



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 4 0 8 3 9 6**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

**03306-8**

Objet:  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **Q 21668-02**

Signature: **84-06-12** Réception: **84-08-27** Durée: Du **84-06-12** Au **86-09-24** Nombre de salariés régis par la convention collective: **15**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs du Transport Shawinigan</b> <b>442, rue Willow, C.P. 7</b> <b>Shawinigan, Qc</b> <b>G9N 6T8</b> <b>Att: M. Régis Grimard</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Autobus Du Rocher Inc.</b> <b>311, 108e Avenue</b> <b>Saint-Georges</b> <b>(Champlain), Qc</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <b>04-03</b> Activité: <b>5199-07</b> Affiliation: <b>CSN (1)</b>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

12  13  14  15  16  17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30  31  32  33  34  35  36  37  38  39  40  41  42  43  44  45  46  47  48  49  50  51  52  53  54  55  56  57  58  59  60  61  62  63  64  65  66  67  68  69  70  71  72  73  74  75  76  77  78  79  80  81  82  83  84  85  86  87  88  89  90  91  92  93  94  95  96  97  98  99  100

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Therese Demers* Date: **84-08-31**

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

ci-après appelé «LE SYNDICAT»

et

AUTOBUS DU ROCHER INC.

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

DU 12 JUIN AU 24 SEPTEMBRE 1984

---

84 NOV 27 15:57

*CSN*

ARTICLE 1 -

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des parties, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

1.02

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur ou ses représentants, ni le syndicat ou ses représentants, n'exercent soit directement ou autrement, des menaces, contraintes, discriminations ou des distinctions injustes contre quelqu'employé que ce soit, à cause de sa race, nationalité, origine sociale, langue, sexe, orientation sexuelle, état civil, âge, croyances religieuses ou leur absence, opinions, appartenances et activités politiques ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi, à condition que les intérêts de l'employeur et/ou du syndicat n'en subissent aucun préjudice grave.

ARTICLE 2 -

RECONNAISSANCE ET DROIT DE LA DIRECTION

2.01

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par un commissaire du travail en date du 28 février 1978 et amendés le 12 mai 1980, en matière de conditions de travail et autres sujets connexes.

2.02

- a) Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de gérer, diriger et administrer les affaires de l'employeur mais sans violer les obligations et les stipulations de la présente convention.
- b) Sans limiter ce qui précède, les droits ci-haut mentionnés incluent:
1. Le droit de limiter, d'étendre, de suspendre, de restreindre, ou de cesser les opérations;
  2. Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;
  3. Le droit de propriété exclusive du matériel de l'équipement, de l'outillage et de ses actifs et composantes;
  4. Le droit de déléguer son autorité et ses pouvoirs à toute personne ou compagnie de son choix et l'obligation dans un tel cas d'en informer à l'avance le syndicat.

2.03

Les parties conviennent que Messieurs Michel Laroche, Claude St-James, Daniel Bouchard, Robert Wright et Richard Beaulé pourront effectuer du travail en autant que ce travail n'occasionne de perte de salaire, ni de mise à pied ou de baisse de classe de salariés.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

3.01

La convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec en date du 28 février 1978 et amendé le 12 mai 1980.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.01

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions " le salarié ", " les salariés ", " tout salarié ", le masculin incluant le féminin, signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- a) " salarié régulier " désigne tout salarié qui compte quatre (4) mois de service continu pour l'employeur.
- b) " salarié à l'essai ": pour acquérir le droit d'ancienneté un salarié doit d'abord compléter une période d'essai prévue au paragraphe a) ci-dessus.

Une fois la période d'essai 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 démotiion, une promotion, un transfert, une mise à pied ou un rappel ou un congédiement.

- c) " Salarié occasionnel (spare) " désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier qui est absent pour maladie, accident de travail, vacances, congé autorisé ou pour un surplus de travail que ne peuvent accomplir les salariés réguliers ou à l'essai;
- d) " Salarié à temps partiel régulier " désigne tout salarié embauché pour une période indéfinie mais qui travaille un nombre d'heures inférieur à 16 heures semaine.
- e) " Voyage charte-partie " signifie un voyage nolisé par un groupe particulier de passagers, selon un mode de paiement déterminé à l'avance.

f) (suite)

" Voyage para-scolaire " signifie tout voyage d'écoliers effectué sur un parcours autre que les parcours habituellement assignés aux salariés.

- g) " 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 no. 17 (1969).
- h) " 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. L'employeur avise le syndicat du nom du chef d'équipe ainsi que de tout changement.
- i) " Chauffeur mécanicien " désigne un salarié affecté à la conduite des autobus mais qui, entre ses affectations, travaille comme mécanicien.
- j) " Chauffeur homme de service " désigne un salarié affecté à la conduite des autobus mais qui, entre ses affectations, travaille comme homme de service.

Nonobstant les paragraphes i et j, l'employeur pourra ouvrir plus d'un poste de mécanicien et homme de service pourvu que cela n'occasionne de mise à pied parmi les salariés au moment de la signature de la convention collective.

- k) " Chauffeur d'autobus " désigne un salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et qui subit avec succès tout examen physique pouvant être exigé par les autorités gouvernementales.
- l) " Voyage inter-école " signifie un transport requis pour permettre à des écoliers de suivre des cours obligatoires prévus à l'horaire régulier qui ne peuvent être dispensés à l'école fréquentés habituellement par les écoliers et pour lesquels un tel service de transport est jugé essentiel par le Ministère de l'Education ou tout autre institution d'enseignement publique.

4.02

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur convient d'aviser par écrit tout nouveau salarié du statut qui lui est accordé et copie de cette note est transmise au syndicat.

ARTICLE 5 -REGIME SYNDICAL

5.01

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.

5.02

L'employeur a le droit d'embaucher des salariés, mais tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi adhérer au syndicat dans les trente (30) jours consécutifs de son embauchage et en demeurer membre en règle pour toute la durée de la convention.

5.03 L'employeur s'engage à retenir au deux (2) semaines le montant de la cotisation syndicale sur le salaire de tout salarié incluant les étudiants et ceux embauchés sur des projets gouvernementaux et il en fera remise au syndicat, pas plus tard que le quinzième (15e) jour du mois suivant.

5.04 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à percevoir et des modalités de cette perception.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.01 L'employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses bureaux, les représentants autorisés du syndicat et des conseillers syndicaux pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relatif à l'interprétation de la présente convention.

6.02 Le président et/ou le secrétaire du syndicat ou leur représentant, doivent être accompagnés par un autre membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de l'employeur ou ses représentants.

6.03 a) Après entente avec la direction, deux (2) représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, avec rémunération, à l'occasion de:

1. La négociation et la conciliation de la convention collective.
2. Réunions du comité Relation de Travail.

b) Après entente avec la direction, deux (2) représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans rémunération, à l'occasion de :

1. De discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes.
2. D'audition de griefs ou de mécontentes en arbitrage.
3. Enquêtes sur des griefs ou mécontentes.

6.04 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

6.05 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'employeur, aux tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et après approbation de l'employeur, tout autre avis qui peut intéresser les salariés.

6.06 La permission de s'absenter, sans rémunération, est accordée à deux (2) salariés à la fois pour assister à des journées d'étude et congrès. Dans ce cas, les salariés ou le syndicat doivent avertir l'employeur, par écrit, au moins dix (10) jours à l'avance qu'ils désirent s'absenter à cette fin et ces absences ne doivent pas dépasser dix (10) jours ouvrables par année.

6.07 Pendant les absences prévues à la clause 6.03 b) et 6.06 ci-dessous, le salarié absent continue de recevoir son plein salaire comme s'il était au travail et par la suite, l'employeur en fait la réclamation au syndicat qui s'engage à lui rembourser le salaire dans les trente (30) jours de la réception du compte.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

7.01 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service tel qu'établi par la ou les commissions scolaires.

Les salariés sont divisés en six (6) groupes:

Groupe "A" : 1 - Mécanicien / chauffeur semaine de 44 heures.

2 - Homme de service / chauffeur semaine de 44 heures.

Groupe "B" : Chauffeur de mini-autobus semaine de 36 heures.

Groupe "C" : Chauffeur de mini-autobus semaine de 31 heures.

Groupe "D" : Chauffeur de gros autobus semaine de 26 heures.

Groupe "E" : Chauffeur de gros autobus semaine de 21 heures.

Groupe "F" : Chauffeur d'autobus occasionnel et temps partiel régulier.

