

20908-1

BUREAU du COMMISSAIRE  
GENERAL du TRAVAIL

01 AVR -8 15 51

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

entre

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.  
1301, rue Principale, St-Jean des Piles, Qué.,

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT  
SHAWINIGAN (CSN)

DUREE: SIGNATURE AU 8 NOVEMBRE 1982

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DROIT DE LA DIREC- DIRECTION	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES	1 - 2
ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES	3 - 4
ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL	4 - 5 - 6
ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	6 - 7
ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES	7 - 8
ARTICLE 10 - CONGES SOCIAUX	8 - 9
ARTICLE 11 - CONGES MALADIE	9
ARTICLE 12 - CONGES EN MATERNITE	10
ARTICLE 13 - ACCIDENT DE TRAVAIL	10 - 11
ARTICLE 14 - ANCIENNETE	11
ARTICLE 15 - MOUVEMENT DE LA MAIN D'OEUVRE	11 - 12 - 13
ARTICLE 16 - SALAIRES	13
ARTICLE 17 - TRAVAIL A FORFAIT	14
ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES	14 - 15
ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET MESENTENTES	15 - 16
ARTICLE 20 - GARDE DE L'AUTOBUS	16
ARTICLE 21 - HYGIENE, SECURITE ET BIEN-ETRE	16
ARTICLE 22 - PANNES	17
ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE	17
ARTICLE 24 - UNIFORMES ET ALLOCATIONS POUR REPAS	17
ARTICLE 25 - IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	17
ARTICLE 26 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	18

INDEX ...2

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 27 - PRIORITE D'EMPLOI	18
ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION	18
SIGNATURES	19
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES	20
ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE	21
ANNEXE "C" - CLASSEMENT DES SALAIRES	22

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

### 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 salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

### 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 agent d'accréditation en date du 9 février 1978 en matière de conditions de travail et autres sujets connexes.
- 2.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

### ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

- 3.02 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 9 février 1978.

### 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 deux (2) mois de service continu pour l'employeur.
  - b) Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter la 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.

4.01

b) suite ...

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.

- c) "Salarié occasionnel" (spare) désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier qui est absent pour maladie, accident, 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 au salarié régulier.
- e) "Voyage à charte-partie" signifie un voyage nolisé par un groupe particulier de passagers, selon un prix déterminé à l'avance.
- f) "Voyage para-scolaire" signifie tout voyage d'écoliers: effectué sur un parcours autre que les parcours habituellement assignés aux salariés.
- g) "Voyage spécial" signifie l'addition d'un autobus sur un horaire donné pour satisfaire aux besoins du service.
- 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.
- i) "Chauffeurs 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.
- j) "Chauffeur et homme de service" désigne un salarié affecté à la conduite d'un autobus mais qui, entre ses affectations, travaille comme homme d'entretien.

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 de 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 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'employeurs'engage à retenir hebdomadairement le montant de la cotisation syndicale sur le salaire de tout salarié 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 ses conseillers syndicaux pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relatif à l'interprétation et à l'application 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 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. la négociation et conciliation, deux (2) représentants avec rémunération lorsque les séances ont lieu durant les heures régulières de travail; les parties conviennent de cédule les séances de négociation et conciliation entre les sorties ou le soir;
  2. de discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes;

- 6.03 ... 3. d'audition de griefs ou de mécontentes en arbitrage;  
4. réunions des comités conjoints;  
5. 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 un (1) salarié à la fois pour assister à des journées d'étude et congrès. Dans ces cas, le salarié ou le syndicat doit avertir l'employeur, par écrit, au moins trois (3) jours à l'avance qu'il désire s'absenter à cette fin et ces absences ne doivent pas dépasser dix (10) jours ouvrables par année.

#### ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

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

Les salariés sont divisés en quatre (4) groupes:

GROUPE 1: Chefs d'équipe - chauffeurs et hommes de service:  
Semaine de quarante (40) heures:

La semaine de travail pour le Groupe 1 est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi, réparties en cinq (5) jours. Les heures de travail de la journée s'échelonnent entre six heures trente (06:30 heures) et dix-sept heures trente (17:30 heures).

GROUPE 2: Chauffeurs de minibus:

Semaine de trente-six (36) heures, réparties du lundi au vendredi.

GROUPE 3: Chauffeurs gros autobus:

Semaine de vingt-huit (28) heures réparties du lundi au vendredi.

- 7.01 ... GROUPE 4: Chauffeurs gros autobus:  
Semaine de vingt-cinq (25) heures réparties du lundi au vendredi.
- GROUPE 5: Salarié occasionnel et salarié à temps partiel:  
Le salarié occasionnel ne recevra jamais moins de deux (2) heures de salaire par sortie et le régulier à temps partiel une (1) heure.
- 7.02 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service tel qu'établi par la ou les commissions scolaires concernées et l'employeur.
- 7.03 Lorsqu'un salarié se présente au travail à ses heures régulières de travail et qu'il n'y a pas de travail pour lui, ce salarié restera en disponibilité et sera payé jusqu'à ce qu'il y ait du travail dans son occupation.
- 7.04 Computation des heures de travail:  
La computation des heures de travail pour les chauffeurs et ceux qui conduisent parfois un autobus se fait de la façon suivante:  
a) les heures journalières de travail se calculent à partir de dix (10) minutes avant le départ du garage 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 de son véhicule, à savoir: le plein d'essence, le balayage et l'époussetage.
- 7.05 Tout salarié requis de se rapporter au garage le matin doit être en poste au moins dix (10) minutes avant le moment prévu pour le départ suivant son assignation, ceci afin de permettre, s'il y a lieu, à l'employeur, l'appel d'un chauffeur suppléant ou prévoir une relève des derniers instants. Le salarié qui ne peut se présenter au travail pour cause de maladie, doit en avvertir l'employeur au moins une (1) heure avant le début de sa journée de travail.
- 7.06 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.

