



**DÉPÔT**

29232-03

Dépôt N°: **8 6 1 0 9 9 7**

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

Certificat accordé  Dépôt refusé **09433-4**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>M-29232-03</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>86-10-06</b>	<b>86-10-09</b>		<b>86-10-06</b>	<b>89-06-30</b>	<b>25</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Association des Employés des Autobus Jona 10802 rue Lajeunesse, suite 100 Montréal, Qué H3L 2E8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Autobus Jona Inc 16899 boul Hymus Kirkland, Qué H9H 3L4 avant: Autobus Trudeau M-17924-09 Sereni M-17924-13 Sereni M-29232-01
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Les Entreprises C.T.P.S. Inc Att.: M. Michel Craig 10802 rue Lajeunesse, C.P. 415 Ahuntsic Montréal, Qué H3L 3M9	Région <u>06-06</u> Activité <u>5199 (7)</u> Affiliation <u>12a</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

siège social  
H3L 2E8

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David /sg**

Date: **86-10-17**

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

11:55

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

AUTOBUS JONA INC., corps politique dûment constitué en vertu des lois de la Province de Québec et ayant sa principale place d'affaires et son siège social au 16899, boul. Hymus, Kirkland, Province de Québec,

ci-après appelé: "la compagnie"

**PARTIE DE PREMIERE PART**

ET:

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES AUTOBUS JONA, association professionnelle légalement constituée en vertu de la Loi des syndicats professionnels et ayant son siège social au 10802, rue Lajeunesse, Montréal, H3L 2E8, Province de Québec,

ci-après appelé: "l'association"

**PARTIE DE DEUXIEME PART**

RECÉPTE  
1985 001-9 11:55

*mb*

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

**ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES**

- 1.01 **Salarié** désigne toute personne travaillant pour la compagnie moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation.
- 1.02 **Salarié régulier** désigne tout salarié qui a complété la période d'essai prévue à l'article 5.
- 1.03 **Salarié à l'essai** désigne tout salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 5.
- 1.04 **Salarié à temps partiel** désigne tout salarié qui est affecté pour remplacer les absences ou pour parer à un surcroît temporaire de travail. Ces remplacements ne peuvent permettre à la compagnie d'empêcher un salarié régulier de reprendre immédiatement son poste à son retour au travail quelque soit le moment du retour. Les salariés à temps partiel sont appelés au travail par ordre d'ancienneté et sont assujettis à l'article 5.
- 1.05 **Chauffeur d'autobus scolaire** désigne les salariés affectés au transport scolaire.
- 1.06 Le mot **horaire** désigne l'heure de départ, de parcours et d'arrivée selon le guide hebdomadaire.
- 1.07 Le mot **sortie** désigne tout salarié qui prend le contrôle d'un autobus soit pour l'entrée ou la sortie des élèves.
- 1.08 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la compagnie convient d'aviser le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé.
- Sur demande, la compagnie fournit au syndicat tous les renseignements requis au sujet des modalités d'application des dispositions précitées.
- 1.09 **Poste** désigne un guide hebdomadaire.
- 1.10 **La compagnie** ou l'employeur désigne les Autobus Jona Inc..
- 1.11 **Le syndicat** désigne l'Association des employés des Autobus Jona.
- 1.12 **Grief** désigne toute plainte ou mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective. Le terme "grief" comprend également toute plainte ou mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

- 1.13 Le mot **route** désigne une entrée ou une sortie des élèves effectuée avec ou sans transfert dans une ou plusieurs écoles.
- 1.14 Le mot **assignation** désigne le nombre de sorties et de routes auxquelles un chauffeur d'autobus scolaire est affecté dans une journée de travail.
- 1.15 Le mot **guide hebdomadaire** désigne la somme des assignations déterminées et qui constitue la semaine normale d'un salarié.
- 1.16 Les mots **voyage para-scolaire** désignent un voyage effectué pour le transport d'élèves lors d'activités para-scolaires.
- 1.17 Les mots **voyages spéciaux** désignent tout voyage autre que para-scolaire effectué tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des heures régulières.

## ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la compagnie et le syndicat 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 3 - ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 a) La compagnie reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- b) Le syndicat reconnaît le droit de la compagnie à l'exercice de ses fonctions de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective et des lois.
- 3.02 Les travaux accomplis normalement par les salariés régis par la présente convention ne seront pas accomplis par le personnel exclu de l'unité de négociation, sauf s'il n'y a aucun salarié de l'unité de négociation de disponible.

- 3.03 Toute modification à un guide hebdomadaire occasionnant un changement de salaire pour le salarié régulier à qui il est attribué entraînera l'affichage de ce guide hebdomadaire selon les dispositions de l'article 17.
- 3.04 a) Un employé (chauffeur d'autobus) sera tenu de procéder quotidiennement à la vérification des points suivants: état des pneus, hauteur de la pédale des freins, pédale d'embrayage, lumières du véhicule, rétroviseurs, trousse de premiers soins, extincteur, barre de fer ou hache, certificat d'immatriculation et certificat d'assurance et fiche technique;
- b) Un employé (chauffeur d'autobus) sera tenu de balayer son véhicule aussi souvent que nécessaire, de tenir propre le tableau de bord du véhicule et de faire le plein d'essence;
- c) Un chauffeur d'autobus qui jouit du privilège de remiser son véhicule à sa résidence personnelle est tenu, en plus d'exercer les devoirs prévus aux paragraphes a) et b), de procéder à la vérification du niveau d'huile et d'eau, de brancher son véhicule lorsque les froids débiteront et de laver son véhicule.
- 3.05 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre un salarié et la compagnie n'est valable, à moins qu'elle ne reçoive l'approbation écrite du représentant syndical et de l'exécutif.
- 3.06 Après le deuxième (2e) affichage des guides hebdomadaires en octobre, aucun salarié ne pourra au cours de la durée de la convention collective, de quelque façon que ce soit, changer de route et/ou de guide hebdomadaire avec un ou d'autres salariés sans le consentement écrit du syndicat et de la compagnie.
- 3.07 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

