

9558-8 DÉPÔT

23233-02

Dépôt N°: 8 6 0 3 1 0 5

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

Certificat accordé Dépôt refusé 09558-8

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 23676-02
Date	Signature 86-03-12	Réception 86-03-19	Durée	Du 85-01-01	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Démocratique des Chauffeurs d'Autobus de la Mauricie	<input type="checkbox"/> Déposant Les Autobus Scolaires A.S.M. (Mauricie Inc.) 1075, rue Talbot Sherbrooke, Qc J1G 2P3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 801, 4 ^{ème} Rue Québec, Qc G1J 2T7 Att: M. Gaétan Rioux	Région <u>04-03</u> Activité <u>5199-07</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

ETABLISSEMENT VISE: 4802, Boul. Royal, Shawinigan.

Aucune entente partielle de travail différentes n'est valide l'appropriation écrite

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 86-03-24

Pour renseignements

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

RECHERCHE

une disposition de la convention, cela ne devrait pas constituer un précédent dans l'application subséquente de ladite disposition.

- b) Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou de l'Employeur par le salarié. Toute renonciation aux dispositions de la présente convention est nulle et non avenue.

86
 M/R 19
 13:55

3441 01 01

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir de bonnes relations entre les salariés et l'Employeur et à pourvoir au bon fonctionnement de l'entreprise.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés assujettis à l'accréditation émise par le bureau du Commissaire général du Travail de la Province de Québec en date du 27 février 1984 et plus amplement décrite dans la décision du Commissaire du Travail, Robert Caron, en date du 5 février 1985.
- 2.02 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale, présente ou future, un arrêt en conseil, devient nulle et sans effet sans affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - DROIT DE GERANCE

- 3.01 Le syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise sous tous ses aspects. Toutefois, dans l'exercice de ces droits, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 3.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues aux présentes n'est valide à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 3.03 Renonciation
- a) A moins d'entente à l'effet contraire, le fait que l'une ou l'autre des parties aux présentes aura mis de côté une disposition de la convention, cela ne devrait pas constituer un précédent dans l'application subséquente de ladite disposition.
- b) Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou de l'Employeur par le salarié. Toute renonciation aux dispositions de la présente convention est nulle et non avenue.

MAR 19 13:55

B. C. G. T.
QUEBEC

341 01 01

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.01 Pour des fins d'application de la présente convention collective, lorsque les expressions suivantes apparaissent, elles signifient:

- a) "Salarié régulier" désigne tout salarié qui accumule soixante (60) jours de travail pendant une période de six (6) mois au cours duquel il est au service de l'Employeur.
- b) "Salarié en probation": pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter la période de probation prévue au paragraphe a) ci-dessus. Une fois la période de probation ci-dessus complétée, l'ancienneté de tel salarié se calculera rétroactivement selon le nombre de jours spécifié à 4.01 a).

Un salarié en période de probation peut contester par voie de procédure de règlement de grief seulement dans les cas suivants:

- 1- sa rémunération
- 2- ses heures de travail.

- c) "Salarié régulier à temps partiel" désigne tout salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille un nombre d'heures inférieur à seize (16) heures par semaine.
- d) "Salarié occasionnel (spare)" désigné tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier ou à temps partiel qui est absent pour maladie, accident, accident de travail, vacances, congé autorisé. Le salarié occasionnel n'accumule aucune ancienneté et il peut contester par voie de procédure de règlement de grief seulement dans les cas suivants:
 - 1- sa rémunération
 - 2- ses heures de travail.
- e) "Chauffeur" désigne un salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et qui subit tout examen physique pouvant être exigé par les autorités gouvernementales et/ou l'Employeur.
- f) "Chef d'équipe" désigne un salarié qui en plus de sa tâche régulière accomplit une fonction de surveillance.

- g) "Voyage charte-partie" signifie un voyage nolisé par un groupe particulier de passagers selon un mode de paiement déterminé à l'avance tel que décrit au décret 2004-85 (LOI SUR LES TRANSPORTS).
- h) "Voyage inter-école" signifie un transport requis pour permettre à des écoliers de suivre des cours obligatoires prévus à l'horaire régulier, qui ne peuvent être dispensés à l'école fréquentée habituellement par ces élèves et pour lesquels un tel service de transport est jugé essentiel par le Ministère de l'Education.
- i) "Voyage para-scolaire" signifie tout voyage d'écoliers sur un parcours autre que sur un parcours régulier et effectué soit à l'intérieur ou en dehors des heures normales de travail.
- j) "Grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- k) "Année scolaire" signifie le calendrier scolaire des étudiants réguliers selon le régime pédagogique du Ministère de l'Education (M.E.Q.) et adopté par résolution de la Commission Scolaire Régionale.
- l) "Affectation" signifie l'attribution de voyages charte-partie, inter-école, para-scolaire.
- m) "Assignment" signifie l'attribution de différents circuits scolaires.
- n) "Commission" signifie la Commission Scolaire Régionale de la Mauricie
- o) "Chauffeur Mécanicien" - Un chauffeur au sens du sous paragraphe "E", et qui en sus, entre ses affectations, effectue du travail de mécanicien

