

~~99141-01~~

99141-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

AUTOBUS LA MALBAIE INC.,
AUTOBUS CHARLEVOIX LTEE
AUTOBUS ST-FIDELE ENR . .
GERARD DUCHESNE

32 JUN 30 14 18

et

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 0811
M.T.M.S.R.

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE CHARLEVOIX (CSN)

DUREE: SIGNATURE AU 30 JUIN 1983

~~99141-01~~

99141-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

AUTOBUS LA MALBAIE INC.,
AUTOBUS CHARLEVOIX LTEE
AUTOBUS ST-FIDELE ENR .,
GERARD DUCHESNE

32 JUN 30 14 18

et



LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE CHARLEVOIX (CSN)

DUREE: SIGNATURE AU 30 JUIN 1983

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES	1 - 2 - 3
ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES	3 - 4
ARTICLE 6 - MESURES DISCIPLINAIRES	4 - 5
ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	5 - 6
ARTICLE 8 - ARBITRAGE	6 - 7
ARTICLE 9 - HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL	7
ARTICLE 10 - TRAVAIL A FORFAIT	7
ARTICLE 11 - DISPOSITIONS PARTICULIERES	7
ARTICLE 12 - SALAIRE ET PERIODE DE PAIE	8
ARTICLE 13 - ANCIENNETE	8 - 9
ARTICLE 14 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE	9 - 10
ARTICLE 15 - REPARTITION DES AFFECTATIONS	10 - 11
ARTICLE 16 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	11 - 12
ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE	12 - 13
ARTICLE 18 - FRAIS DE DEPLACEMENT	13
ARTICLE 19 - JOURS FERIES	13
ARTICLE 20 - VACANCES PAYEES	13 - 14
ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX	14
ARTICLE 22 - FONCTION DE JURE OU TEMOIN	14 - 15
ARTICLE 23 - CONGES MALADIE	15
ARTICLE 24 - CONGE DE MATERNITE	15 - 16
ARTICLE 25 - ASSURANCE-GROUPE	16
ARTICLE 26 - UNIFORMES	16
ARTICLE 27 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	16
ARTICLE 28 - VALIDITE	16
ARTICLE 29 - DUREE	16
SIGNATURES	17
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES	18
ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE	19
ANNEXE "C" - SECURITE D'EMPLOI	20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre les parties contractantes, l'employeur et le syndicat, dans des conditions qui assurent la sécurité physique et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.
- 1.02 L'employeur traite les salariés sans discrimination que ce soit à cause de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur origine, de leur âge, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique, de leur aspect physique ou de leur sexe.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le service du droit d'association du Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu en matière de conditions d'emploi et de traitements et de conditions de travail et autres sujets connexes.
- 2.02 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par le Service du droit d'association du Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu.
- 2.03 Droit de gérance:
Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 2.04 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties et ce, par écrit.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES

- 3.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions "le salarié", "les salariés", "tout salarié", le masculin incluant le féminin, signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes.
- 3.02 a) "Salarié régulier": ce terme désigne tout salarié qui compte quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés.
- b) "Salarié en probation": pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation prévue au paragraphe a) ci-dessus. Une fois la période de probation ci-dessus complétée, l'ancienneté de tel salarié datera du jour de son embauchage.

- 3.02 c) "Salarié occasionnel": désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier qui est absent pour maladie, accident, accident de travail, vacances, congé autorisé ou pour tout autre raison. Ce salarié est régi par la présente convention collective, mais n'accumule pas d'ancienneté. Toutefois, si un tel salarié occasionnel a complété quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés, il aura priorité à l'occasion de l'ouverture d'un poste vacant, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences de la tâche.
- d) Afin de faciliter l'application du présent article, l'employeur convient d'aviser, par écrit, le salarié de la nature du statut qui lui est accordé et copie de cet avis est transmise au syndicat.
- 3.03 "Chauffeur" désigne un salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et qui subit avec succès tout examen physique pouvant être exigé par les autorités gouvernementales.
- 3.04 "Chef d'équipe" désigne un salarié qui détient certains pouvoirs en ce qui concerne la surveillance. Tel salarié accomplit le même travail que les salariés qui sont sous sa surveillance.
- 3.05 "Mécanicien" désigne un salarié affecté à l'entretien et à la réparation des autobus et qui peut être affecté à la conduite d'un autobus.
- 3.06 "Homme de service" désigne un salarié affecté à l'entretien des véhicules et qui peut être appelé à conduire un autobus.
- 3.07 "Voyage spécial" signifie lorsque le service d'un autobus est loué pour le transport des voyageurs à un prix déterminé par voyageur, tel que défini à l'article 1 b) de l'Ordonnance générale # 17 (1969) sauf pour le dîner payant.
- 3.08 "Voyage charte-partie" signifie un voyage nolisé par un groupe particulier de passagers, selon un prix déterminé à l'avance.
- 3.09 "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 Ministre de l'Education.
- 3.10 "Voyage para-scolaire" signifie tout voyage d'écoliers sur un circuit autre que sur un circuit régulier et effectué soit à l'intérieur ou en dehors des heures normales de travail.
- 3.11 "Affectation" signifie l'attribution de différents circuits scolaires composant en tout ou en partie l'horaire du chauffeur. Toute affectation comporte une amplitude maximale de onze (11) heures. L'amplitude est la durée de temps entre le début et la fin d'une journée de travail.

