

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

'82 MAR -2 8 59

'82 FEV 23 14 19

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1982 05 19  
M.T.M.S.R.

AUTOBUS COUTURE ET CAHILL INC.  
TRANSPORT P.F. COUTURE INC.  
TRANSPORT CAHILL INC.

et

CHAUFFEURS D'AUTOBUS ET DE LIMOUSINES  
ET TRAVAILLEURS AFFILIES  
, LOCAL 275

ORIGINAL

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES	1 - 2
ARTICLE 5 - GREVE ET LOCK OUT PROHIBE	2
ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE	3
ARTICLE 7 - TABLEAU D'AFFICHAGE	3
ARTICLE 8 - REPRESENTANT SYNDICAL	3 - 4
ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	4 - 5
ARTICLE 10 - ARBITRAGE	5 - 6
ARTICLE 11 - ANCIENNETE	6 - 7
ARTICLE 12 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE	7 - 8
ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL	9 - 10
ARTICLE 14 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	10
ARTICLE 15 - SALAIRES	10
ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES	11
ARTICLE 17 - CONGES PAYES	11
ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX	11
ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 20 - DISPOSITIONS GENERALES	12
ARTICLE 21 - PANNES ET ACCIDENTS	13
ARTICLE 22 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	13
ARTICLE 23 - CONGE DE JURE OU TEMOIN	13
ARTICLE 24 - ALLOCATION DE DEPLACEMENT	13
ARTICLE 25 - CHAUFFEURS OCCASIONNELS	13 - 14
ARTICLE 26 - DUREE	14
SIGNATURES	14
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES	15

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

### ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

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

### ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La compagnie reconnaît l'Union des Chauffeurs d'Autobus et de Limousines et Travailleurs Affiliés, Local 275, comme le seul représentant de ses chauffeurs d'autobus, tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre en date du 24 mars 1981 et qui se lit comme suit: "Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau".

### ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'union reconnaît que le droit de diriger et de gérer l'entreprise appartient à la compagnie. Toutefois, dans l'exercice de ce droit, la compagnie doit se conformer aux stipulations de la présente convention.

### ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants signifient:
- 4.02 "Salarié régulier" désigne tout salarié qui compte soixante (60) jours de service continu pour la compagnie.
- 4.03 "Salarié en probation": pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation prévue au paragraphe 4.02 ci-dessus. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté de tel salarié datera du jour de son embauchage. Durant qu'il complète sa période de probation, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'employeur concernant une démotion, une promotion, un transfert, une mise-à-pied, un rappel, ni la procédure de règlement des griefs par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 4.04 "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, ou en complément de la main d'oeuvre. Pour une période temporaire très courte.
- 4.05 "Voyage charte-partie" signifie un voyage nolisé par un groupe particulier de passagers, selon un prix déterminé à l'avance.
- 4.06 "Chauffeur d'autobus" désigne un salarié affecté à la conduite d'un autobus, détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi, et qui subit avec succès tout examen physique pouvant être exigé par l'employeur ou les autorités gouvernementales.

- 4.07 "Chauffeur homme de service" désigne un salarié affecté à la conduite des autobus mais qui entre ses affectations travaille comme homme d'entretien.
- 4.08 "Mécanicien chauffeur" désigne un salarié qui travaille comme mécanicien et qui peut être appelé à conduire un autobus.
- 4.09 "Voyage para-scolaire" signifie tout voyage d'écopliers sur un parcours autre que sur un parcours régulier et effectué soit à l'intérieur ou en dehors des heures normales de travail.
- 4.10 "Grier" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 4.11 "Mise-à-pied" signifie une perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.
- 4.12 "Rappel" signifie tout rappel au travail après une mise-à-pied temporaire.
- 4.13 "Parcours" signifie le chemin que doit suivre un autobus ou un véhicule d'écopliers pour franchir la distance entre:
1. le premier lieu embarcadère et le dernier lieu débarcadère, que ce dernier lieu débarcadère soit ou non la dernière destination, et
  2. le dernier lieu débarcadère et le premier lieu embarcadère à la condition que ce dernier lieu débarcadère ne soit pas la dernière destination.
- 4.14 "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.
- 4.15 "Voyage spécial" signifie lorsque le service d'un autobus est loué pour le transport de voyageurs à un prix déterminé par voyageur, tel que défini à l'article 1 b) de l'Ordonnance générale # 17 (1969).
- 4.16 "Voyage inter-école" signifie un transport requis pour permettre à des écopliers 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.
- 4.17 "Assignation" constitue les heures de travail quotidiennes à l'intérieur desquelles un chauffeur exécute une affectation de travail définie par l'employeur.