ARTICLE 5 - GREVE ET LOOK-OUT

- 5.01 Les parties s'engagent à ne pas recourir ni inciter qui que ce soit à recourir à la grève ou au lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 6 - ADHESION SYNDICALE**6.01 Adhésion syndicale:**

- 1- A la signature de la présente convention collective tous les salariés actuels qui ont complété leur période de probation doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être ou devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée des présentes.
- 2- Tout nouveau salarié doit, après avoir complété la période de probation, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
- 3- Aucun salarié couvert par la présente convention n'effectuera à l'intérieur de son affectation journalière, un travail de même nature pour le compte d'un autre Employeur détenant un contrat de transport de même nature avec la Commission (Commission Scolaire Régionale de la Mauricie).

6.02 Retenue syndicale:

- 1- Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son salaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlements du Syndicat et signifiées à l'Employeur par courrier recommandé portant la signature d'un officier du Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise au Syndicat au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la fin du mois; les montants ainsi déduits seront remis au Syndicat au moyen d'un chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier; accompagné d'un rapport indiquant le montant perçu en regard de chaque salarié.
- 2- L'Employeur inscrit sur les formules T-4, TP-4, le montant total des cotisations syndicales déduites durant l'année.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 L'Employeur convient de reconnaître les représentants officiels du Syndicat choisis par les salariés. Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des représentants officiels ainsi choisis.

- 7.02 L'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical ou technique dûment mandaté par le Syndicat.
- 7.03 Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou le conseiller technique dûment mandaté.
- 7.04 Affichage d'avis:
Le Syndicat peut afficher sur le tableau fourni par l'Employeur, les communications à ses membres ou les avis de convocation aux assemblées. Copie de chaque avis doit être approuvée au préalable par l'Employeur ou son représentant.

ARTICLE 8 - AFFAIRES SYNDICALES

- 8.01 Après entente avec la direction, deux (2) représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce pour la période de temps requise, avec rémunération, à l'occasion de:
- 1- La négociation et la conciliation de la convention collective.
 - 2- Réunions du comité Relation de Travail.
- 8.02 Après entente avec la direction, deux (2) représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans rémunération, à l'occasion de:
- 1- De discussions relatives à des griefs ou à des mécontentements
 - 2- D'audition de griefs en arbitrage.
 - 3- Enquêter sur des griefs.
- 8.03 La permission de s'absenter sans rémunération, est accordée à un (1) salarié à la fois pour assister à des journées d'étude et congrès. Dans ce cas, le salarié ou le Syndicat doit avertir l'Employeur, par

écrit, au moins dix (10) jours à l'avance, qu'il désire s'absenter à cette fin et ces absences ne doivent pas dépasser vingt (20) jours ouvrables par année.

Ces absences ne devront jamais être utilisées plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la fois.

- 8.04 Dans tous les cas d'absences prévus au présent article, à moins d'indications contraires, le Syndicat ou son représentant doit en informer l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance.
- 8.05 Tout salarié nommé à une fonction de la centrale syndicale à laquelle son Syndicat est affilié et qui en fera la demande écrite trente (30) jours à l'avance, obtiendra un permis d'absence sans rémunération pour une période de douze (12) mois maximum. Après cette période, le salarié perd tous ses droits et privilèges et est considéré comme avoir quitté volontairement son emploi. Cette clause ne pourra s'appliquer qu'une fois au cours de la présente convention collective.

Pendant son absence, le salarié maintient son ancienneté et l'accumule pour le premier mois.

Telle absence devra faire l'objet d'un contrat entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié avant la libération de ce dernier.

- 8.06 Pendant les absences prévues à 8.02 et 8.03 ci-dessus, le salarié absent continue de recevoir son plein salaire comme s'il était au travail et par la suite l'Employeur en fait la déduction à même les cotisations perçues mensuellement pour le compte du Syndicat. Les montants déduits seront l'équivalent des salaires versés ainsi que les bénéfices marginaux y découlant.

ARTICLE 9 - PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEF

- 9.01 Afin d'éviter que des mécontentes ne deviennent des griefs, le salarié accompagné ou non du délégué syndical doit d'abord discuter verbalement de sa mécontente avec son supérieur immédiat.

9.02 Première (1ère) étape:

Si la discussion prévue à l'article précédent n'est pas jugée satisfaisante par le salarié, le Syndicat peut soumettre le grief par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement donnant naissance au grief ou dans les quinze (15) jours ouvrables de sa connaissance acquise. Le grief doit indiquer l'objet du litige et la nature de la réclamation aussi précisément que possible. L'Employeur doit donner sa réponse écrite au syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

9.03 Deuxième (2ième) étape:

A défaut de réponse ou d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue par l'Employeur, il peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à 9.02

9.04 Dans le cas d'un grief visant plusieurs salariés ou dans le cas d'un grief de portée général, le représentant officiel du syndicat peut soumettre le grief par écrit directement à la première étape, dans les quinze (15) jours ouvrables qui donnent naissance au grief.