- 3.12 "Parcours" signifie le chemin que doit suivre un autobus ou un véhicule d'écoliers, tel que déterminé par la ou les commissions scolaires.
- 3.13 "Circuit" désigne un trajet déterminé par la Commission Scolaire.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention.
- 4.02 L'employeur a le droit d'embaucher des salariés, mais tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son embauchage et demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention.
- 4.03 L'employeur s'engage à retenir sur chaque paie hebdomadaire, le montant de la cotisation syndicale sur le salaire de tout salarié et il en fera remise pas plus tard que le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 4.04 Le syndicat avise l'employeur par écrit du montant de la cotisation syndicale à percevoir et des modalités de cette perception, ainsi que de tout changement, au moins trois (3) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 5.01 L'employeur reconnaît au délégué de grief (un (1) par employeur) ou à son substitut, le droit de faire des enquêtes nécessaires lorsqu'il y a matière à grief pendant les heures de travail (entre les circuits), sans retenue de salaire. De ce fait, le délégué de grief ne perd aucun droit, avantage ou privilège prévu par la convention collective.
- 5.02 Les 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, la conciliation et la médiation de la convention collective: un (1) salarié s'il y a moins de vingt (20) salariés et deux (2) salariés s'il y a plus de vingt (20) salariés;
 2. l'audition d'un grief ou mécontente ainsi que comparution devant tout tribunal ainsi que les témoins requis par le syndicat (sans rémunération);
 3. la participation à différents comités paritaires relatifs aux relations de travail durant les heures de travail;
 4. toute rencontre avec l'employeur durant les heures de travail.

- 5.03 Pour toutes les matières ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné du délégué syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 5.04 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'employeur, aux tableaux fournis par ce dernier et à l'usage exclusif du syndicat, les avis de convocation à ses assemblées et autres se rapportant à la convention collective.
- 5.05 Les délégués autorisés du syndicat peuvent, après avis donné à l'employeur, normalement dans un délai de soixante-douze (72) heures, s'absenter sans rémunération pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux.
- 5.06 Le syndicat peut distribuer toute information de nature syndicale se rapportant à la présente convention, sur les lieux de travail.
- 5.07 Les délégués du syndicat peuvent s'adjoindre des représentants de la C.S.N. pour participer à toutes les réunions entre les délégués du syndicat et les représentants de l'employeur.
- 5.08 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, l'employeur libère un salarié pour fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant d'un (1) à douze (12) mois renouvelables selon la même procédure.
- 5.09 Le salarié libéré en vertu de la clause 5.08 ci-dessus, conserve son ancienneté.
- 5.10 Le syndicat ou le salarié doit aviser l'employeur au moins quinze (15) jours avant le retour du salarié au travail et ce dernier reprend le poste qu'il détenait à son départ. Advenant l'abolition du poste, l'ancienneté s'applique à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 6 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins deux (2) fois et ce, par écrit, avec copie au syndicat, en y mentionnant la date et le fait reproché ainsi que les motifs invoqués.
- 6.02 L'employeur doit fournir, par écrit, au salarié et au syndicat, les raisons et les faits motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.
- 6.03 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier en matière de discipline.
- 6.04 Tout salarié qui est l'objet de mesures disciplinaires, peut soumettre son cas à la procédure de grief.

