

No.

18241-01

NOM

*Hauptstr. Lte.*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE



ENTRE: TRANSPORT THOM LIMITEE.

ci-après appelée "La Compagnie" ou "L'Employeur"

ET : L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE TRANSPORT THOM LIMITEE

ci-après appelée "L'Association" ou "Le Syndicat"



AVRIL 1982



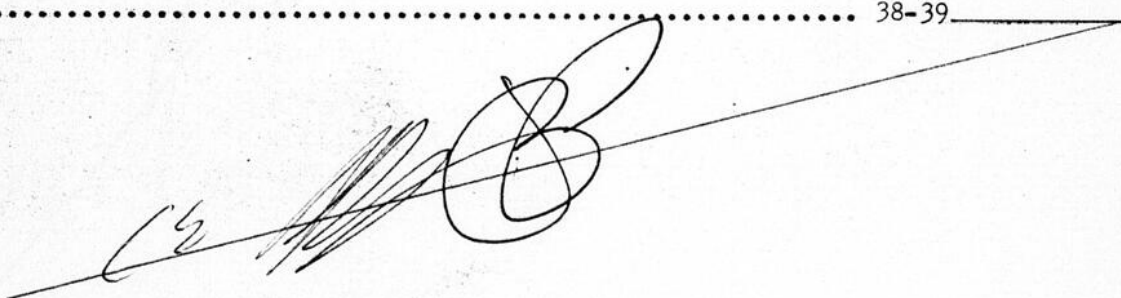
Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31017806	820422

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature
A1	TRANSPORT THOM	840831	820405
A2	LTEE		5080
A3	592 EST BŒUL ST-RENE GATIWEAU	A06 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation A11 Nombre d'employes
	Code postal J8P6L8	A12 Code d'activité 5080	Convention
Carte	Nom de la partie syndicale A09		
A4	ASSOC EMPLOI TRANSPORT		
A5	THOM LTEE <i>chauffeurs &amp; mécaniciens</i>		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 14	A16 8510	A17 7905	A18 070	A19 4	A20 08	A21 0d	A22	A23 29
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certit 02 Un empl. un etab plus synd plus certit 03 Un empl plus etab un syndicat un certit 04 Un empl plus etab un synd plus certit 05 Plus empl un etab un synd plus certit 06 Plus empl plus etab un synd plus certit 07 Plus empl plus etab plus synd plus certit  Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg Locale education 11 Reg Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT COI 03 FAT COI-CTC 04 LTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrite le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prevue à cet effet	Inscrite le code de la localite en referant au relevé alphabétique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal Nord 062 Montreal Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote Nord 100 Nouveau-Quebec  Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic et emp garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist 17 Bucherons et emp camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn 10 Prof et soutien adm 11 Techn et soutien adm 12 Prof techn et sout adm 13 Production et sout adm 14 Ouvrier et sout adm 99 Autres categories		
Carte	Codificateur 100	Date 101				Verificateur 102				
A6	0105	820517				004				

TABLE DES MATIERES

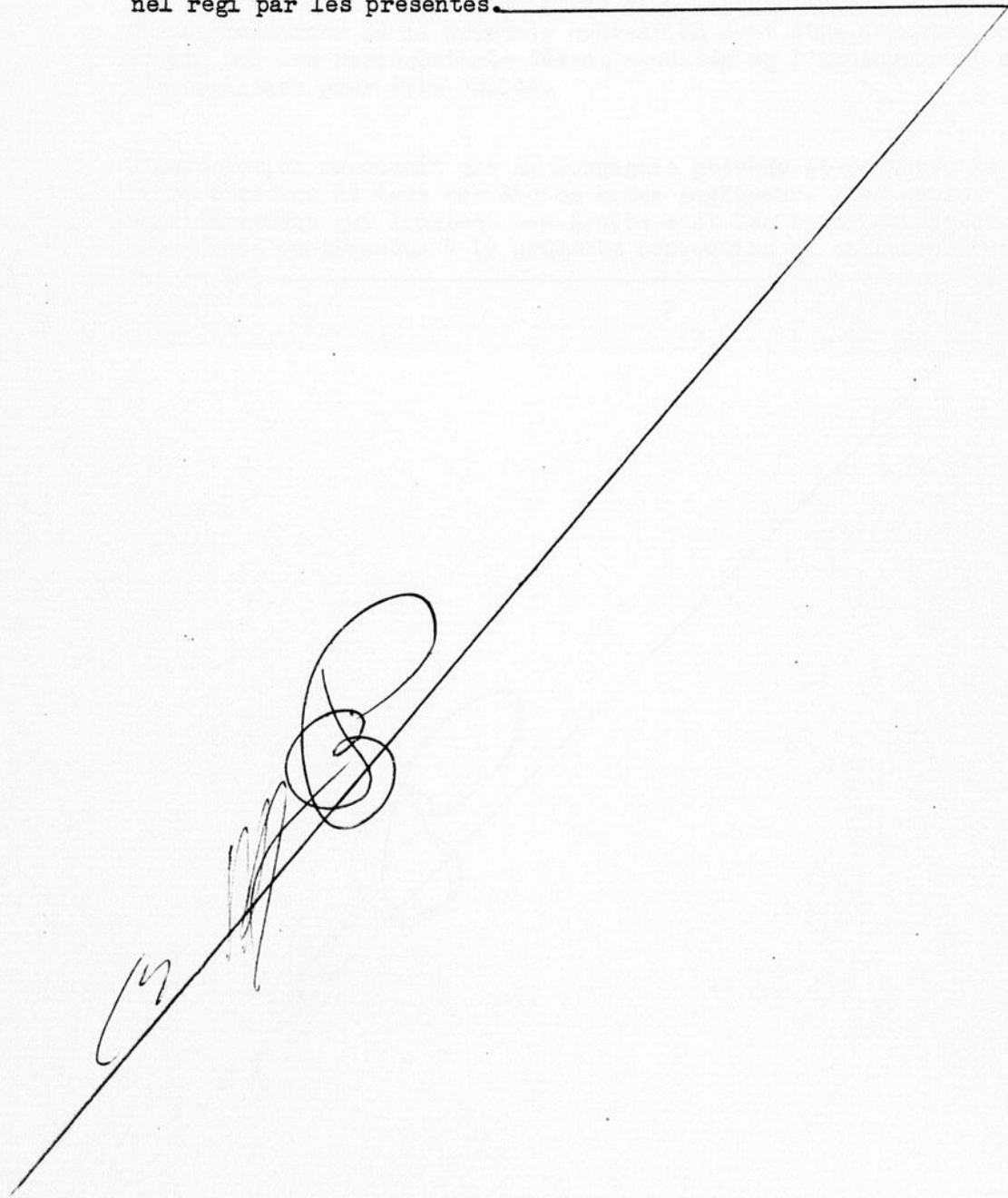
	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION..... 1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE..... 2
ARTICLE 3	JURIDICTION..... 3
ARTICLE 4	DEFINITION..... 4
ARTICLE 5	REGIME DE L'ASSOCIATION..... 5
ARTICLE 6	CONDITIONS PARTICULIERES DES EMPLOYES DE GARAGE..... 6
ARTICLE 7	AFFICHAGE D'AVIS..... 7
ARTICLE 8	AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES..... 8
ARTICLE 9	HEURES DE TRAVAIL, ASSIGNATIONS ET PROGRAMMATIONS HEBDOMADAIRES APPLICABLES AUX CHAUFFEURS..... 9
ARTICLE 10	VOYAGES SPECIAUX ET VOYAGES PARA-SCOLAIRES..... 12
ARTICLE 11	PROCEDURES DE GRIEFS..... 13
ARTICLE 12	ARBITRAGE..... 14
ARTICLE 13	DISCIPLINE..... 16
ARTICLE 14	ANCIENNETE..... 19
ARTICLE 15	AFFICHAGE DE POSTE..... 21
ARTICLE 16	AVANTAGES SOCIAUX..... 23
ARTICLE 17	CONGES MALADIES..... 24
ARTICLE 18	SECURITE D'EMPLOI(PREAVIS DE MISE A PIED)..... 25
ARTICLE 19	REGIME D'ASSURANCE-VIE ET MALADIE..... 26
ARTICLE 20	ACCIDENT DE TRAVAIL..... 27
ARTICLE 21	UNIFORME..... 28
ARTICLE 22	PANNES..... 29
ARTICLE 23	VACANCES..... 30
ARTICLE 24	SEANCE DE SECURITE..... 31
ARTICLE 25	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES..... 32
ARTICLE 26	ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE..... 33
ARTICLE 27	RETROACTIVITE..... 34
ARTICLE 28	DUREE ET SIGNATURE..... 35
ANNEXE "A"	..... 36
ANNEXE "B"	..... 38-39

A large, stylized handwritten signature or scribble is present, crossing over the bottom of the table of contents. It appears to be a cursive signature, possibly reading 'C. B.', followed by several loops and a long horizontal stroke extending to the right.A small, simple handwritten mark or symbol, resembling a stylized 'A' or a similar character, is located at the bottom center of the page.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

I.01

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



ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation émise par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre de la province de Québec.
- 2.02 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit être acceptée, par écrit, par les représentants dûment mandatés de l'Employeur et de l'Association pour être valide.
- 2.03 L'Association reconnaît que la Compagnie possède et conserve le libre exercice de tous ses droits comme Employeur. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions expressément mentionnées à la présente convention ou celles prévues par la loi.
- 

A handwritten signature and initials are written in black ink. The signature is a large, stylized cursive mark, possibly reading 'G. B.'. Below it, the initials 'C. B.' are written in a smaller, simpler hand.

ARTICLE 3      JURIDICTION

3.01

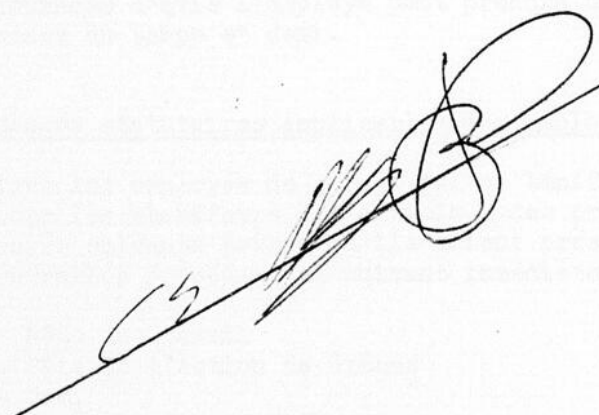
La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation de l'Association émise le 6 mars 1978.