Le syndicat doit spécifier l'objet du grief, la nature de la réclamation demandée et les noms de tous les salariés visés et le grief doit porter la signature du représentant du syndicat.

9.05 Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief doit faire l'objet d'une entente écrite par les parties contractantes et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié(s) mis en cause.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage (l'Employeur ou le syndicat), transmet à l'autre partie, un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage.

- 10.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cet effet, dans les dix (10) jours ouvrables de la déférence à l'arbitrage, chacune des parties peut soumettre à l'autre partie un ou des arbitres. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article -100- du Code du Travail. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie par écrit.
- 10.03 Pouvoir de l'arbitre:
- L'arbitre est le maître de la procédure. Il n'a pas juridiction pour changer modifier ou écarter aucune des dispositions de cette convention ou d'y substituer tous nouveaux articles ou textes. Il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises en respectant les dispositions du Code du Travail du Québec.
- 10.04 L'arbitre doit rendre sa décision dans soixante (60) jours de l'audition du grief.
- 10.05 Chaque partie doit défrayer ses honoraires et dépenses d'arbitrage, sauf ceux de l'arbitre lesquels sont payés à part égale.
- 10.06 Les délais prévus aux articles 9 et 10 ne peuvent être prolongés que par ententes écrites entre les parties.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Les salariés doivent se conformer aux règlements établis par l'Employeur.
- La violation de tous règlements établis par l'Employeur pourra donner lieu à des mesures disciplinaires.
- 11.02 L'Employeur doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis personnel doit être transmis au Syndicat.
- 11.03 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié, est retiré après une (1) année scolaire suivant le manquement.

- 11.04 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié si cette suspension ou ce congédiement est annulé par un arbitre. L'ancienneté perdue suite à une suspension maintenue par un arbitre sera recouvrée après deux (2) ans de la date de l'événement, à la condition expresse que le salarié n'obtienne aucun rapport disciplinaire, de même nature depuis sa date de retour au travail.
- 11.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'Employeur et la procédure de grief et d'arbitrage contenu dans cette convention s'appliquent.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

- 12.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale d'emploi d'un salarié régulier au service de l'Employeur depuis sa date d'embauche telle qu'établie à l'annexe "B" de la présente convention.

Pour fins de calcul, l'ancienneté sera calculée en mois et années de service pour l'Employeur; un mois étant l'équivalent de dix (10) jours ouvrables travaillés, et une (1) année étant l'équivalent de dix (10) mois travaillés, sous réserve des absences reconnues à la présente convention ou autorisées par l'Employeur.

- 12.02A Perte d'ancienneté:

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi
- b) Lorsqu'il est congédié pour une juste cause
- c) Lorsqu'il fait défaut, suite à une mise à pied, de retourner au travail, après en avoir été avisé par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le rappel au travail, sauf s'il est dans l'impossibilité de reprendre le travail à cause de maladie ou d'incapacité physique survenue durant sa mise à pied.
- d) Lors de toute absence pour accident ou maladie, si son absence excède vingt-quatre (24) mois.

- e) Pour une absence de travail excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans avis à l'Employeur, à moins d'une raison valable

12.02B Perte d'ancienneté:

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il refuse d'accepter une offre d'emploi dans son occupation.
- b) Lors de toute absence pour accident de travail, si son absence excède vingt-quatre (24) mois ou tout autre délai supplémentaire prescrit par la C.S.S.T.
- c) Lors d'une mise à pied excédant dix-huit (18) mois.

12.03 Liste d'ancienneté:

L'Employeur fournit au Syndicat, au premier octobre de chaque année, la liste contenant par ordre d'ancienneté pour fins de mouvement de main-d'oeuvre, le nom, la date d'embauchage, de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance. Telle liste d'ancienneté constitue l'annexe "B" intégrée à la présente convention.

- 12.04 La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties, quinze (15) jours après sa remise par l'Employeur au Syndicat, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations écrites à l'Employeur pendant ces quinze (15) jours.

Les représentations écrites ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté de la liste. La liste ainsi mise à jour devient l'annexe "B" pour l'année en cours.

ARTICLE 13 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

13.01 Affichage de poste:

Dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre, l'ancienneté doit être respectée pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée.

13.02 Lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage. Durant ce temps, l'Employeur peut demander à tout salarié de son choix de remplir le poste. Il est entendu entre les parties que lorsqu'il y aura mouvement de main-d'oeuvre, le tout devra se faire en harmonie, tout en respectant les opérations quotidiennes de l'Employeur.

13.03 Dans le cas d'un salarié absent pour la durée de l'affichage, l'Employeur s'engage à expédier par avis recommandé à la dernière adresse connue du salarié copie de l'avis de poste vacant.

13.04 Tout salarié peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat en inscrivant son nom sur l'avis.

13.05 L'Employeur fera parvenir au Syndicat une copie de l'avis ainsi que les noms des postulants, dans la semaine suivant la fin de l'affichage.

13.06 Après quinze (15) jours ouvrables, l'Employeur doit combler la fonction vacante ou nouvellement créée, l'Employeur s'engage à suivre la procédure suivante. Les nominations ou promotions seront accordées par la suite au candidat qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de ladite fonction vacante, après une période d'essai de dix (10) jours ouvrables.