- 6.05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier après six (6) mois de la date du rapport et il ne peut être invoqué contre le salarié après cette date.
- 6.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.
- 6.07 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'employeur.
- 6.08 Dans le cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, ce salarié doit être accompagné d'un représentant syndical.
- 6.09 Lorsque l'employeur convoque un salarié pour raisons disciplinaires, il doit le convoquer durant ses heures régulières de travail et ce, sans perte de traitement.
- 6.10 Aucune infraction ne peut être l'objet de double pénalité.
- 6.11 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension et de congédiement, priorité dans la préparation du rôle d'arbitrage.
- 6.12 Un salarié dont le permis de conduire a été suspendu, conserve et cumule son ancienneté pour la durée de la suspension ou une période maximale de quinze (15) mois consécutifs. Le salarié est réintégré à son poste, sans perte de droits, dès la fin de la suspension. Advenant l'abolition du poste, la procédure d'ancienneté s'applique à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences du poste.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 C'est le ferme désir de l'employeur et du syndicat de régler équitablement toute mésentente relative ou non à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- 7.02 Afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié accompagné du délégué de grief peut d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.
- 7.03 Toute plainte d'un salarié est d'abord soumise par ce dernier au syndicat et le syndicat doit le soumettre à l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'évènement qui y donne naissance.
- 7.04 L'employeur rend sa décision, par écrit, au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.
- 7.05 DEUXIEME ETAPE:
- Si la réponse de l'employeur n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 8, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réponse de l'employeur ou à l'expiration du délai prévu.

7.06 GRIEF COLLECTIF:

Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter le grief ou le désaccord en suivant la procédure ci-haut décrite.

7.07 Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage, transmet à l'autre partie, un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage.

8.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cet effet, dans les trente (30) jours ouvrables de la déférence à l'arbitrage, chacune des parties peut soumettre à l'autre partie un ou des noms d'arbitres. A défaut d'entente sur le choix de l'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 Ministre du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu doit en informer immédiatement l'autre partie par écrit.

8.03 Pouvoirs de l'arbitre:

1. L'arbitre est le maître de la procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience.
2. a) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la décision de l'employeur.
b) Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre peut réinstaller le salarié avec tous ses droits et privilèges, avec remboursement du salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins ce qu'il a pu gagner ailleurs pendant la période de sa suspension ou de son congédiement.
3. L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause.

8.04 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition du grief.

8.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont aux frais du syndicat à condition que le grief soit rejeté. Dans le cas contraire, ceux-ci sont aux frais de l'employeur.

Advenant que le syndicat se désiste du grief, il paie en entier les frais de l'arbitre.

Si les parties en viennent à une entente écrite avant l'audition du grief, les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales.

- 8.06 Les limites de temps ci-dessus mentionnées aux articles 7 et 8 peuvent être prolongées après entente écrite entre les parties.

ARTICLE 9 - HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 9.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses salariés. L'employeur, le salarié et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. Pour ce faire, l'employeur se conformera aux dispositions applicables de la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail, au fur et à mesure qu'elles entreront en vigueur.
- 9.02 Toute inspection et enquête sur la sécurité et santé au travail faite par un représentant de la C.S.S.T. doit s'effectuer en présence des représentants nommés par le syndicat. L'employeur remet au syndicat une copie de tout rapport d'inspection et enquête aussitôt qu'il lui est remis.
- 9.03 L'employeur s'engage à remettre au syndicat copie de tout rapport d'accident de travail qu'il doit faire parvenir à la C.S.S.T. et ce, dans les cinq (5) jours de l'accident.

ARTICLE 10 - TRAVAIL A FORFAIT

- 10.01 Toute personne non régie par la présente convention collective ne doit en aucun temps exécuter le travail normalement fait par les salariés couverts par la présente convention. La présente disposition ne s'applique cependant pas aux propriétaires qui conservent en tout temps le droit de travailler, et ce, en priorité à tout autre salarié.

ARTICLE 11 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

- 11.01 L'employeur qui fournissait un terrain de stationnement avant la signature de la présente convention, continuera à le fournir gratuitement pendant la durée de la présente convention. Le salarié doit stationner son véhicule dans les aires de stationnement réservées à cette fin.
- 11.02 Les parties conviennent que les salariés qui ont la garde de leur véhicule à domicile, à la date de la signature de la présente convention, continueront à garder le véhicule chez-eux, à la condition bien expresse que la distance entre leur domicile et le domicile du premier enfant qu'ils doivent cueillir soit moindre que la distance entre le dépôt de l'employeur et le domicile de l'enfant.
- 11.03 L'employeur qui fournissait un local aux salariés durant les heures d'attente, continuera, pour la durée de la convention, à maintenir un local à la disposition des salariés.