ARTICLE 4    DEFINITIONS

- 4.01            "Employé" ou "salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
- 4.02            "Salarié" ou employé régulier" désigne tout employé qui compte plus de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à l'emploi de la Compagnie et ce, depuis sa date d'entrée au service de l'Employeur.
- 4.03            "Salarié ou employé à l'essai" désigne tout employé qui compte quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou moins à l'emploi de la Compagnie et ce, depuis sa date d'entrée au service de l'Employeur.
- 4.04            "Salarié ou employé remplaçant" désigne tout employé embauché spécifiquement pour remplacer un employé absent. L'employé remplaçant n'acquiert pas de droit d'ancienneté et il est régi que par les dispositions de la convention collective relatives à sa définition (article 4.04), le régime de l'Association (article 5) et le taux horaire de salaire applicable à l'employé qu'il remplace prévu à l'Annexe "A" des présentes.
- 4.05            "Assignation" désigne les heures de travail quotidiennes à l'intérieur desquelles un chauffeur exécute une ou plusieurs affectations de travail définies par l'Employeur à l'exclusion des voyages para-scolaires et voyages spéciaux ou à charte-partie de plus d'une (1) heure prévus à l'article 10 des présentes.
- 4.06            "Programmation hebdomadaire" désigne la somme des assignations qui constitue la semaine de travail d'un chauffeur qui lui est attribuée conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail, notamment celles prévues à l'article 9 des présentes.
- 

A large, stylized handwritten signature or scribble is present at the bottom of the page, crossing the horizontal line. It consists of several overlapping loops and lines, possibly representing initials or a name.

ARTICLE 5    REGIME DE L'ASSOCIATION

- 5.01            Tout employé régi par cette convention, comme condition du maintien de son emploi, adhère à l'Association et en demeure membre pour la durée de la présente convention.
- 5.02            Tout employé doit, comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire d'une somme déterminée par l'Association dès la première semaine de travail.
- 5.03            Dans le cas où un employé est malade, celui-ci, tout en conservant ses droits, n'aura pas à payer sa cotisation.
- 5.04            Tout nouveau salarié doit devenir membre de l'Association dans les 90 jours de calendrier comme condition du maintien de son emploi.
- 5.05            L'employeur fournit à l'Association, une (1) fois par semaine en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'embauchage, leur adresse, service, classification, salaire, numéro d'assurance sociale, statut ( Régulier, à l'essai, remplaçant) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- 5.06            Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Tp-4, et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 

ARTICLE 6 CONDITIONS PARTICULIERES DES EMPLOYES DE GARAGE

- 6.01 La semaine régulière de travail des employés de garage est de quarante-quatre (44) heures, réparties sur cinq (5) jours consécutifs à raison de quatre (4) journées de neuf (9) heures de travail et une (1) journée de huit (8) heures de travail déterminés par l'Employeur.
- Le temps alloué pour le repas est d'au plus une (1) heure sans solde. L'Employé de garage a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, par journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début ni à la fin de la journée, ni comme le prolongement de la période allouée pour le repas.
- 6.02 Tout travail en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou demandé par l'Employeur est considéré comme temps supplémentaire.
- 6.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire dans le garage, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.
- 6.04 Les employés de garage sont rémunérés sur une base horaire.
- 6.05 Le premier quarante-quatre (44) heures sera payé à temps régulier, tout autre heure supplémentaire sera payé temps et demi, et les jours fériés seulement seront payés à temps double. Avec une journée d'avis l'employé peut prendre une journée de congé à la place du temps et demi.
- 6.06 Congés statutaires applicables aux employés de garage
- Tous les employés de garage qui ne bénéficient pas de congés prévus pour les chauffeurs à l'article 9 des présentes ont droit aux congés payés suivants pourvu qu'ils soient présents au travail les journées ouvrables précédant et suivant immédiatement lesdits congés suivants:
- Fête du Travail
  - Fête de l'Action de Grâce
  - Noël
  - Le lendemain de Noël
  - Le Jour de l'An
  - Le lendemain du Jour de l'An
  - Le Vendredi Saint
  - La Fête de Dollard ou de la Reine
  - Fête Nationale des Québécois
  - Jour du Canada.

ARTICLE 7    AFFICHAGE D'AVIS

7.01

L'Association a le droit d'afficher au tableau les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre.

ARTICLE 8      AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

8.01

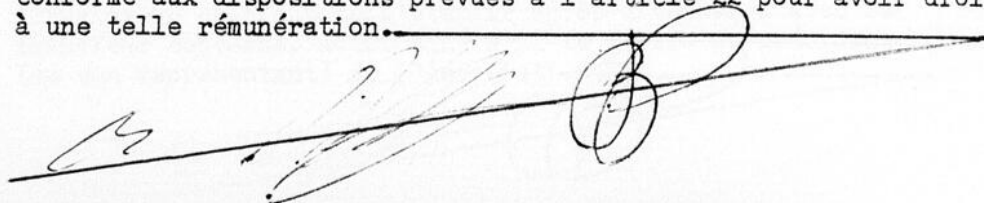
Les représentants autorisés des employés dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans aucune retenue de salaire dans les cas suivants:

- 1- Audition de griefs devant un arbitrage ou conseil d'arbitrage(maximum de deux (2) représentants).
  - 2- Lors de rencontres avec l'Employeur pour la négociation et conciliation de la présente convention collective (maximum de trois (3) représentants).
- 

*[Handwritten signature and scribbles]*

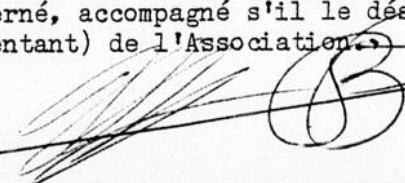
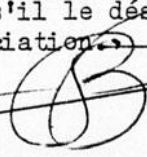
ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL, ASSIGNATIONS ET PROGRAMMATIONS HEBDOMADAIRES  
APPLICABLES SEULEMENT AUX CHAUFFEURS D'AUTOBUS.

- 9.01 La semaine régulière de travail des chauffeurs d'autobus est de cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement et est composée, selon les besoins et exigences du service de transport opéré par l'Employeur, des assignations quotidiennes déterminées par la Compagnie à l'intérieur d'une programmation hebdomadaire.
- 9.02 A compter de la première semaine de transport jusqu'à la dernière semaine de transport d'une année scolaire (normalement de septembre à juin) l'Employeur garanti aux chauffeurs effectivement au travail cent quatre-vingt-trois (183) jours de salaire en fonction des besoins et exigences du service et, le cas échéant, un maximum de dix-sept (17) journées pédagogiques payées au complet moins la période de temps allouée par jour prévue à l'article 9.10 des présentes.
- Il est cependant convenu que les chauffeurs absents ne seront pas rémunérés pour la ou les journées non travaillées; de plus pour avoir droit aux journées pédagogiques payées au paragraphe précédent, le chauffeur devra avoir travaillé les journées ouvrables précédant et suivant immédiatement de tels congés.
- 9.03 Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, dans l'éventualité d'une suspension du transport due et sans limiter ces cas, à une grève des professeurs, employés de soutien de la Commission Scolaire, etc..., le traitement des chauffeurs au travail ne sera pas affecté aussi longtemps que la Compagnie est rémunérée en totalité par la Commission Scolaire. Il en est de même lors de la suspension du transport décrétée par la Commission Scolaire lors d'une tempête ou dû aux conditions climatiques.
- 9.04 En contrepartie, lors de tempêtes ou tout autre circonstance ayant comme conséquence d'accroître les heures normales de travail pour la rentrée et/ou sortie des élèves, aucune rémunération supplémentaire ne sera octroyé aux chauffeurs concernés.
- Toutefois dans le cas d'une panne mécanique entraînant pour le chauffeur l'exécution de plus d'une (1) heure de travail après le nombre d'heures normales de travail prévue à son assignation, l'Employeur convient de rémunéré ledit chauffeur au taux horaire de salaire régulier prévu à l'Annexe "A" pour toute heure ou partie d'heure additionnelle; étant convenu que le chauffeur doit s'être conformé aux dispositions prévues à l'article 22 pour avoir droit à une telle rémunération.



ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL, ASSIGNATIONS ET PROGRAMMATIONS HEBDOMADAIRES  
APPLICABLES SEULEMENT AUX CHAUFFEURS D'AUTOBUS. (SUITE)

- 9.05 A compter de la prochaine année scolaire (1982-83) et les années subséquentes par la suite, au plus tard une semaine avant le début de l'année scolaire, l'Employeur affiche pendant une période d'au moins trois (3) jours, les programmations hebdomadaires connues à cette date.
- 9.06 A la période mentionnée en 9.05, l'Employeur avise par ordre d'ancienneté les chauffeurs au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter pour exprimer son choix. Une liste des rendez-vous ainsi effectués est affichée et une copie est remise à l'Association.
- 9.07 Chaque chauffeur doit se présenter au rendez-vous qui lui a été fixé et exercer son choix de programmation hebdomadaire en tenant compte de sa qualification par rapport aux exigences de la tâche et des secteurs que l'Employeur a à desservir et à l'intérieur desquels les autobus sont remisés.
- A cet effet, il est bien entendu entre les parties que l'Employeur pourra exiger en tout temps que ses véhicules partent au lieu de remisage et retournent au lieu de remisage déterminé par la Compagnie dans chaque secteur qu'elle a à desservir.
- 9.08 Tout chauffeur qui ne se présente pas au rendez-vous qui lui a été fixé perd son choix de programmation hebdomadaire et est assigné par l'Employeur à la fin du processus prévu en 9.07. Toutefois, si un chauffeur ne peut pas se présenter au rendez-vous qui lui a été fixé à cause d'une absence due à la maladie ou autorisée par la présente convention, il doit communiquer par écrit, en fonction de l'article 9.07, à l'Association avec copie à l'Employeur, son choix avant l'heure prévue pour son rendez-vous. Le défaut de se conformer entraîne la perte de son droit de choix par ancienneté au processus prévu en 9.07.
- 9.09 Compte tenu des exigences et besoins du service de transport opéré et dirigé par l'Employeur et de la date d'affichage annuel des programmations hebdomadaires (normalement en fin d'août), l'Employeur pourra effectuer toute modification ou ajout qu'il juge à propos au contenu des programmations hebdomadaires après que les chauffeurs ont exercés leur choix. Toutefois dans les cas où le nombre d'heures de travail prévu à la programmation hebdomadaire doit être augmenté ou diminué, l'Employeur convient de l'établir après discussion avec le chauffeur concerné, accompagné s'il le désire du président (ou son représentant) de l'Association.

