

NOM

NO 02708-6

5199

C.A.E.	5199	NO. CONV.	27086
AFFIL.	5	NR. EMPL.	42
EMP. COUV.	8	ET. GEOG.	2322 30
PERS. VIS.	0	NO. ACC.	Q15307001

atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu le 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 15307
Date	Signature: 82-05-27 Réception: 82-05X-31	Durée: Du 82-06-01 Au 85-05-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 42

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Chauffeurs d'Autobus Scolaires de Beauce-Dorchester	<input type="checkbox"/> Déposant Autobus des Erables Ltée 480, 32^{ième} Rue Ouest Saint-Georges Ct^é Beauce, Qc

Unité de négociation

Région	03-05	Activité	5080-7	Affiliation	CSD (9)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
801, 4^e Rue
Québec, Qc
G1J 2T7
Att: M. Jean-Louis Labonté

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Rousse Goutte</i>	Date 82-07-15

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

32 MAI 31 14 49

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

ENTRE:

AUTOBUS DES ERABLES LTEE,
corporation légalement constituée,
ayant son siège social à
480, 32^eme rue, Ouest,
St-Georges Ouest,
Cté Beauce, P. Q.

Ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR".

ET:

SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE BEAUCE-DORCHESTER,
association de salariés accrédités,
ayant son siège social à:
1080, 175^eme rue,
St-Georges Est,
Cté Beauce, P.Q.

Ci-après appelée:

"LE SYNDICAT".

I N D E X.

<u>NOM DE L'ARTICLE.</u>	<u>NUMERO DE L'ARTICLE.</u>	<u>PAGE.</u>
Accréditation et juridiction.....	Article -4-	5
Activités syndicales.....	Article -8-	7
Affichage.....	Article -9-	9
Ancienneté.....	Article -14-	15
Arbitrage.....	Article -12-	10
Assurance collective.....	Article -21-	33
Autres conditions.....	Article -25-	38
But de la convention.....	Article -3-	4
Changements administratifs.....	Article -24-	37
Comparution devant la Cour.....	Article -27-	41
Congé annuel payé.....	Article -18-	25
Congés sociaux et autres.....	Article -20-	32
Coopération - Droits de gérance- Grève- Lock-out- Renonciation.....	Article -5-	5
Définitions.....	Article -1-	1
Délégué syndical.....	Article -10-	9
Durée de la convention.....	Article -28-	40
Heures régulières de travail.....	Article -16-	22
Interprétation- Validité.....	Article -2-	4
Jours fériés - Jours fériés payés.....	Article -19-	28
Mesures de sécurité - Bien-être - Hygiène.	Article -22-	34
Mesures disciplinaires - Non discrimination.	Article -13-	13
Règlement des griefs et des mécontentes....	Article -11-	10
Rémunération - Salaire - Paie.....	Article -15-	20
Représentants syndicaux.....	Article -7-	7
Sécurité syndicale.....	Article -6-	6
Sous-contrat.....	Article -23-	37
Temps supplémentaire.....	Article -17-	24
Durée de la convention.....	Article -29-	41
Loi -126-.....	Article -28-	41
Voyages spéciaux.....	Article -26-	39

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, assujetti à la convention.

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:

Autobus des Erables Ltée.

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, ou un circuit dont l'autobus est stationné à une plus courte distance du garage.

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 inférieures.

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- de la convention.

1.12

Salarié à l'essai:

Tout salarié qui n'a pas terminé la période d'essai prévue au paragraphe -14.01- de la convention.

1.13

Salarié occasionnel:

Tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier qui est absent pour maladie, accident, accident de travail, vacance, congé autorisé ou pour toute autre raison.

1.14

Salarié régulier à temps partiel:

Tout salarié embauché pour une période indéfinie, mais qui travaille un nombre d'heures inférieures aux salariés réguliers.

- 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:
Tout salarié préposé spécialement à la mécanique. Ce salarié peut être affecté à la conduite des autobus, y compris l'essai des autobus réparés, les cas d'urgence et de dépannage. 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 ou par l'Employeur.
- 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 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.

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.

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en matière de conditions d'emploi, de salaires, de conditions de travail et autres sujets connexes.