#### ARTICLE 5 - GREVE ET LOCK-OUT PROHIBE

- 5.01 Au cours de la présente convention, la compagnie ne fera aucun lock-out.
- 5.02 Au cours de la présente convention, il n'y aura aucune grève, aucun arrêt de travail total ou partiel, ni aucune espèce de ralentissement de travail de la part d'un salarié ou d'un groupe de salariés avec ou sans la participation de l'union, ni aucune participation par un salarié à quelque piquetage que ce soit contre la compagnie.
- 5.03 S'il y a violation de la clause précédente, tout salarié impliqué pourra être congédié ou soumis à toute mesure disciplinaire. Dans tel cas, le salarié ne pourra avoir recours à la procédure de grief, sauf pour déterminer si de fait, il a violé ou non les dispositions du paragraphe 5.02.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les nouveaux salariés devront, comme condition d'emploi, devenir membres de l'union dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.
- 6.02 L'union fournira à la compagnie les formules de retenue syndicale qui seront signées par tout nouveau salarié le jour où il est embauché. Tous les nouveaux salariés devront, comme condition d'emploi, autoriser la compagnie, sur une formule fournie par l'union et approuvée par la compagnie, à déduire de la première paie de chaque mois, les cotisations mensuelles de l'union et remettre tel montant au secrétaire-trésorier de l'Union des Chauffeurs d'Autobus et de Limousines et Travailleurs Affiliés, Local 275, le tout accompagné d'une liste des noms des salariés pour lesquels telles déductions ont été faites et ce, pas plus tard que le vingtième (20ième) jour de chaque mois pendant lequel telles déductions ont été effectuées. Telle autorisation restera en effet pour la durée de cette convention.
- 6.03 Tous les salariés, tel que défini à l'article 6.02, devront, comme condition d'emploi continu, autoriser la compagnie à déduire le montant d'initiation de l'union en versements de vingt-cinq dollars (\$25.00) par mois une fois la période de probation complétée. Ces déductions se continueront jusqu'au paiement complet des frais d'initiation. La compagnie s'engage à remettre les montants d'argent ainsi déduits au bureau-chef de l'union, le tout accompagné d'une liste des noms des salariés pour lesquels ces déductions ont été faites, ce en même temps que la remise des cotisations syndicales.

ARTICLE 7 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 7.01 La compagnie consent à permettre l'affichage des avis d'assemblées ou d'activités de l'union sur un tableau d'affichage placé en évidence aux endroits désignés à cette fins. Aucun avis d'activités syndicales ne sera affiché sans avoir été, au préalable, approuvé par le gérant ou son représentant.

ARTICLE 8 - REPRESENTANT SYNDICAL

- 8.01 La compagnie reconnaît à l'union le droit de désigner un capitaine d'atelier et des assistants pour représenter les salariés et leur servir de porte-parole auprès de la compagnie; au maximum deux (2) personnes (incluant le capitaine d'atelier) pourront s'absenter pour les fins prévues au présent article. Pour pouvoir devenir capitaine d'atelier, tout salarié devra avoir un (1) an d'ancienneté avec la compagnie.
- 8.02 Il est convenu cependant qu'un salarié qui agit comme capitaine d'atelier ou comme assistant devra néanmoins exécuter tout travail normal et que ses fonctions syndicales ne devront nullement l'entraver.
- 8.03 L'union avisera, par écrit, la compagnie du nom de son capitaine d'atelier et de ses assistants et la compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître tant qu'elle n'aura pas reçu cet avis.
- 8.04 En considération de ses fonctions, le capitaine d'atelier jouira d'un statut d'ancienneté préférentielle, en ce sens qu'il sera l'avant-dernier mis à pied et le premier à être rappelé au travail, le cas échéant, et à la condition qu'il puisse immédiatement satisfaire aux exigences et aux qualifications pour le travail disponible.