#### ARTICLE 4 - PRATIQUES INTERDITES

- 4.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la compagnie, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou

5discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

- 4.02 Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

#### ARTICLE 5 - PERIODE D'ESSAI

- 5.01 Tout nouveau salarié est soumis à une période d'essai dont la durée est de soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois selon le plus rapproché des deux.
- 5.02 Le salarié en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention; cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 5.03 Si la compagnie reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

#### ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.

- 6.03 La compagnie accepte de remettre à chaque salarié embauché après la signature de la présente convention la formule d'adhésion fournie par le syndicat.

#### ARTICLE 7 - RETENUES SYNDICALES

- 7.01 La compagnie retient, dès la première paie, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet une fois par mois, au plus tard le quinze (15) du mois, les sommes ainsi perçues au trésorier du syndicat. Il incombe à la compagnie de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.
- 7.02 La compagnie perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations mensuelles.
- 7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire Général du Travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, la compagnie retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire Général du Travail ou du Tribunal du Travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.
- Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.
- 7.04 La compagnie indique sur les formules T-4 et TP-4 le montant des retenues syndicales.

#### ARTICLE 8 - DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE

- 8.01 La compagnie fournit mensuellement en double exemplaire, au syndicat et à l'exécutif, les renseignements suivants:
- a) le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus;
  - b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
  - c) le nom des nouveaux salariés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à 8.02;

d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

8.02 Au plus tard le quinze (15) octobre de chaque année, la compagnie fournit au syndicat la liste complète des salariés couverts par la convention en indiquant pour chacun: ses nom et prénom, la classification, le salaire, sa date de naissance, son adresse, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale.

8.03 Le syndicat fournit à la compagnie, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le nom de ses représentants, y compris:

a) le nom des membres de l'exécutif syndical,

b) le nom des membres des divers comités conjoints ou paritaires identifiés aux présentes et créés par les deux parties en cours de convention.

Il communique également à la compagnie toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.

8.04 A la signature de la convention, par la suite à tous les trois (3) mois et au début de septembre de chaque année, la compagnie remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- . nom et prénom,
- . ancienneté,
- . classification.

Dans le même délai et au début de septembre de chaque année, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou la compagnie peut demander la correction de cette liste. A l'expiration du délai de trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si un salarié est absent durant la période d'affichage, la compagnie lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du présent article, cette nouvelle ancienneté a effet rétroactif, sauf en ce qui a trait à la distribution du travail qui sera rétroactif sans compensation monétaire antérieure à la date du grief.

- 8.05 La compagnie remet, sur demande, à tout salarié dont l'emploi prend fin un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi.

#### **ARTICLE 9 - TABLEAU D'AFFICHAGE**

- 9.01 La compagnie met à la disposition du syndicat, dans la salle des chauffeurs, un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant de l'exécutif syndical.

- 9.02 Le syndicat peut afficher sur ce tableau:

- a) tout avis de convocation d'assemblée;
- b) tout autre document signé par un représentant autorisé du syndicat et/ou de l'exécutif local.

- 9.03 **Salle d'attente**

La compagnie met à la disposition des salariés un endroit propre, chauffé et convenablement aménagé lorsque ces derniers seront en attente.

- 9.04 **Stationnement**

La compagnie met à la disposition des salariés un stationnement près de leur travail. L'endroit du port d'attache de chaque salarié doit demeurer le même pour la durée de la convention collective à moins du consentement écrit du syndicat ou du déménagement ou de vente de l'entreprise.

#### **ARTICLE 10 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE**

- 10.01 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur avis de douze (12) heures, s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention, pour assister aux congrès de diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales.

Le nombre de ces journées payées est d'un maximum de six (6) par année pour l'ensemble des membres. Le nombre de jours non payés est sans limite, mais il ne peut y avoir plus de trois (3) salariés à la fois de libérer.

- 10.02 Trois (3) salariés membres du syndicat sont autorisés à s'absenter, sans perte de salaire, aux séances de négociation et conciliation pour le renouvellement de la convention collective.
- 10.03 A l'occasion d'un arbitrage, deux (2) membres de l'exécutif syndical, l'intéressé et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) salariés intéressés ainsi que les témoins pourront s'absenter sans perte de salaire.
- 10.04 Après avis écrit à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, tout membre de l'exécutif peut faire toute enquête nécessaire sur les heures de travail sans perte de salaire, avantages et/ou bénéfices pour tout grief ou mésentente relative à l'application ou l'interprétation de la convention collective.
- 10.05 La compagnie met un local à la disposition du syndicat et que ce dernier peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 10.06 Pour toutes matières ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation chez un représentant de la compagnie.
- A l'occasion d'une rencontre avec un représentant de la compagnie, le salarié peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.
- 10.07 La compagnie reconnaît l'exécutif syndical ou leur substitut, en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci, pour fins de discussions et de règlement de tout grief qui peut survenir durant la présente convention. Lorsque ces derniers seront retenus en réunion avec la compagnie, aucune retenue de salaire ne sera effectuée aux salariés. L'employeur prend les moyens pour que ces réunions se tiennent durant les heures régulières de travail des salariés et des représentants de l'exécutif.
- 10.08 **Congé sans solde pour fonction syndicale**
- S'il s'agit d'une fonction non élective, le salarié doit faire son choix dans un délai de vingt-quatre (24) mois à compter de sa libération.
- 10.09 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.