13.07 Si aucun candidat n'a été choisi ou n'a postulé sur la fonction affichée, l'Employeur peut embaucher quelqu'un de l'extérieur.

13.08 Le salarié se croyant lésé pourra recourir à la procédure du grief et contester la décision de l'Employeur.

- 13.09 Advenant une situation importante nécessitant le déplacement d'un salarié sur une assignation, le Comité de Relation de Travail, (C.R.T.) en sera saisi pour tenter de solutionner ladite situation. De plus, deux (2) salariés, à leur demande ou à la demande de l'Employeur, peuvent volontairement échanger leur assignation, le tout sujet à une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.
- 13.10 Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté. Le salarié ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied et ainsi de suite, à la condition toutefois que les salariés ayant le plus d'ancienneté puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
- 13.11 Les salariés qui ont été mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de la mise à pied, à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste pour lequel ils sont rappelés.
- 13.12 Les rappels se font par courrier recommandé, envoyé à la dernière adresse connue du salarié.
- 13.13 Le salarié doit faire connaître par écrit, dans les plus brefs délais à l'Employeur son adresse exacte ainsi que son numéro de téléphone et avise promptement par écrit de tout changement.

ARTICLE 14 - REPARTITION DES ASSIGNATION

- 14.01 L'Employeur convient que chaque salarié reprend au début de l'année scolaire le circuit qu'il avait à la fin de l'année scolaire précédente.
- 14.02 Au plus tard le quinze (15) octobre de chaque année, l'Employeur procède à l'affichage des assignations et ce pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage doit contenir la description des assignations:

Par description nous entendons;

- le numéro d'assignation et de ses parcours
- la catégorie d'autobus
- le nombre de sorties et la cédule horaire.

- 14.03 Au cours de la période d'affichage prévue ci-dessus, le salarié doit faire connaître son choix, en signant son nom sur la formule fournie à cet effet par l'Employeur. Le choix des assignations se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte toutefois des exigences normales de la tâche.
- 14.04 Après la période d'affichage, chaque chauffeur est titulaire d'une assignation et cette assignation devient finale et valide pour l'année au complet, soit jusqu'au quinze (15) octobre de l'année suivante sous réserve des dispositions de l'article 13.

ARTICLE 15 - REPARTITION DES AFFECTATIONS

- 15.01 Au début de septembre de chaque année, le chauffeur intéressé à effectuer des voyages à charte-partie, para-scolaire, inter-école durant l'année doit s'inscrire auprès de l'Employeur. Cette inscription doit se faire avant le vingt (20) septembre de chaque année. Lors de la fermeture de la période d'inscription, l'Employeur préparera une liste de disponibilité par ancienneté. L'Employeur procédera au choix de salarié par ordre d'ancienneté et par la suite de façon rotative.
- 15.02 Pendant la saison estivale (charte-partie) durant le mois de juin, l'Employeur affiche un avis demandant aux salariés intéressés à travailler au cours de la saison estivale, d'inscrire leur nom et numéro de téléphone. On procédera au choix de salarié par ordre d'ancienneté parmi ceux ayant manifesté le désir de travailler durant cette période, et les affectations seront attribuées par ordre d'ancienneté et par la suite de façon rotative.
- 15.03 Dans l'alternative où le locateur n'accepterait pas le chauffeur à qui le voyage a été attribué selon les dispositions du présent article, et cela sur la demande signifiée du locataire par lettre écrite et signée, un autre chauffeur est attribué selon la liste de disponibilité en éliminant le chauffeur refusé. Dans un tel cas, le chauffeur refusé par le locataire ne perd pas sa priorité de rang pour le voyage suivant.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01A Il est expressément convenu entre les parties que le principe de rémunération des salaires soit relié aux revenus reçus par Autobus Scolaires (Mauricie) ASM Inc. de la Commission Scolaire Régionale de la Mauricie (C.S.R.M.) pour chaque année scolaire.
- 16.01B Le syndicat et ses membres acceptent de recevoir à chaque année scolaire une masse salariale incluant les bénéfices marginaux égale à 39.9% du revenu global versé par la Commission Scolaire Régionale de la Mauricie (C.S.R.M.), à l'exception des revenus issus des voyages spéciaux: inter-école, para-scolaire et charte-partie.
- 16.02A Les devis de transport présentés en début de chaque année scolaire par la Commission Scolaire Régionale de la Mauricie (C.S.R.M.) serviront de base afin d'établir la masse salariale globale incluant les bénéfices marginaux.
- 16.02B Cependant, advenant qu'il y ait des modifications aux devis de transport ou aux revenus prévus à l'article 16.02A l'Employeur convient d'effectuer les réajustements nécessaires dans le but de ramener la masse salariale globale incluant les bénéfices marginaux à 39.9% du revenu, reçue de la Commission Scolaire Régionale de la Mauricie (C.S.R.M.), tel que stipulé à l'article 16.01B.
- Ces réajustements s'effectueront en deux (2) étapes au cours de l'année scolaire:
- 1- La première (1ère) étape avant le début de chaque nouvelle année civile
 - 2- La deuxième (2ième) étape le ou vers le vingt-quatre (24) juin de chaque année.
- 16.03 Dans le cas où l'Employeur devra verser une somme supplémentaire afin de réajuster à 39.9%, la modalité de paiement sera la suivante: tout ajustement sera versé par chèque aux salariés réguliers de l'Employeur, au sens de l'article 16.02B.
- 16.04 Le salarié régulier à temps partiel et le salarié occasionnel (spare) sont rémunérés sur une base horaire pour les heures effectivement travaillées selon les taux établis à l'annexe "A".