- 8.05 a) Le capitaine d'atelier a pour responsabilité de porter tout grief à l'attention de la compagnie, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants de la compagnie dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs et des plaintes.
- b) Les délégués ou officiers syndicaux (pas plus que le nombre prévu à 8.01) peuvent s'absenter, sans paie, de leur travail pour assister aux assemblées de directives de l'union et aux séances de négociations au cours des cent vingt (120) jours précédant l'expiration de la convention collective et lors des négociations de cette convention collective de travail, pourvu que la compagnie ait été avisée, par écrit ou par télégramme, quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance.
- 8.06 Aucun permis d'absence, en tant que représentant syndical, ne sera accordé avant d'avoir fait l'objet d'un avis écrit de l'union à la compagnie et d'avoir fait l'objet d'un consentement mutuel de l'union et de la compagnie; pareille entente devra déterminer la durée du permis d'absence. Dans ce cas, l'ancienneté continue de s'accumuler.
- 8.07 L'agent d'affaires de l'union, désirant entrer dans les établissements de la compagnie dans l'exercice de ses fonctions d'administration de la présente convention, doit toujours, au préalable, obtenir la permission du gérant général ou de son représentant.
- 8.08 La compagnie avisera immédiatement l'union, par courrier recommandé ou télégramme, de la suspension ou du congédiement d'un capitaine d'atelier ou d'un assistant. Tant que la compagnie ne s'est pas conformée à cette procédure, les délais pour la production du grief sur le congédiement ou la suspension ne courent pas.
- 8.09 La compagnie accordera à un salarié délégué officier de l'union, la permission de s'absenter, sans solde et ce, pour lui permettre de vaquer à des activités syndicales officielles, à la condition que l'union avise la compagnie par écrit, au moins une (1) semaine à l'avance et ce, pour une période maximum annuelle de quinze (15) jours ouvrables.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Les plaintes provenant de l'interprétation, de l'application ou d'une prétendue violation des dispositions de cette convention, par l'une ou l'autre des parties, constituent un grief. Les parties devront régler ce grief de la façon suivante.
- 9.02 PREMIERE ETAPE:
- Afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié concerné, accompagné ou non du capitaine d'atelier, doit d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.
- 9.03 DEUXIEME ETAPE:
- Si une plainte est soumise par écrit au supérieur immédiat par le salarié concerné, en dedans de dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui causa le litige, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu à moins que le salarié concerné ne suive cette procédure.
- 9.04 Tout grief déposé par l'employeur doit être soumis par écrit au capitaine d'atelier, dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui donna naissance au grief.

9.05 GRIEF DE GROUPE:

S'il survient un grief de même nature qui touche un groupe de salariés, l'union doit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui a donné naissance au grief, soumettre par écrit le grief en commençant à la deuxième étape, c'est-à-dire au supérieur immédiat.

9.06 TROISIEME ETAPE:

Si le supérieur immédiat ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief doit être soumis par l'agent d'affaires de l'union au président de l'employeur, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent. Le président de l'employeur doit donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.

9.07 Dans le cas d'un grief de l'employeur, si le capitaine d'atelier de l'union ne peut régler le grief dans les dix (10) jours ouvrables après qu'on le lui a présenté, le président de l'employeur soumet le grief à l'agent d'affaires de l'union dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent. L'agent d'affaires de l'union doit donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.

9.08 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par aucun de ses supérieurs.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 Tout grief concernant l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la présente convention peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, de la manière prévue ci-après, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception par l'union ou l'employeur de la décision rendue par le président de l'employeur ou l'agent d'affaires de l'union, selon le cas. Toute entente écrite à l'une ou l'autre des étapes ci-haut décrites est exécutoire et lie les parties.

10.02 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage, transmet à l'autre partie un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis doit exposer le litige en cause en termes précis et mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, en indiquant la ou les clauses invoquées. L'avis doit également indiquer la nature du redressement recherché.

10.03 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cette fin, dans les dix (10) jours ouvrables de la déférence à l'arbitrage, chacune des parties doit soumettre à l'autre le nom d'un arbitre; à défaut de telle soumission ou d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.

10.04 1. Pouvoir de l'arbitre

L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause; il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.

2. Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour:

a) maintenir la décision de l'employeur;

10.04 ... 2. b) réinstaller le salarié avec tous ses droits et lui rembourser le salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins ce qu'il a pu gagner ailleurs résultant d'une activité compensatoire à cette suspension ou à ce congédiement ou compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement.

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

10.05 Frais d'arbitrage:

Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique sont partagées également entre les deux (2) parties aux présentes.

10.06 Les limites de temps ci-dessus mentionnées aux articles 9 et 10, peuvent être prolongées après entente écrite entre les parties.

#### ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 Le mot "ancienneté" désigne le nombre d'années de service continu au crédit d'un salarié depuis son dernier embauchage à la compagnie.

11.02 Perte d'ancienneté:

L'ancienneté et les droits qui s'y rattachent sont dits continus aussi longtemps qu'ils ne sont pas rompus pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. séparation volontaire
2. congédiement pour juste cause
3. défaut de retourner au travail après en avoir été avisé suivant l'article 13.04
4. refus d'accepter un offre d'emploi dans son occupation régulière, sous réserve de l'application de la clause 13.04
5. absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail excédant douze (12) mois de calendrier;
6. mise-à-pied excédant douze (12) mois de calendrier.
7. absence du travail sans permission.

11.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la compagnie, ne constituent pas une interruption de service. Si un tel congé sans solde est accordé par la compagnie, un avis écrit sera donné à l'union et devra inclure la durée définie dudit congé, s'il s'agit d'un congé d'une durée d'un (1) mois et plus.

11.04 Liste d'ancienneté:

La compagnie fournit à l'union, par courrier, au cours du mois d'octobre de chaque année, les listes contenant par ordre d'ancienneté, pour chaque groupe, le nom, le numéro d'assurance-sociale et la date d'embauchage de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

- 11.05 La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, trente (30) jours après l'affichage, à moins que le salarié ne fasse des représentations à la compagnie pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste.

ARTICLE 12 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

- 12.01 a) Pour les fins d'application du droit d'ancienneté, les salariés sont répartis en groupes distincts à savoir:

1. les salariés réguliers
2. les salariés en probation

- b) Advenant l'embauchage de nouveaux salariés au garage, un nouveau groupe sera créé, soit celui de préposés au garage.

12.02 Promotion - fonction vacante - nouvelle fonction:

- a) Dans les cas de promotion, fonction vacante et nouvelle fonction, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables à cet effet et le ou les salariés qui désirent obtenir telle classe d'emploi ou telle promotion doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage, en apposant leur signature sur l'avis affiché.
- b) Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise à l'union. Il est convenu que pendant cette période d'affichage, ladite classe d'emploi est remplie temporairement, si possible par le candidat ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la tâche.
- c) Afin d'éviter des déplacements successifs suite à l'ouverture d'un poste vacant, le principe général de l'utilisation de l'ancienneté ne s'applique que dans les cas où il y a une augmentation de salaire.

12.03 Mise-à-pied et réembauchage:

Dans tous les cas de mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté dans le groupe concerné est le premier à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail du groupe concerné. Tout salarié régulier mis à pied a une priorité d'emploi sur tout salarié occasionnel.

12.04 Rappel au travail:

Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises-à-pied à l'intérieur de chacun des groupes.

- 12.05 Lors de rappel, un salarié est avisé selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue, quinze (15) jours avant la date de la reprise du travail. Copie de cet avis est transmise à l'union. Le salarié ainsi rappelé au travail doit retourner la carte réponse dans les sept (7) jours avant la reprise du travail, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