- 10.10 Au cours des absences prévues aux paragraphes 10.08 et 10.09, le salarié conserve et accumule son ancienneté mais il ne reçoit, ni n'acquiert aucun salaire et autres bénéfices.
- 10.11 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions susmentionnées doit donner à la compagnie un préavis d'au moins quinze (15) jours.
- 10.12 Le salarié bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des dispositions prévues aux affichages - affichage temporaire, affichage annuel, ainsi qu'à tout autre affichage.
- 10.13 Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la compagnie reprend ce salarié à l'emploi qu'il occupait habituellement au moment du début de son congé. Si son emploi n'existe plus, la compagnie l'assignera à un autre emploi dont le taux ou l'échelle de salaire serait équivalent à celui de l'emploi qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.

#### ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

##### 11.01 Définition

Toute plainte ou désaccord survenant entre les parties aux présentes et plus particulièrement une plainte ou désaccord résultant de l'interprétation de l'application ou d'une violation de la présente convention constituera un grief et devra être réglé conformément à la procédure suivante:

##### 11.02 Première étape

Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'occurrence des faits, présenter un grief écrit personnellement au gérant et le plaignant pourra être accompagné par un délégué ou officier. Le gérant devra rendre la réponse, c'est-à-dire sa décision, à celui qui a soumis le grief dans les deux (2) jours ouvrables de sa présentation.

##### 11.03 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans le délai prévu ci-haut ou s'il n'y a pas de réponse tel que prévu à l'article 11.02, il sera référé par écrit, dans les deux (2) jours ouvrables suivant les procédures de la

première (1ère) étape, au président ou son représentant par les officiers de l'association. Le président ou son représentant doit rendre une décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables de la réception du grief aux officiers de l'association.

**11.04 Troisième étape**

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié ou s'il n'y a pas de réponse, tel que prévu à l'article 11.03, le salarié avec l'intermédiaire des officiers élus pourra soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants au conseiller technique qui tentera de régler le grief à la satisfaction des parties. Si le conseiller technique ne peut régler le litige, le salarié, par l'entremise des officiers de l'association, pourra procéder à la quatrième (4e) étape.

**11.05** Nonobstant les dispositions des articles précédents, tout grief concernant l'interprétation, l'application ou préten- due violation des dispositions de la présente convention, peut être présenté par la compagnie ou l'association directement à l'autre partie au moyen d'un avis transmis dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de survenance des faits qui lui donnent ouverture.

**11.06 Quatrième étape**

Tout grief non réglé à la satisfaction de l'une ou l'autre des parties selon la procédure ci-haut décrite doit être référé par elle à l'arbitrage dans les dix (10) jours suivant l'expiration du dernier délai qui y est prévu, au moyen d'un avis écrit adressé à l'autre partie. Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, les parties s'adresseront au Ministre du Travail pour qu'il le désigne.

**11.07** Toute décision de l'arbitre unique sera finale et liera les parties. L'arbitre unique n'aura pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette entente ou de substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision inconciliable avec les termes de cette convention. Tel règlement de cette ou ces décisions devra être exécuté dans les sept (7) jours suivant la décision. Il est entendu que les honoraires et dépenses de l'arbitre impartial seront payés conjointement et également par les parties, tel arbitre devra fixer ses honoraires avant de procéder.

- 11.08 Si l'association requiert les services de ses conseillers juridiques, l'employeur s'engage à les recevoir durant les heures normales de travail pour ce qui a trait à l'application de la convention collective de travail, pourvu que cela ne nuise pas aux opérations normales.
- 11.09 Par entente mutuelle, les parties peuvent procéder à une modification des procédures de griefs. Cependant, l'entente devra être faite par écrit et dûment signée par les parties. Tout accord intervenu par écrit entre la compagnie, l'association et leurs représentants sera final et liera les parties.
- 11.10 Il est entendu que lorsqu'un grief ou plainte aura été formellement formulé, les employés membres du comité de l'association (n'excéderont pas 2) pourront rencontrer le ou les employés lésés et les officiers de la compagnie pour règlement durant les heures de travail ou si possible après et ceci, sans qu'aucune sanction ne soit prise envers tel officier.
- 11.11 Les représentants de l'association impliqués dans la discussion d'un grief ou des affaires syndicales ne subiront aucune perte de salaire pour le temps requis pourvu que dans l'opinion des parties, la compagnie et l'association, ce temps est raisonnable et nécessaire.
- 11.12 La compagnie accordera des congés sans solde à l'officier désigné de l'association qui doit assister à des séances d'arbitrage concernant les parties aux présentes.
- 11.13 Les samedi, dimanche et les jours de congé n'entreront pas en ligne de compte dans le calcul des délais mentionnés à chacune des démarches ci-dessus. Chacun des délais fixés par ces articles est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre la compagnie et l'association intervenue avant son expiration.

#### ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Toute mesure ou avis disciplinaire est adressé par écrit au salarié et contient l'exposé des motifs. Un avis de cette mesure disciplinaire est envoyé au syndicat ou à l'exécutif.
- En toute matière disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à la compagnie.
- 12.02 Sauf dans les cas de moeurs et d'acte criminel, dans tous les cas de congédiement ou suspension, la compagnie doit, au

moins 24 heures à l'avance, rencontrer le salarié concerné et le syndicat pour expliquer les motifs et ce, avant d'imposer la sanction.

Lors de cette rencontre, la compagnie transmet par écrit au salarié, avec copie au syndicat ou à l'exécutif, les raisons qui motivent cette décision.