Le salarié occasionnel reçoit le taux horaire prévu à l'annexe "A" des présentes; cependant, lorsqu'un salarié occasionnel remplace un salarié pour plus de six (6) semaines consécutives, il reçoit, à compter de la septième (7e) semaine, le taux hebdomadaire du salarié qu'il remplace.

La semaine de travail du mécanicien est de quarante-quatre (44) heures du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont réparties entre 06:30 heures et 17:30 heures.

7.02 a) Lorsque le travail du service régulier est terminé, le salarié peut se retirer ou demeurer sur les lieux du travail, à l'endroit désigné pour l'ensemble des salariés.

7.02 b) (suite)

Les chauffeurs d'autobus scolaires font les travaux à être effectués sur leurs véhicules tels que: lavage, balayage, vérification de l'huile du moteur et addition d'huile si nécessaire, vérification de l'eau de la batterie et du radiateur, vérification et plein d'essence avant chaque départ, vérification des feux clignotants, des feux de direction, des feux d'arrêt et des pneus et doivent avertir le responsable de toute défectuosité après chaque arrivée. Un grand ménage de l'intérieur de l'autobus doit être fait par le chauffeur la dernière semaine du calendrier scolaire.

7.03 Lorsqu'un salarié se présente au travail à ses heures régulières et qu'il n'y a pas de travail pour lui à moins d'en avoir été avisé du contraire la journée précédente par l'employeur, le salarié restera en disponibilité sur les lieux du travail et dans ce cas, il ne sera payé que pour cette seule journée, sauf disposition contraire prévue à la présente convention collective.

7.04 Sous réserve de 7.06, tout salarié est requis d'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 salarié ou prévoir une relève de dernier instant.

Le salarié qui ne peut être présent pour cause de maladie, doit en avertir l'employeur au moins deux (2) heures avant le début de sa journée de travail, si possible.

7.05 Tout salarié a droit à une période de repos d'une (1) heure le plus près possible du midi, selon les horaires établis par la ou les commissions scolaires.

7.06 COMPUTATION DES HEURES DE TRAVAIL

La computation des heures de travail pour les chauffeurs se fait de la façon suivante:

Les heures journalières de travail se calculent à partir de dix (10) minutes avant le premier départ du garage le matin pour aller chercher le premier enfant, jusqu'au retour au garage ou à la maison après le dépôt du dernier enfant. A cela, il faut ajouter une (1) heure par semaine pour l'entretien du véhicule.

7.07 Lorsqu'il y aura des élèves à transporter dans certaines écoles desservies par l'employeur, mais non dans toutes les écoles, chaque salarié concerné devra effectuer le transport d'élèves uniquement dans ces écoles où il y a des cours cette journée.

7.08

Chaque salarié doit effectuer le travail qu'il a choisi ou qui lui a été assigné suivant les dispositions de l'article 15.07 a) et b) 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 8 des présentes.

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

8.01

Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire sauf dans les cas de panne ou de tempête où le chauffeur est tenu de terminer son parcours.

8.02

Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 7, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%). Ceci ne comprend pas toutefois les voyages spéciaux, parascolaires et à charte-partie.

8.03

- a) Selon les opérations de la compagnie, l'employeur s'engage à faire une répartition juste et équitable de temps supplémentaire pour voyages spéciaux, excursions, etc., parmi les salariés qui ont les qualifications requises pour effectuer le travail.
- b) Au début de la première semaine complète du calendrier scolaire et de la dernière semaine de janvier, l'employeur affiche une liste des disponibilités pour effectuer du travail, de même que les fins de semaine. Le salarié intéressé inscrit son nom sur ladite liste et ce, au cours de la première semaine de travail.
- c) Le salarié qui aura inscrit son nom sur la liste et à qui du travail supplémentaire est offert et qui le refuse, se verra créditer le travail tout comme s'il l'avait effectué.
- d) La liste de répartition du travail supplémentaire par ordre d'ancienneté sera affichée au dépôt de la compagnie et le syndicat pourra vérifier avec l'employeur l'exactitude de la liste.
- e) Advenant qu'aucun salarié ne soit disponible pour effectuer un voyage, l'employeur peut assigner un employé ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation pour effectuer ledit voyage.

8.04

REMUNERATION POUR VOYAGE A CHARTE-PARTIE OU SPECIAL

Pour tout voyage à charte-partie ou spécial en dehors des heures régulières de travail, le chauffeur reçoit la rémunération selon la valeur du contrat intervenu entre l'employeur et le client. Lorsque l'employeur remet au chauffeur la feuille de route pour un voyage à charte-partie ou spécial, il doit indiquer sur la feuille de route la valeur du contrat intervenu entre lui et le client. La rémunération est de vingt-cinq pour cent (25%).

8.05

REMUNERATION POUR DES VOYAGES PARA-SCOLAIRES

Un salarié qui effectue un voyage para-scolaire en dehors de ses heures régulières de travail reçoit vingt-cinq pour cent (25%) du prix du contrat intervenu entre l'employeur et le client. Le prix du contrat doit être indiqué sur la feuille de route.

8.06

Aux fins de l'application des articles 8.03, 8.04 et 8.05, un dossier de travail supplémentaire doit être constitué et être accessible aux représentants du syndicat durant les heures régulières de travail.

ARTICLE 9 -

VACANCES ANNUELLES PAYEES

9.01

Tout salarié travaillant durant l'année académique a droit à des vacances chômées et payées sur la base des gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante, selon les modalités ci-après énumérées:

- a) Le salarié qui compte moins d'une année de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains bruts.
- b) Le salarié qui a complété une (1) année de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de cinq et demi pour cent (5 1/2 %) de ses gains bruts.
- c) Le salarié qui a complété dix (10) années de service pour l'employeur a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de sept et demi pour cent (7 1/2 %) de ses gains bruts.

9.02

La paie de vacances à laquelle le salarié a droit en vertu du paragraphe précédent lui est remise au cours de la deuxième (2e) semaine du mois de décembre.

9.03

Les vacances annuelles sont prises pendant le congé des Fêtes de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE 10 -

CONGES SOCIAUX

10.01

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

1. A l'occasion du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants ou simultanément de plus d'un de ces décès, a cinq (5) jours payés, incluant le jour des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.
2. A l'occasion du décès de son père, de sa mère ou simultanément de plus d'un de ces décès, a trois (3) jours payés, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables.

10.01

(suite)

3. Tout salarié régulier a droit, à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou simultanément de plus d'un de ces décès, a un (1) jour, soit le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
4. Il est entendu cependant que ces clauses s'appliquent seulement si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements.
5. Tout salarié régulier a droit, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, a un (1) jour de congé le jour de la naissance ou de l'adoption, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
6. Tout salarié régulier a droit à l'occasion de son mariage, à un (1) jour de congé payé.

10.02

a) 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.

b) TEMOIN :

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

ARTICLE 11 - CONGES MALADIE

11.01

- a) Tout salarié régulier est crédité de six (6) journées de congé de maladie au début de l'année scolaire, et ce, à raison de une demie ( 1/2 ) journée par mois travaillé.
- b) Les jours de maladie accumulés et non utilisés au crédit d'un salarié lui sont remboursés au cours du mois de mai de chaque année, sur un chèque séparé de la paie hebdomadaire.
- c) Un salarié est réputé avoir travaillé un (1) mois s'il a effectivement travaillé dix (10) jours au cours d'un mois de calendrier.

11.02

Un salarié malade ou accidenté autre qu'un accident de travail peut utiliser les jours de congé de maladie qu'il a à son crédit au cours de la période de carence non couverte par l'assurance-groupe sans pour cela en affecté le paiement de celle-ci.

- 11.03 Le salarié doit fournir un certificat médical justifiant toute absence de plus de trois (3) jours, après deux (2) jours ouvrables de son retour au travail.
- 11.04 Toutefois, dans le cas où un salarié quitte l'employeur ou est mis à pied, s'il a déjà utilisé plus de la valeur de ses journées de maladie au cours de la période de référence prévue à 11.01 ci-dessus, il est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de ses journées qu'il aurait utilisées. L'employeur retient à même les argents qui lui sont dûs, l'excédent de ces journées qu'il aurait utilisées.

ARTICLE 12 - CONGES EN MATERNITE

- 12.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial, sans salaire qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.
- 12.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes :
- a) Il est loisible à la salariée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande : elle devra, cependant, quitter son poste au plus tard au septième (7e) mois de sa grossesse;
  - b) Dès son retour au travail, au moins un (1) mois après la naissance de son enfant, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie.
  - c) Pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur, en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi.
- 12.03 La salariée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé en maternité.
- 12.04 Après son congé en maternité, la salariée a droit à un congé sans solde de six (6) mois, avec cumul d'ancienneté.