- 16.05 Tout salarié régi par la présente convention collective est rémunéré selon les taux établis à l'annexe "A".

Pour l'ensemble du calendrier scolaire tel qu'établi par la Commission Scolaire les salariés réguliers seront rémunérés de la façon suivante:

- 1- La première (1ère) semaine du calendrier scolaire: les jours effectivement travaillés sur la base de un cinquième (1/5) de la paie hebdomadaire pour chaque jour travaillé
- 2- Les semaines subséquentes du calendrier scolaire y incluant la dernière, seront rémunérées sur la base d'une paie hebdomadaire de cinq (5) jours incluant les congés établis au calendrier scolaire lesquels sont assimilés à des jours effectivement travaillés.

Pour éviter toute confusion ou malentendu, l'Employeur fera parvenir au syndicat la liste des dates de payes au début de chaque année scolaire.

- 16.06 Le salaire prévu à 16.05 sera versé par chèque, le jeudi de chaque semaine avant douze (12) heures (midi) au cours du calendrier scolaire. Si le jeudi est un jour férié, le salaire est remis le jour précédent.

- 16.07 Sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les détails suivants:

- 1- le nom de l'Employeur
- 2- le nom le prénom du salarié
- 3- la date de la période de paie
- 4- le nombre d'heures régulières de travail
- 5- le nombre d'heures supplémentaires de travail
- 6- le taux de salaire effectif
- 7- le salaire et les déduction
- 8- le montant brut cumulatif

- 16.08 Tout salarié qui remplit à la demande de l'Employeur pour une journée complète ou plus un poste de taux de salaire supérieur ou inférieur au sien reçoit le salaire le plus avantageux.

- 16.09 Lorsque le transport scolaire ne peut fonctionner à cause de problèmes non imputables au transporteur, les chauffeurs qui sont cédulés seront payés et ce jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs.

Par la suite l'Employeur procédera aux mises à pieds, s'il y a lieu. Advenant que les jours de classe soient repris pendant ou en dehors du calendrier scolaire, les employés requis au travail sont tenus d'être disponibles et seront rémunérés sur la même base de traitement que l'Employeur reçoit de la Commission.

- 16.10 Lorsque le transport scolaire ne peut fonctionner à cause d'un bris mécanique ou absence de véhicule mis à la disposition d'un chauffeur, tous les chauffeurs qui sont cédulés sont payés intégralement, jusqu'à concurrence d'une journée.

ARTICLE 17 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 17.01 Tout salarié travaillant durant l'année scolaire a droit à des vacances chômées et payées sur la base des gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours, selon les modalités ci-après énumérées:
- a) Le salarié qui compte moins d'une année de service pour l'Employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains bruts.
 - b) Le salarié qui a complété une (1) année de service pour l'Employeur a droit à deux semaines de vacances rémunérées à raison de six pour cent (6%) de ses gains bruts.
 - c) Le salarié qui a complété dix (10) années de service pour l'Employeur a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de sept pour cent (7%) de ses gains bruts.
- 17.02 La paie de vacances à laquelle le salarié a droit en vertu du paragraphe précédent lui est remise au cours de la deuxième (2e) semaine du mois de décembre.
- 17.03 Les vacances annuelles sont prises pendant le congé des fêtes de Noël et du Jour de l'An.
- 17.04 Le salarié qui a droit à une troisième (3e) semaine de vacances peut prendre la troisième semaine à toute date après entente avec l'Employeur ou se la faire rémunérer.

ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

18.01 Tout salarié régulier bénéficie de son plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée dans les cas suivants:

- 1- A l'occasion du décès de son conjoint, à cinq (5) jours payés, incluant le jour des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.
- 2- A l'occasion du décès de son enfant, de son père, de sa mère, frère ou soeur, ou simultanément de plus d'un de ces décès, à trois (3) jours payés, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents en autant qu'il s'agit de jours ouvrables.
- 3- A l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de grands-parents ou simultanément de plus d'un de ces décès, à un (1) jour, soit le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 4- A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, lors de son mariage, à un (1) jour de congé, le jour de la naissance ou de l'adoption, lors de son mariage, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 5- Dans le cas d'absences prévues en 18.01 et 18.02 du présent article le salarié a droit à un jour additionnel si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile.

18.02 a) Juré
Le salarié qui durant ses heures régulières de travail est appelé à se présenter comme juré, reçoit son plein salaire moins l'allocation qui lui est accordée par la Cour.

b) Témoin
Le salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en Cour dans une cause où l'Employeur est concerné reçoit son plein salaire, moins l'allocation qui lui est accordé par la Cour.

c) Pour les fins du présent article, un tribunal d'arbitrage et tout organisme quasi judiciaire exerçant une compétence particulière en matière de relations de travail ne sont pas considérés comme étant une cour.