- 12.03 Copie de tout avis disciplinaire doit être envoyé au syndicat ou à l'exécutif.
- 12.04 Tout salarié convoqué par la compagnie pour des raisons disciplinaires doit être accompagné de son représentant syndical. Cette convocation doit avoir lieu durant les heures normales de travail du salarié et du représentant syndical.
- 12.05 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après six (6) mois de sa commission.
- 12.06 Aucun préjudice ne sera imposé à un salarié en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la compagnie à moins qu'il n'ait fait preuve de négligence dont le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 12.07 Sur demande au gérant, un salarié peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical de l'exécutif.
- 12.08 Une mesure disciplinaire qui est rescindée par la compagnie ou déclarée non fondée par le tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre le salarié.
- 12.09 Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.
- 12.10 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant dûment autorisé du syndicat.

#### ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

- 13.01 L'ancienneté est la durée totale de service d'un salarié à l'emploi de la compagnie, à l'intérieur de l'unité de négociation.

Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est\* comptée par jour travaillé.

L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.

En cas d'embauche de plusieurs employés le même jour, leur ancienneté respective est déterminée par tirage au sort en présence d'un représentant syndical.

13.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé dans l'unité de négociation la période d'essai et elle est calculée à compter de la date d'embauchage dans l'unité de négociation.

13.03 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. mise à pied pendant quinze (15) mois;
2. absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les 24 premiers mois;
3. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents du travail;
4. absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
5. congé de maternité prévu à la présente convention;
6. congé sans solde n'excédant pas un (1) mois.

13.04 Le salarié conserve son ancienneté, mais sans accumulation, dans les cas suivants:

1. absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du 25e au 36e mois de cet accident ou maladie;
2. congé sans solde excédant un (1) mois, à moins d'une disposition expresse ou contraire dans la présente convention;
3. après avoir perdu son permis de conduire pendant une période de quinze (15) mois.

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

1. abandon volontaire de son emploi;

2. renvoi pour cause juste et suffisante;
3. mise à pied excédant quinze (15) mois;
4. un salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation perd son ancienneté après trente (30) jours de calendrier. Cette pratique ne peut s'appliquer qu'une seule fois.

#### ARTICLE 14 - AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 14.01 Aucun salarié régulier ne peut subir une baisse de son salaire régulier suite à une affectation temporaire demandée par la compagnie.
- 14.02 L'ordre d'ancienneté prévaut dans tous les cas de distribution de travail et ce, sur base volontaire.
- 14.03 Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste.
- 14.04 L'employeur affiche du 15 août au 30 août les guides hebdomadaires et distribue temporairement jusqu'à l'affichage annuel les guides hebdomadaires. L'employeur avise l'employé à la fin de chaque année scolaire de la date et de l'heure où le salarié doit se présenter pour exprimer son choix. Cette distribution se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié.

#### ARTICLE 15 - DISTRIBUTION DU TRAVAIL APPLICABLE AUX VOYAGES PARASCOLAIRES ET MODES DE REMUNERATION

- 15.01 Par ordre d'ancienneté, les voyages para-scolaires sont distribués parmi les chauffeurs disponibles qui ont postulé et qui ont manifesté le désir d'en faire (article 15.02); les salariés seront prévenus au moins une journée à l'avance, en autant que faire se peut.
- 15.02 Pour être inscrit sur la liste des voyages para-scolaires, le chauffeur intéressé doit faire parvenir par écrit à l'employeur son désir et ce dernier en transmet copie au syndicat. De plus, le chauffeur devra satisfaire aux exigences du voyage à exécuter. Le chauffeur qui ne désire plus être inscrit sur la liste avise l'employeur par écrit à cet effet et son nom est alors retiré.

- 15.03 Toutefois, si les dispositions du présent article ne peuvent répondre aux voyages para-scolaires à effectuer, il y a obligation pour les salariés d'accomplir les voyages par ordre inverse d'ancienneté, d'abord parmi les salariés qui ont manifesté le désir d'en faire, ensuite parmi les autres salariés, en tenant compte également des exigences des voyages à exécuter et de leur disponibilité par rapport à leur assignation régulière.
- 15.04 **Mode de rémunération**
- a) Tout voyage para-scolaire ou spécial sera rémunéré tel que prévu à l'annexe "A";
  - b) Au cours de ces déplacements, le salarié a droit, sur présentation de pièces justificatives, aux allocations de repas suivantes:
    - . déjeuner : \$5.00 (départ avant 6h00);
    - . dîner : \$7.00 (jours de congé seulement);
    - . souper : \$7.00 (retour après 19h00).
  - c) Lorsque le salarié doit loger dans un établissement dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur lui remet, avant son départ, la carte de crédit de la compagnie pour défrayer le coût de son hébergement;
  - d) Les montants dus au salarié suivant cet article sont payables, en argent, dans les 24 heures suivant son retour.
  - e) Pour les voyages d'une durée de plus d'un jour, la compagnie versera à l'employé un salaire de base de \$85.00.
- 15.05 Lorsque le salarié est appelé à exécuter un voyage para-scolaire ou spécial et que le voyage est annulé alors qu'il s'est rendu au garage pour l'exécuter, il reçoit une indemnité de \$25.00 à titre de rémunération.
- 15.06 Pour les voyages spéciaux, le mode de distribution et le mode de rémunération applicables sont les mêmes que ceux prévus pour les voyages para-scolaires.