ARTICLE 13 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 13.01 Dans le cas d'un accident de travail subi dans l'exercice de ses fonctions, le salarié sera indemnisé par l'employeur jusqu'à un maximum de quatre vingt dix pour cent (90%) de son salaire régulier pour une période ne dépassant pas deux (2) mois. Ce montant de quatre vingt dix pour cent (90%) est l'équivalent du montant net du calcul des normes de la C.S.S.T. Toutefois, le salarié accidenté doit céder à l'employeur son droit au paiement de l'indemnité équivalente prévue par la C.S.S.T. pour un tel cas.

- 13.02 L'accidenté ou le malade a, si possible, 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 l'employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 13.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 13.04 Les services de premiers soins sont à la disposition des salariés.
- 13.05 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés payés en cas de maladie accumulés au crédit du salarié.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié régulier pour l'employeur depuis la date de son dernier embauchage. L'ancienneté des salariés occasionnels est proportionnelle au temps effectivement travaillé sur la base suivante : 30 jours = 1 mois.
- 14.02 " L'ancienneté s'accumule " aussi longtemps qu'il n'est pas rompu 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 par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de retour au travail.
  4. Refus d'accepter une offre d'emploi dans un occupation régulière.
  5. Absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail excédant dix-huit (18) mois de calendrier.
  6. Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois.
- 14.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.

ARTICLE 15 -      MOUVEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 15.01      Dans tous les cas de mouvement de la main-d'oeuvre, l'ancienneté doit être respectée à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée.
- 15.02      Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage. Durant ce temps, et en attendant une affectation, l'employeur peut demander à tout employé de son choix de remplir le poste. Il est entendu entre les parties, qu'il n'y aura pas plus de deux (2) mouvements de main-d'oeuvre lors de l'affichage d'un poste.
- 15.03      Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat en inscrivant son nom sur l'avis.
- 15.04      Après trente (30) jours ouvrables l'employeur doit combler la fonction vacante ou nouvellement créée, les nominations ou promotions seront accordées par la suite aux candidats en prenant en considération leur ancienneté de fonction pourvu qu'ils aient la compétence et les qualifications requises par l'employeur pour remplir les exigences normales de la fonction vacante. A compétence égale, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
- 15.05      Si aucun candidat n'a été choisi, l'employeur peut embaucher quelqu'un de l'extérieur.
- 15.06      a) Le ou les employé ayant postulé pour ledit poste, peuvent faire un grief dans le cas où le poste est comblé par une personne de l'extérieur, en lieu et place d'un ou des candidats de l'intérieur, et l'employeur a alors le fardeau de prouver que le ou les candidats de l'intérieur ne rencontrent pas les exigences requises pour occuper le poste;
- b) Dans les cas de promotion, mutation et affichage, seuls les employés qui ont offert leur candidature selon les moyens prévus dans ladite convention pourront plus tard formuler un grief.
- c) Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte en rien ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- d) Après le comblement du poste, l'employeur n'est pas tenu de donner une semaine d'avis pour renvoyer le chauffeur "spare" ou occasionnel.
- 15.07      REPARTITION DES CIRCUITS :
- a) L'employeur convient que chaque salarié reprend au début de l'année scolaire le circuit qu'il avait à la fin de l'année scolaire précédente.

- b) Si l'assignation n'existe plus, le salarié est affecté, jusqu'au choix des assignations prévu au paragraphe c) ci-après, à l'assignation détenue par le salarié ayant le moins d'ancienneté dans son groupe en premier lieu et par la suite, dans les autres groupes, tel que prévu au paragraphe 7.01.
- c) Au début de la première (lère) semaine du mois d'octobre de chaque année, l'employeur doit procéder à l'affichage général des assignations et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage doit contenir la description exacte des assignations. Par description, on entend :
- Le numéro de l'autobus.
  - Le numéro du circuit et des parcours.
  - La catégorie d'autobus.
  - La durée du circuit.
  - Le nom de ou des écoles.

Au cours de la période d'affichage précue ci-dessus, le salarié doit faire connaître, en signant son nom sur la formule fournie à cet effet par l'employeur, son premier et son deuxième choix. Le choix des assignations se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte toutefois des exigences normales de la tâche. L'employeur remet au syndicat, une copie du choix des assignations fait par les salariés.

- d) Après la période d'affichage, chaque chauffeur est titulaire d'une assignation et cette assignation devient finale pour l'année académique.
- e) Advenant qu'un parcours et/ou un circuit désigné par la Commission Scolaire locale ou régionale est modifié, l'employeur en avise le syndicat aussitôt qu'il en est mis au courant.

15.08

Une fois les assignations choisies selon les dispositions du présent article, il pourra y avoir des changements d'assignations, sauf ce qui est prévu en 15.02, 15.03 et 15.04, à la condition qu'il y ait une entente écrite entre l'employeur et le syndicat et ce, uniquement dans les cas nécessitant le changement d'un salarié de son circuit.

15.09

En considération du fait que l'employeur utilise plusieurs modèles d'autobus de grandeurs différentes, l'employeur s'engage à donner aux salariés qui en expriment le désir et ce, par écrit, l'opportunité de se familiariser avec les véhicules qu'ils n'ont pas encore été appelés à conduire. Cette familiarisation s'effectue sans rémunération autant pour les salariés qui leur servent de moniteur et ce, en dehors des heures régulières de travail des salariés concernés.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Tout salarié régi par la présente convention collective est rémunéré à la semaine pleine, trente-neuf (39) semaines par année scolaire selon les taux établis à l'annexe "A" joints aux présentes.
- 16.02 Le salarié est payé par chèque le jeudi au deux (2) semaines pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.
- 16.03 Sur le bulletin de paie du salarié, les détails suivants doivent figurer :
1. Le nom de l'employeur.
  2. Le nom et le prénom du salarié.
  3. La date de la période de paie.
  4. Le nombre d'heures régulières de travail.
  5. Le nombre d'heures supplémentaires de travail.
  6. Le taux de salaire effectif.
  7. Le salaire net de déductions.
- 16.04 Dans tous les cas où il n'y a pas de classe pour quelque raison que ce soit et que l'employeur est payé, les salariés sont payés à quatre vingt dix pour cent (90%) pour les cinq premiers jours, à la cinquième (5e) journée l'employeur comblera la différence jusqu'à concurrence de cent pour cent (100%) le salaire qu'il aurait dû allouer pour les journées précédentes. Après la cinquième (5e) journée, l'employeur peut faire des mises à pied temporaire. Advenant que les jours de classe soient repris pendant ou en dehors du calendrier scolaire, les employés sont tenus d'être disponibles et seront rémunérés sur la même base de traitement que l'employeur reçoit de la Commission Scolaire ou Régionale.

ARTICLE 17 - TRAVAIL A FORFAIT

- 17.01 L'attribution, à quiconque et par l'employeur, de tout travail de transport déjà visé par un contrat avec une Commission Scolaire, ne devra pas avoir pour effet de causer ou prolonger des mises à pied ou des licenciements de salariés réguliers.
- 17.02 Sauf pour fins d'entraînement de nouveaux salariés, ou dans les 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.

ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire, l'employeur communique dans les dix (10) jours du fait reproché, au salarié concerné, un avis écrit donnant les raisons et précisions motivant tel avis disciplinaire; copie de cet avis doit être transmis simultanément au syndicat.
- 18.02 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 congédiement peut être réglé sous la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :
- a) En maintenant la décision de l'employeur.
  - b) En réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant le salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de suspension ou congédiement.
  - c) En appliquant l'article 100-12 du Code du Travail du Québec.
- 18.03 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après douze (12) mois.
- 18.04 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas à la continuité du service d'un salarié si celui-ci est réinstallé.
- 18.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 18.06 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, au maximum trois (3) fois par année, après un avis d'une (1) semaine, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.
- 18.07 Lorsque l'employeur convoque un salarié pour des raisons disciplinaires, celui-ci peut être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES

- 19.01 Tout grief ou mécontentement est soumis, par écrit, par le salarié ou par le représentant syndical au représentant désigné à cette fin par l'employeur dans un délai de quinze (15) jour ouvrable de la naissance du grief ou de la mécontentement ou de la connaissance qu'il en a eue.
- 19.02 L'employeur doit rendre une réponse par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mécontentement.