- 12.05 Dans les cas urgents, un rappel pourra être fait par télégramme: dans les quarante-huit (48) heures de la réception du télégramme, le salarié devra informer la compagnie de son intention d'accepter ou de refuser le rappel. Le salarié qui accepte le rappel, doit se présenter au travail dans un délai de cinq (5) jours de la réception du télégramme. Ce délai ne s'applique pas dans les cas de maladie ou accident.
- 12.06 Il est de la responsabilité du salarié d'informer la compagnie et l'union de son adresse.
- 12.07 Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté.
- 12.08 L'attribution à quiconque et par l'employeur, de tout travail de transport déjà visé par un contrat avec une Commission Scolaire ne doit pas avoir pour effet de causer ou prolonger des mises-à-pied ou des licenciements de salariés réguliers.
- 12.09 Sauf pour fins d'entraînement de nouveaux salariés ou dans des cas d'urgence, un salarié au service de l'employeur, non régi par la présente convention, ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention. Toutefois, si aucun salarié ne peut ou ne veut faire le travail à être effectué, l'employeur aura recours à des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation. Le travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention peut être fait également par les propriétaires. Les conjoints et les enfants des propriétaires pourront remplacer les salariés ayant le moins d'ancienneté.
- 12.10 Répartition des voyages spéciaux et charte-partie:
1. Au début de septembre de chaque année, les salariés désireux d'effectuer des voyages à charte-partie et spéciaux, en dehors des heures de transport régulier, en informent la compagnie sur un bulletin d'application. L'application vaut pour une période de douze (12) mois, indépendamment de la mise-à-pied pendant les vacances scolaires.
  2. Les voyages sont répartis par ordre d'ancienneté, parmi les salariés qui ont fait application et qui remplissent les exigences normales de la fonction.
  3. Advenant qu'aucun salarié ne soit disponible pour effectuer un voyage, ce travail pourra être fait aussi par d'autres personnes non comprises dans l'unité de négociation.
- 12.11 Répartition des circuits scolaires:
1. Règle générale, la compagnie convient que chaque salarié reprend au début de l'année scolaire, le circuit qu'il avait à la fin de l'année scolaire précédente.
  2. La compagnie affiche, une fois par année, soit au cours de la première semaine de novembre, à l'intention de tous les salariés, les circuits qui sont en vigueur pour l'année scolaire. A cette fin, dans la période ci-haut précitée, la compagnie met à la disposition des salariés pour exprimer leur choix, les circuits qui sont en vigueur tenant compte de l'ancienneté et des exigences de la tâche.
  3. La compagnie convient de ne pas changer de circuit un salarié sans raison valable. Dans certains cas et pour des raisons sérieuses, si la compagnie modifie le circuit d'un salarié, elle doit fournir par écrit les raisons de telle modification au salarié, avec copie à l'union.

- 12.11
4. Dans le cas d'application du paragraphe 3 ci-dessus, le salarié possédant le moins d'ancienneté pourra être obligé de changer de circuit afin de permettre telle modification.
  5. Advenant qu'un circuit devienne dépourvu de son titulaire, un salarié possédant plus d'ancienneté pourra le réclamer avant tout nouveau salarié. A l'occasion d'une telle réclamation, il ne pourra y avoir plus de deux changements de circuits.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

13.01 Chauffeur d'autobus:

- a) La semaine normale de travail des salariés visés par la présente convention est de trente (30) heures réparties en cinq (5) jours. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service tel qu'établi par la ou les commissions scolaires concernées.
- b) La semaine normale de travail des salariés visés par la présente convention est de vingt-quatre (24) heures réparties en cinq (5) jours. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service tel qu'établi par la ou les commissions scolaires concernées.

Mécanicien-chauffeur:

- c) La semaine normale de travail des mécaniciens-chauffeurs est de quarante-quatre (44) heures réparties en cinq (5) jours. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins.

13.02 Tout salarié requis de se rapporter au garage doit être au poste au moins dix (10) minutes avant le moment prévu pour chaque départ suivant son assignation, afin de permettre, s'il y a lieu, l'appel d'un suppléant ou prévoir une relève de dernier instant. Le salarié qui ne peut être présent pour cause de maladie, doit en avertir la compagnie au moins une (1) heure avant le début de sa journée de travail, le plus vite possible et certificat médical, après trois jours et plus.

13.03 a) Les salariés reçoivent une semaine complète de salaire pour toutes les semaines travaillées au cours de l'année académique, en autant qu'ils travaillent le nombre de jours requis dans la semaine, à l'exception des semaines suivantes qui seront rémunérées au pro-rata des jours travaillés:

- la première semaine de l'année académique;
- la dernière semaine de l'année académique.

Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-dessus, lorsque les opérations de l'employeur sont arrêtées à cause d'une grève ou pour tout autre raison et que le transporteur a cessé d'être payé intégralement, le salarié sera alors mis à pied pendant la période de l'arrêt de travail.

13.03 b) Pour cause de tempête ou il n'y a pas d'école, c'est-à-dire, quand les transports ne font pas leurs trajets réguliers, les chauffeurs devront au moment où les chemins seront praticables, se rendre à leur autobus pour vérification de son transport afin qu'elles soient aptes à reprendre son trajet le lendemain selon 13.04 et déblaiement de la neige sur l'autobus.

- 13.04 Les chauffeurs d'autobus scolaires font les travaux à être effectués sur leurs véhicules tel que le balayage, vérification de l'huile du moteur, vérification et plein d'essence, vérification et nettoyage des feux clignotants, feux de direction, feux d'arrêt, nettoyage du pare-brise et de la vitre arrière, vérification des pneus avant chaque départ et doivent avertir le répartiteur de toute défectuosité après chaque arrivée.
- 13.05 Chaque salarié doit effectuer le travail qu'il a choisi ou qui lui a été assigné suivant les dispositions des paragraphes 12.01 a) b) ou c) des présentes. De plus, chaque chauffeur doit effectuer tout autre travail de chauffeur d'autobus qui lui sera offert durant sa journée régulière de travail, à l'exception de ce qui est prévu à l'article 14 des présentes.