4.02 Jurisdiction:

La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

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

Coopération:

5.01 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 SYNDICALE.

6.01

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 dix (10) 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 (lère) 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 ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

Sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à 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, afin de s'assurer que cette convention est respectée.

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 fonction 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.

2-. Négociation:

Le représentant autorisé par le Syndicat, dont la présence est nécessaire, peut, après en avoir avisé son surveillant immédiat, s'absenter de son travail, sans réduction de traitement, à l'occasion de la négociation de la convention.

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

8.02

Congé sans solde:

1-. L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour parfaire ses connaissances professionnelles ou culturelles.

2-. Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) 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 fonction.

4-. Lorsqu'un poste devient vacant 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 doit fournir un tableau d'affichage dans un endroit qui satisfait aux besoins du Syndicat pour l'affichage des avis 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 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 et des mécontentes.

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 autant que possible, durant les heures ouvrables d'attente, en dehors des heures de transport d'écoliers.

ARTICLE 11. REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES.

- 11.01 Pour la soumission d'un grief ou d'une mésentente, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical ou, le délégué syndical ou, le Syndicat, soumet ledit grief, par écrit, à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la mésentente ou, de la connaissance des évènements qui y ont donné lieu.
- 11.02 L'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mésentente. Il peut, s'il le juge utile, convoquer le représentant syndical, pour étude et discussion avant de prendre sa décision. Il doit convoquer le représentant syndical si le Syndicat en a fait la demande par écrit.
- 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 ou de mésentente 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 Arbitrage:
- 1-. A défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, déférer le grief ou la mésentente à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant le dernier délai mentionné au paragraphe -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 et de la Main-d'Oeuvre, 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.

3-. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs ou mécontentes au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03

Renseignements:

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

12.04

Témoin - Plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief ou de la mécontente devant l'arbitre, l'Employeur doit les libérer pour la durée de l'audition. Il est convenu que seul le plaignant est libéré sans réduction de traitement.

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 assujéti. 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 ou la mécontente peut être déféré (e) 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 part égale 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-. Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et des mécontentes et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

13.02

Prescription de droit:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié après huit (8) mois de l'évènement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après cinq (5) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de grief.

13.03 Mesures disciplinaires:

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de: la réprimande verbale, écrite, la suspension ou en dernier lieu, le congédiement.

13.04 Dossier du salarié:

Consultation du dossier:

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

13.05 Avis de mesure disciplinaire:

Sauf dans le cas d'une offense grave telle que vol, boisson ou le bris délibéré à la propriété, immoralité, etc..., l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires 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, ainsi que la mesure disciplinaire qui lui sera appliquée.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de son imposition, toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant le motif entraînant ladite mesure disciplinaire. Tel avis écrit doit être transmis simultanément au Syndicat.

13.06 Signature d'un rapport d'appréciation:

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. L'Employeur doit alors aviser, par écrit, le Syndicat de toute plainte écrite contre un salarié. Cette plainte doit mentionner le lieu, la date, la nature et les circonstances relatives aux faits pertinents à cette plainte.

13.07

Non discrimination:

L'Employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué syndical, dans les cas suivants:

1-. A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique.

2-. A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (S.R.Q. - 1964 - Ch. - 141 -).

3-. A cause de tout (e) acte ou activité personnel (le) en dehors des heures de travail non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié.

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.

2-. Salarié à l'essai:

Un salarié à l'essai n'a aucun recours 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:

1-. a-. Dans le cas de maladie ou accident, autre qu'un accident du travail ou de maladie occupationnelle, le salarié accumule son ancienneté pendant une période de douze (12) mois et la conserve pendant une période de douze (12) mois additionnels.

b-. Dans le cas d'accident du travail ou de maladie occupationnelle, le salarié accumule et conserve son ancienneté pendant une période de trente-six (36) mois.

2-. L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas d'arrêt de production ou de service, d'absence prévue par la convention.

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié accumule son ancienneté pour une période de dix-huit (18) mois.

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, en deux (2) groupes distincts, sur la liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique les nom et prénom des salariés, leur date d'embauchage, leur classe d'emploi, leur salaire, pour chaque groupe distinct selon le paragraphe - 14.04-01.