*C. L.*  

ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL, ASSIGNATIONS ET PROGRAMMATIONS HEBDOMADAIRES  
APPLICABLES SEULEMENT AUX CHAUFFEURS D'AUTOBUS. (SUITE)

9.10

Dans la détermination par l'Employeur du nombre d'heures de travail prévu à chaque assignation quotidienne les parties conviennent qu'une période d'au plus une (1) heure par jour (soit  $\frac{1}{2}$  heure l'avant-midi et  $\frac{1}{2}$  heure l'après-midi) est alloué par l'Employeur à chaque chauffeur pour le travail englobant les items suivants:

- Période quotidienne de déplacement nécessitée pour se rendre du lieu de remisage du véhicule au point d'embarquement des passagers et du point de débarquement des passagers au lieu de remisage du véhicule.
- Temps nécessité pour vérifier le véhicule selon les exigences établies à cet effet, ainsi que pour faire le plein d'essence et balayer le véhicule.
- Temps nécessité pour remplir la feuille de route selon les instructions de la Compagnie.

*[Handwritten signature and scribbles]*

*[Handwritten mark]*

ARTICLE 10 VOYAGES PARA-SCOLAIRES ET VOYAGES SPECIAUX OU A CHARTE PARTIE.

10.01 Le mot "voyage" lorsque mentionné au présent article, réfère à la définition de voyage spécial ou à charte donné dans l'ordonnance no 17, no 2172 de la Régie des Transports du Québec ou un voyage pour le transport d'élèves lors d'activités parascolaire.

10.02 Mode de distribution

Les voyages le jour durant la semaine sont distribués par l'Employeur en tenant compte des besoins et exigences du service par rapport au secteur ainsi que l'heure de départ et retour du voyage.

Dans la mesure du possible, les voyages le soir ou les fins de semaines sont distribués parmi les chauffeurs qualifiés qui ont manifesté l'intention d'en faire, et cela par ancienneté en tenant compte du lieu de départ du voyage.


A cet effet, pour les chauffeurs qui désirent se rendre disponible pour faire des voyages le soir ou la fin de semaine, une liste sera affichée à tous les 3 mois pendant 5 jours ouvrables afin que ces derniers signent leurs noms.

10.03 Mode de rémunération

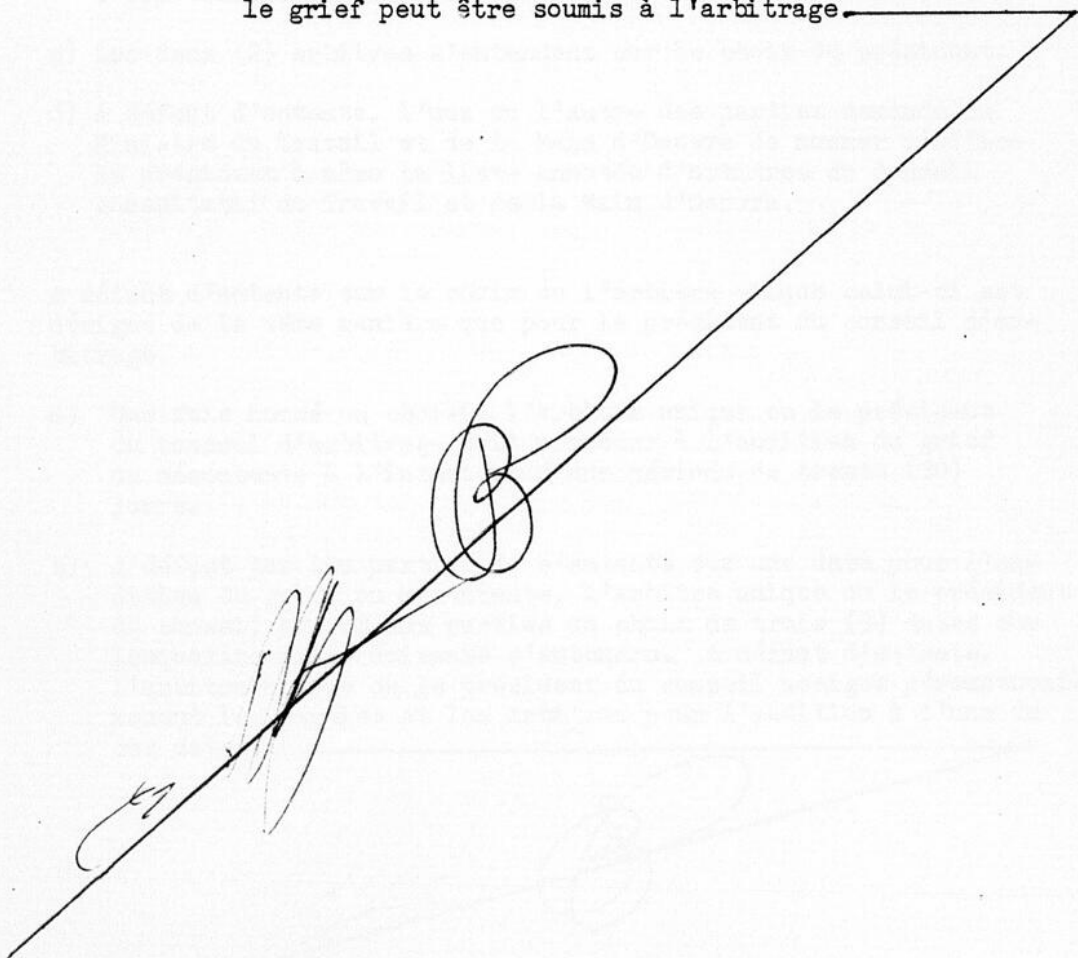
a) Les voyages d'une durée d'une (1) heure ou moins sont rémunérés sur la base du taux horaire prévu pour les chauffeurs à l'Annexe "A".

b) Les voyages d'une durée de plus d'une (1) heure sont rémunérés en fonction des montants alloués à cet effet à l'Annexe "B" des présentes.

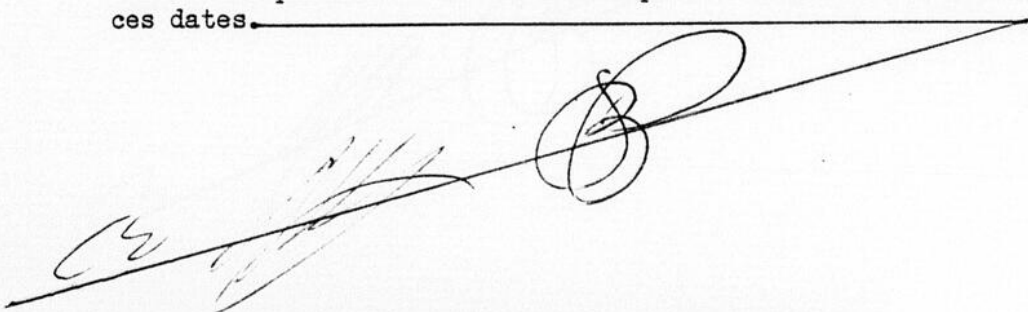
10.04 Tout chauffeur qui fait un voyage spécial ou parascolaire et qui arrive trop tard pour ses circuits réguliers, et que l'Employeur est obligé de le faire remplacer par un autre chauffeur, l'Employeur peut lui demander de faire d'autres circuits équivalents à ceux qu'il fait habituellement sans rémunération supplémentaire.



ARTICLE 11      PROCEDURES DE GRIEFS

- 11.01            Un grief désigne toute plainte ou mésentente relative à l'application ou l'interprétation des dispositions de la présente convention.
- 11.02            L'employé qui aura terminé sa période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés peut avoir le droit à la procédure de grief dès sa quatre-vingt-onzième (91) journée de travail.
- 11.03            Tout grief d'un employé devra être écrit et rapporté de la façon suivante dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eu.
- Etape 1: Par une rencontre entre l'agent de grief et l'employeur.
- Etape 2: Si le cas n'est pas réglé entre les parties dans les dix (10) jours de calendrier de sa présentation, le grief peut être soumis à l'arbitrage
- 

ARTICLE 12      ARBITRAGE

- 12.01            Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de grief, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage dans les dix (10) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu à l'article 11.03.
- 12.02            Les délais prévus en 11.03 et 12.01 sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties auront convenu par écrit de l'extentionner.
- 12.03            Les parties procèdent devant un arbitre unique: cependant, de consentement, ils peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage constitué de trois (3) membres.
- 12.04            a) Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties désigne son arbitre et en communique le nom à l'autre partie.
- b) La partie qui est informée du nom de l'arbitre communique alors à son tour le nom de son arbitre.
- c) Les deux (2) arbitres s'entendent sur le choix du président.
- d) A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer d'office le président à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 12.05            A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique celui-ci est désigné de la même manière que pour le président du conseil d'arbitrage.
- a) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique ou le président du conseil d'arbitrage doit procéder à l'audition du grief ou mécontentement à l'intérieur d'une période de trente (30) jours.
- b) A défaut par les parties de s'entente sur une date pour l'audition du grief ou mécontentement, l'arbitre unique ou le président du conseil soumet aux parties un choix de trois (3) dates sur lesquelles elles doivent s'entendre. A défaut d'entente, l'arbitre unique ou le président du conseil assigne péremptoirement les parties et les arbitres pour l'audition à l'une de ces dates.
- 

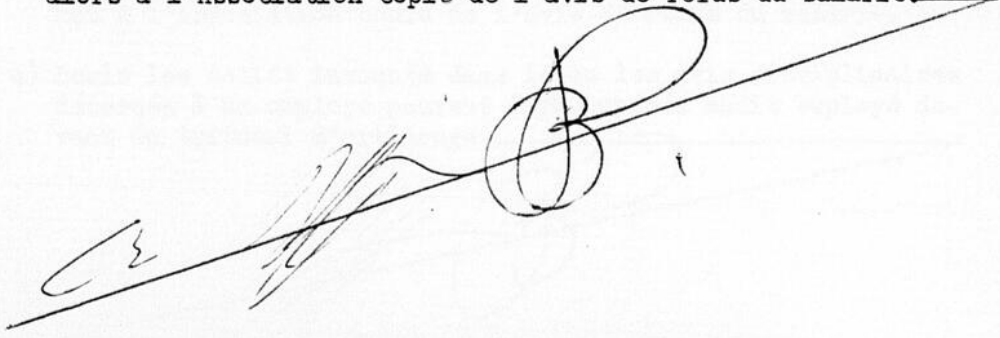
ARTICLE 12      ARBITRAGE (SUITE)

- 12.05            b) Dans le cas d'assignation péremptoire aux termes du présent article, l'arbitre unique ou le président du conseil, peut ordonner de procéder en parti si l'une des parties est absente à l'audition.
- c) L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de la fin de l'audition, sous peine d'annulation complète de l'arbitrage. A l'expiration de ce délai de trente (30) jours les parties conviennent de procéder à un nouvel arbitrage sur le grief et sont alors remises quant au délai dans l'état où elles étaient au jours du choix du président du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique.
- d) Le conseil d'arbitrage peut siéger en cas d'absence d'un des arbitres si cet arbitre a été dûment convoqué par écrit au moins cinq (5) jours de calendrier, à l'avance.
- 12.06            Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, chaque partie paie son arbitre. Les frais et honoraires du président du tribunal ou de l'arbitre unique, selon le cas, sont partagés également entre les parties.
- 12.07            Si un salarié a été congédié ou suspendu, et/ou si son grief est soumis à un tribunal d'arbitrage nommé en vertu de la présente convention ce tribunal peut:
- 1- Réintégrer ledit salarié avec pleine compensation.
  - 2- Maintenir le congédiement ou la suspension.
  - 3- Rendre tout autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit en tenant compte de ce qu'il a gagné ailleurs dans l'intervalle.