ARTICLE 12 - SALAIRE ET PERIODE DE PAIE

- 12.01 Le salarié est payé par chèque le jeudi de chaque semaine avant 12:00 heures, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.
- 12.02 Sur le bulletin de paie du salarié figurent les détails suivants:
1. le nom de l'employeur;
 2. le nom et 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;
 7. les déductions;
 8. le montant brut;
 9. le cumul des salaires.
- 12.03 L'employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4, le montant des cotisations syndicales payées par un salarié au cours de l'année d'imposition.
- 12.04 Chaque salarié reçoit le salaire qui est prévu à l'Annexe "A" des présentes, selon la fonction qu'il occupe.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années et en mois de service pour l'employeur de tout salarié régi par les présentes.
- 13.02 Perte d'ancienneté et des droits qui s'y rattachent:
- Le salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
 - c) lorsqu'il fait défaut, suite à une mise-à-pied temporaire, de retourner au travail après en avoir été avisé, par lettre certifiée à sa dernière adresse connue de l'employeur, au moins quinze (15) jours ouvrables précédant la date de retour au travail;
 - d) lors de tout absence pour accident ou maladie, si son absence excède quinze (15) mois consécutifs;
 - e) lors de tout absence pour accident de travail, si son absence excède quinze (15) mois consécutifs ou tout autre délai supplémentaire prescrit par la C.S.S.T.;
 - f) lors d'une mise-à-pied excédant quinze (15) mois consécutifs.

13.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur, ne constituent pas une interruption d'ancienneté.

13.04 L'Annexe "B" de la présente convention constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur à cette même date.

Cette liste énonce les noms et prénoms des salariés, leur fonction et leur date d'entrée en service.

Cette liste est révisée dans les quinze (15) premiers jours du mois de septembre de chaque année. Cette liste est affichée au tableau d'affichage du syndicat pour une période de dix (10) jours ouvrables. S'il y a mécontentement au sujet de ladite liste, le tout est porté à l'arbitrage.

ARTICLE 14 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

14.01 Application de l'ancienneté:

L'ancienneté s'applique sur toutes les opérations de transport scolaire de l'employeur lors de rappels, promotions et mises-à-pied, à moins que les salariés ne puissent remplir les exigences normales du poste.

14.02 Affichage de poste:

- a) Tout poste vacant est affiché à l'endroit habituel d'affichage durant une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage indique les exigences requises pour remplir le poste et le taux de salaire.
- b) Le salarié intéressé à postuler pour le poste vacant doit poser sa candidature par écrit en remplissant le formulaire au bureau de l'employeur pendant la période d'affichage.
- c) Le poste vacant est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste vacant.
- d) S'il n'y a aucun candidat ou si les candidatures reçues conformément au paragraphe précédent ne remplissent pas les exigences normales du poste, l'employeur recrutera parmi les salariés occasionnels mentionnés au paragraphe 3.02 c) des présentes, et qui possèdent les qualifications requises.

14.03 Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

14.04 Pendant la période d'affichage prévue au paragraphe 14.02 ci-dessus, l'employeur doit combler le poste vacant par un salarié occasionnel.

14.05 Mise-à-pied:

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 moins que les salariés ayant le plus d'ancienneté ne puissent remplir les exigences normales du poste.

14.06 Rappel au travail:

1. Les salariés qui ont été mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales du poste pour lequel ils sont rappelés.
2. Les rappels sont faits par courrier certifié, envoyé à la dernière adresse connue du salarié.

14.07 Le salarié doit faire connaître en tout temps à l'employeur son adresse exacte ainsi que son numéro de téléphone et aviser promptement de tout changement.

14.08 Travail pendant la saison estivale:

Durant le mois de juin, l'employeur affiche un avis demandant aux salariés intéressés à travailler durant les mois de juillet et août, d'inscrire leur nom et numéro de téléphone. Le travail sera accordé aux salariés qui ont inscrit leur nom et ce, par ancienneté, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE 15 - REPARTITION DES AFFECTATIONS

15.01 Règle générale, l'employeur convient que chaque salarié reprend, au début de l'année scolaire, l'affectation qu'il avait à la fin de l'année scolaire précédente.

15.02 Si l'affectation n'existe plus, le salarié est affecté, jusqu'au choix des affectations prévu au paragraphe 15.03, à l'affectation détenue par le salarié ayant le moins d'ancienneté.