L'appendice "C" 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

Application du droit d'ancienneté:

1-. Groupes distincts:

Pour les fins d'application du droit d'ancienneté, les salariés sont groupés en deux (2) groupes distincts, à savoir:

- a-. Les salariés réguliers et les salariés réguliers à temps partiel.
- b-. Les salariés occasionnels.

2-. Principe général:

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre entre autres: de promotion, de permutation, de rétrogradation, de classe d'emploi vacante ou nouvelle, la préférence d'emploi ou du maintien d'emploi est accordée prioritairement au salarié qualifié du premier (1er) groupe, soit les salariés réguliers et les salariés réguliers à temps partiel, ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur. A défaut de salarié qualifié ou de candidat dans ce groupe d'ancienneté, le droit d'ancienneté s'applique pour les salariés du deuxième (2 ième) groupe, soit les salariés occasionnels.

3-. 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.

4-. 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 salariés qui désirent obtenir telle classe d'emploi ou telle promotion doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage, en apposant 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 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.

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

a-. Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté dans le groupe de salariés concerné, 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. Tout salarié régulier du premier (1er) groupe mis à pied a une priorité d'emploi sur tout salarié occasionnel. L'avis de mise à pied doit être signifié au salarié au moins cinq (5) jours ouvrables avant telle mise à pied.

b-. Dans le cas de mise à pied d'un mécanicien, il a une priorité d'emploi comme chauffeur sur tout autre salarié ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il puisse accomplir normalement le travail concerné.

6-. 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, étant convenu que le salarié du premier (1er) groupe a la priorité d'emploi sur tout salarié occasionnel.

7-. Ancienneté préférentielle:

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

8-. 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.

9-. 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 et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

14.05

Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

- a-. S'il quitte volontairement son travail.
- b-. S'il est congédié pour juste cause et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou de mécontentes ou par une décision de l'arbitre.
- c-. S'il est mis à pied pour manque de travail pour une période de plus de dix-huit (18) 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 vingt-quatre (24) mois consécutifs.

- e-. S'il est absent pour cause d'accident du travail ou maladie occupationnelle pour une période de plus de trente-six (36) mois consécutifs.
- f-. S'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel, sauf dans les cas fortuits et de force majeure dont la preuve lui incombe. Le rappel au travail se fait par téléphone en présence d'un représentant syndical, à la dernière adresse connue de l'Employeur.

ARTICLE 15. REMUNERATION - SALAIRE - PAIE.

15.01 Minimum de paie:

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif.

15.02 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%).

15.03 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.

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

15.04

Salaires minima:

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

15.05

Salariés réguliers à temps partiel:

a-. Les salariés embauchés à temps partiel, soit pour une (1) ou deux (2) sorties par jour, sont rémunérés en fonction des heures de travail accomplies.

b-. Lorsque ces salariés effectuent une sortie du midi, pour accomplir un circuit régulier complet et remplacer un salarié régulier à temps plein, ils ont droit à un minimum de trois (3) heures rémunérées au taux de salaire régulier mais de façon à ce que ce minimum d'heures garanti ajouté aux heures travaillées ne produit pas un total d'heures excédant huit (8) heures par jour.

15.06

Salaire réduit:

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

15.07

Paie des salaires:

Le salaire est payable en argent ou par chèque le jeudi de chaque semaine, avant la fin de la journée régulière de travail, pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail.

Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le vendredi avant-midi.

15.08

Bulletin de paie:

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

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

15.09

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.

15.10

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 de contester ce salaire en se prévalant des dispositions de l'article -12.-

ARTICLE 16. HEURES REGULIERES DE TRAVAIL.

16.01

1-. La semaine régulière de travail des chauffeurs est de quarante (40) heures maximum, réparties du lundi au vendredi inclusivement, selon les besoins des circuits réguliers de jour.

2-. La semaine régulière de travail des mécaniciens et aides-mécaniciens est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, réparties entre sept heures et trente (7:30) et onze heures et trente (11:30) et entre treize heures (13:00) et dix-sept heures (17:00).