A large handwritten signature, possibly 'C. B.', is written across the bottom of the page. The signature is written in dark ink and is partially obscured by a diagonal line that runs from the bottom left towards the top right. There are also some scribbles and additional markings below the main signature.

ARTICLE 13 DISCIPLINE

- 13.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas l'employé régulier trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours en conformité avec les dispositions prévues aux articles 11 et 12 "Procédure de grief" et "Arbitrage" des présentes.
- 13.02 Sauf dispositions contraires, dans les cas de réprimande écrite, suspension ou congédiement, l'Employeur remet à l'employé régulier concerné l'avis de sanction et les motifs. Il remet également à l'Association copie d'un tel avis.
- 13.03 Suspension de plus d'une (1) journée
- Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée, la procédure doit être la suivante:
- a) La suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et l'Association sauf si le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les trois (3) jours ouvrables de la convocation.
  - b) Au cours de cette rencontre, l'employeur indique à l'Association et au salarié, si celui-ci est présent, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.
  - c) S'il y a accord entre l'employeur et l'Association, la mise en application de cette entente sera effectuée sans autre modalité.
  - d) En cas de désaccord avec l'Association, l'employeur pourra alors après la rencontre ou le délai prévu pour une telle rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fera alors parvenir au salarié, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué la suspension. Copie dudit avis sera envoyé à l'Association par l'employeur, à moins que le salarié ne se soit opposé par écrit, à ce que les motifs soient divulgués à l'Association.
  - e) Advenant une telle opposition du salarié, l'employeur transmet alors à l'Association copie de l'avis de refus du salarié.



ARTICLE 13 DISCIPLINE (SUITE)

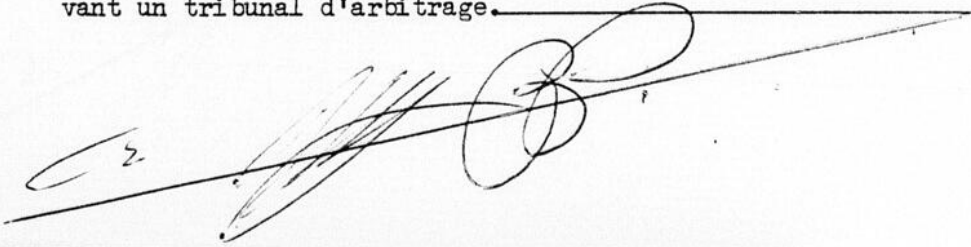
13.03

- f) Seuls les motifs invoqués dans le ou les avis disciplinaires décernés à un employé peuvent être opposés audit employé devant un tribunal d'arbitrage.
- g) Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'Employeur et l'Association, l'employé régulier ou l'Association comme tel pourra en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief et copie du grief pourra être envoyé par l'Association à l'arbitre unique ou au président du tribunal d'arbitrage unique, selon le cas, devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

13.04

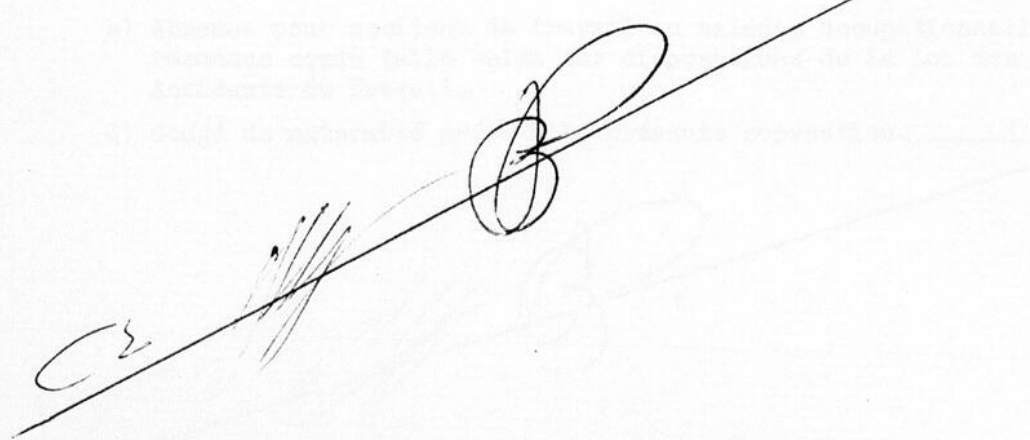
Congédiement

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de moeurs, la procédure est la suivante:

- a) Le congédiement doit être précédé d'une rencontre avec l'Employeur et l'Association sauf si le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les trois (3) jours ouvrables de la convocation.
- b) Au cours de cette rencontre, l'Employeur indique à l'Association et au salarié, si celui-ci est présent, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire. S'il y a accord entre l'Employeur et l'Association la mise en application de cette entente sera effectuée sans aucune autre formalité.
- c) En cas de désaccord avec l'Association, l'Employeur pourra alors après la rencontre ou le délai prévu pour une telle rencontre, voir à l'exécution de sa décision, il fera alors parvenir par écrit au salarié à sa dernière adresse connue dans les 3 jours du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué le congédiement.
- d) Copie dudit avis sera également envoyé par l'Employeur à l'Association, à moins que le salarié ne se soit opposé par écrit à ce que les motifs soient divulgués à l'Association advenant une telle opposition du salarié l'Employeur transmet à l'Association copie de l'avis de refus du salarié.
- e) Seuls les motifs invoqués dans le ou les avis disciplinaires décernés à un employé peuvent être opposés audit employé devant un tribunal d'arbitrage.
- 

ARTICLE 13 DISCIPLINE (SUITE)

- 13.04 f) Cependant lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'Employeur et l'Association l'employé régulier ou l'Association comme tel pourra en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief et alors copie du grief pourra être envoyé par l'Association à l'arbitre unique ou au président du tribunal d'arbitrage, selon le cas devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.
- g) Dans le cas de congédiement de nature criminelle ou de moeurs, l'Employeur pourra procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire.
- 13.05 Lorsque le permis de conduire d'un employé est suspendu ou révoqué il devra dès lors en informer par écrit l'Employeur sous peine de congédiement.
- 13.06 Lorsqu'un permis de conduire d'un employé est suspendu ou révoqué, l'Employeur peut congédier l'employé sans avis. Un chauffeur qui a un accident causant des dommages corporels ou matériels graves dont il est responsable peut être congédié par l'Employeur.
- Cependant dans les 3 jours du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé au salarié à sa dernière adresse connue et à l'Association.
- Si l'Association le désire, elle pourra alors rencontrer l'Employeur qui l'informerá des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire, si le salarié concerné le permet.
- Le salarié ou l'Association comme telle, s'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire, pourra en appeler de la décision de l'Employeur, en recourant aux procédures de griefs et d'arbitrage prévues par la convention collective.

A large handwritten signature, possibly 'CR', is written across the bottom of the page. The signature is written in dark ink and is somewhat stylized. There are also some lighter, scribbled lines underneath the main signature.

ARTICLE 14 ANCIENNETE

- 14.01 L'Ancienneté est la durée de service continu d'un employé régulier à l'emploi de la Compagnie. L'Employé peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée. L'Ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier. Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service de l'employé régulier sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 14.02 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la convention, l'Employeur remet à l'Association la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:
- a) Nom
  - b) Date d'entrée
  - c) Classification
  - d) Salaire
  - e) Numéro d'assurance sociale
  - f) Statut (Régulier, à l'essai, remplaçant)
  - g) Ancienneté des employés réguliers.
- Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de quinze (15) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de quinze (15) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.
- 14.03 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivant:
- a) Mise à pied pendant 12 mois;
  - b) Absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionné) pendant les douze (12) premiers mois.
  - c) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail.
  - d) Congé de maternité prévu à la présente convention.

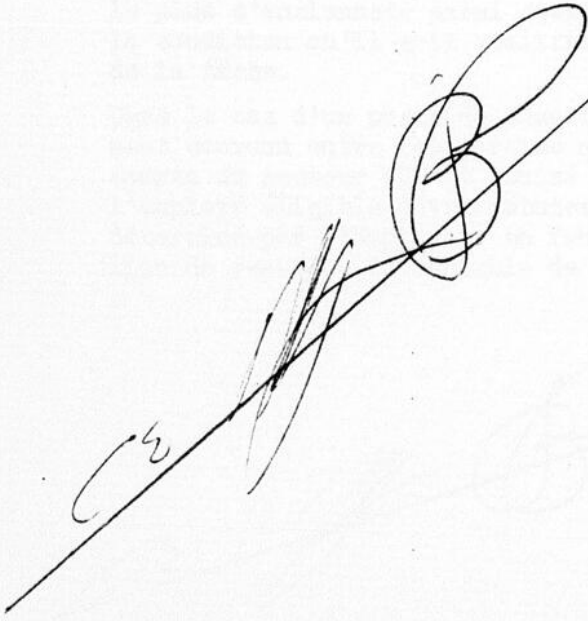
*Handwritten signatures and notes:*  
 - Top right: "B." and "14.02"  
 - Middle right: "SIGNATURE MT"  
 - Bottom: A large signature with a long horizontal line extending to the right.