#### ARTICLE 14 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Le travail exécuté en plus de la semaine normale prévue à l'article 13.01 a) b) et c) ci-dessus, est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%). Ceci ne comprend toutefois pas les voyages para-scolaires, spéciaux, à charte-partie et le travail accompli par l'homme de service.
- 14.02 Les heures supplémentaires prévues à l'article 14.01 à être effectuées sont réparties par ordre d'ancienneté, entre les salariés qui peuvent en faire, à moins que le travail requis ne puisse être rempli selon les exigences normales de la tâche. Il est entendu que celui qui à ce moment-là fait le travail, l'exécute et le termine.

#### ARTICLE 15 - SALAIRES

- 15.01 Tout salarié régi par la présente convention collective est rémunéré selon les taux établis dans l'Annexe "A" jointe aux présentes.
- 15.02 Paie:  
Le salarié est payé par chèque, le jeudi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.
- 15.03 Bulletin de paie:  
Sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les détails suivants:
1. le nom de la compagnie
  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 effectif
  7. le salaire net et les déductions.
- 15.04 La compagnie remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ, au moins une (1) semaine à l'avance.
- La compagnie remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses bénéfices marginaux.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES

16.01 Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à des vacances chômées et payées sur la base des gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 15 décembre d'une année au 14 décembre de l'année suivante, selon les modalités ci-après énumérées:

<u>Qualification</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
Un jour à un an	Un jour de congé par mois	4%
Un an à trois ans	Deux (2) semaines	4%
Trois ans à cinq ans	Deux (2) semaines	4 1/2%
Cinq à sept ans	Deux (2) semaines	5%
Sept ans à dix ans	Deux (2) semaines	5 1/2%
Dix ans et plus	Deux (2) semaines	6%

16.02 La période normale pour prendre le congé annuel se situe pendant le congé scolaire des fêtes de Noël et du Jour de l'An, ainsi que du congé de Pâques.

16.03 Date du paiement:

La paie de vacances à laquelle le salarié a droit en vertu du paragraphe précédent, lui sera remise au cours de la dernière semaine précédant son départ pour le congé des fêtes de Noël et le congé de Pâques.

16.04 Résiliation du contrat de travail:

Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due pour la période de vacances.

ARTICLE 17 - CONGES PAYES

17.01 Les congés statutaires et jours pédagogiques qui surviennent au cours de l'année académique et qui se trouvent rémunérés en vertu des dispositions de la clause 13.03, compensent pour les jours de fête chômés et payés obligatoires conformément à la Loi 126 sur les Normes Minimales de Travail.

ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

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

1. lors du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés, dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend le conjoint, le père, la mère, les enfants, le frère, la soeur, le beau-père et la belle-mère.
2. Dans les cas ci-dessus, si les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles du lieu de son domicile, le salarié a droit à un (1) jour additionnel (le lendemain de l'évènement), s'il s'agit d'un jour ouvrable. Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
3. Ces jours ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances du salarié ou avec un jour de congé autorisé.
4. L'employeur pourra exiger une preuve attestant toute absence.

ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, la compagnie communique au salarié concerné un avis écrit, avec copie à l'union, donnant les précisions à ce sujet.
- 19.02 La compagnie doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose. Tel avis doit être transmis à l'Union.
- 19.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure des griefs, y compris l'arbitrage.
- 19.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après douze (12) mois, sauf dans le cas d'infraction pénale ou criminel le rapport sera retiré après vingt quatre (24) mois.
- 19.05 Un congédiement n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié si celui-ci est réinstallé.
- 19.06 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.