**ARTICLE 16 - AFFICHAGE ANNUEL DES GUIDES HEBDOMADAIRES**

- 16.01 a) Entre le 15 octobre et le 31 octobre de chaque année, la compagnie met à la disposition des salariés les assigna-

tions connues à cette date que contient chaque guide hebdomadaire;

- b) pendant la période ci-haut mentionnée, les salariés expriment leur choix par ordre d'ancienneté. A cette effet, la compagnie avise le salarié, au moins une semaine à l'avance, de la date et de l'heure où il doit se présenter pour exprimer son choix. Si le salarié ne se présente pas ou est dans l'impossibilité de se présenter à l'heure et à la date prévues, le syndicat choisit à la place du salarié;
- c) au plus tard dans la première semaine de novembre, tous les guides hebdomadaires ainsi affichés sont attribués ou distribués selon le cas aux salariés et ces derniers doivent les exécuter jusqu'au prochain affichage annuel, à moins que les dispositions de la présente convention permettent ou occasionnent des modifications, déplacements ou mises à pied, la compagnie fait parvenir copie de la liste au syndicat;
- d) les salariés sont avisés à l'avance de tout changement que la compagnie apporte à un ou plusieurs guides hebdomadaires;
- e) advenant que la compagnie acquiert après le deuxième (2e) affichage annuel une route additionnelle le midi de façon régulière, cette même route sera intégrée à l'intérieur d'un guide hebdomadaire de catégorie "B" ou "D" selon le cas, et ce même guide hebdomadaire sera alors reclassifié catégorie "A" ou "C" (annexe "A"). Les chauffeurs détenant un guide hebdomadaire de catégorie "B" ou "D" pourront postuler sur un tel guide hebdomadaire. Ce même guide hebdomadaire sera attribué par ordre d'ancienneté parmi ces chauffeurs. Par la suite, les guides hebdomadaires devenus vacants seront aussi distribués par ordre d'ancienneté.

#### ARTICLE 17 - MUTATIONS VOLONTAIRES

- 17.01 Tout poste vacant, nouvellement créé, modifié, changé (ex. de trois (3) à deux (2) sorties ou de deux (2) à trois (3) sorties, route ajoutée, etc.) couvert par l'accréditation doit être affiché dans les 24 heures aux endroits habituels (salle des chauffeurs) durant une période de dix (10) jours ouvrables. En même temps, la compagnie transmet une copie de l'affichage au syndicat ou à l'exécutif.

Les seules indications devant paraître sur l'affichage sont:

- . la classification,
- . la catégorie et le nombre de routes,
- . le secteur,
- . le salaire,
- . la période d'affichage.

17.02 Le poste peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage par ancienneté à l'employé disponible.

17.03 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

17.04 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par la compagnie au syndicat ou à l'exécutif.

17.05 Le poste est accordé et est comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche. La connaissance du circuit ne peut faire partie des exigences pour obtenir le poste. Toutefois, la connaissance raisonnable du circuit doit être acquise dans les dix (10) jours de travail suivant l'obtention du poste par le salarié.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste à combler.

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à la compagnie.

17.06 La compagnie affiche toute nomination dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période d'affichage pour une durée de trois (3) jours.

La compagnie transmet copie de la nomination au syndicat ou à l'exécutif.

17.07 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du ou des affichages doit également être affichée.

**ARTICLE 18 - CONGES FERIES DES CHAUFFEURS**

**18.01 Chauffeurs d'autobus scolaire**

Les congés fériés des chauffeurs d'autobus scolaire sont compris ou correspondent aux congés prévus dans la semaine garantie de travail (selon les termes de l'article 23).

18.02 Pour avoir droit à un tel congé prévu en 18.01, le salarié devra avoir travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement le congé et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé, à moins qu'il soit absent dans l'un ou l'autre des jours ouvrables en raison d'un congé autorisé.

18.03 Le chauffeur d'autobus scolaire qui est appelé à travailler durant l'un ou l'autre des congés fériés précités en 18.01, et à l'intérieur desquels il y a une interruption totale du service de transport scolaire pour le chauffeur concerné, est rémunéré au taux régulier majoré de 50%, sauf s'il s'agit de travail effectué pour un voyage para-scolaire ou spécial où le taux de rémunération est le même que celui prévu à l'annexe "A" pour de tels voyages.

**ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES**

19.01 Tout salarié qui, au 1er juin de chaque année, n'a pas complété un (1) an de service avec la compagnie aura droit à une journée de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances représentera 4% de ses gains totaux pour la période s'étendant de la date de son embauchage jusqu'au 30 mai de l'année courante.

19.02 Tout salarié qui, au 1er juin de chaque année, a complété une (1) année de service et moins de cinq (5) années de service avec la compagnie aura droit à deux (2) semaines de vacances. La paie de vacances représentera 4% de ses gains totaux pour la période s'étendant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année courante.

19.03 Tout salarié qui, au 1er juin de chaque année, a complété cinq (5) années de service et moins de dix (10) années de service avec la compagnie aura droit à trois (3) semaines de vacances. La paie de vacances représentera 6% de ses gains totaux pour la période s'étendant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année courante.

19.04 Tout salarié qui, au 1er juin de chaque année, a complété dix (10) années de service ou plus avec la compagnie aura

droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie de vacances représentera 8% de ses gains totaux pour la période s'étendant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année courante.

- 19.05 En cas de départ, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous les crédits de vacances accumulés depuis le début de l'année en cours en vertu du présent article, qui ne lui ont pas été versés, doivent être payés en entier à lui ou à sa succession.
- 19.06 Les absences autorisées par la convention ou par la compagnie ainsi que les périodes de mise à pied annuelles ne constituent en aucun temps l'interruption de ses services quant à la computation de la période des vacances.
- 19.07 La paie de vacances est ajoutée à chaque paie à raison de 4%, 6% ou 8% de la paie selon le cas.
- 19.08 Les périodes de prise de vacances sont établies entre la première (1ère) semaine du mois de mai et la deuxième (2e) semaine du mois de juin.

#### ARTICLE 20 - AVANTAGES SOCIAUX

##### 20.01 Examen annuel

La compagnie peut soumettre annuellement ses salariés à un examen médical. Le médecin est au choix du salarié.