ARTICLE 14 ANCIENNETE (SUITE)

14.04

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

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Renvoi ou congédiement;
- c) Refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les (7) sept jours de calendrier du rappel sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les (7) sept jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue.
- d) Mise à pied excédant 12 mois;
- e) Absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle après le 12 ième mois d'absence;

A large, handwritten signature in black ink is written across the lower half of the page. The signature is highly stylized and somewhat illegible, featuring several loops and flourishes. It appears to be written over a faint, horizontal line that spans the width of the page.

ARTICLE 15 POSTES VACANTS ET NOUVEAUX POSTES

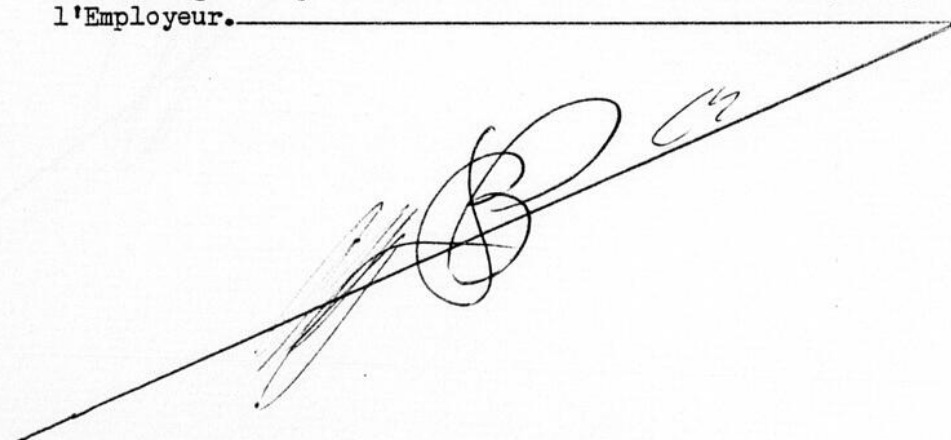
- 15.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé de façon permanente, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de trois (3) jours. En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage à L'Association. *travailleur*
- Si l'Employeur néglige ou omet de remettre la copie, l'Association avise l'Employeur et ce dernier la lui remet.
- Les seules indications devant paraître sur les affichages sont:
1. Le titre et la définition apparaissant à la convention;
  2. Le taux horaire de salaire;
  3. La période d'affichage;
  4. Dans le cas d'un chauffeur, sa programmation hebdomadaire.
- 15.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage ou jusqu'à ce qu'un employé y soit affecté.
- 15.03 Le salarié régulier peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 15.04 Dès qu'un salarié régulier présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur à l'Association.
- 15.05 Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences de la tâche.
- Dans le cas d'un poste de chauffeur d'autobus, il est expressément convenu entre les parties que le poste sera accordé en tenant compte du secteur où est remisé le véhicule, c'est-à-dire que l'employé éligible devra débiter et terminer son travail à l'endroit déterminé par l'Employeur en fonction du secteur desservi et du lieu de remisage du véhicule de la Compagnie.

ARTICLE 15 POSTES VACANTS ET NOUVEAUX POSTES (SUITE)

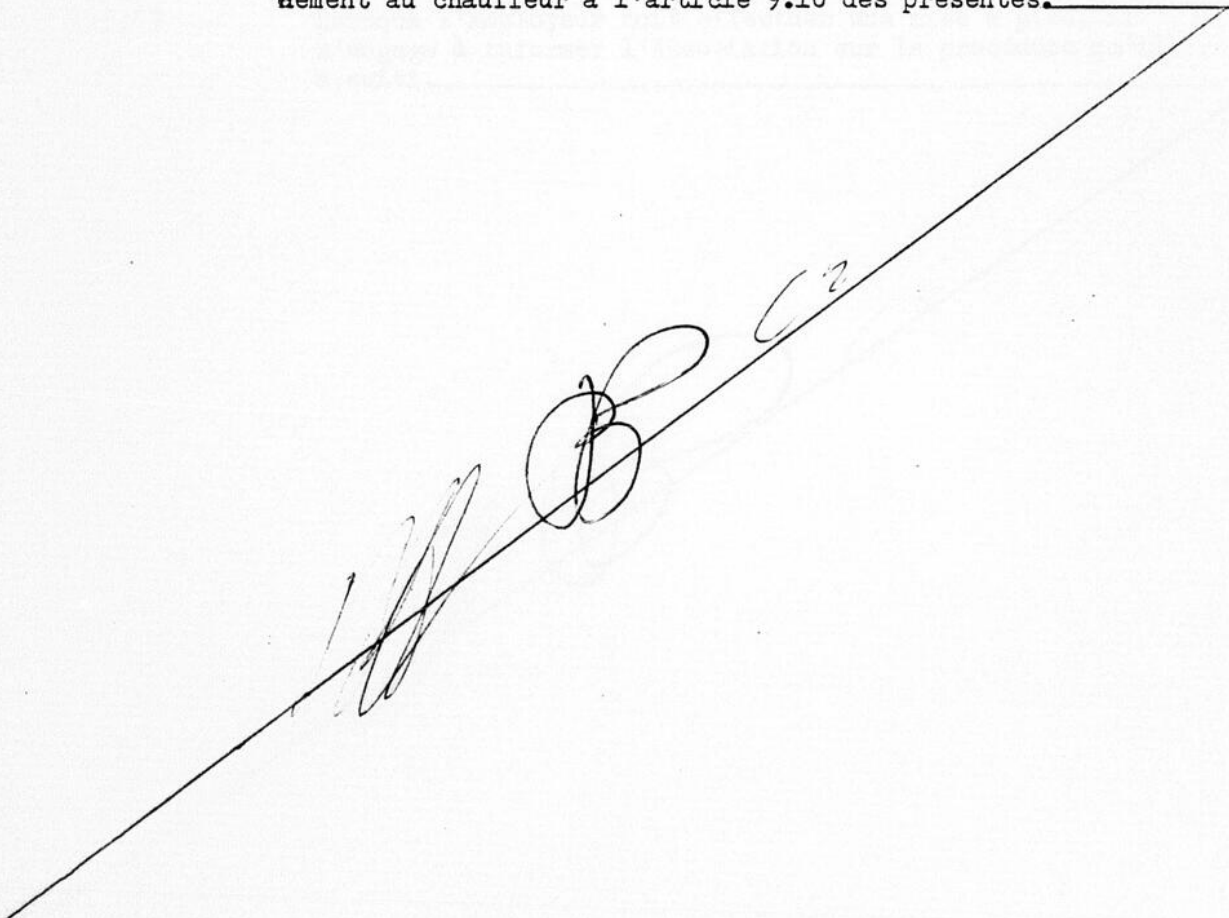
- 15.06 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage, pour une durée de cinq (5) jours. Il transmet copie de la nomination à l'Association.
- 15.07 La vacance créée par l'attribution du poste à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des attributions de poste occasionnés par les deux premiers affichages sont affichés à la discrétion de l'Employeur.

A large, diagonal line is drawn across the lower half of the page. Over this line, there are several handwritten marks: a scribble of vertical lines on the left, a circular scribble in the middle, and a small 'v' or similar mark on the right.