ARTICLE 20 - DISPOSITIONS GENERALES

- 20.01 La compagnie doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses salariés. La compagnie, le salarié et l'union 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.
- 20.02 Accident de travail:  
Dans le cas où un salarié est victime d'un accident, la compagnie lui fournit le médecin de son choix dès qu'il est en état de faire connaître ce choix et qu'il juge à propos d'user de son privilège.
- 20.03 a) Le salarié accidenté est transporté aux frais de la compagnie, immédiatement soit à l'hôpital, soit chez le médecin ou à sa résidence.  
b) Partout où il se trouve plus d'un hôpital à l'endroit où la victime doit être traitée, cette dernière peut désigner celui de son choix.
- 20.04 Le salarié subissant une blessure légère doit se présenter immédiatement à la compagnie.  
Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement à la compagnie par le blessé lui-même, s'il le peut ou par tout témoin. La compagnie fait le rapport nécessaire à la Commission des Accidents du Travail et copie de ce rapport est remise au salarié.
- 20.05 Le salarié victime d'un accident de travail reçoit l'équivalent de son salaire perdu le jour de l'accident, les journées subséquentes seront payer conformément à la fois.

ARTICLE 21 - PANNE ET ACCIDENTS

- 21.01      Lorsqu'une panne se produit, le salarié avise, dans le plus bref délai possible, l'un ou l'autre des représentants de la compagnie et attend les instructions de ce dernier.
- 21.02      Le chauffeur est tenu de faire rapport à la compagnie, sur des formules fournies par celle-ci, de tout accident endommageant le véhicule qu'il conduit ou causant des dommages à autrui et doit remettre à la compagnie un rapport détaillé concernant les circonstances de l'accident, le jour même de l'accident ou le jour suivant, s'il n'est pas en mesure de le faire le jour même. Une copie du rapport sera soumise au salarié.

ARTICLE 22 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 22.01      La compagnie fournit aux chauffeurs, une salle de toilette propre, sanitaire et la température y est maintenue à un degré convenable. au bureau chef de la compagnie ainsi qu'à Percé. Les salariés qui négligent de coopérer afin de maintenir la propreté de ce lieu seront sujets à des mesures disciplinaires.

ARTICLE 23 - CONGE DE JURE OU TEMOIN

23.01      JURE:

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

TEMOIN:

Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'employeur est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la Cour.

ARTICLE 24 - ALLOCATION DE DEPLACEMENT

- 24.01      La compagnie s'engage à rembourser, pour tout voyage charte-partie, para-scolaire ou spécial de plus de quinze (15) milles, aller seulement, les frais suivants:

Déjeuner:	\$2.00
Dîner:	3.00
Souper:	4.50

Ces repas sont payés lorsque le salarié est appelé à quitter son port d'attache avant 6:30 heures le matin, 11:30 heures le midi et 17:00 heures le soir. Le prix de la chambre sera assumé par la Compagnie qui en aura fait la réservation et ceci à condition que l'endroit soit acceptable. Si non reçu de caisse.

ARTICLE 25 - CHAUFFEURS OCCASIONNELS

- 25 01      La compagnie convient que lorsqu'il sera nécessaire d'employer des chauffeurs occasionnels comme complément à la main d'oeuvre régulière, les conditions suivantes s'appliqueront.

- 25.02 La compagnie devra déduire à tous les chauffeurs occasionnels qui travaillent plus de quinze (15) heures dans un mois, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent devront être remises à l'union suivant les stipulations de l'article 6, accompagnées de la liste des noms des personnes pour lesquelles ces sommes d'argent sont remises.
- 25.03 Les chauffeurs occasionnels, à l'exclusion des salariés réguliers mis à pied, recevront le même taux minimum que les salariés réguliers de la catégorie concernée, mais ne seront pas autrement régis par les termes de cette convention.

ARTICLE 26 DUREE

- 26.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 août 1983 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grande-Rivière, Québec, ce 29.ième jour de Janvier... 1983.

AUTOBUS GOLF ET CARTS INC.

TRANSPORT P.F. COUTURE INC.

CHAUFFEURS D'AUTOBUS ET DE LIMOUSINES  
ET TRAVAILLEURS AFFILIES, LOCAL 275

TRANSPORT P.F. COUTURE INC.  
STE-THERÈSE DE GASPÉ  
C.P. 75. P. QUÉ., G0C 3B0

PAR: Frederic Couture PRES.

Hector Bugold

Robert Williams

SMF

- 25.02 La compagnie devra déduire à tous les chauffeurs occasionnels qui travaillent plus de quinze (15) heures dans un mois, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent devront être remises à l'union suivant les stipulations de l'article 6, accompagnées de la liste des noms des personnes pour lesquelles ces sommes d'argent sont remises.
- 25.03 Les chauffeurs occasionnels, à l'exclusion des salariés réguliers mis à pied, recevront le même taux minimum que les salariés réguliers de la catégorie concernée, mais ne seront pas autrement régis par les termes de cette convention.