- 19.03 A défaut d'entente écrite ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue par l'employeur, il peut, par un avis écrit, déférer le grief ou la mésentente à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à 19:02.
- 19.04 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cette fin, pendant la déférence à l'arbitrage, chacune des parties peut soumettre à l'autre partie un ou des noms d'arbitres. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit en informer immédiatement l'autre partie par écrit.
- 19.05 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.
- 19.06 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de l'audition du grief.
- 19.07 Les parties peuvent, au moyen d'un accord écrit, prolonger ou modifier tout délai concernant la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 19.08 Chaque partie doit défrayer ses honoraires et dépenses d'arbitrage, sauf ceux de l'arbitre qui seront payés à parts égales.

ARTICLE 20 - GARDE DE L'AUTOBUS

- 20.01 Sauf entente contraire, les autobus reviennent au garage entre les circuits.

ARTICLE 21 - HYGIENE, SECURITE ET BIEN-ETRE

- 21.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés. L'employeur et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions, de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. Pour ce faire, l'employeur reconnaît que le délégué syndical agira comme agent de sécurité. Lorsqu'un salarié est convaincu que le travail qu'on lui demande d'accomplir constitue un danger pour sa sécurité ou pour la sécurité des autres, il en avertira son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat du salarié devra lui démontrer d'une manière satisfaisante l'absence de danger ou prendre les mesures de sécurité appropriées pour corriger la situation.

22.01

Lorsqu'une panne se produit, le salarié avise, dans le plus bref délai possible, l'un ou l'autre des représentants de l'employeur et attend des instructions de ce dernier.

22.02

Lorsqu'un véhicule doit être remis à cause d'une défektivité et qu'il n'y a aucun autre véhicule disponible, le salarié doit se présenter à son lieu de travail et demeure à la disposition de l'employeur pour la période pour laquelle il est payé.

ARTICLE 23 - ASSURANCE GROUPE

23.01

Les parties conviennent qu'un plan d'assurance-groupe est mis en vigueur.

23.02

Ledit plan devra contenir les bénéfices suivants :

- a) Assurance-vie pour le salarié: \$5,000.00 - D.I.M.A. \$5,000.00  
Assurance-vie pour le conjoint: \$2,000.00  
Assurance-vie pour enfant à charge: \$1,000.00
- b) Assurance-maladie
- c) Assurance-salaire en cas de maladie ou accident autre qu'accident de travail.

23.03

Contribution de l'employeur: 50% du coût mensuel de la prime.

23.04

La police sera émise au nom de l'employeur et copie sera transmise au syndicat.

23.05

L'adhésion est obligatoire pour tout salarié régulier le premier mois qui suit la date où tel salarié est devenu régulier.

23.06

L'employeur fait la retenue sur le salaire de chaque salarié.

ARTICLE 24 - UNIFORME ET ALLOCATION POUR REPAS

24.01

Si l'employeur et les employés désirent un uniforme, chacun en paiera cinquante pour cent (50%) du coût.

24.02

L'employeur s'engage à rembourser, pour tous voyages spéciaux, charte-partie et para-scolaire de plus de vingt (20) milles, aller seulement, les frais suivants:

Déjeuner	:	\$ 3.00
Diner	:	\$ 6.00
Souper	:	\$ 6.50
Coucher	:	Sur présentation d'un reçu de caisse raisonnable, le prix de la chambre.

Ces repas sont payés lors le salarié est appelé à quitter son port d'attache avant six (6) heures le matin, onze (11) heures le midi et dix-sept (17) heures le soir.

ARTICLE 25 - IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 L'employeur s'engage à publier le texte de la présente convention et des annexes pour distribution à tous les salariés. L'employeur en remet dix (10) copies au représentant syndical.

ARTICLE 26 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

26.01 Les annexes "A", "B" et "C" et les lettres d'entente entre l'employeur et le syndicat font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention collective prend effet à compter du 12 juin 1984 au 24 septembre 1986.

27.02 La convention collective continue à s'appliquer pendant les négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'au moment où l'une des parties aux présentes exercera son droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE 28 - VALIDITE

- 28.01 a) Toute entente qui aurait pour effet de déroger ou modifier la présente convention collective doit, pour être valide, être acceptée, par écrit, par les parties.
- b) Tout article des présentes qui est ou devient en contradiction avec la législation d'une loi provinciale ou fédérale, est nul, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 29 - FORMULE D'ENGAGEMENT

29.01 Lors de son embauchage ou de son rappel au travail, tout salarié doit signer, dans les cinq (5) jours de son embauchage ou de son rappel, une formule d'engagement. Copie de la formule est remise au syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand-réars, ce 12 ième jour du mois de juin 1984.

AUTOBUS DU ROCHER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Hamil Desjardis D.E.  
Michel Laroche v.p.

Roger Normandin Président  
Gérard Paris v.p. sec.  
Régis Guinard.

Annexe " A "

<u>GROUPES</u>	<u>SALAIRE DU</u>	<u>MARS 1984 AU 24 SEPTEMBRE 1985</u>
Groupe "A"	1 - Mécanicien	\$ 365.00 / semaine
	2 - Homme de service	\$ 315.00 / semaine
Groupe "B"		\$ 281.00 / semaine
Groupe "C"		\$ 270.00 / semaine
Groupe "D"		\$ 270.00 / semaine
Groupe "E"		\$ 245.00 / semaine
Groupe "F"		\$ 7.57 / heure

Du 25 Septembre 1985 - 24 Septembre 1986 - Selon toute indexation que l'employeur reçoit de la Commission Scolaire,

Du 25 Septembre 1986 - 24 Septembre 1987 - Selon toute indexation que l'employeur reçoit de la Commission Scolaire, minimum de 4%.

Annexe " B "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOMS</u>	<u>DATE</u>
Gervais, Jean-Claude	01 Août 1971
Bordeleau, Réginald	01 Septembre 1971
Béland, Raymond	01 Octobre 1973
Rivard, Martial	01 Septembre 1975
Gervais, Yvon	01 Mai 1976
Paquin, Robert	01 Avril 1977
Normandin, Roger	25 Juin 1977
Gervais, Jean-Paul	02 Juillet 1977
Boisvert, Gérard	01 Août 1977
Laperrière Réal	15 Août 1977
Gagnon, Jacques	30 Août 1977
Gervais, Yvon (fils)	Mai 1979
Couvrette, Harold	03 Mars 1980
Blais, Richard	04 Décembre 1980
Tellier, Fernand	Février 1981

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le syndicat pourra faire connaître toute modification qu'il désire apporter à cette liste. Une fois les modifications apportées, s'il y a lieu, la liste deviendra officielle.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

et

AUTOBUS DU ROCHER INC.

Les parties au présentes conviennent que suite à l'achat de Autobus Du Rocher Inc. par de nouveaux propriétaires, MM. Jean-Claude et Yvon Gervais conserveront leur poste, conformément à l'article 15.00 entr'autre, et leur nom sera intégré à la liste d'ancienneté apparaissant à l'Annexe "E" de la convention collective de travail, en autant que cela n'occasionne de mise à pied de salariés qui sont à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la présente convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand Mère  
ce 12 ième jour du mois de Juin 1984.

AUTOBUS DU ROCHER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Jean-Claude Gervais (D.S.)

Yvon Gervais c.p.

Gervais Boisvert sec

Roger Normandin Président

Regis Gervais

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

et

AUTOBUS DU ROCHER INC.

Les parties, soussignées, conviennent de prolonger la présente convention collective de travail devant se terminer le 24 septembre 1986 jusqu'au 24 septembre 1987 inclusivement.

Le salaire, pour cette période d'un (1) an, sera celui apparaissant à l'Annexe "A" de la présente convention collective de travail à l'indication du 25 septembre 1986 au 24 septembre 1987.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Granby Que

ce 12 ième jour du mois de juin 1984.

AUTOBUS DU ROCHER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Samuel Fouché (D.S.)  
Michel Larouche U.P.

Roger Normandin Président  
Josée Babin sec

Regis Cormier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

et

AUTOBUS DU ROCHER INC.

L'employeur convient de verser au Syndicat des travailleurs du Transport Shawinigan (CSN) une indemnité forfaitaire à titre de dédommagement, au montant de 6,500,00 \$, payable en un (1) premier versement de 3,500,00 \$ le 23 juin 1984 et un deuxième versement de 3,000,00 \$ le 23 décembre 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Oranville

ce 12 ième jour du mois de Juin 1984.

AUTOBUS DU ROCHER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

James J. Levesque

Michel Lavoie v.p.

\_\_\_\_\_

Roger Normandin Président

Howard B. Bédard sec.