Toutefois, durant les mois de décembre, janvier et février l'heure du début et de la fin du travail peut débuter et se terminer une demi-heure ($\frac{1}{2}$) plus tôt, pour un seul mécanicien à la fois. Si

l'Employeur s'autorise de cette disposition, les mécaniciens impliqués ont le droit d'alterner à tour de rôle.

3-. La période de temps non rémunérée pour prendre le repas est de une (1) heure pour les chauffeurs et de une (1) heure et trente (30) pour les mécaniciens et les aides-mécaniciens.

16.02

Période de repos - Local:

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 de travail.

3-. Local:

Un local, conforme aux dispositions prévues par les lois de la Province de Québec et les règlements passés en vertu de celles-ci, est aménagé. Ce local est utilisé par les salariés qui peuvent se reposer ou manger à l'occasion des périodes de repas ou de repos.

Les salariés peuvent être appelés, à l'occasion, à effectuer le ménage de ce local.

16.03

Entretien mineur par le chauffeur:

Il est entendu que tout chauffeur d'autobus ne doit faire que l'entretien mineur de son véhicule et particulièrement:

1-. Vérifier et faire le plein d'essence et d'huile.

2-. Balayer l'autobus une fois par jour et le garder dans un état de propreté générale.

- 3-. Laver l'autobus lorsqu'il est requis de le faire;
- 4-. Rapporter au mécanicien toute défectuosité constatée sur le véhicule.

ARTICLE 17. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

17.01

Définition:

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

17.02

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-. a-. Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article -16- est rémunéré au salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

b-. Le travail exécuté par un chauffeur à du transport d'handicapés travailleurs pendant un congé scolaire est rémunéré à son taux horaire régulier pour les heures travaillées plus une (1) heure par sortie au taux horaire régulier.

c-. Aucun chauffeur n'est tenu d'effectuer le transport d'handicapés pendant les vacances de Noël et du Jour de l'An et la fin de semaine de Pâques.
- 2-. Tout travail exécuté le dimanche, un jour férié, est rémunéré au salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

3-. Tout travail effectué les jours fériés payés, un jour de congé annuel, doit être rémunéré au salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) en plus du paiement du jour férié payé ou du jour de congé annuel.

17.03

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 plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste.

ARTICLE 18. CONGE ANNUEL PAYE.

18.01

Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) mai de chaque année, a droit à un congé payé continu, dont la durée est déterminée à raison d'une (1) journée par mois de travail, calculé au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant cette période, mais avec un maximum de deux (2) semaines de calendrier.

18.02

Tout salarié ayant un (1) an et moins de trois (3) ans de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de cinq pour cent (5%) du salaire gagné du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.

- 18.03 Tout salarié ayant trois (3) ans et moins de cinq (5) ans de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de cinq et demi pour cent ($5\frac{1}{2}\%$) du salaire gagné du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.
- 18.04 Tout salarié ayant cinq (5) ans et moins de huit (8) ans de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) mai de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.
- 18.05 Tout salarié ayant huit (8) ans et moins de dix (10) ans de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) mai de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de sept pour cent (7%) du salaire gagné du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.
- 18.06 Tout salarié ayant dix (10) ans et moins de douze (12) ans de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) mai de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de sept et demi pour cent ($7\frac{1}{2}\%$) du salaire gagné du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.
- 18.07 Tout salarié ayant douze (12) ans de service et plus à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) mai de chaque année, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.

18.08

Prise du congé annuel payé:1-. Chauffeurs:

Pour les chauffeurs, les périodes de prise du congé annuel payé sont celles qui correspondent avec la période des vacances scolaires de Noël et du Jour de l'An et avec la période des vacances scolaires de la semaine Sainte et la fête de Pâques.

2-. Mécaniciens:

La période de la prise du congé annuel payé des mécaniciens et des aides-mécaniciens est le mois de juillet de chaque année, au choix de ces derniers tant qu'aux semaines.

Ces salariés procèdent au choix des dates du congé annuel payé, par ordre d'ancienneté, entre le quinze (15) avril et le premier (1er) mai de chaque année.

18.09

Païement:

Lors de la prise ou chaque prise du congé annuel payé spécifiée au paragraphe -18.08-, l'Employeur doit, la semaine suivante, payer, au salarié la rémunération à laquelle il a droit pour cedit congé.