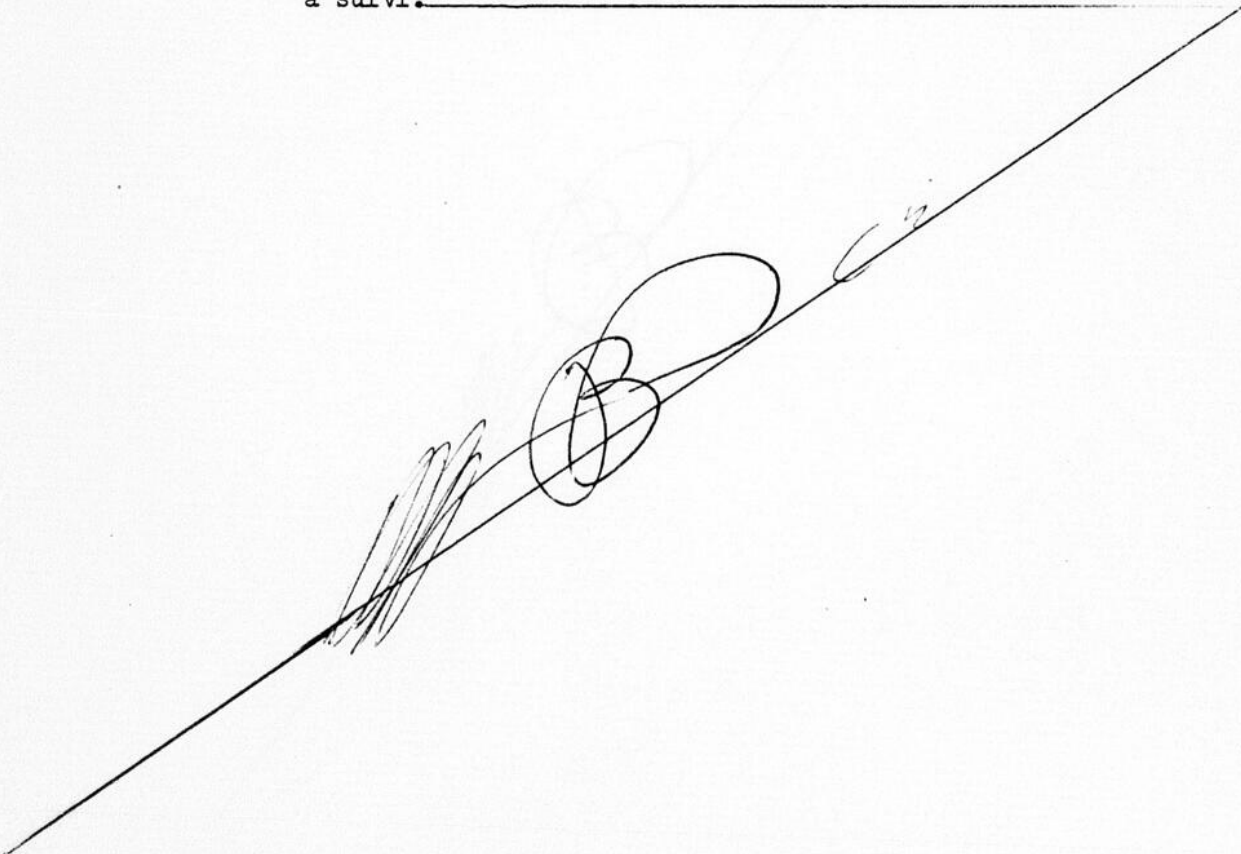
ARTICLE 16 AVANTAGES SOCIAUX

- 16.01 a) L'Employeur accorde à l'employé régulier trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé sans perte de salaire régulier à compter du décès d'un des membres suivants de sa famille: Père, mère, soeur, frère, conjoint, enfant.
- b) A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, de la bru ou du gendre de l'employé régulier, l'Employeur accorde audit employé trois (3) jours de calendrier consécutifs à compter du décès sans perte de salaire régulier; les jours ouvrables (à travailler par l'employé) sont payables seulement.
- c) Dans le cas du décès d'une belle-soeur ou d'un beau-frère de l'employé, l'Employeur accorde une (1) journée sans perte de salaire régulier, soit la journée des funérailles, pourvu qu'il s'agisse d'une journée ouvrable.
- 16.02 Dans tous les cas, l'employé régulier prévient son supérieur immédiatement et produit, à la demande de ce dernier la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 16.03 L'employé régulier qui est au travail appelé à agir comme juré dans une cause, reçoit pendant la période où il est appelé, la différence entre son salaire régulier qu'il aurait gagné et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.
- 16.04 Tout employé régulier qui, durant ses heures de travail, doit comparaître en Cour dans une cause d'accident où la Compagnie est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire régulier et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Compagnie.
- 16.05 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande (1) un mois à l'avance, (2) deux semaines de congé sans solde lors de son mariage, ou pour tout autre motifs sérieux acceptés par l'Employeur.
- 

ARTICLE 17 CONGES MALADIES

- 17.01 Pour l'année scolaire 1981-82 ainsi que pour 1982-83, tout employé régulier a droit a une demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée de maladie par mois de travail pour chaque année.
- Pour l'année scolaire 1983-84, tout employé régulier aura droit à une (1) journée de maladie par mois de travail pour la période annuelle.
- 17.02 Les congés maladies ne sont pas cumulatifs d'année en année. Toutefois ils sont payables annuellement si non utilisés.
- Dans la dernière semaine de transport scolaire de l'année pour les chauffeurs et dans la dernière semaine du mois d'août pour les employés de garage, l'Employeur paie à l'employé les journées ou fraction de journées auxquelles il a droit et qu'il n'a pas utilisé.
- Toutefois dans tous les cas de paiement de journée maladie, l'Employeur ne paie pas la période de temps allouée quotidiennement au chauffeur à l'article 9.10 des présentes.
- 

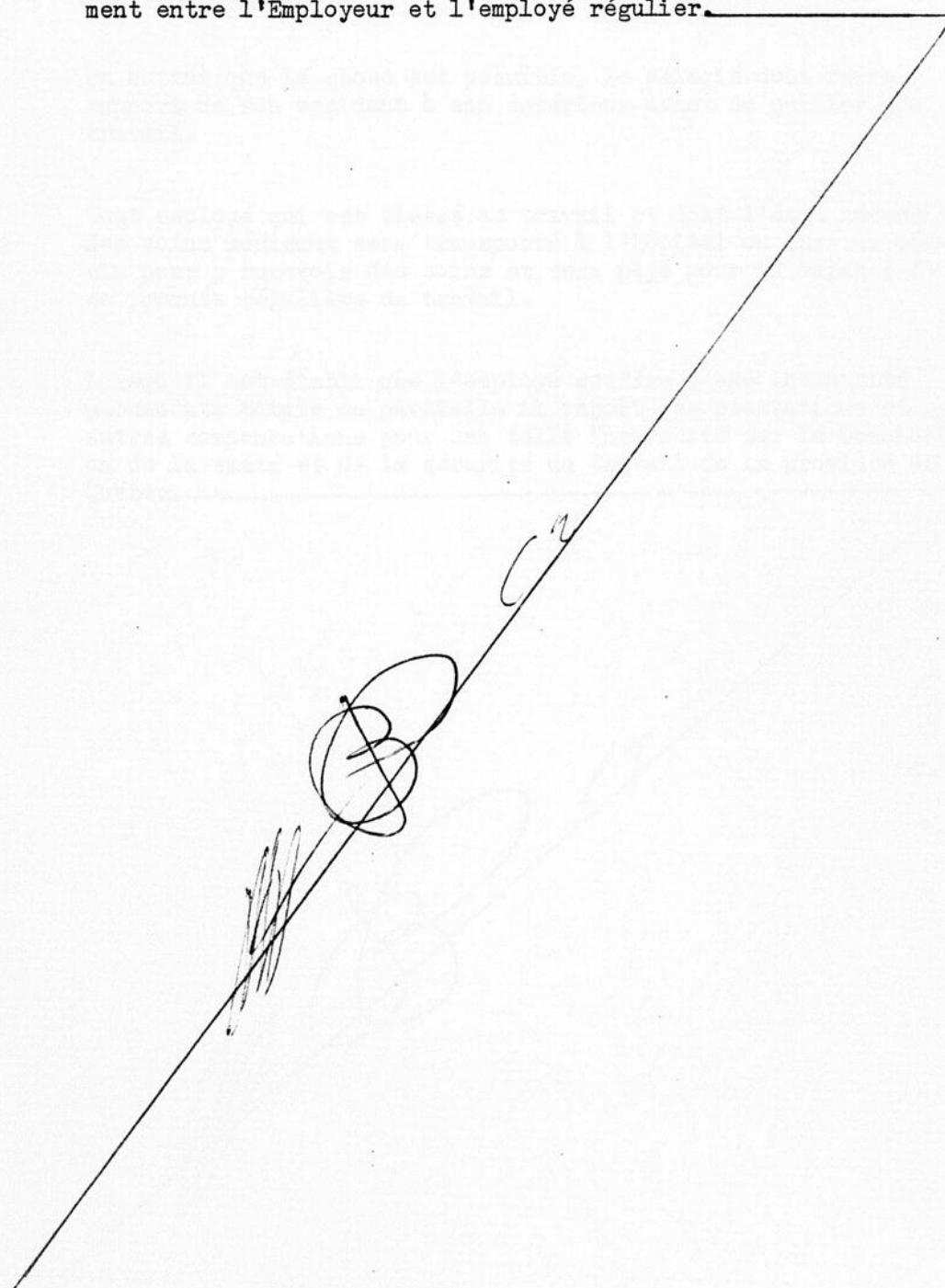
ARTICLE 18      SECURITE D'EMPLOI (PREAVIS DE MISE A PIED)

- 18.01            Sauf en cas de force majeure comme dans le cas d'incendie grèves légales ou illégales, d'annulation de contrat imprévue etc, l'Employeur ne peut mettre à pied pour une période de plus de quatorze (14) jours un employé régulier ayant plus (1) un an d'ancienneté, à moins de donner à ce dernier un avis préalable de deux (2) semaines.
- 18.02            Sauf en cas de force majeure, dans le cas d'une mise à pied de quatorze (14) jours ou moins, l'Employeur devra donner à l'employé régulier un avis préalable de sept (7) jours.
- Toutefois l'Employeur n'est cependant pas tenu de donner avis au chauffeur d'autobus pour la mise à pied résultant de l'application du calendrier scolaire ou de la période de vacances scolaires annuelles.
- 18.03            Lorsque l'Employeur doit effectuer une mise à pied, il s'engage à informer l'Association sur la procédure qu'il a suivi.
- 

ARTICLE 19      REGIME D'ASSURANCE-VIE ET MALADIE

19.01

L'Employeur et l'Association conviennent de maintenir le régime d'assurance-vie et maladie actuel applicable aux employés réguliers et dont les coûts sont partagés également entre l'Employeur et l'employé régulier.



ARTICLE 20      ACCIDENT DE TRAVAIL

- 20.01      L'Employé qui subit un accident ou est malade, tel que défini par la Loi des accidents de travail, est assujéti à ladite Loi.
- 20.02      En autant que la chose est possible, le salarié doit faire rapport de son accident à son supérieur avant de quitter son travail.
- 20.03      Tout employé qui est blessé au travail et dont l'état nécessite des soins médicaux sera transporté à l'hôpital ou chez un médecin pour y recevoir des soins et sera payé pour la balance de sa journée régulière de travail.
- 20.04      Lorsqu'il est établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle il reçoit les prestations et autres compensations pour une telle incapacité par la Commission de la santé et de la sécurité du travail de la province de Québec.
- 

*[Handwritten signature]*

ARTICLE 21      UNIFORMES

21.01

Des uniformes sont fournis pour les mécaniciens et employés  
d'entretien seulement.

---

*[Handwritten scribbles and a large circular mark crossing out the text area]*

ARTICLE 22      PANNE

- 22.01      Lorsqu'une panne se produit, l'employé avise dans le plus bref délai possible l'Employeur et attend les instructions de ce dernier.
- 22.02      Lorsqu'un véhicule doit être remis à cause d'une défectuosité et qu'il n'y a aucun autre véhicule disponible, l'employé doit se présenter à son lieu de travail et demeurer à la disposition de l'Employeur.
- 