Regis Cormier



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 4 0 8 3 9 6**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

**03306-8**

Objet:  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **Q 21668-02**

Signature: **84-06-12** Réception: **84-08-27** Durée: Du **84-06-12** Au **86-09-24** Nombre de salariés régis par la convention collective: **15**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs du Transport Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8 Att: M. Régis Grimard</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Autobus Du Rocher Inc. 311, 108e Avenue Saint-Georges (Champlain), Qc</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <b>04-03</b> Activité: <b>5199-07</b> Affiliation: <b>CSN (1)</b>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

12  13  14  15  16  17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30  31  32  33  34  35  36  37  38  39  40  41  42  43  44  45  46  47  48  49  50  51  52  53  54  55  56  57  58  59  60  61  62  63  64  65  66  67  68  69  70  71  72  73  74  75  76  77  78  79  80  81  82  83  84  85  86  87  88  89  90  91  92  93  94  95  96  97  98  99  100

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Demers* Date: **84-08-31**

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

003(113)

RECHERCHE



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

ci-après appelé «LE SYNDICAT»

et

AUTOBUS DU ROCHER INC.

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

DU 12 JUIN AU 24 SEPTEMBRE 1984

84 NOV 27 15:57

*CSN*

ARTICLE 1 -

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des parties, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

1.02

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur ou ses représentants, ni le syndicat ou ses représentants, n'exercent soit directement ou autrement, des menaces, contraintes, discriminations ou des distinctions injustes contre quelqu'employé que ce soit, à cause de sa race, nationalité, origine sociale, langue, sexe, orientation sexuelle, état civil, âge, croyances religieuses ou leur absence, opinions, appartenances et activités politiques ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi, à condition que les intérêts de l'employeur et/ou du syndicat n'en subissent aucun préjudice grave.

ARTICLE 2 -

RECONNAISSANCE ET DROIT DE LA DIRECTION

2.01

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par un commissaire du travail en date du 28 février 1978 et amendés le 12 mai 1980, en matière de conditions de travail et autres sujets connexes.

2.02

- a) Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de gérer, diriger et administrer les affaires de l'employeur mais sans violer les obligations et les stipulations de la présente convention.
- b) Sans limiter ce qui précède, les droits ci-haut mentionnés incluent:
1. Le droit de limiter, d'étendre, de suspendre, de restreindre, ou de cesser les opérations;
  2. Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;
  3. Le droit de propriété exclusive du matériel de l'équipement, de l'outillage et de ses actifs et composantes;
  4. Le droit de déléguer son autorité et ses pouvoirs à toute personne ou compagnie de son choix et l'obligation dans un tel cas d'en informer à l'avance le syndicat.

2.03

Les parties conviennent que Messieurs Michel Laroche, Claude St-James, Daniel Bouchard, Robert Wright et Richard Beaulé pourront effectuer du travail en autant que ce travail n'occasionne de perte de salaire, ni de mise à pied ou de baisse de classe de salariés.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

3.01

La convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec en date du 28 février 1978 et amendé le 12 mai 1980.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.01

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions " le salarié ", " les salariés ", " tout salarié ", le masculin incluant le féminin, signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- a) " salarié régulier " désigne tout salarié qui compte quatre (4) mois de service continu pour l'employeur.
- b) " salarié à l'essai ": pour acquérir le droit d'ancienneté un salarié doit d'abord compléter une période d'essai prévue au paragraphe a) ci-dessus.

Une fois la période d'essai 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 démotiion, une promotion, un transfert, une mise à pied ou un rappel ou un congédiement.

- c) " Salarié occasionnel (spare) " désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier qui est absent pour maladie, accident de travail, vacances, congé autorisé ou pour un surplus de travail que ne peuvent accomplir les salariés réguliers ou à l'essai;
- d) " Salarié à temps partiel régulier " désigne tout salarié embauché pour une période indéfinie mais qui travaille un nombre d'heures inférieur à 16 heures semaine.
- e) " Voyage charte-partie " signifie un voyage nolisé par un groupe particulier de passagers, selon un mode de paiement déterminé à l'avance.

" Voyage para-scolaire " signifie tout voyage d'écoliers effectué sur un parcours autre que les parcours habituellement assignés aux salariés.

- g) " 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 no. 17 (1969).
- h) " 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. L'employeur avise le syndicat du nom du chef d'équipe ainsi que de tout changement.
- i) " Chauffeur mécanicien " désigne un salarié affecté à la conduite des autobus mais qui, entre ses affectations, travaille comme mécanicien.
- j) " Chauffeur homme de service " désigne un salarié affecté à la conduite des autobus mais qui, entre ses affectations, travaille comme homme de service.

Nonobstant les paragraphes i et j, l'employeur pourra ouvrir plus d'un poste de mécanicien et homme de service pourvu que cela n'occasionne de mise à pied parmi les salariés au moment de la signature de la convention collective.

- k) " Chauffeur d'autobus " désigne un salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et qui subit avec succès tout examen physique pouvant être exigé par les autorités gouvernementales.
- l) " Voyage inter-école " signifie un transport requis pour permettre à des écoliers de suivre des cours obligatoires prévus à l'horaire régulier qui ne peuvent être dispensés à l'école fréquentés habituellement par les écoliers et pour lesquels un tel service de transport est jugé essentiel par le Ministère de l'Education ou tout autre institution d'enseignement publique.

4.02

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur convient d'aviser par écrit tout nouveau salarié du statut qui lui est accordé et copie de cette note est transmise au syndicat.

ARTICLE 5 -REGIME SYNDICAL

5.01

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.

5.02

L'employeur a le droit d'embaucher des salariés, mais tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi adhérer au syndicat dans les trente (30) jours consécutifs de son embauchage et en demeurer membre en règle pour toute la durée de la convention.

5.03 L'employeur s'engage à retenir au deux (2) semaines le montant de la cotisation syndicale sur le salaire de tout salarié incluant les étudiants et ceux embauchés sur des projets gouvernementaux et il en fera remise au syndicat, pas plus tard que le quinzième (15e) jour du mois suivant.

5.04 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à percevoir et des modalités de cette perception.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.01 L'employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses bureaux, les représentants autorisés du syndicat et des conseillers syndicaux pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relatif à l'interprétation de la présente convention.

6.02 Le président et/ou le secrétaire du syndicat ou leur représentant, doivent être accompagnés par un autre membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de l'employeur ou ses représentants.

6.03 a) Après entente avec la direction, deux (2) représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, avec rémunération, à l'occasion de:

1. La négociation et la conciliation de la convention collective.
2. Réunions du comité Relation de Travail.

b) Après entente avec la direction, deux (2) représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans rémunération, à l'occasion de :

1. De discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes.
2. D'audition de griefs ou de mécontentes en arbitrage.
3. Enquêtes sur des griefs ou mécontentes.

6.04 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

6.05 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'employeur, aux tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et après approbation de l'employeur, tout autre avis qui peut intéresser les salariés.

6.06 La permission de s'absenter, sans rémunération, est accordée à deux (2) salariés à la fois pour assister à des journées d'étude et congrès. Dans ce cas, les salariés ou le syndicat doivent avertir l'employeur, par écrit, au moins dix (10) jours à l'avance qu'ils désirent s'absenter à cette fin et ces absences ne doivent pas dépasser dix (10) jours ouvrables par année.

6.07 Pendant les absences prévues à la clause 6.03 b) et 6.06 ci-dessous, le salarié absent continue de recevoir son plein salaire comme s'il était au travail et par la suite, l'employeur en fait la réclamation au syndicat qui s'engage à lui rembourser le salaire dans les trente (30) jours de la réception du compte.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

7.01 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service tel qu'établi par la ou les commissions scolaires.

Les salariés sont divisés en six (6) groupes:

Groupe "A" : 1 - Mécanicien / chauffeur semaine de 44 heures.

2 - Homme de service / chauffeur semaine de 44 heures.

Groupe "B" : Chauffeur de mini-autobus semaine de 36 heures.

Groupe "C" : Chauffeur de mini-autobus semaine de 31 heures.

Groupe "D" : Chauffeur de gros autobus semaine de 26 heures.

Groupe "E" : Chauffeur de gros autobus semaine de 21 heures.

Groupe "F" : Chauffeur d'autobus occasionnel et temps partiel régulier.

Le salarié occasionnel reçoit le taux horaire prévu à l'annexe "A" des présentes; cependant, lorsqu'un salarié occasionnel remplace un salarié pour plus de six (6) semaines consécutives, il reçoit, à compter de la septième (7e) semaine, le taux hebdomadaire du salarié qu'il remplace.