18.10

Indemnité compensatrice:

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

18.11

Cessation d'emploi:

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des congés annuels payés accumulés jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

18.12 Si un jour férié et payé survient au cours des congés annuels payés d'un salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnelle payée.

ARTICLE 19. JOURS FERIES- JOURS FERIES PAYES.

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

19.02 Jours fériés payés

1-. Mécaniciens - Aides-mécaniciens:

Les jours suivants sont des jours fériés payés pour les mécaniciens:

- Le Premier (1er) de l'An.
- Le deux (2) Janvier.
- Le Vendredi Saint.
- Le Lundi de Pâques.
- La Saint-Jean-Baptiste (Fête Nationale).
- La Confédération.
- La Fête du Travail.
- L'Action de Grâces.
- Noël.
- Le vingt-quatre (24) décembre, quatre (4) heures soit la deuxième (2 ième) demi-journée de travail.
- Le vingt-six (26) décembre.
- Le trente et un (31) décembre, quatre (4) heures soit la deuxième (2 ième) demi-journée de travail.

2-. Chauffeurs - Mécaniciens:

Les salariés affectés au transport scolaire bénéficient de tous les congés scolaires sur semaine, tels que déterminés par le Ministère de l'Education et la Commission Scolaire.

19.02

2-. suite...

Toutefois, les salariés sont tenus de demeurer à la disposition de l'Employeur pour effectuer le transport de personnes, s'il y a lieu.

Le transport de personnes est assigné aux salariés, à tour de rôle, en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le plus d'ancienneté, incluant les salariés occasionnels. A défaut du salarié d'effectuer le travail pour lequel il est assigné, ce salarié perd la rémunération du congé scolaire et le salarié assigné pour le remplacer reçoit la rémunération d'une journée de travail en plus de la rémunération de son congé.

Pour le transport de personnes lors d'un congé scolaire sur semaine, le salarié ne reçoit aucune autre rémunération.

3-. Il est convenu que les chauffeurs et les mécaniciens reçoivent leur plein salaire à l'occasion des vacances scolaires de Noël, du Jour de l'An et de Pâques.

Nonobstant la présente disposition, lorsque le transport de personnes 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 -16.03-.

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

4-. 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.

19.03

Jours fériés payés reportés:

Lorsque ces jours fériés payés coïncident avec un samedi ou un dimanche et qu'ils sont reportés, par les autorités gouvernementales ou scolaires, au lundi suivant ou à tout autre jour au cours de la semaine suivante, ils sont alors considérés comme jours fériés payés et chômés au tel jour reporté.

19.04

Rémunération:

Pour un jour férié payé ou un congé scolaire sur semaine, l'Employeur paie l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail prévue à l'article -16- de la convention, sauf pour la semaine de relâche où l'employé n'est pas payé.

19.05

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 plus de dix (10) jours.

Le salarié, absent de son travail la journée ouvrable précédant immédiatement et celle suivant immédiatement les vacances scolaires de Noël, du Jour de l'An ou 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 plus de dix (10) jours.

19.06

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, ou au paragraphe -19.01- et sous-paragraphe -19.02-1, 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 à part égale par l'Employeur et le salarié.

19.07

Fête Nationale:

Les dispositions de la Loi sur la Fête Nationale sont réputées faire partie intégrante de la convention.

ARTICLE 20. CONGES SOCIAUX ET AUTRES.

20.01

Tout salarié, régi par la convention, peut 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 et ce, dans les circonstances ci-après énumérées:

- 1-. A l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 2-. A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables entre la journée du décès et la journée des funérailles.
- 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, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables entre la journée du décès et la journée des funérailles.
- 4-. A l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère; (1) un jour, pourvu qu'il s'agisse d'une journée ouvrable, soit la journée des funérailles.
- 5-. A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable.

20.02 Congé de maladie:

Tout salarié a droit à cinq (5) congés de maladie payés par année de service chez l'Employeur. Les jours de congé de maladie non utilisés sont remboursés et payables le premier (1er) juin de chaque année.

ARTICLE 21. ASSURANCE COLLECTIVE.

21.01 L'Employeur s'engage à contribuer à raison de cinquante pour cent (50%) du coût d'un plan d'assurance collective au bénéfice des salariés.