- 18.03 Congé sans solde
Après entente avec l'Employeur tout salarié pourra bénéficier d'un congé sans solde ne dépassant pas six (6) mois.

Pendant cette période, l'ancienneté se conserve mais ne s'accumule pas, ainsi que les bénéfices marginaux prévus à la Convention Collective.

ARTICLE 19 - CONGE MALADIE

- 19.01 L'Employeur accorde à chaque salarié régulier les congés de maladie suivants:
- a) Une demi-journée de congé de maladie par mois travaillés.
 - b) Les jours de maladie accumulés et non utilisés au crédit d'un salarié lui sont remboursés au cours du mois de mai de chaque année, sur un chèque séparé du versement hebdomadaire.
 - c) Un salarié est réputé avoir travaillé un (1) mois s'il a effectivement travaillé dix (10) jours au cours d'un mois de calendrier.
- 19.02 Un salarié malade ou accidenté peut utiliser les jours de congé de maladie qu'il a à son crédit au cours de la période ou non de carence non couverte soit par l'assurance-groupe ou la Commission de la Santé et Sécurité au Travail sans pour cela en affecter le paiement de celle-ci.
- 19.03 Toutefois, dans le cas où un salarié quitte l'Employeur ou est mis à pied, s'il a déjà utilisé plus de la valeur de ses journées de maladie au cours de la période de référence prévue à 19.01 ci-dessus, il est tenu de rembourser à l'Employeur l'excédent de ses journées auxquelles il avait droit. L'Employeur retient à même les argent qui lui sont dus, l'excédent de ces journées qu'il aurait utilisées.

ARTICLE 20 - HYGIENE, SECURITE ET BIEN-ETRE

- 20.01 L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions, de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés le tout conformément aux différentes lois applicables en semblable matière.

Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui aux mesures de sécurité au travail.

S'il y a lieu ou si le besoin s'en fait sentir l'Employeur convient d'établir un comité de sécurité composé de deux (2) membres soit un (1) représentant l'Employeur et un (1) représentant le Syndicat. Le représentant du Syndicat est choisi par le Syndicat.

- 20.02 Tout accident de travail doit être traité avec diligence et, si besoin est, l'Employeur fournit le transport d'un salarié blessé à l'hôpital ou chez un médecin ou encore dans une clinique.
- 20.03 Les quatorze (14) premiers jours calendrier d'accident de travail sont rémunérés par l'Employeur si le salarié ne peut continuer son travail et ceci au sens de la Loi des Accidents et des maladies professionnelles de Travail et de la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail
- 20.04 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 20.05 Tout examen médical exigé, par l'Employeur sera assumé par ce dernier.

ARTICLE 21 - PANNES

- 21.01 Lorsque 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.
- 21.02 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 pour laquelle il est payé.
- 21.03 Le chauffeur est tenu de faire rapport à l'Employeur sur les formules fournies par ce dernier, de tout accident, endommageant le véhicule qu'il conduit ou causant des dommages à autrui et doit remettre à l'Employeur un rapport détaillé concernant les circonstances de l'accident, le jour même de l'accident ou le jour suivant s'il n'est pas en mesure de le faire le jour même. Une copie du rapport est remise au salarié.

- 21.04 L'Employeur met à la disposition du chauffeur, une formule adéquate en deux (2) copies pour lui permettre d'informer le mécanicien en charge, par écrit, de toute défektivité d'un autobus, et le mécanicien en charge doit signer la copie du chauffeur et s'assurer de l'exécution des travaux correctifs à être apportés au véhicule défectueux.

Suite à l'exécution des travaux correctifs, la copie de réparation détenue par le chauffeur est remise à l'Employeur et est déposée dans le dossier d'entretien du véhicule.

- 21.05 En sus de toutes les mesures disciplinaires appropriées, le défaut du salarié de remplir la formule de réparation le prive du droit à la rémunération et ce pour toute la durée de la panne. Il incombe à l'Employeur de prouver le défaut du salarié.

ARTICLE 22 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 22.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective intervenue entre les parties.

ARTICLE 23 - SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

- 23.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures établie sur cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement.
- 23.02 Pour les chauffeurs mécaniciens, la semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures établie entre le lundi et le samedi inclusivement.
- 23.03 Tout salarié chauffeur est requis de se rapporter au moins quinze (15) minutes avant chaque départ prévu à son assignation afin de permettre, s'il y a lieu, l'appel d'un suppléant pour prévoir une relève de dernier instant.

Pour les mois de novembre, décembre, janvier, février et mars le délai de présence est porté à trente (30) minutes.

- 23.04 Le salarié qui ne peut être présent doit en aviser l'Employeur au moins deux (2) heures avant le début de sa journée de travail, s'il ne peut rejoindre l'Employeur, il doit se faire remplacer le plus tôt possible et/ou aviser ses confrères.