La semaine de travail du mécanicien est de quarante-quatre (44) heures du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont réparties entre 06:30 heures et 17:30 heures.

7.02 a) Lorsque le travail du service régulier est terminé, le salarié peut se retirer ou demeurer sur les lieux du travail, à l'endroit désigné pour l'ensemble des salariés.

7.02 b) (suite)

Les chauffeurs d'autobus scolaires font les travaux à être effectués sur leurs véhicules tels que: lavage, balayage, vérification de l'huile du moteur et addition d'huile si nécessaire, vérification de l'eau de la batterie et du radiateur, vérification et plein d'essence avant chaque départ, vérification des feux clignotants, des feux de direction, des feux d'arrêt et des pneus et doivent avertir le responsable de toute défectuosité après chaque arrivée. Un grand ménage de l'intérieur de l'autobus doit être fait par le chauffeur la dernière semaine du calendrier scolaire.

7.03 Lorsqu'un salarié se présente au travail à ses heures régulières et qu'il n'y a pas de travail pour lui à moins d'en avoir été avisé du contraire la journée précédente par l'employeur, le salarié restera en disponibilité sur les lieux du travail et dans ce cas, il ne sera payé que pour cette seule journée, sauf disposition contraire prévue à la présente convention collective.

7.04 Sous réserve de 7.06, tout salarié est requis d'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 salarié ou prévoir une relève de dernier instant.

Le salarié qui ne peut être présent pour cause de maladie, doit en avertir l'employeur au moins deux (2) heures avant le début de sa journée de travail, si possible.

7.05 Tout salarié a droit à une période de repos d'une (1) heure le plus près possible du midi, selon les horaires établis par la ou les commissions scolaires.

7.06 COMPUTATION DES HEURES DE TRAVAIL

La computation des heures de travail pour les chauffeurs se fait de la façon suivante:

Les heures journalières de travail se calculent à partir de dix (10) minutes avant le premier départ du garage le matin pour aller chercher le premier enfant, jusqu'au retour au garage ou à la maison après le dépôt du dernier enfant. A cela, il faut ajouter une (1) heure par semaine pour l'entretien du véhicule.

7.07 Lorsqu'il y aura des élèves à transporter dans certaines écoles desservies par l'employeur, mais non dans toutes les écoles, chaque salarié concerné devra effectuer le transport d'élèves uniquement dans ces écoles où il y a des cours cette journée.

7.08

Chaque salarié doit effectuer le travail qu'il a choisi ou qui lui a été assigné suivant les dispositions de l'article 15.07 a) et b) 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 8 des présentes.

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

8.01

Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire sauf dans les cas de panne ou de tempête où le chauffeur est tenu de terminer son parcours.

8.02

Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 7, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%). Ceci ne comprend pas toutefois les voyages spéciaux, parascolaires et à charte-partie.

8.03

- a) Selon les opérations de la compagnie, l'employeur s'engage à faire une répartition juste et équitable de temps supplémentaire pour voyages spéciaux, excursions, etc., parmi les salariés qui ont les qualifications requises pour effectuer le travail.
- b) Au début de la première semaine complète du calendrier scolaire et de la dernière semaine de janvier, l'employeur affiche une liste des disponibilités pour effectuer du travail, de même que les fins de semaine. Le salarié intéressé inscrit son nom sur ladite liste et ce, au cours de la première semaine de travail.
- c) Le salarié qui aura inscrit son nom sur la liste et à qui du travail supplémentaire est offert et qui le refuse, se verra créditer le travail tout comme s'il l'avait effectué.
- d) La liste de répartition du travail supplémentaire par ordre d'ancienneté sera affichée au dépôt de la compagnie et le syndicat pourra vérifier avec l'employeur l'exactitude de la liste.
- e) Advenant qu'aucun salarié ne soit disponible pour effectuer un voyage, l'employeur peut assigner un employé ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation pour effectuer ledit voyage.

8.04

REMUNERATION POUR VOYAGE A CHARTE-PARTIE OU SPECIAL

Pour tout voyage à charte-partie ou spécial en dehors des heures régulières de travail, le chauffeur reçoit la rémunération selon la valeur du contrat intervenu entre l'employeur et le client. Lorsque l'employeur remet au chauffeur la feuille de route pour un voyage à charte-partie ou spécial, il doit indiquer sur la feuille de route la valeur du contrat intervenu entre lui et le client. La rémunération est de vingt-cinq pour cent (25%).

8.05

REMUNERATION POUR DES VOYAGES PARA-SCOLAIRES

Un salarié qui effectue un voyage para-scolaire en dehors de ses heures régulières de travail reçoit vingt-cinq pour cent (25%) du prix du contrat intervenu entre l'employeur et le client. Le prix du contrat doit être indiqué sur la feuille de route.

8.06

Aux fins de l'application des articles 8.03, 8.04 et 8.05, un dossier de travail supplémentaire doit être constitué et être accessible aux représentants du syndicat durant les heures régulières de travail.

ARTICLE 9 -

VACANCES ANNUELLES PAYEES

9.01

Tout salarié travaillant durant l'année académique a droit à des vacances chômées et payées sur la base des gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante, selon les modalités ci-après énumérées:

- a) Le salarié qui compte moins d'une année de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains bruts.
- b) Le salarié qui a complété une (1) année de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de cinq et demi pour cent (5 1/2 %) de ses gains bruts.
- c) Le salarié qui a complété dix (10) années de service pour l'employeur a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de sept et demi pour cent (7 1/2 %) de ses gains bruts.

9.02

La paie de vacances à laquelle le salarié a droit en vertu du paragraphe précédent lui est remise au cours de la deuxième (2e) semaine du mois de décembre.

9.03

Les vacances annuelles sont prises pendant le congé des Fêtes de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE 10 -

CONGES SOCIAUX

10.01

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

1. A l'occasion du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants ou simultanément de plus d'un de ces décès, a cinq (5) jours payés, incluant le jour des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.
2. A l'occasion du décès de son père, de sa mère ou simultanément de plus d'un de ces décès, a trois (3) jours payés, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables.

10.01

(suite)

3. Tout salarié régulier a droit, à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou simultanément de plus d'un de ces décès, a un (1) jour, soit le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
4. Il est entendu cependant que ces clauses s'appliquent seulement si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements.
5. Tout salarié régulier a droit, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, a un (1) jour de congé le jour de la naissance ou de l'adoption, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
6. Tout salarié régulier a droit à l'occasion de son mariage, à un (1) jour de congé payé.

10.02

a) 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.

b) TEMOIN :

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

ARTICLE 11 - CONGES MALADIE

11.01

- a) Tout salarié régulier est crédité de six (6) journées de congé de maladie au début de l'année scolaire, et ce, à raison de une demie ( 1/2 ) journée par mois travaillé.
- b) Les jours de maladie accumulés et non utilisés au crédit d'un salarié lui sont remboursés au cours du mois de mai de chaque année, sur un chèque séparé de la paie hebdomadaire.
- c) Un salarié est réputé avoir travaillé un (1) mois s'il a effectivement travaillé dix (10) jours au cours d'un mois de calendrier.

11.02

Un salarié malade ou accidenté autre qu'un accident de travail peut utiliser les jours de congé de maladie qu'il a à son crédit au cours de la période de carence non couverte par l'assurance-groupe sans pour cela en affecté le paiement de celle-ci.

- 11.03 Le salarié doit fournir un certificat médical justifiant toute absence de plus de trois (3) jours, après deux (2) jours ouvrables de son retour au travail.
- 11.04 Toutefois, dans le cas où un salarié quitte l'employeur ou est mis à pied, s'il a déjà utilisé plus de la valeur de ses journées de maladie au cours de la période de référence prévue à 11.01 ci-dessus, il est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de ses journées qu'il aurait utilisées. L'employeur retient à même les argents qui lui sont dûs, l'excédent de ces journées qu'il aurait utilisées.

ARTICLE 12 - CONGES EN MATERNITE

- 12.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial, sans salaire qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.
- 12.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes :
- a) Il est loisible à la salariée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande : elle devra, cependant, quitter son poste au plus tard au septième (7e) mois de sa grossesse;
  - b) Dès son retour au travail, au moins un (1) mois après la naissance de son enfant, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie.
  - c) Pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur, en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi.
- 12.03 La salariée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé en maternité.
- 12.04 Après son congé en maternité, la salariée a droit à un congé sans solde de six (6) mois, avec cumul d'ancienneté.