21.02 Contribution:

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.

Dans le cas des chauffeurs, les dispositions relatives à l'assurance collective ne s'appliquent que pour l'année scolaire.

21.03 Assureur et bénéficiaires:

Le choix de l'assureur appartient au Syndicat.

Le Syndicat s'engage à fournir, par écrit, à l'Employeur, le détail des bénéficiaires actuels du régime d'assurance collective et toute modification future au régime d'assurance collective s'effectuera après entente entre le Syndicat et l'Employeur.

21.04 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.

21.05 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 Syndicat. Ces formules sont fournies gratuitement à l'Employeur par le Syndicat.

ARTICLE 22. MESURES DE SECURITE -- BIEN-ETRE -- HYGIENE.

22.01 Principe général:

1-. Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer 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.

22.01

2-. Comité Paritaire de Santé et de
Sécurité au Travail:

i-. Constitution du Comité Paritaire:

Les parties constituent par la convention un Comité Paritaire de Santé et de Sécurité au Travail, ci-après appelé "Comité Paritaire". Ce Comité Paritaire est formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur.

ii-. Fonctions du Comité Paritaire:

- a-. Le Comité Paritaire veille à la prévention et à l'amélioration des conditions de santé, de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés.
- b-. Les représentants syndicaux et patronaux du Comité Paritaire peuvent faire leurs enquêtes conjointement. Les représentants du Syndicat peuvent, dans ces circonstances, s'absenter de leur travail sans réduction de traitement.
- c-. Le Comité Paritaire soumet par écrit au représentant patronal ses recommandations ou rapports et en transmet copie au représentant syndical.
- d-. L'Employeur doit, dans le plus court délai possible, donner suite à toute recommandation majoritaire du Comité.
- e-. Au cas de recommandation non-majoritaire, le Comité Paritaire soumet le rapport des représentants des parties au représentant patronal pour considération et décision par l'Employeur, lequel en avise le Comité Paritaire.

f-. Les trois (3) représentants syndicaux doivent être présents lors de la visite sur les lieux de travail par un inspecteur du Ministère du Travail.

g-. Toute autre disposition de la Loi sur la Santé et la Sécurité s'applique.

22.02

Uniformes - Equipements spéciaux:

1-. Lorsque requis, l'Employeur fournit à ses salariés, les uniformes ou vêtements spéciaux dont ceux-ci ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces uniformes ou vêtements spéciaux demeurent la propriété de l'Employeur et le salarié doit les lui remettre lors de départ.

2-. Pendant l'exécution de ses fonctions, le salarié doit être vêtu convenablement.

22.03

Travail dangereux:

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit remis en état normal d'opération.

22.04

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.

22.05

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.

22.06

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 23. SOUS-CONTRAT.

23.01

1-. Sous réserve des dispositions stipulées au paragraphe -23.01-2), 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 la mise à pied ou le congédiement de salariés de l'Employeur ou ne restreint pas la juridiction de l'accréditation syndicale et que ce sous-contrat s'engage à respecter les dispositions de la convention.

2-. L'Employeur peut louer ses véhicules au Foyer du Repos Enrg., sans qu'il lui soit nécessaire de fournir un chauffeur.

ARTICLE 24. CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS.

24.01

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 25. AUTRES CONDITIONS.

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

25.02 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.

25.03 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.

25.04 Caisse d'Economie:

L'Employeur déduit sur la paie hebdomadaire du salarié qui lui a fourni une autorisation écrite de dûment datée, un montant égal à celui déterminé sur ladite autorisation, en vue du dépôt de ses épargnes à la Caisse d'Economie de son choix. Ces montants ainsi perçus sont déposés par l'Employeur, au plus tard le quinzième (15 ième) jour du mois suivant.

25.05 Avis de sept (7) jours:

L'Employeur doit donner un avis de sept (7) jours à tout salarié, avant de procéder à son licenciement.

25.06

Pannes:

- 1-. Lorsqu'une panne se produit, le salarié avise, dans le plus bref délai possible, l'un ou l'autre des représentants de l'Employeur 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.