Le salarié subit sans frais, sur les heures de travail, tout examen médical exigé par la compagnie durant l'année scolaire. Le médecin est au choix du salarié.

Advenant un désaccord entre le médecin du salarié et celui de l'employeur, un troisième (3e) médecin choisi par les parties peut examiner le salarié aux frais de l'employeur.

##### 20.02 Congé de maternité

Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, d'une période maximum de six (6) mois, à compter de la date de son départ.

Pour l'obtenir, elle doit produire un certificat médical attestant son état et la date probable de son accouchement.

- 20.03 La répartition de la période de six (6) mois du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.
- 20.04 La salariée qui ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité à cause de maladie a droit, sur présentation d'un certificat médical, aux bénéfices d'assurance-salaire prévus au régime collectif d'assurance.
- 20.05 La salariée peut obtenir, sur demande à la compagnie, une prolongation, sans solde, de son congé de maternité pour une période additionnelle n'excédant pas un (1) an en avisant la compagnie au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé prévu à la clause 20.02.
- 20.06 La salariée doit aviser la compagnie de son retour au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé de maternité ou de toute prolongation de celui-ci. A défaut d'avis, la compagnie n'est pas tenue de reprendre la salariée avant quatre (4) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 20.07 Au retour du congé de maternité ou de toute prolongation de celui-ci, la salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli, elle a droit aux avantages prévus à l'article 27-Sécurité d'emploi comme si elle avait été alors au travail.
- 20.08 **Congés sociaux**

Le salarié a droit à:

1. a) cinq (5) jours de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille:
  - . conjoint, enfant, père et mère;
- b) trois (3) jours de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille:
  - . frère et soeur.
2. Un (1) jour de congé à l'occasion du décès d'un grand-parent, beau-père, belle-mère, petit-fils, petite-fille.
3. Deux (2) jours ouvrables de congé à l'occasion de la naissance de son enfant et/ou le baptême.
4. Un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant (le jour de l'adoption).
5. Lors de décès mentionné aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins

de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

6. a) Un (1) jour de congé à l'occasion du mariage du salarié;
- b) Ce salarié peut, s'il le désire, prendre deux (2) semaines additionnelles de congé sans solde en recevant, s'il le désire, une avance de vacances équivalente à deux (2) semaines de son salaire ou le maximum de ses vacances accumulées, si inférieures.

Pour les jours de congé dont il est fait mention au paragraphe 20.08, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le responsable du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

#### 20.09 Absence pour service public

Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. S'il est élu audit poste, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans ce cas, le salarié conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, le salarié devra aviser la compagnie au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

#### 20.10 Juré ou témoin

Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

- 20.11 Tout salarié qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause d'accident où la compagnie est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de la compagnie. Si le salarié doit comparaître après ou avant sa journée normale de travail au cours d'un congé, il est payé au taux régulier de son salaire horaire de base pour une période minimale de trois (3) heures.

20.12 **Congé sans solde**

La compagnie accorde au salarié qui en fait la demande un congé sans solde pour motif sérieux.

**ARTICLE 21 - ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 21.01 Le salarié qui subit un accident ou une maladie, tel que défini par la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail, est assujetti à la Loi.
- 21.02 a) Lorsqu'un salarié blessé au travail est incapable de reprendre ses fonctions et qu'il est évident qu'il s'agit d'un accident pour lequel la Commission des Accidents de Travail l'indemniserait, sur demande écrite du salarié concerné, la compagnie versera au salarié l'équivalent des bénéfices hebdomadaires qu'il recevrait de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail. Ceci s'applique également au retrait préventif.
- b) Dans un tel cas, le salarié s'engage à signer les formules de cession de créances usuelles et s'engage à rembourser la totalité des montants d'argent qui lui ont été ainsi avancés par la compagnie dès qu'il recevra l'indemnité de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- 21.03 L'accidenté ou le malade a le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la compagnie.
- 21.04 En autant que la chose est physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiatement avant de quitter son travail.
- 21.05 Le salarié blessé dans l'exercice de ses fonctions a droit, en tout temps au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de la compagnie et ce, sans perte de salaire pour la journée où survient l'accident.

**ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX CHAUFFEURS**

**22.01 Chauffeurs d'autobus scolaire**

La semaine normale de travail des chauffeurs d'autobus scolaire est composée de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

22.02 Les heures normales de travail qui composent la durée de la journée ou de la semaine normale de travail sont déterminées par le guide hebdomadaire du salarié.

22.03 Indépendamment des interruptions partielles ou totales du service du transport scolaire lors des tempêtes annulant la rentrée des élèves ou devant la sortie de ceux-ci, lors de congés scolaires tant pédagogiques que fériés ou autres, la compagnie garantit aux salariés visés au présent article, pour un minimum de quarante (40) semaines, les salaires prévus à l'annexe des salaires.

22.04 Dans l'éventualité d'une suspension du transport due à une grève des professeurs, salariés de soutien, grève des écoliers ou tout autre cas semblable, le traitement des salariés n'est pas affecté aussi longtemps que la compagnie est rémunérée en totalité par le ou les contractants. Cependant, si la compagnie n'est plus rémunérée en entier par le ou les contractants, les salariés reçoivent le pourcentage de leur salaire prévu à l'annexe "A" équivalant au pourcentage que la compagnie reçoit par le ou les contractants.

**ARTICLE 23 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

23.01 Tout travail exécuté après la journée régulière approuvé et demandé par la compagnie, à l'exception des voyages parascolaires et spéciaux, est considéré comme temps supplémentaire.

23.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, la compagnie 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, la compagnie l'offre de préférence aux salariés sur place.