ARTICLE 24 - ENTRETIEN DU VEHICULE

- 24.01 Les chauffeurs d'autobus scolaire font les travaux à être effectués sur leurs véhicules tels que: lavage du tableau de bord, lavage extérieur du véhicule ainsi que le balayage intérieur, vérification de l'huile du moteur, de l'eau du radiateur et de l'addition de ces substances si nécessaire, vérification et plein d'essence avant chaque départ, vérification des feux clignotants, des feux de direction, des feux d'arrêts et des pneus et doivent avvertir le responsable de toute défectuosité après chaque arrivée.

De plus, en tout temps, le chauffeur doit veiller à maintenir une propreté adéquate à l'intérieur de son véhicule.

A ces travaux d'entretien général s'ajoutent à la période hivernale: le déneigement des vitres, du capot du moteur, des feux de direction, des clignotants d'arrêts, des affiches d'écoliers et de la plaque d'immatriculation à l'arrière du véhicule.

ARTICLE 25 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 25.01 Tout travail exécuté en plus des heures normales de travail de la semaine normale de travail entraîne une majoration de cinquante pour cent (50%) du salaire habituel que touche le salarié.

ARTICLE 26 - SALLE DE SEJOUR DES CHAUFFEURS

- 26.01 L'Employeur met à la disposition des chauffeurs une salle de séjour; un tableau permettant l'affichage y sera installé.

ARTICLE 27 - VOYAGES CHARTE-PARTIE ET PARA-SCOLAIRE

- 27.01A Pour tout voyage à charte-partie, para-scolaire ou inter-école le chauffeur reçoit vingt-cinq pour cent (25%) du contrat intervenu entre l'Employeur et le client.

27.01B Lorsque l'Employeur remet au chauffeur la feuille de route pour un voyage à charte-partie, para-scolaire ou inter-école il doit indiquer sur la feuille de route la valeur du contrat intervenu entre lui et le client, permettant ainsi la rémunération établie à 27.01, paragraphe A.

De plus, les chauffeurs ont droit, s'il y a lieu, aux allocations suivantes:

Repas : Déjeuner: 3,00\$
 Dîner : 7,00\$
 Souper : 7,00\$

Coucher: Sur présentation de facture.

Ces repas sont payés lorsque le salarié est appelé à quitter son port d'attache avant six (6) heures le matin, onze (11) heures le midi et dix-sept (17) heures le soir et que l'exécution du voyage l'oblige à demeurer sur place pour la prise du repas.

27.02 Comité de Relations travail

- a) Il est convenu entre les parties d'établir suite à la signature de la convention collective, un Comité de Relations travail composé de deux (2) membres de chacune des parties soit deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat.
- b) Ledit Comité aura pour fonction principale l'utilité suivante sans toutefois restreindre son champ d'activité à savoir:
 - 1 - Tenter de régler tout(e) grief ou mécontentement avant l'audition d'un grief devant un arbitre.
 - 2 - Discuter de toute situation non prévue dans la convention collective.
- c) Ledit Comité aura le pouvoir de décider et de signer toute entente sur les sujets soumis à son étude y compris celui de modifier des dispositions à la présente convention devant faire l'objet de lettre d'entente à être annexée à ladite convention.
- d) Le Comité se réunira aussi souvent que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties. Une partie ne pourra pas refuser de rencontrer l'autre de façon indue.


ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

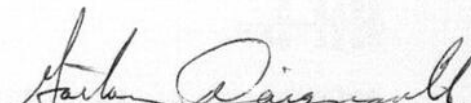
- 28.01 La présente convention collective prend effet à compter du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1987.
- 28.02 La convention collective continue à s'appliquer pendant les négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out.
- 28.03 Les lettre d'entente et annexes ci-jointes aux présentes font partie intégrante de la présente convention.

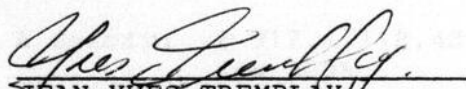
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé aux présentes à
Shawinigan ce 12 ième jour du
mois de Mars 1986.

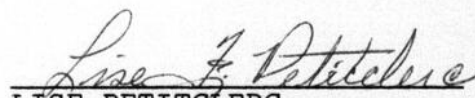
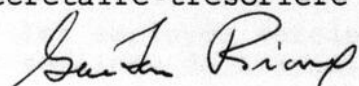
AUTOBUS SCOLAIRE (MAURICIE)
ASM INC.

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
CHAUFFEURS DE LA MAURICIE
(C.S.D.)