25.07

Suspension du transport:

Sauf dans les cas prévus au paragraphe 19.02, lorsqu'il n'y a pas de classe, pour quelque 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. Par la suite, les salariés disponibles reçoivent quarante pour cent (40%) de leur salaire régulier. S'il y a des cours de récupération, les salariés sont rémunérés selon les dispositions du contrat de transport de personnes, soit cinquante pour cent (50%) de leur salaire régulier.

ARTICLE 26. VOYAGES SPECIAUX.

26.01

Voyage spécial.

1-. Définition:

Un voyage spécial est celui qui n'entre pas dans le cadre des circuits de transport de personnes habituellement assigné au salarié, ni dans le cadre de transport de personnes déterminées par la Commission Scolaire comme voyage spécial.

26.01

2-. Dans le cas de voyages spéciaux et connus à l'avance, ils sont affichés sur le tableau utilisé à cette fin et les salariés ont le droit de se porter volontaire pour l'exécution de ces voyages suivant l'ancienneté. Lesdits voyages sont confiés aux salariés à tour de rôle, en commençant par celui ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté, à la condition que le salarié soit capable d'accomplir normalement le travail concerné.

3-. Dans les cas de voyages spéciaux et non connus à l'avance, ils sont offerts et accordés aux salariés à tour de rôle, en commençant par celui ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté, à la condition que le salarié soit capable d'accomplir normalement le travail concerné.

26.02

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 du transport, le temps d'attente et l'heure du repas.

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.

26.03

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 dollars (\$20.00).

ARTICLE 27. COMPARUTION DEVANT LA COUR.

27.01

Tout salarié, qui durant ses heures régulières de travail est assigné ou choisi comme juré ou doit 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 28. LOI 126.

28.01

Les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail s'appliquent, à moins de disposition plus avantageuse de la convention.

ARTICLE 29. DUREE DE LA CONVENTION.

29.01

La convention est en vigueur à partir du premier (1er) juin 1982 au trente (30) Mai 1985.

29.02

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 ou au lock-out.

29.03

Disposition transitoire:

Tout grief antérieur à la signature de la convention, soumis à l'Employeur après l'acquisition du droit au lock-out, doit être

traité, réglé ou porté à l'arbitrage
le cas échéant, selon les dispositions
de la convention.

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.

ST-GEORGES, CTE DE BEAUCE, ce 27 ième
jour du mois de Mai 1982,

AUTOBUS DES ERABLES LTEE.

SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS SCOLAIRES DE BEAUCE-
DORCHESTER.

André Bibeau

Nelson Laubier
Laurent Piquet

TEMOIN.

TEMOIN.

Roger Hays

Jean Louis Lalonde

APPENDICE "A".

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE.

PROVINCE DE QUEBEC	DOSSIERS: 15307
REGION DE QUEBEC	14770
	14771
	14772.
	AFFAIRE: QD-040-04-73.

Le 3ième jour du mois d'août 1973.

PRESENT: LE COMMISSAIRE ENQUETEUR CHARLES DEVLIN.

SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE BEAUCE-DORCHESTER,
16,284, Boulevard Lacroix,
St-Georges Est,
Cté Beauce, P.Q.-

-et-

AUTOBUS DES ERABLES LTEE,
480, 32 ième rue Ouest,
St-Georges Ouest,
Cté Beauce, P.Q.-

Requérants conjoints.

DECISION

Il s'agit d'une requête conjointe en vertu des articles -36- et -37- du Code du Travail.

Une séance d'enquête fut tenue à St-Georges de Beauce le quatre (4) juillet 1973.

Le dix-sept (17) mai 1972, le Syndicat des Chauffeurs d'Autobus Scolaires de Beauce-Dorchester était accrédité envers le groupe de salariés suivant:

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

De: AUTOBUS FELICIEN BEGIN.

Le dix-sept (17) mai 1972, le Syndicat des Chauffeurs d'Autobus Scolaires de Beauce-Dorchester était accrédité envers le groupe de salariés suivant:

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

De; FORTIN & POULIN INC.

Le quinze (15) mai 1972, le Syndicat des Chauffeurs d'Autobus Scolaires de Beauce-Dorchester était accrédité envers le groupe de salariés suivant:

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

De: AUTOBUSQUE INC.