- 15.03
- a) Au cours de la première semaine complète d'octobre de chaque année, l'employeur procède à l'affichage des affectations et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage contient la description de l'affectation. Par description on entend:
 - la catégorie d'autobus
 - l'affectation
 - le nombre d'heures
 - le salaire.
 - b) Les chauffeurs font connaître leur choix d'affectation durant la période d'affichage. Telle affectation est accordée par ordre d'ancienneté, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la fonction.
 - c) Dans les cinq (5) jours qui suivent le choix des affectations de chaque chauffeur, l'employeur affiche la liste de ces affectations. Cette affectation est valide pour l'année au complet.

- 15.03 d) L'employeur convient de ne pas changer un chauffeur d'affectation sans raison valable. Dans certains cas et pour des raisons sérieuses, si l'employeur modifie l'affectation d'un chauffeur, il doit lui fournir par écrit les raisons de telle modification,

Dans le cas d'application du sous-paragraphe précédent, le chauffeur possédant le moins d'ancienneté peut être obligé de changer d'affectation afin de permettre telle modification.

ARTICLE 16 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine régulière de travail des salariés régis par la présente convention est telle que ci-après indiquée et ce, pour chaque catégorie de salariés:

- a) CHAUFFEUR D'AUTOBUS, CHAUFFEUR-HOMME DE SERVICE, CHAUFFEUR-MECANICIEN:

Quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement.

- b) CHAUFFEUR D'AUTOBUS:

Trente (30) heures réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

- c) CHAUFFEUR D'AUTOBUS:

Vingt (20) heures réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

- 16.02 Le chauffeur requis de se rapporter au garage doit être au poste au moins quinze (15) minutes avant le moment prévu pour le départ du matin suivant son affectation. Le salarié qui ne peut être présent, doit aviser l'employeur au moins une (1) heure à l'avance.

- 16.03 Il est convenu que le chauffeur doit effectuer le travail qu'il a choisi ou qui lui a été assigné suivant l'article 15 des présentes. De plus, chaque chauffeur doit effectuer le travail qu'il est apte à faire, soit entretien de l'autobus ou au garage, qui lui sera offert durant les heures de sa journée régulière de travail.

- 16.04 Tout chauffeur d'autobus doit effectuer les travaux suivants sur son véhicule:

Avant le départ du matin:

- Vérification de l'huile du moteur
- Plein d'essence si nécessaire

Avant chaque départ:

- Vérification des feux clignotants
- Vérification des feux de direction
- Vérification des feux d'arrêt
- Vérification des pneus.

16.04... Travaux journaliers:

- Vérification et plein d'essence
- Balayer l'autobus et voir à la propreté générale
- Compléter la feuille de route
- Rapporter au mécanicien toute défectuosité constatée sur le véhicule.

Travaux à effectuer une (1) fois par semaine:

- Lavage du véhicule, lorsque c'est possible de le faire.

Travaux à effectuer une (1) fois par année:

- Grand ménage de l'intérieur de l'autobus la dernière semaine du calendrier scolaire, à la condition que l'année scolaire ne se termine pas un vendredi.

16.05 Dans tous les cas où il n'y a pas de classe pour quelque raison que ce soit et que le transporteur est payé intégralement, les salariés reçoivent leur plein salaire, après quoi les salariés reçoivent le même pourcentage du salaire que le pourcentage payé à l'employeur par la Commission Scolaire; ceci s'applique particulièrement à l'occasion d'une grève des enseignants.

16.06 Il est convenu que toute semaine de travail commencée est considérée comme étant complétée, sauf dans le cas de renvoi pour cause, départ volontaire, suspension, absence pour cause de maladie, accident ou pour toutes absences non autorisées.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 16.01 est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux régulier de salaire du salarié majoré de cinquante pour cent (50%) à l'exception des voyages charte-partie, spéciaux et parascolaires.

17.02 REMUNERATION DES VOYAGES CHARTE-PARTIE, SPECIAUX ET PARA-SCOLAIRES:

Pour les voyages spéciaux, à charte-partie ou para-scolaires à l'extérieur du comté de Charlevoix, le salarié est rémunéré de la façon suivante:

- a) pour la première journée du voyage, le chauffeur est payé pour les heures effectivement travaillées au taux régulier pour les premières huit (8) heures et au taux et demi (150%) après huit (8) heures.
- b) pour les journées subséquentes, le chauffeur est payé pour les heures effectivement travaillées avec une garantie minimum de huit (8) heures par jour;
- c) lors de la journée de retour, il est payé pour les heures effectivement travaillées, soit huit (8) heures à taux régulier et à taux et demi (150%) après huit (8) heures.