*C. 2*



ARTICLE 23 VACANCES

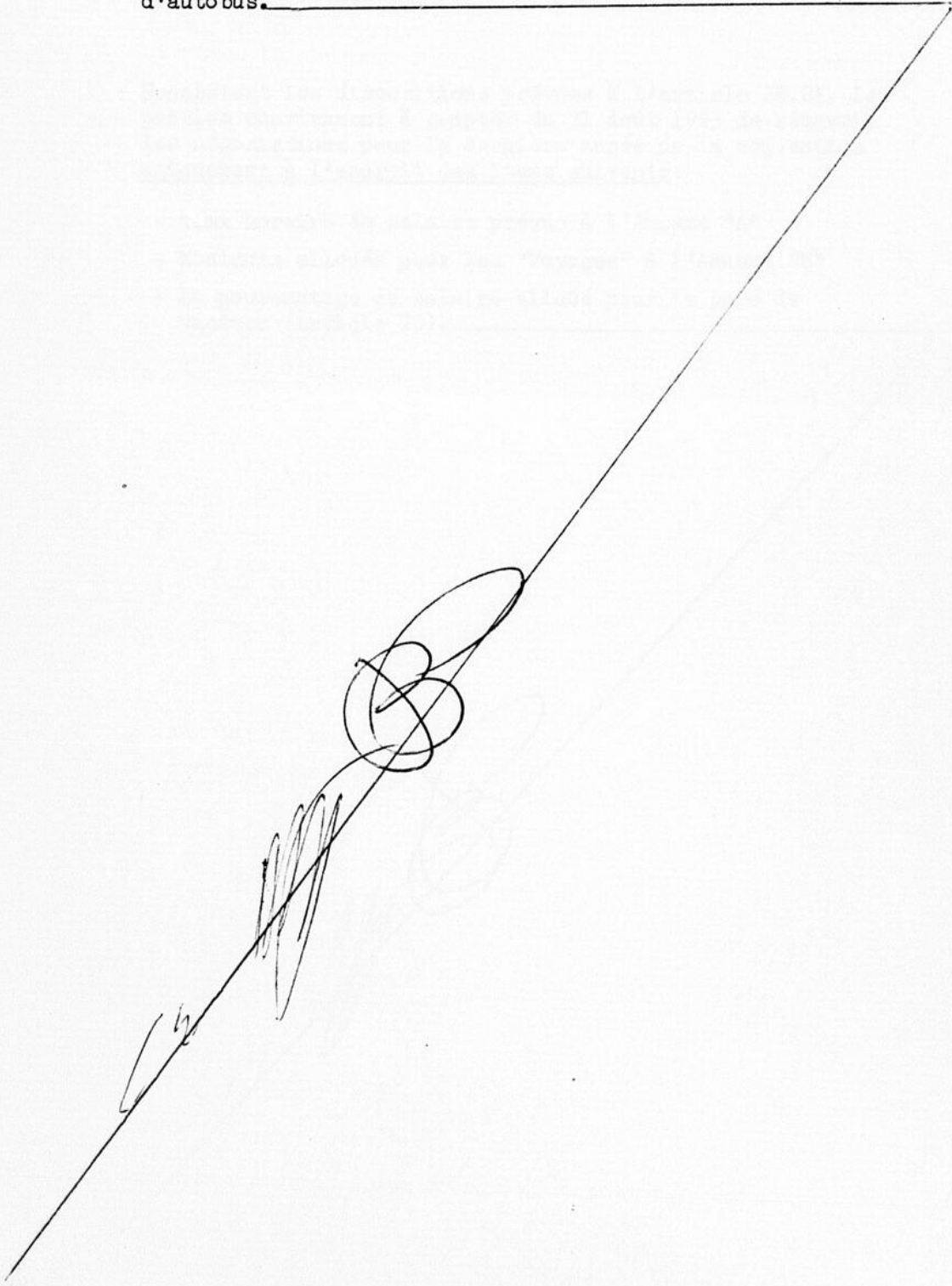
- 23.01 La date retenue pour déterminer la durée de service d'un employé à l'emploi de la Compagnie est le 1er Mai.
- 23.02 A compter de la date de la signature de la présente convention la paie de vacances auquel l'employé a droit sera remise à l'employé après chaque semaine effectivement travaillée avec sa paie hebdomadaire.
- 23.03 Tout employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à une paie de vacances correspondant à quatre pourcent (4%) des gains qu'il a effectué dans la période hebdomadaire précédente.
- 23.04 Tout employé ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté a droit à une paie de vacances correspondant à quatre pourcent (4%) des gains qu'il a effectué dans la période hebdomadaire précédente.
- 23.05 Tout employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté a droit à une paie de vacances correspondant à six pourcent (6%) des gains qu'il a effectué dans la période hebdomadaire précédente.
- 23.06 Disposition transitoire  
La paie de vacances laquelle chaque employé a droit et qu'il n'a pas reçu pour la période précédant la signature des présentes pour l'année scolaire 1981-82, sera versée dans les trente (30) jours de la signature des présentes.

A large, handwritten signature in black ink is written across a diagonal line that extends from the bottom left towards the top right. To the right of the signature, the initials 'C2' are written in a similar ink.

ARTICLE 24 SEANCE D'ETUDE DE SECURITE

24.01

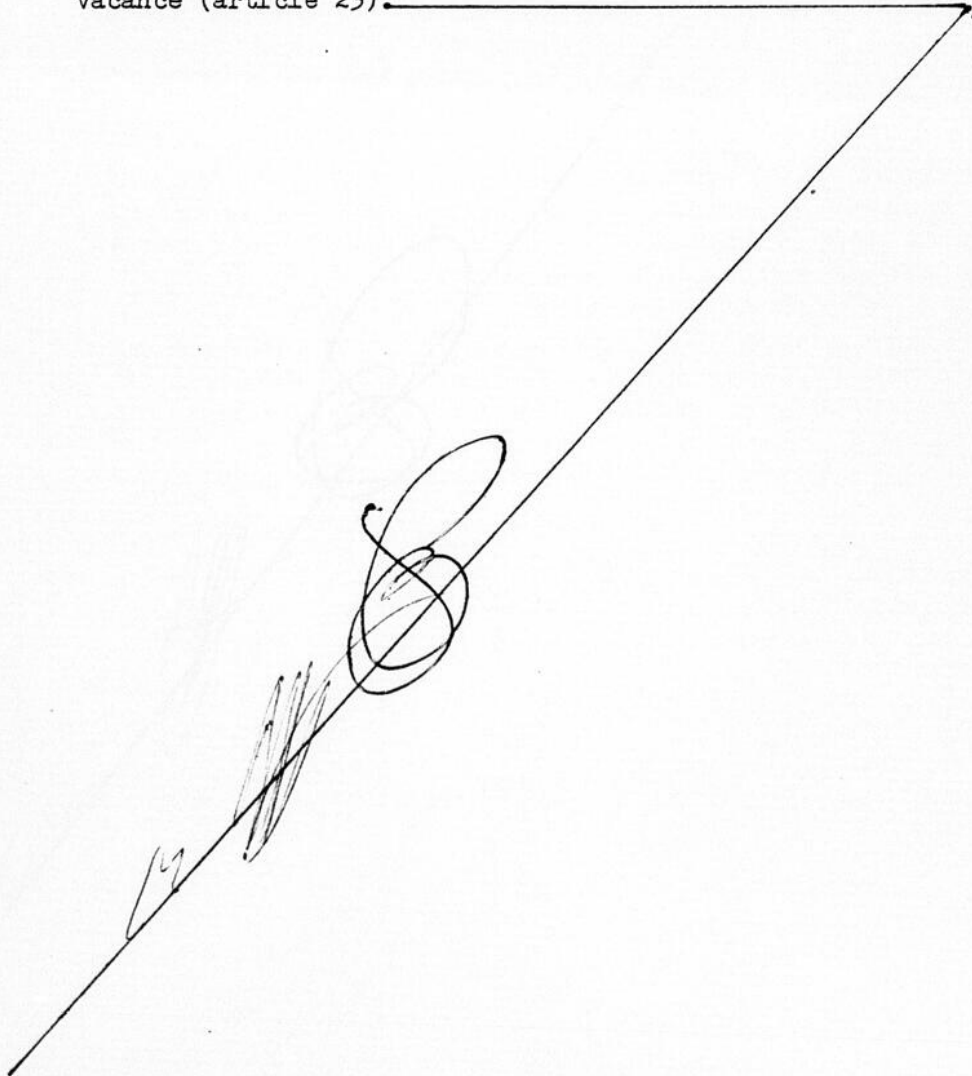
L'Employeur conserve le privilège d'organiser des séances d'étude de sécurité durant les journées pédagogiques prévues à l'article 9.02 correspondant aux congés payés des chauffeurs d'autobus.



ARTICLE 25 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

25.01 Les différentes classifications d'employés ainsi que les différents taux horaires de salaires qui y sont applicables, au cours de la présente convention, sont stipulés à l'Annexe "A" des présentes.

25.02 Nonobstant les dispositions prévues à l'article 28.01, les parties conviennent à compter du 31 Août 1983 de réouvrir les négociations pour la dernière année de la convention uniquement à l'endroit des items suivants:

- Taux horaire de salaire prévus à l'Annexe "A"
  - Montants alloués pour les "Voyages" à l'Annexe "B"
  - Le pourcentage de salaire alloué pour la paie de vacance (article 23).
- 

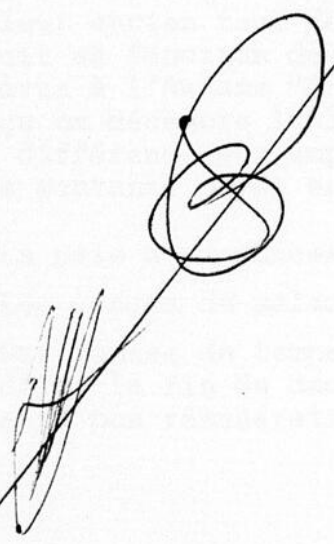
ARTICLE 26      ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE

26.01

Les Annexes "A" et "B" ainsi que toute lettre d'entente que signeront l'Employeur et l'Association à la date de la signature des présentes ou qu'ils pourront signer au cours de la durée de la convention collective, font partie intégrante de la présente convention.

---

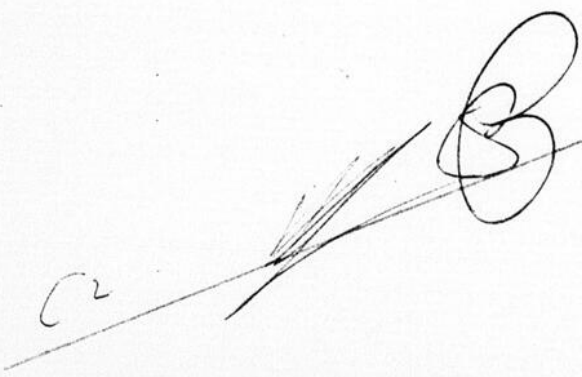
*C. C.*

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

ARTICLE 27      RETROACTIVITE

- 27.01                    Nonobstant les dispositions prévues à l'article 28.01, les taux horaire de salaire prévus à l'Annexe "A" à compter du 1er septembre 1981 sont applicables à compter de cette date pour toutes les heures effectivement travaillées en tenant compte également pour les chauffeurs des dispositions prévues à l'article 9.10 des présentes.
- 27.02                    Le montant de rétroactivité auquel les employés ont droit (différence entre les anciens taux de salaire et les nouveaux taux horaire prévus à l'Annexe "A" moins l'avance de rétroactivité payé à chaque employé en décembre 1981) sera payable, à chaque employé à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de la présente convention, dans les (30) trente jours suivants.
- 27.03                    Toutefois, il est bien entendu entre les parties que s'il y a des employés qui ont perçu davantage à leur ancien taux de salaire que ce à quoi il avait droit en fonction des nouveaux taux horaire de salaire prévus à l'Annexe "A" et de l'avance de rétroactivité reçu en décembre 1981, l'Employeur pourra réclamer la différence aux employés concernés et recouvrir les montants payés en trop à même les montants suivants:
- La paie de vacances passée et/ou à venir;
  - Les congés de maladie à payer;
  - Par remise de temps supplémentaire qui sera effectué d'ici la fin de décembre 1982 et pour lequel il n'y aura pas rémunération;

cr




ARTICLE 28 DUREE ET SIGNATURE

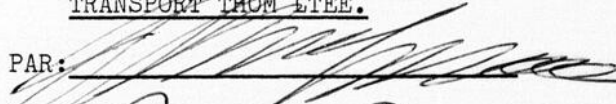
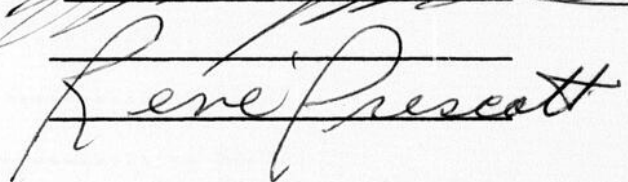
28.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties et demeure en vigueur jusqu'au 31 Août 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties, après avoir lu, ont signé à Gatineau ce 5 ième jour du mois de AVRIL 1982.