Les trois (3) entreprises ci-haut se sont fusionnées pour constituer l'AUTOBUS DES ERABLES LTEE.

Après étude et délibéré;

CONSIDERANT les dispositions du Code du Travail:

Le Commissaire-enquêteur:

- 1-. CONSTATE la transmission en fait et en droit des droits et obligations en vertu des articles -36- et -37- du Code du Travail;
- 2-. DECLARE que le SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES DE BEAUCE-DORCHESTER est accrédité envers le groupe de salariés suivant:

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

De: AUTOBUS DES ERABLES LTEE,
480, 32^eme rue Ouest,
St-Georges Ouest,
Cté Beauce, P.Q.-

CD/ap .

CHARLES DEVLIN,
Commissaire-enquêteur.

Copie conforme.

A P P E N D I C E "B"

SALAIRES HEBDOMADAIRES.

<u>CLASSE D'EMPLOI.</u>	<u>1er juin 1982.</u>	<u>1er décembre 1982.</u>
Chauffeur.	\$ 340.00	\$ 345.00
Premier (1er) mécanicien. (détenant une carte de compétence ou pouvant exécuter le travail).	\$ 382.00	\$ 387.00
Deuxième (2 ième) mécanicien. (détenant deux (2) années d'expérience et plus).	\$ 375.00	\$ 380.00
Etudiant (durant vacances- salaires d'été).	Taux de salaire prévu par la Loi sur Les Normes du Travail.	
1er juin 1983:		
augmentation de salaire équivalente à:	soixante-dix pour cent (70%) du taux d'indexation pour le contrat de transport de l'année académique 1983-1984.	
1er juin 1984:		
augmentation de salaire équivalente à:	soixante-dix pour cent (70%) du taux d'indexation pour le contrat de transport de l'année académique 1984-1985.	

LISTE D'ANCIENNETE.SALARIES REGULIERS et SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL.

<u>NOM.</u>	<u>DATE D'ENTREE EN SERVICE.</u>
Gilbert Raymond.	04 septembre 1963.
Loubier Nelson.	23 novembre 1967.
Boulet Lévis.	04 septembre 1968.
Thibodeau Marie-Louis.	04 septembre 1969.
Thompson Eméry.	04 septembre 1969.
Bérubé St-Georges.	08 décembre 1969.
Tanguay Lionel.	30 janvier 1970.
Thibodeau Benoit.	04 septembre 1970.
Bernard Marcel.	08 septembre 1971.
Breton Jeanne-d'Arc.	01 novembre 1971.
Grenier Adonia.	01 avril 1972.
Pépin Clermont.	24 mai 1972.
Vachon Clermont.	30 juillet 1973.
Couture Youville.	03 septembre 1973.
Paquet Laurent.	03 septembre 1973.
Roy Antonio.	03 septembre 1973.
Grondin Gérard.	03 septembre 1973.
Bégin Roch.	17 octobre 1973.
Drouin Denis.	29 avril 1974.
Roy Donat.	06 mai 1974.
Talbot Yvon.	06 mai 1974.
Paré Raymond.	03 septembre 1974.
St-Pierre Fernand.	18 novembre 1974.
Blais Wilbrod.	09 décembre 1974.
Rodrigue Jacques.	17 mars 1975.
Poulin Yvon.	06 mai 1975.
Blais Guy.	15 décembre 1975.
Lemieux Luc.	09 février 1976.
Fecteau Viateur.	03 janvier 1977.
Guay Roger.	19 septembre 1977.
Lessard Lucien.	02 février 1978.
Blais Micheline.	03 mars 1980.
Lemieux Alain.	02 septembre 1980.
Poirier Gisèle.	03 septembre 1980.
Lessard Armand.	09 mars 1981.
Larochelle Jacques.	27 avril 1981.
Fecteau Daniel.	22 juin 1981.

NOM.DATE D'ENTREE EN SERVICE.Chauffeurs occasionnels.

Breton Pierre.

22 juin 1981.

Busque Marcel.

12 novembre 1981.

Mécaniciens.

Paquet Clément.

18 septembre 1974.

Bédard Robert.

07 juin 1978.

Débosselleur.

Vigneault Riel.

13 juin 1977.