ARTICLE 13 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 13.01 Dans le cas d'un accident de travail subi dans l'exercice de ses fonctions, le salarié sera indemnisé par l'employeur jusqu'à un maximum de quatre vingt dix pour cent (90%) de son salaire régulier pour une période ne dépassant pas deux (2) mois. Ce montant de quatre vingt dix pour cent (90%) est l'équivalent du montant net du calcul des normes de la C.S.S.T. Toutefois, le salarié accidenté doit céder à l'employeur son droit au paiement de l'indemnité équivalente prévue par la C.S.S.T. pour un tel cas.

- 13.02 L'accidenté ou le malade a, si possible, 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 l'employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 13.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 13.04 Les services de premiers soins sont à la disposition des salariés.
- 13.05 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés payés en cas de maladie accumulés au crédit du salarié.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié régulier pour l'employeur depuis la date de son dernier embauchage. L'ancienneté des salariés occasionnels est proportionnelle au temps effectivement travaillé sur la base suivante : 30 jours = 1 mois.
- 14.02 " L'ancienneté s'accumule " aussi longtemps qu'il n'est pas rompu 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 par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de retour au travail.
  4. Refus d'accepter une offre d'emploi dans un occupation régulière.
  5. Absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail excédant dix-huit (18) mois de calendrier.
  6. Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois.
- 14.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.

ARTICLE 15 -      MOUVEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 15.01      Dans tous les cas de mouvement de la main-d'oeuvre, l'ancienneté doit être respectée à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée.
- 15.02      Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage. Durant ce temps, et en attendant une affectation, l'employeur peut demander à tout employé de son choix de remplir le poste. Il est entendu entre les parties, qu'il n'y aura pas plus de deux (2) mouvements de main-d'oeuvre lors de l'affichage d'un poste.
- 15.03      Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat en inscrivant son nom sur l'avis.
- 15.04      Après trente (30) jours ouvrables l'employeur doit combler la fonction vacante ou nouvellement créée, les nominations ou promotions seront accordées par la suite aux candidats en prenant en considération leur ancienneté de fonction pourvu qu'ils aient la compétence et les qualifications requises par l'employeur pour remplir les exigences normales de la fonction vacante. A compétence égale, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
- 15.05      Si aucun candidat n'a été choisi, l'employeur peut embaucher quelqu'un de l'extérieur.
- 15.06      a) Le ou les employé ayant postulé pour ledit poste, peuvent faire un grief dans le cas où le poste est comblé par une personne de l'extérieur, en lieu et place d'un ou des candidats de l'intérieur, et l'employeur a alors le fardeau de prouver que le ou les candidats de l'intérieur ne rencontrent pas les exigences requises pour occuper le poste;
- b) Dans les cas de promotion, mutation et affichage, seuls les employés qui ont offert leur candidature selon les moyens prévus dans ladite convention pourront plus tard formuler un grief.
- c) Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte en rien ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- d) Après le comblement du poste, l'employeur n'est pas tenu de donner une semaine d'avis pour renvoyer le chauffeur "spare" ou occasionnel.
- 15.07      REPARTITION DES CIRCUITS :
- a) L'employeur convient que chaque salarié reprend au début de l'année scolaire le circuit qu'il avait à la fin de l'année scolaire précédente.

- b) Si l'assignation n'existe plus, le salarié est affecté, jusqu'au choix des assignations prévu au paragraphe c) ci-après, à l'assignation détenue par le salarié ayant le moins d'ancienneté dans son groupe en premier lieu et par la suite, dans les autres groupes, tel que prévu au paragraphe 7.01.
- c) Au début de la première (lère) semaine du mois d'octobre de chaque année, l'employeur doit procéder à l'affichage général des assignations et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage doit contenir la description exacte des assignations. Par description, on entend :
- Le numéro de l'autobus.
  - Le numéro du circuit et des parcours.
  - La catégorie d'autobus.
  - La durée du circuit.
  - Le nom de ou des écoles.

Au cours de la période d'affichage précue ci-dessus, le salarié doit faire connaître, en signant son nom sur la formule fournie à cet effet par l'employeur, son premier et son deuxième choix. Le choix des assignations se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte toutefois des exigences normales de la tâche. L'employeur remet au syndicat, une copie du choix des assignations fait par les salariés.

- d) Après la période d'affichage, chaque chauffeur est titulaire d'une assignation et cette assignation devient finale pour l'année académique.
- e) Advenant qu'un parcours et/ou un circuit désigné par la Commission Scolaire locale ou régionale est modifié, l'employeur en avise le syndicat aussitôt qu'il en est mis au courant.

15.08

Une fois les assignations choisies selon les dispositions du présent article, il pourra y avoir des changements d'assignations, sauf ce qui est prévu en 15.02, 15.03 et 15.04, à la condition qu'il y ait une entente écrite entre l'employeur et le syndicat et ce, uniquement dans les cas nécessitant le changement d'un salarié de son circuit.

15.09

En considération du fait que l'employeur utilise plusieurs modèles d'autobus de grandeurs différentes, l'employeur s'engage à donner aux salariés qui en expriment le désir et ce, par écrit, l'opportunité de se familiariser avec les véhicules qu'ils n'ont pas encore été appelés à conduire. Cette familiarisation s'effectue sans rémunération autant pour les salariés qui leur servent de moniteur et ce, en dehors des heures régulières de travail des salariés concernés.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Tout salarié régi par la présente convention collective est rémunéré à la semaine pleine, trente-neuf (39) semaines par année scolaire selon les taux établis à l'annexe "A" joints aux présentes.
- 16.02 Le salarié est payé par chèque le jeudi au deux (2) semaines pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.
- 16.03 Sur le bulletin de paie du salarié, les détails suivants doivent figurer :
1. Le nom de l'employeur.
  2. Le nom et le prénom du salarié.
  3. La date de la période de paie.
  4. Le nombre d'heures régulières de travail.
  5. Le nombre d'heures supplémentaires de travail.
  6. Le taux de salaire effectif.
  7. Le salaire net de déductions.
- 16.04 Dans tous les cas où il n'y a pas de classe pour quelque raison que ce soit et que l'employeur est payé, les salariés sont payés à quatre vingt dix pour cent (90%) pour les cinq premiers jours, à la cinquième (5e) journée l'employeur comblera la différence jusqu'à concurrence de cent pour cent (100%) le salaire qu'il aurait dû allouer pour les journées précédentes. Après la cinquième (5e) journée, l'employeur peut faire des mises à pied temporaire. Advenant que les jours de classe soient repris pendant ou en dehors du calendrier scolaire, les employés sont tenus d'être disponibles et seront rémunérés sur la même base de traitement que l'employeur reçoit de la Commission Scolaire ou Régionale.

ARTICLE 17 - TRAVAIL A FORFAIT

- 17.01 L'attribution, à quiconque et par l'employeur, de tout travail de transport déjà visé par un contrat avec une Commission Scolaire, ne devra pas avoir pour effet de causer ou prolonger des mises à pied ou des licenciements de salariés réguliers.
- 17.02 Sauf pour fins d'entraînement de nouveaux salariés, ou dans les 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.

ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire, l'employeur communique dans les dix (10) jours du fait reproché, au salarié concerné, un avis écrit donnant les raisons et précisions motivant tel avis disciplinaire; copie de cet avis doit être transmis simultanément au syndicat.
- 18.02 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 congédiement peut être réglé sous la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :
- a) En maintenant la décision de l'employeur.
  - b) En réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant le salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de suspension ou congédiement.
  - c) En appliquant l'article 100-12 du Code du Travail du Québec.
- 18.03 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après douze (12) mois.
- 18.04 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas à la continuité du service d'un salarié si celui-ci est réinstallé.
- 18.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 18.06 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, au maximum trois (3) fois par année, après un avis d'une (1) semaine, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.
- 18.07 Lorsque l'employeur convoque un salarié pour des raisons disciplinaires, celui-ci peut être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES

- 19.01 Tout grief ou mécontentement est soumis, par écrit, par le salarié ou par le représentant syndical au représentant désigné à cette fin par l'employeur dans un délai de quinze (15) jour ouvrable de la naissance du grief ou de la mécontentement ou de la connaissance qu'il en a eue.
- 19.02 L'employeur doit rendre une réponse par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mécontentement.