- 17.03 L'employeur s'engage à faire une répartition juste et équitable des voyages spéciaux, excursions, etc., parmi les salariés qui ont les qualifications requises pour effectuer le travail. Advenant qu'aucun salarié qualifié ne soit volontaire pour effectuer un voyage, le salarié possédant le moins d'ancienneté sera tenu d'effectuer tel voyage.
- 17.04 A l'exception des voyages visés au paragraphe 17.03 du présent article, les voyages spéciaux effectués à l'intérieur du comté de Charlevoix seront rémunérés selon une entente intervenue entre l'employeur et le salarié. Il est bien entendu toutefois que le travail dont il est question au présent paragraphe est facultatif.

ARTICLE 18 - FRAIS DE DEPLACEMENT

- 18.01 L'employeur s'engage à rembourser pour tout voyage à charte-partie ou spécial, sur présentation d'un reçu, les montants suivants:
- Déjeuner: \$3.00
Dîner: 6.00
Souper: 6.00
Coucher: Remboursement sur présentation d'un reçu de caisse.
- Ces repas sont payés lorsque le salarié est appelé à quitter son port d'attache soit avant 6:30 heures le matin, 12:00 heures le midi et 17:30 heures le soir.

ARTICLE 19 - JOURS FERIES

- 19.01 Les congés scolaires et jours pédagogiques qui surviennent au cours de l'année académique et qui se trouvent rémunérés en vertu des dispositions de l'article 16.05 des présentes, compensent pour les jours de fête chômés et payés obligatoires conformément à la Loi 126 sur les Normes Minimales de Travail.

ARTICLE 20 - VACANCES PAYEES

- 20.01 Tout salarié a droit à des vacances chômées et payées sur la base du salaire brut gagné au cours de l'année s'étendant du 15 décembre d'une année au 14 décembre de l'année suivante, sur la base suivante. Tout salarié qui a complété:

<u>Qualification:</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
Un jour à un an de service	Un jour de congé par mois, maximum 10 jrs	4%
Un an mais moins de trois ans	Deux (2) semaines	4½%
Trois ans mais moins de cinq ans	Deux (2) semaines	5%
Cinq ans mais moins de dix ans	Deux (2) semaines	6%
Dix ans et plus	Deux (2) semaines	8%

20.02 Les salariés prennent leurs vacances pendant le congé scolaire des fêtes de Noël et du Jour de l'An. Les vacances coïncident avec l'arrêt du transport scolaire pendant ladite période des fêtes.

20.03 Date du paiement:

La paie de vacances à laquelle le salarié a droit en vertu du paragraphe 20.01 lui est remise avant son départ pour vacances ou à tout autre moment de l'année, s'il y a démission volontaire ou congédiement.

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

21.01 Tout salarié régulier a droit, à l'occasion du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, aux congés payés suivants, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables:

- a) Conjoint: Cinq (5) jours, incluant le jour des funérailles
- b) Enfant, père, mère: Trois (3) jours, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents.
- c) Frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère: deux (2) jours, incluant le jour des funérailles.

21.02 Tout salarié régulier a droit, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, à un (1) jour de congé, en autant qu'il s'agit d'un jour ouvrable.

21.03 Tout salarié régulier a droit, à l'occasion de son mariage, à un (1) jour de congé payé, en autant qu'il s'agit d'un jour ouvrable.

21.04 Les jours de congés mentionnés aux paragraphes 21.01, 21.02 et 21.03 ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances du salarié ou avec un congé autorisé.

ARTICLE 22 - FONCTION DE JURE OU TEMOIN

22.01 Juré:

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

Témoin:

Le salarié régulier qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en Cour dans une cause ou à une enquête, ou pour témoigner sur des faits dont il aurait eu connaissance dans l'accomplissement de son travail et où l'employeur est concerné, à l'exception de l'arbitrage de griefs, reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la Cour.

22.02 Congés spéciaux:

Le salarié a droit de s'absenter un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année, sans rémunération, pour raisons personnelles. Cependant, autant que possible le salarié avise l'employeur d'une telle absence, soixante-douze (72) heures à l'avance.

Pas plus de deux (2) salariés à la fois peuvent s'absenter si l'entreprise compte d'un (1) à vingt (20) salariés et pas plus de quatre (4) salariés à la fois peuvent s'absenter si l'entreprise compte plus de vingt (20) salariés.