TRANSPORT THOM LTEE.

PAR:   
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE  
TRANSPORT THOM LTEE.

PAR:   


ANNEXE "A"CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES DE SALAIRE1. EMPLOYES DE GARAGEA compter du 1er Septembre 1981

1.01 Mécanicien No 1 .....	* à déterminer ultérieurement
1.02 Mécanicien No2 .....	\$8.32
1.03 Mécanicien No 3.....	\$7.62
1.04 Aide mécanicien.....	\$5.90
1.05 Débosseleur.....	\$8.32
1.06 Aide débosseleur.....	\$4.85
1.07 Magasinier.....	\$5.67
1.08 Journalier.....	\$4.85
1.09 Préposé à l'entretien chauffeur.....	\$6.30
1.10 Préposé à l'entretien des pneus.....	\$6.30

\* 1.01 Le salaire du mécanicien No 1 sera établi le cas échéant, après entente entre l'Employeur et le nouvel employé à l'embauche et se situera entre \$9.00 et \$10.30 l'heure selon la qualification reconnue.

2. CHAUFFEURS D'AUTOBUSA compter du 1er Septembre 1981

2.01 Conformément aux dispositions de la convention pour chaque heure de travail accomplie par le chauffeur à sa programmation hebdomadaire et lors de voyages para-scolaire ou à charte partie d'une durée d'une (1) heure ou moins.....\$8.00 l'heure

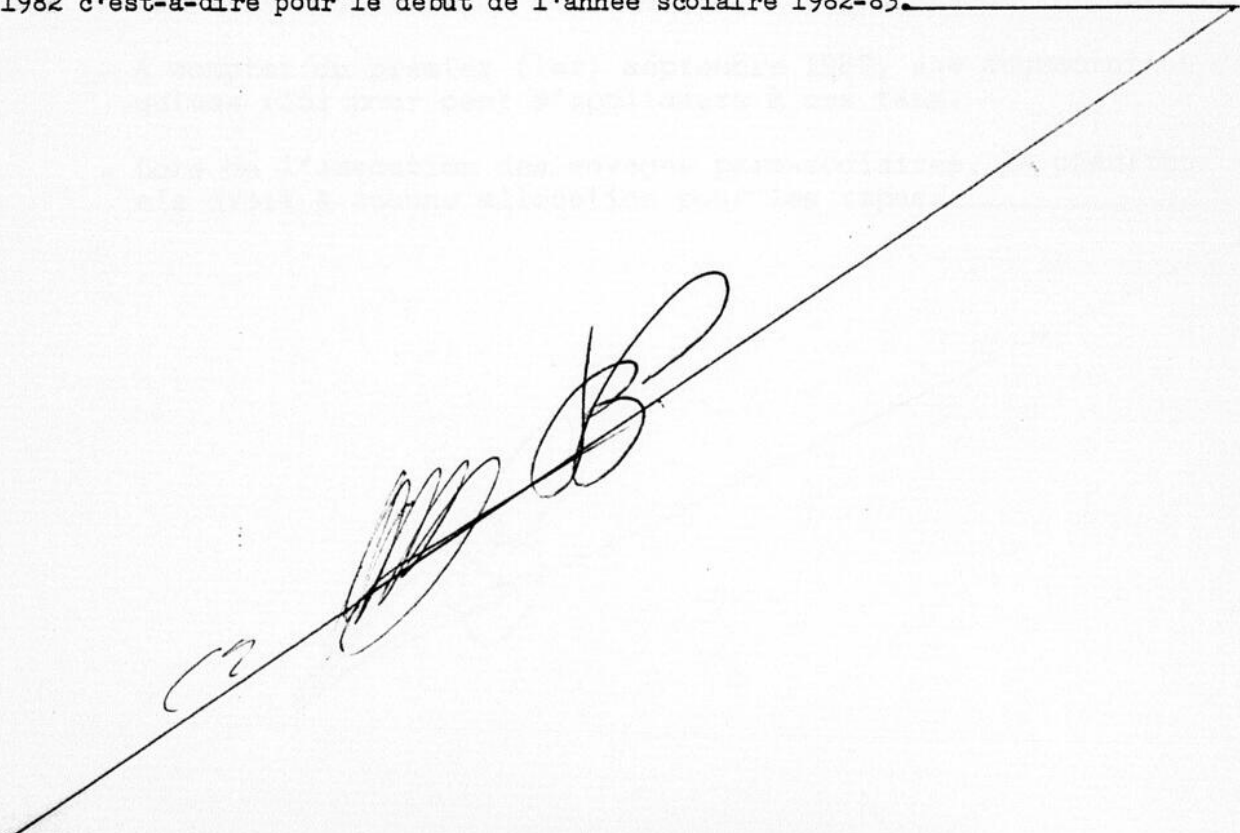
ANNEXE "A" (SUITE)CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES DE SALAIRE

A compter du 1er Septembre 1982 les taux horaires de salaire prévus pour les employés de garage (1.01 à 1.10) et celui prévu pour les chauffeurs (2.01) seront majorés de huit pourcent (8%).

Toutefois si l'Employeur reçoit de la Commission Scolaire pour l'année scolaire 1982-83 une augmentation supérieure à dix pourcent (10%) pour l'exécution de son contrat de transport, le pourcentage excédentaire de dix pourcent (10%) sera ajouté à l'augmentation auquel les employés ont droit.

Exemple: Si l'Employeur reçoit une augmentation de douze pourcent (12%) de la Commission Scolaire, l'augmentation consentie aux employés pour 1982-83 sera de 10% c'est-à-dire 8% tel que prévu plus 2% constituant le pourcentage excédentaire que la Compagnie a reçu.

Dans la perspective où l'Employeur touche pour 1982-83 une augmentation excédant 10% de la Commission Scolaire, ledit pourcentage excédentaire tel que défini ci-haut sera, le cas échéant, applicable rétroactivement au 1er Septembre 1982 c'est-à-dire pour le début de l'année scolaire 1982-83.



ANNEXE "B"LISTE DES VOYAGES PARA-SCOLAIRES


<u>ENDROITS</u>		<u>MONTANT ALLOUE POUR</u> <u>L'EXECUTION DU VOYAGE</u> <u>(ALLER-RETOUR)</u>
Katimavik (Perkins)	.....	20.00\$
Air-O-Bois	.....	25.00
Papineauville	.....	20.00
Masham	.....	20.00
Upper Canada Village	.....	35.00
Renfrew	.....	35.00
Parc Papineau Labelle	.....	35.00
Petite Rouge	.....	35.00
Maniwaki	.....	35.00

\* N.B. - Ces taux s'appliquent seulement à la signature de la convention.

- A compter du premier (1er) septembre 1982, une augmentation de quinze (15) pour cent s'appliquera à ces taux.

- Lors de l'exécution des voyages para-scolaires, le chauffeur n'a droit à aucune allocation pour les repas.

*C.S.*



ANNEXE "B" (SUITE)LISTE DES VOYAGES SPECIAUX OU A CHARTE PARTIE

<u>ENDROITS</u>	<u>MONTANT ALLOUE POUR L'EXECUTION DU VOYAGE (ALLER-RETOUR)</u>
- Katimavik (Perkins) .....	30.00\$
Air-O-Bois .....	30.00
Papineauville .....	30.00
Masham .....	25.00
Maniwaki .....	50.00
- Tout voyage de cent (100) milles aller et plus, départ durant les heures scolaire .....	45.00\$ pour 24 heures (plus les circuits scolaires)
- Tout voyage de cent (100) milles aller et plus, départ le soir ou les fins de semaines .....	66.00\$ par jour (24 heures)
- Québec et Toronto, départ durant les heures scolaires (retour dans un maximum de 24 heures) .....	85.00\$ plus circuits scolaires
- Québec et Toronto, départ le soir et les fins de semaine (retour dans un maximum de 24 heures) .....	116.00\$ par jour (24 heures)
* N.B. - Ces taux s'appliquent seulement à la signature de la convention.	
- À compter du premier (1er) septembre 1982, une augmentation de quinze (15) pour cent s'appliquera à ces taux.	
- Lors de l'exécution des voyages spéciaux ou à charte partie, le chauffeur n'a droit à aucune allocation pour les repas et doit fournir une pièce justificative (reçus) pour toute autres dépenses.	

*C. G. [Signature]*

LETRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: TRANSPORT THOM LIMITEE

ET : L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE TRANSPORT THOM LTEE.

PRISE DE VACANCES ANNUELLES

Les parties signataires des présentes conviennent de ce qui suit:

En fonction des dispositions de la Loi, si un chauffeur désire bénéficier de la prise de vacance annuelle chômée, il pourra prendre ses vacances dans une période où il n'y a pas de transport scolaire (exemple période de Noël ou du Nouvel An ou période estivale de Juillet-Août). Dans ce cas l'employé ne pourra recevoir sa paie de vacance après chaque semaine travaillée, mais la recevra uniquement avant le départ pour de telles vacances.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce 5 ième jour du mois de AVRIL 1982.

TRANSPORT THOM LTEE

PAR: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE  
TRANSPORT THOM LTEE

PAR: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PAR MESSAGER

82 AVR 22 14 28

*SG*