- 19.03 A défaut d'entente écrite ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue par l'employeur, il peut, par un avis écrit, déférer le grief ou la mésentente à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à 19:02.
- 19.04 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cette fin, pendant la déférence à l'arbitrage, chacune des parties peut soumettre à l'autre partie un ou des noms d'arbitres. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit en informer immédiatement l'autre partie par écrit.
- 19.05 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.
- 19.06 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de l'audition du grief.
- 19.07 Les parties peuvent, au moyen d'un accord écrit, prolonger ou modifier tout délai concernant la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 19.08 Chaque partie doit défrayer ses honoraires et dépenses d'arbitrage, sauf ceux de l'arbitre qui seront payés à parts égales.

ARTICLE 20 - GARDE DE L'AUTOBUS

- 20.01 Sauf entente contraire, les autobus reviennent au garage entre les circuits.

ARTICLE 21 - HYGIENE, SECURITE ET BIEN-ETRE

- 21.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés. L'employeur et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions, de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. Pour ce faire, l'employeur reconnaît que le délégué syndical agira comme agent de sécurité. Lorsqu'un salarié est convaincu que le travail qu'on lui demande d'accomplir constitue un danger pour sa sécurité ou pour la sécurité des autres, il en avertira son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat du salarié devra lui démontrer d'une manière satisfaisante l'absence de danger ou prendre les mesures de sécurité appropriées pour corriger la situation.

22.01

Lorsqu'une panne se produit, le salarié avise, dans le plus bref délai possible, l'un ou l'autre des représentants de l'employeur et attend des instructions de ce dernier.

22.02

Lorsqu'un véhicule doit être remis à cause d'une défectuosité et qu'il n'y a aucun autre véhicule disponible, le salarié doit se présenter à son lieu de travail et demeure à la disposition de l'employeur pour la période pour laquelle il est payé.

ARTICLE 23 - ASSURANCE GROUPE

23.01

Les parties conviennent qu'un plan d'assurance-groupe est mis en vigueur.

23.02

Ledit plan devra contenir les bénéfices suivants :

- a) Assurance-vie pour le salarié: \$5,000.00 - D.I.M.A. \$5,000.00  
Assurance-vie pour le conjoint: \$2,000.00  
Assurance-vie pour enfant à charge: \$1,000.00
- b) Assurance-maladie
- c) Assurance-salaire en cas de maladie ou accident autre qu'accident de travail.

23.03

Contribution de l'employeur: 50% du coût mensuel de la prime.

23.04

La police sera émise au nom de l'employeur et copie sera transmise au syndicat.

23.05

L'adhésion est obligatoire pour tout salarié régulier le premier mois qui suit la date où tel salarié est devenu régulier.

23.06

L'employeur fait la retenue sur le salaire de chaque salarié.

ARTICLE 24 - UNIFORME ET ALLOCATION POUR REPAS

24.01

Si l'employeur et les employés désirent un uniforme, chacun en paiera cinquante pour cent (50%) du coût.

24.02

L'employeur s'engage à rembourser, pour tous voyages spéciaux, charte-partie et para-scolaire de plus de vingt (20) milles, aller seulement, les frais suivants:

Déjeuner	:	\$ 3.00
Diner	:	\$ 6.00
Souper	:	\$ 6.50
Coucher	:	Sur présentation d'un reçu de caisse raisonnable, le prix de la chambre.

Ces repas sont payés lors le salarié est appelé à quitter son port d'attache avant six (6) heures le matin, onze (11) heures le midi et dix-sept (17) heures le soir.

ARTICLE 25 - IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 L'employeur s'engage à publier le texte de la présente convention et des annexes pour distribution à tous les salariés. L'employeur en remet dix (10) copies au représentant syndical.

ARTICLE 26 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

26.01 Les annexes "A", "B" et "C" et les lettres d'entente entre l'employeur et le syndicat font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention collective prend effet à compter du 12 juin 1984 au 24 septembre 1986.

27.02 La convention collective continue à s'appliquer pendant les négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'au moment où l'une des parties aux présentes exercera son droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE 28 - VALIDITE

- 28.01 a) Toute entente qui aurait pour effet de déroger ou modifier la présente convention collective doit, pour être valide, être acceptée, par écrit, par les parties.
- b) Tout article des présentes qui est ou devient en contradiction avec la législation d'une loi provinciale ou fédérale, est nul, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 29 - FORMULE D'ENGAGEMENT

29.01 Lors de son embauchage ou de son rappel au travail, tout salarié doit signer, dans les cinq (5) jours de son embauchage ou de son rappel, une formule d'engagement. Copie de la formule est remise au syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand-réars, ce 12 ième jour du mois de juin 1984.

AUTOBUS DU ROCHER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Hamil Desjardis D.E.  
Michel Laroche v.p.

Roger Normandin Président  
Gérard Paris v.p. sec.  
Régis Guimard.

Annexe " A "

<u>GROUPES</u>	<u>SALAIRE DU</u>	<u>MARS 1984 AU 24 SEPTEMBRE 1985</u>
Groupe "A"	1 - Mécanicien	\$ 365.00 / semaine
	2 - Homme de service	\$ 315.00 / semaine
Groupe "B"		\$ 281.00 / semaine
Groupe "C"		\$ 270.00 / semaine
Groupe "D"		\$ 270.00 / semaine
Groupe "E"		\$ 245.00 / semaine
Groupe "F"		\$ 7.57 / heure

Du 25 Septembre 1985 - 24 Septembre 1986 - Selon toute indexation que l'employeur reçoit de la Commission Scolaire,

Du 25 Septembre 1986 - 24 Septembre 1987 - Selon toute indexation que l'employeur reçoit de la Commission Scolaire, minimum de 4%.

Annexe " B "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOMS</u>	<u>DATE</u>
Gervais, Jean-Claude	01 Août 1971
Bordeleau, Réginald	01 Septembre 1971
Béland, Raymond	01 Octobre 1973
Rivard, Martial	01 Septembre 1975
Gervais, Yvon	01 Mai 1976
Paquin, Robert	01 Avril 1977
Normandin, Roger	25 Juin 1977
Gervais, Jean-Paul	02 Juillet 1977
Boisvert, Gérard	01 Août 1977
Laperrière Réal	15 Août 1977
Gagnon, Jacques	30 Août 1977
Gervais, Yvon (fils)	Mai 1979
Couvrette, Harold	03 Mars 1980
Blais, Richard	04 Décembre 1980
Tellier, Fernand	Février 1981

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le syndicat pourra faire connaître toute modification qu'il désire apporter à cette liste. Une fois les modifications apportées, s'il y a lieu, la liste deviendra officielle.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

et

AUTOBUS DU ROCHER INC.

Les parties au présentes conviennent que suite à l'achat de Autobus Du  
Rocher Inc. par de nouveaux propriétaires, MM. Jean-Claude et Yvon Gervais  
conserveront leur poste, conformément à l'article 15.00 entr'autre, et  
leur nom sera intégré à la liste d'ancienneté apparaissant à l'Annexe "E"  
de la convention collective de travail, en autant que cela n'occasionne  
de mise à pied de salariés qui sont à l'emploi de l'employeur au moment  
de la signature de la présente convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand Mère  
ce 12 ième jour du mois de Juin 1984.

AUTOBUS DU ROCHER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Jean-Claude Gervais (D.S.)

Yvon Gervais c.p.

Gervais Boisvert sec

Roger Normandin Président

Regis Gervais

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

et

AUTOBUS DU ROCHER INC.

Les parties, soussignées, conviennent de prolonger la présente convention collective de travail devant se terminer le 24 septembre 1986 jusqu'au 24 septembre 1987 inclusivement.

Le salaire, pour cette période d'un (1) an, sera celui apparaissant à l'Annexe "A" de la présente convention collective de travail à l'indication du 25 septembre 1986 au 24 septembre 1987.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Granby Que

ce 12 ième jour du mois de juin 1984.

AUTOBUS DU ROCHER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Samuel Fouché (D.S.)  
Michel Larocque U.P.

Roger Normandin Président  
Josée Babin sec

Regis Cormier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

et

AUTOBUS DU ROCHER INC.

L'employeur convient de verser au Syndicat des travailleurs du Transport Shawinigan (CSN) une indemnité forfaitaire à titre de dédommagement, au montant de 6,500,00 \$, payable en un (1) premier versement de 3,500,00 \$ le 23 juin 1984 et un deuxième versement de 3,000,00 \$ le 23 décembre 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Oranville

ce 12 ième jour du mois de Juin 1984.

AUTOBUS DU ROCHER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

James J. Levesque<sup>D.S.</sup>

Michel Lacroix v.p.

\_\_\_\_\_

Roger Normandin Président

Howard B. Buisson Sec.

Regis Cormier