ARTICLE 23 - CONGES MALADIE

- 23.01 L'employeur accorde à chaque salarié régulier, une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé maladie par mois travaillé.
- 23.02 Un salarié est réputé avoir travaillé un (1) mois, s'il a effectivement travaillé dix (10) jours au cours d'un mois de calendrier.
- 23.03 Un salarié malade ou accidenté utilise les jours de maladie qu'il a à son crédit et reçoit le salaire qu'il recevrait s'il était au travail. Le salarié doit signer une fiche d'absence chaque fois qu'il s'absente pour un congé maladie.
- 23.04 Les jours de maladie non utilisés au crédit d'un salarié lui sont remboursés le 15 juin de chaque année, au taux applicable à cette date.

ARTICLE 24 - CONGE DE MATERNITE

- 24.01 La salariée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité de vingt (20) semaines, sans rémunération, qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour la naissance.
- 24.02
- a) La salariée donne à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.
 - b) Ce préavis est accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
 - c) Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 24.03 Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans rémunération, de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.
- 24.04 Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée, avant le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas quatre (4) semaines, sans rémunération.
- 24.05 Pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur, elle continue d'accumuler de l'ancienneté et son assurance collective demeure en vigueur à la condition qu'elle défraie sa part de la prime de ladite assurance.

- 24.06 Lors de son retour au travail, l'employeur doit réinstaller la salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si le poste est aboli, son ancienneté s'applique à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- 24.07 La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à deux (2) ans.
- 24.08 La salariée doit aviser l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date où elle doit reprendre le travail.

ARTICLE 25 - ASSURANCE-GROUPE

- 25.01 La participation de l'employeur au plan d'assurance-groupe est de cinquante pour cent (50%) du coût de la prime, sans toutefois excéder \$2.75 par semaine pour un salarié avec dépendants et \$2.25 par semaine pour un salarié sans dépendant.
- 25.02 Le choix de l'assureur et le contenu de la police appartiennent au syndicat, mais la police est émise conjointement au nom de l'employeur et du syndicat.

ARTICLE 26 - UNIFORMES

- 26.01 Le coût des uniformes exigés par l'employeur est entièrement à sa charge.

ARTICLE 27 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 27.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 28 - VALIDITE

- 28.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de la durée de la présente convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 29 - DUREE

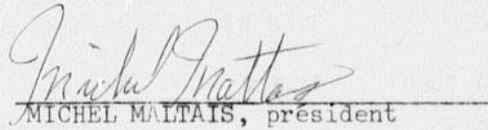
- 29.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature jusqu'au 30 juin 1983. Toutefois, elle demeure en vigueur pendant les négociations pour son renouvellement et tant et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock out ne sera pas exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Malbaie, Qué.,
ce 11^{ème} jour de Mai 1982.

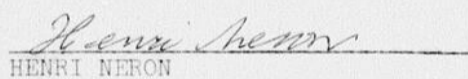
AUTOBUS LA MALBAIE INC.

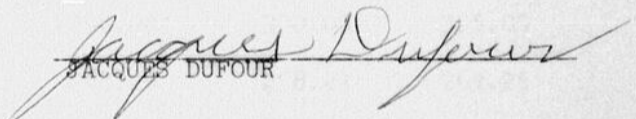

ROGER MÉNARD

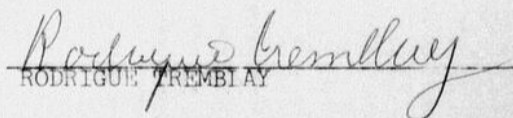
SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE CHARLEVOIX (CSN)


MICHEL MALTAIS, président

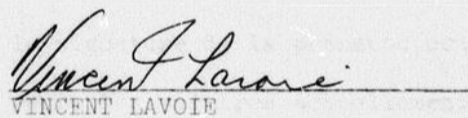
AUTOBUS CHARLEVOIX LTEE

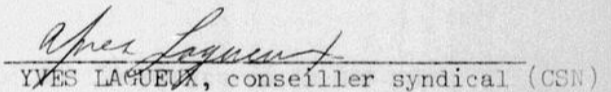

HENRI NERON


JACQUES DUFOUR

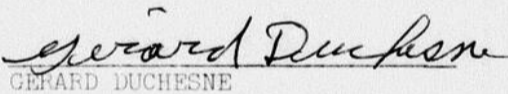

RODRIGUE TREMBLAY

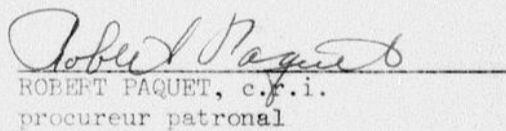
AUTOBUS ST-FIDELE ENR.