- 23.03 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:
1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
  2. au taux simple de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué le dimanche ou durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.
- 23.04 Lors de tempête ou toute autre circonstance similaire ayant comme conséquence d'accroître les heures normales de travail de son guide hebdomadaire régulier, l'article 24 ne s'applique pas.

#### **ARTICLE 24 - PAIEMENT DES SALAIRES**

- 24.01 Sur le chèque de salaire, la compagnie inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, le temps supplémentaire, la classification, les déductions et le montant net du salaire.
- 24.02 Le salaire sera distribué en monnaie légale ou par chèque tous les deux (2) jeudis au plus tard à midi à tous les salariés régis par l'accréditation.
- Si un jeudi de paie coïncide avec un congé rémunéré aux présentes, le salaire est versé le jour ouvrable précédent au plus tard à midi.
- Pour fin de référence, la période de paie correspond du lundi au vendredi de la semaine précédente.
- 24.03
1. Advenant une erreur sur la paie de \$5.00 et plus imputable à la compagnie, celle-ci s'engage à corriger cette erreur lors de la paie suivant la communication de l'erreur par le salarié à la compagnie en remettant au salarié l'argent dû.
  2. Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque.
- 24.04 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la compagnie s'entend avec le salarié et le syndicat sur les modalités de remboursement. Les modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne rembourse jamais plus de 15% de son salaire brut par paie.

24.05 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.

A défaut d'avis, la compagnie remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie y incluant ses bénéfices marginaux.

#### ARTICLE 25 - CONGE DE MALADIE ET ASSURANCE-GROUPE

##### 25.01 Congé payé en cas de maladie

a) Les salariés apparaissant à l'annexe "B" ont les jours de congé de maladie suivants portés à leur crédit au début de l'année scolaire:

- . à compter du 2 septembre 1986: trois (3) jours;
- . à compter du 2 septembre 1987: quatre (4) jours.

b) Chaque employé recevra le paiement total de ces jours le ou vers le quinze (15) mai de chaque année.

Lors de sa démission, renvoi, retraite ou décès, tous salarié régulier, ou ses ayants droit, bénéficie du solde de jour mis à sa disposition, calculé à raison de 0.3 journée par mois de service au cours de la période de référence et ce, au taux de salaire régulier du salarié.

25.02 a) La compagnie contribue à un plan d'assurance-groupe obligatoire comprenant au moins assurance-vie de \$10,000.00, conjoint: \$2,000.00 et enfants: \$1,000.00, maladie avec franchise de \$25.00 et remboursement à 80% et salaire à 66.6% du salaire, "plan individuel et familial" dont le coût sera assumé à part égale entre les salariés et la compagnie;

b) Il est également convenu que le salarié en mise à pied peut, s'il le désire, maintenir l'assurance collective en force en défrayant lui-même le coût de la prime à 100%;

c) La compagnie est détentrice de la police d'assurance mais le syndicat recevra toute correspondance relative à cette police d'assurance et l'employeur ne pourra en modifier le contenu sans l'autorisation écrite du syndicat. L'employeur voit à l'application intégrale de ce paragraphe;

d) Il est également convenu que la prime d'assurance est répartie sur dix (10) mois couvrant une protection de douze (12) mois.

25.03 La compagnie et le syndicat conviennent de se rencontrer suivant la signature de la présente convention pour discuter et négocier l'amélioration du régime d'assurance-groupe et ses modalités.

#### ARTICLE 26 - SECURITE D'EMPLOI

26.01 Dans tous les cas de mise à pied, à l'exception des mises à pied annuelles, l'employeur doit faire parvenir un préavis d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

26.02 Lors d'une réduction partielle du personnel, les salariés sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté et sont rappelés au travail, s'il y a lieu, selon l'ordre d'ancienneté.

26.03 Le salarié mis à pied, ex: poste aboli, guide hebdomadaire annulé ou modifié, changement de trois (3) à deux (2) sorties, deux (2) à trois (3) sorties ou route ajoutée, etc.. peut déplacer un salarié moins ancien.

Le salarié déplacé par la procédure ci-haut décrite peut à son tour se prévaloir de cette même procédure et ainsi de suite.

26.04 Le salarié effectivement mis à pied suite à cette procédure est inscrit sur la liste de rappel de la compagnie selon son ancienneté.

26.05 Advenant que la compagnie vende une partie ou la totalité de ces autobus à un autre contracteur, la compagnie s'engage à ce que l'article 45 du Code du travail du Québec soit respecté. Les salariés ainsi transférés le seront sur une base volontaire et par ancienneté.

**ARTICLE 27 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

- 27.01 La compagnie et le syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de santé, sécurité et hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents de travail.
- 27.02 La compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés pendant les heures de travail.
- 27.03 Aucun chauffeur d'autobus ne peut être tenu de conduire un véhicule dont les réparations essentielles à sa bonne condition d'opération n'ont pas été effectuées, aussi lorsque l'autobus comprend des passagers debout.
- 27.04 La compagnie n'impose aucune mesure disciplinaire à un salarié qui a été impliqué dans un accident ou un incident alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la compagnie à moins qu'il n'ait fait preuve de négligence prouvée par la Cour de Justice.
- 27.05 a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les parties forment un comité de santé et de sécurité selon les dispositions prévues à la Loi 17 sur la santé et la sécurité au travail.
- b) Les salariés siégeant sur ce comité ne subissent aucune perte de salaire.
- c) Les fonctions de ces comités sont celles prévues à la Loi 17 sur la santé et la sécurité au travail.

**ARTICLE 28 - PRIVILEGES ACQUIS**

- 28.01 En l'absence d'une disposition dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.
- Toutefois, l'attribution des véhicules de la compagnie aux employés, ainsi que la désignation des ports d'attache des véhicules et des employés, sont laissées à l'entière discrétion de la compagnie.