ARTICLE 26 DUREE

- 26.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 août 1983 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grande-Rivière, Québec, ce 29.ième jour de J.4.1983... 1982.

AUTOBUS COUTURE ET CAHILL INC.

*pour Maurice Cahill*  
*Bernard Couture*

Autobus Couture & Cahill Inc.  
Grande-Rivière, P.Q.  
TÉL. 385-3234

*BMP*

CHAUFFEURS D'AUTOBUS ET DE LIMOUSINES  
ET TRAVAILLEURS AFFILIES, LOCAL 275

*Robert Guélin*

*Mario G...*

\_\_\_\_\_

- 25.02 La compagnie devra déduire à tous les chauffeurs occasionnels qui travaillent plus de quinze (15) heures dans un mois, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent devront être remises à l'union suivant les stipulations de l'article 6, accompagnées de la liste des noms des personnes pour lesquelles ces sommes d'argent sont remises.
- 25.03 Les chauffeurs occasionnels, à l'exclusion des salariés réguliers mis à pied, recevront le même taux minimum que les salariés réguliers de la catégorie concernée, mais ne seront pas autrement régis par les termes de cette convention.

ARTICLE 26 DUREE

- 26.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 août 1983 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grande-Rivière, Québec, ce 29.ième jour de J. .... 1981.

TRANSPORT CAHILL INC.  
TRANSPORT CAHILL INC.  
C.P. 11, PERCÉ, QUÉ.  
G0C 2L0

Jos. Meunier

B.M.

CHAUFFEURS D'AUTOBUS ET DE LIMOUSINES  
ET TRAVAILLEURS AFFILIES, LOCAL 275

David L. Lecomte

Robert L. Lecomte

ANNEXE A

ECHELLE DES SALAIRES

<u>Poste occupé</u>	<u>09-81 au 31-12-81</u>	<u>01-01-82 au 30-06-82</u>	<u>01-09-82 au 30-06-83</u>
Chauffeur mécanicien 44 heures	\$ 320.00	\$ 330.00	\$ 350.00
Chef d'équipe disponible 44 heures	\$ 275.00	\$ 280.00	\$ 300.00
Chauffeur disponible matin midi et soir de 40 heures	\$ 240.00	\$ 248.00	\$ 268.00
Chauffeur matin, midi et soir de 30 heures	\$ 225.00	\$ 235.00	\$ 255.00
Chauffeur matin et soir ne pouvant retourner chez lui	\$ 230.00	\$ 240.00	\$ 260.00
Chauffeur matin et soir de 24 heures	\$ 210.00	\$ 220.00	\$ 230.00
Chauffeur de ligne 44 heures	\$ 280.00	\$ 300.00	\$ 320.00

Clauses supplémentaires: Durant un arrêt pédagogique ou tout autre arrêt des transports écoliers le chauffeur devra rester à la disposition de la Compagnie et ce pour tout autre voyage spécial qui serait à effectuer qui serait à l'intérieur de ses heures normales de travail, et cela pour la journée même, aucune heure ne pourra être rapportée sur une autre journée. Pour toute heure supplémentaire c'est-à-dire passée les heures d'école, le tarif à taux supplémentaire s'appliquera.

Le chauffeur disponible sera à la disposition de la Compagnie pour tout voyage spécial qui serait à effectuer à l'intérieur de ses heures normales de travail.

Note no. 1: Advenant que le pourcentage de majoration des contrats de l'employeur avec le ministère des Transports soit supérieur à huit et demie pour cent (8.5%) pour l'année 1982/1983, un rajustement maximum de deux pour cent (2%) sera fait sur les taux de salaire au 1er septembre 1982.

ANNEXE B

.01

Le chauffeur de ligne pourra à l'occasion se faire remplacer le samedi, à ses frais par un autre chauffeur à condition qu'un préavis de quarante huit (48) heures soit donné à l'employeur et que le remplaçant soit compétant.

.02

Advenant une mise à pied à l'une des compagnies, les chauffeurs syndiqués auront une priorité d'emploi sur tout autre chauffeur non syndiqué et ceci à n'importe quel des trois compagnies (Transport Cahill Inc., Transport P.F. Couture Inc. et Autobus Couture et Cahill Inc.) dans le cas d'ouverture de nouveaux postes, ou de départ d'un employé.