MICHEL LAROCHE,
Directeur général


GAETAN DAIGNEAULT,
Président


JEAN-YVES TREMBLAY,
Directeur des opérations


LISE PETITCLERC,
Secrétaire-trésorière


ANNEXE "A"

EXEMPLE de calcul de salaire pour l'application des salaires:

VALEUR DES CONTRATS DE BASE POUR L'ANNEE 1985-86	428 157\$	
AJUSTEMENT DE MILLAGE	<u>6 212</u>	
MONTANT TOTAL	434 369\$	
	x 39.9%	=
MASSE SALARIALE DISPONIBLE INCLUANT LES AVANTAGES ET BENEFICES SOCIAUX		173 313\$

SALAIRES VERSES ACTUELLEMENT (BASE SUR 40 SEMAINES)

2 sorties X 2 employés X 169.60\$ =	339.20\$	
2 sorties X 1 employé X 400.00\$ =	400.00\$	
3 sorties X 11 employés X 259.80\$ =	2 857.80\$	
Total: 3 597.00\$ X 40 semaines =		143 880\$
JOURNEES DE MALADIE (5 jours = 1 semaine)	<u>3 597\$</u>	
	147 477\$	
VACANCES (APP. 6%)	<u>8 849\$</u>	
	156 326\$	
BENEFICES SOCIAUX PAYES PAR L'EMPLOYEUR (9%)	<u>14 070\$</u>	
TOTAL DES SALAIRES ACTUELS		<u>170 396\$</u>
MONTANT DISPONIBLE INCLUANT AVANTAGES ET BENEFICES SOCIAUX (au sens de l'article 16.02B-1)		<u>2 917\$</u>

A savoir: 2 917 = 118.43%
 X = 100%
 X = 2 463 ÷ 13 employés pour 17 semaines*

* En assumant qu'effectif le 17 février les employés seraient rémunérés de cette façon, il reste 17 semaines de travail jusqu'au 20 juin 1986.

EXEMPLE de calcul de l'augmentation pour 1986 (17 semaines au sens de l'article 16.02B-1)

2 employés X 169.60\$ =	339.20\$ =	10.6%	(339.20\$/3 197.00\$)
11 employés X 259.80\$ =	2 857.80\$ =	89.4%	(2 857.80\$/3 197.00\$)
	3 197.00\$ =	100.0%	

2 463.00\$ X 10.6% =	261.08\$ ÷ 17 semaines ÷	2 employés =	7.67\$
2 463.00\$ X 89.4% =	2 201.92\$ ÷ 17 semaines ÷	11 employés =	11.77\$

<i>msp</i>	3 sorties	259.80		11.77
<i>ff</i>	2 sorties	169.60\$	Augmentation	7.67\$
<i>meo</i>	*2 sorties mécaniciens	400.00\$	Augmentation	7.67\$
<i>llp</i>				
<i>Q</i>				

* Augmentation du mécanicien sera la même que le type du 2 sorties

Pour ce qui est de la journée du 23 juin, elle pourrait être rémunérée en bonus avec les jours supplémentaires qui pourrait être de $7\ 239 \times 39.9\% = 2\ 888$
soit $(434\ 369 + 180 \text{ jours} \times 6 \text{ jours} \text{ à } 50\% = 7\ 239)$

A savoir: $2\ 888 = 118.43\%$
 $X = 100\%$
 $X = 2\ 439$ disponible au sens de l'article 16.02B-2
 $\div 13$ employés
 $= 187.61\$$ par employé.

En résumé pour l'année scolaire 1985-86, les employés toucheraient une augmentation salariale moyenne de l'ordre de 4%.

BASE DE REMUNERATION (au sens de l'article 16.02A)

Transport scolaire

- Une affectation de trois (3) sorties par jour soit le matin, le midi et l'après-midi, en conformité avec l'horaire scolaire.
 - Base de référence est calculée sur la base de salaire de 259.80\$ avant tout ajustement, au sens de l'article 16.02B.
- Une affectation de deux (2) sorties par jour pouvant être le matin, le midi ou l'après-midi en conformité avec l'horaire scolaire.
 - Base de référence est calculée sur la base de salaire de 169.60\$ avant tout ajustement, au sens de l'article 16.02B.

- c) Salarié occasionnel (spare) 8.00\$/heure pour le temps effectivement travaillé.
- d) Salarié régulier partiel 8.00\$/heure pour le temps effectivement travaillé.

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

NOM	DATE D'ENTREE
CORRIVEAU, Roger	30 octobre 1978
FAFARD, Roland	31 août 1983
GELINAS, Jean-Guy	28 mai 1979
GIGUERE, René	10 septembre 1980
GRENIER, Denis	12 avril 1976
HOUDE, Henri	-21 février 1985
JUNEAU, Florent	13 septembre 1976
LEBEL, Denis	3 septembre 1985
LEPINE, Michel	14 septembre 1981
PETITCLERC, Lise	23 septembre 1980
ROBITAILLE, Gilles	18 janvier 1982
TARDIF, Guy	30 août 1984
TARDIF, Michel	21 novembre 1983
TREPANIER, Serge	6 septembre 1979
VEILLEUX, André	5 octobre 1978

Lettre d'entente

Il est convenu entre les parties que le salaire hebdomadaire de monsieur Jean-Yves Tremblay en ce qui a trait à la partie de travail qu'il effectue sur le transport scolaire est puisé à même la masse salariale de 39.9% stipulé à l'article 16.01B.

Cependant, monsieur Jean-Yves Tremblay ne participe pas aux réajustements stipulés à l'article 16.02B.

Advenant le remplacement de monsieur Tremblay par un occasionnel (spare) pour des raisons autres que maladie ou accident la différence de salaire entre le salaire normalement payé à monsieur Tremblay et celui de l'occasionnel demeure dans la masse salariale globale.