VINCENT LAVOIE


YVES LACROIX, conseiller syndical (CSN)

GERARD DUCHESNE


GERARD DUCHESNE


ROBERT PAQUET, c.f.i.
procureur patronal

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>01-09-82</u>	<u>01-01-83</u>
1. Chauffeur - homme de service	\$338.96	\$318.96	\$353.96
2. Chauffeur mécanicien	353.46	363.56	367.00
3. Chauffeur - 40 heures	303.45	313.45	318.45
4. Chauffeur - 30 heures	290.00	300.00	305.00
5. Chauffeur - 20 heures	248.23	258.23	263.23

RETROACTIVITE

Tous les salariés réguliers à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente convention reçoivent pleine rétroactivité entre les salaires actuellement payés au 30 décembre 1981 et ceux apparaissant à l'Annexe "A" de la présente convention à compter de la signature. La rétroactivité sera payée dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE

AUTOBUS LA MALBAIE INC.

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHAGE</u>	<u>ANNEES D'ANCIENNETE</u>	
MAILLOUX, André	01-11-55	27 ans	5 mois
GAUDREAU, Roméo	04-09-62	19 ans	7 mois
LAVOIE, Jean-Baptiste	04-09-63	18 ans	7 mois
HARVEY, Jean-Marie	04-09-65	16 ans	7 mois
TREMBLAY, Rodrigue	04-09-68	13 ans	7 mois
BOUCHARD, Joel	04-09-68	13 ans	7 mois
MAILLOUX, Paul-Emile	02-09-69	12 ans	7 mois
DASSYLVA, Julien	24-05-71	10 ans	10 mois
MALTAIS, Michel	15-01-72	10 ans	3 mois
TREMBLAY, Louis-Marie	10-09-75	6 ans	7 mois
DESBIENS, Fernand	10-09-76	5 ans	7 mois

AUTOBUS DUCHESNE

FORTIN, Gérard	05-09-68	13 ans	7 mois
----------------	----------	--------	--------

AUTOBUS ST-FIDELE ENR.

LAVOIE, Robert	01-09-70	11 ans	7 mois
VILLENEUVE, Robert	20-09-71	10 ans	7 mois
DESBIENS, Gérard	02-09-73	8 ans	7 mois

AUTOBUS CHARLEVOIX INC.

RACINE, Roland	-09-69	12 ans	7 mois
TREMBLAY, Moise	-09-70	11 ans	7 mois
DUFOUR, Jacques	-09-71	10 ans	7 mois
NERON, Eddy	-09-71	10 ans	7 mois
LAVOIE, Jean-Baptiste	-09-73	8 ans	7 mois
NERON, Rémi	-09-75	6 ans	7 mois
TREMBLAY, Benoît	-09-76	5 ans	7 mois
BOUDREAU, Bertrand	-02-78	4 ans	1 mois

ANNEXE " C "

SECURITE D'EMPLOI

ARTICLE 1

Un salarié régulier mis à pied pour quelque raison que ce soit, sauf pour congédiement, devient un salarié en disponibilité.

ARTICLE 2

Une liste de disponibilité est créée et administrée par le syndicat. Tout salarié régulier en disponibilité y est inscrit chaque fois qu'il est mis à pied, conformément à l'article 1 ci-dessus. L'inscription se fait par ordre d'ancienneté. Le rappel s'effectue par ordre d'ancienneté, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales du poste. Le salarié a droit de refuser un ou des rappels sans pour autant être rayé de la dite liste.

ARTICLE 3

L'employeur s'engage à embaucher, d'abord en se référant à la liste prévue à l'article 2. Si aucun salarié ne lui est envoyé dans un délai de deux (2) jours ouvrables de sa demande, il peut alors embaucher de l'extérieur. Le salarié embauché en vertu du présent article bénéficie des dispositions de la convention collective dès son embauchage par le nouvel employeur et son ancienneté débute le premier jour de son embauchage. S'il retourne chez son ancien employeur, il le fait avec tous ses droits et avantages, conformément à son ancienneté accumulée. Pour les fins de la liste de disponibilité prévue à l'article 2, l'ancienneté est le total des services accumulés chez un ou plusieurs des employeurs visés par les présentes.

ARTICLE 4

La présente engage chacune et toutes les compagnies de transport scolaire ci-après mentionnées, à savoir:

AUTOBUS LA MALBAIE INC.
AUTOBUS CHARLEVOIX INC.
AUTOBUS ST-FIDELE ENR.
GERARD DUCHESNE.