ARTICLE 29 - UNIFORMES

- 29.01 Si la compagnie exige d'un salarié qu'il porte un uniforme, la compagnie consent à lui fournir:
- a) un uniforme payé à 50% par la compagnie, surtout pour les voyages spéciaux;
  - b) par période de 24 mois, en tenant compte de la dernière distribution: une tunique, 4 pantalons dont 2 pantalons d'été, une casquette (4-saisons);
  - c) par période de 12 mois, en tenant compte de la dernière distribution: 6 chemises dont 3 chemises d'été (à manches courtes ou au choix du chauffeur) et 2 cravates.
  - d) des imperméables pour ceux qui lavent leur autobus.

Les uniformes fournis par la compagnie demeureront la propriété de la compagnie. Cependant, les salariés ne seront pas responsables des dommages dus à l'usure normale.

- 29.02 La compagnie fournira aux employés des auto-collants que ceux-ci devront porter durant leur travail pour fins d'identification.

ARTICLE 30 - CONTRAT A FORFAIT

- 30.01 Le fait de donner un contrat à forfait ne doit pas avoir pour effet de créer des mises à pied ou d'abolitions de postes. Aucun contrat à forfait ne peut être octroyé pour quelque transport de passagers que ce soit, à moins qu'il n'y ait aucun véhicule et/ou salarié disponible pour effectuer ce transport.

ARTICLE 31 - ANNEXE, LETTRE D'ENTENTE

- 31.01 Toute annexe ou lettre d'entente annexée à la convention fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 32 - CONVENTION COLLECTIVE

32.01 La convention collective est rédigée en français. La compagnie accepte de payer un montant de \$200.00 au syndicat pour les frais d'impression de la convention collective. De son côté, le syndicat en fera la distribution aux salariés et aux parties concernées.

ARTICLE 33 - DUREE ET RETROACTIVITE

33.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le trente (30) juin 1989.

33.02 Les conditions de travail contenues dans la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

33.03 Le paiement de la rétroactivité sur le salaire régulier seulement, à compter du deux (2) septembre 1986, sera effectué sur un chèque distinct au plus tard dans les trente (30) jours de la signature des présentes à tous les salariés à l'emploi de la compagnie au moment de la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 6e jour du mois d'octobre 1986.

AUTOBUS JONA INC.

Raton Lussier  
Claude Foly  
J. P. Lussier

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES  
AUTOBUS JONA.

Francine Larouche  
Leilani St-Yves  
Ginette Bilanger  
Michel Lussier

ANNEXE "A"

- a) Employés régulièrement affectés au transport scolaire - matin, midi et soir:
- |                |           |
|----------------|-----------|
| . minibus      | \$ 335.00 |
| . gros autobus | \$ 340.00 |
- b) Employés régulièrement affectés au transport scolaire - matin et soir:
- |                |           |
|----------------|-----------|
| . minibus      | \$ 300.00 |
| . gros autobus | \$ 305.00 |
- c) Chauffeurs d'autobus "temps partiel" ou remplaçants recevront, par sortie, le salaire suivant: Proportionnel au salaire payé en vertu de l'annexe "A", selon la catégorie a) ou b).
- d) Les salaires mentionnés aux paragraphes a), b), e) et g) seront indexés, à compter du 2 septembre 1987, selon l'indice des prix à la consommation pour la Province de Québec, tel que publié par Statistiques Canada.
- A compter du 2 septembre 1988, les salaires sus-mentionnés seront également indexés de la même façon.
- e) Le salarié qui, durant ses heures libres, à l'intérieur de son assignation, est appelé à travailler, reçoit \$7.20 en plus de son salaire régulier.
- f) Pour les employés intéressés à faire des voyages spéciaux: Une liste sera remise au syndicat et le choix se fera par ordre d'ancienneté selon la catégorie des chauffeurs. Cette liste sera valable pour une durée de quatre (4) mois.
- g) Le salarié qui travaille avant le début ou après la fin de la journée normale de travail ou au cours d'un congé est payé conformément aux dispositions de l'article 23 en prenant comme taux horaire \$7.20.

LETTRE D'ENTENTE # 1

ENTRE: AUTOBUS JONA INC.

ET: ASSOCIATION DES EMPLOYES DES AUTOBUS JONA

Les parties conviennent de ce qui suit:

. Nonobstant les dispositions de l'article 19.08 de la convention collective intervenue entre les parties ce jour, les périodes de prise de vacances sont établies entre le ou vers le 24 juin et le ou vers le 27 août.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Kirkland, ce 6 octobre 1986.

AUTOBUS JONA INC.

Pastor Snow  
Claude Fohy  
J. J. [Signature]

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES  
AUTOBUS JONA

Francine Larouche  
Genevieve St-Louis  
Ginette Bélanger  
Michel Lévesque

LETTRE D'ENTENTE # 2

ENTRE: AUTOBUS JONA INC.

ET: ASSOCIATION DES EMPLOYES DES AUTOBUS JONA.

Les parties conviennent de ce qui suit:

- . En application des articles 18 et 22 de la convention collective intervenue entre les parties ce jour, en considération du paiement par la compagnie de la paie régulière au cours de la semaine de congé académique du mois de février 1987, les congés de la Fête Nationale et de la Fête du Travail en 1986 ne seront pas payés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Kirkland, ce 6 octobre 1986.

AUTOBUS JONA INC.

*Robert Suway*  
*Claude Fohy*  
*J. P. Gauthier*

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES  
AUTOBUS JONA

*Francine Larouche*  
*Leilani St-Léves*  
*Gisèle Bédaride*  
*Michel Léves*