- 7.07 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.
- 7.08 Lorsque le travail du service régulier est terminé, le salarié peut se retirer ou demeurer sur les lieux du travail à l'endroit qui lui sera désigné par l'employeur.
- 7.09 Les chauffeurs d'autobus scolaire font les travaux à être effectués sur leurs véhicules tels que nettoyage du pare-brise, balayage, vérification et plein d'essence s'il y a lieu, vérification des feux clignotants, des feux de direction, des feux d'arrêt et des pneus avant chaque départ et ils doivent avertir le mécanicien de toute défectuosité après chaque arrivée.

#### ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 7, est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) à l'exception des voyages à charte-partie, spéciaux et para-scolaires.
- 8.02 Tout salarié appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail ou avant ou après son assignation régulière, est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées, mais dans tous les cas il ne reçoit pas moins de trois (3) heures à taux et demi par rappel, à l'exception des voyages à charte-partie, spéciaux ou para-scolaires.
- 8.03
- a) L'employeur s'engage à faire une répartition juste et équitable du temps supplémentaire pour voyages spéciaux, excursions, etc., parmi les salariés qui ont les qualifications requises pour effectuer le travail.
  - b) Durant le cours de la première (lère) semaine des mois de septembre, novembre, janvier, mars et mai de chaque année, l'employeur doit afficher une liste de disponibilités pour effectuer du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de travail, de même que les fins de semaine. Le salarié intéressé inscrira son nom sur ladite liste et ce, au cours de la première semaine de travail de chacun de ces mois.
  - 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.

- 8.03 ...
- d) La liste de répartition du travail supplémentaire par ordre d'ancienneté sera affichée au dépôt de l'employeur 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 Rémunération pour voyage à charte-partie ou spécial:

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 la suivante:

- contrat de \$00.00 @ \$100.00: 30% de la valeur;
- contrat de \$101.00 @ \$150.00: 27% de la valeur;
- contrat de \$150.00 et plus: 25% de la valeur.

8.05 Rémunération pour des voyages para-scolaires:

Un salarié qui effectue un voyage para-scolaire en dehors de ses heures régulières de travail reçoit 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 paragraphes 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 15 décembre d'une année au 14 décembre de l'année suivante, selon les modalités ci-après énumérées:

- 9.01 ...
- a) le salarié qui compte moins d'une (1) 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 demie pour cent (5½%) de ses gains bruts;
  - c) le salarié qui a complété cinq (5) années de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de six et demie pour cent (6½%) de ses gains bruts;
  - d) le salarié qui a complété dix (10) années de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de sept et demie pour cent (7½%) de ses gains bruts.
- 9.02 La paie de vacances à laquelle le salarié a droit en vertu du paragraphe précédent lui sera remise au cours de la dernière semaine précédant son départ pour le congé des fêtes de Noël et du Jour de l'An ou à tout autre moment de l'année, s'il y a démission volontaire ou congédiement.
- 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) lors du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés, dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables. Par membre de la famille on entend le conjoint, le père, la mère et les enfants;
  - 2) à l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une bru ou d'un gendre, le jour des funérailles, en autant qu'il s'agit d'un jour ouvrable;
  - 3) il est entendu cependant que ces clauses s'appliquent seulement si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet par l'employeur et, sur demande, produire toute preuve attestant le décès survenu;

- 10.01 ... 4) naissance d'un enfant: le jour de la naissance, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 10.02 a) Juré: 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) Témoin: 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.
- 10.03 Sur demande écrite d'un salarié, l'employeur accorde un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an. Durant ce congé sans solde, le salarié garde l'ancienneté qu'il a accumulée au moment de son départ mais n'en accumule pas. A son retour, le salarié réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ pour le congé sans solde. Ce congé n'est renouvelable qu'après entente avec le syndicat.

ARTICLE 11 - CONGES MALADIE

- 11.01 a) L'employeur accorde à chaque salarié régulier, une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de congé maladie par mois de service.
- b) Les journées de maladie non-utilisées s'accumulent jusqu'à concurrence de quinze (15) jours. Les journées de maladie accumulées au crédit d'un salarié lui sont remboursées lorsqu'il y a cessation d'emploi définitive ou congédiement ou démission volontaire.
- 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 utilise les jours de congé maladie qu'il a à son crédit et reçoit le salaire qu'il recevrait s'il n'était pas malade durant la période de carence non couverte par l'assurance-groupe.
- 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.

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 (7ième) 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 attestant qu'elle est suffisamment rétablie.
  - c) Pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur, elle continue d'accumuler de l'ancienneté et son assurance collective demeure en vigueur à la condition qu'elle défraie sa part de la prime de ladite assurance.
- 12.03 La salariée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé en maternité.

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 soixante-quinze pour cent (75%) de son salaire régulier pour une période ne dépassant pas deux (2) mois. Toutefois, le salarié accidenté doit céder à l'employeur son droit au paiement de l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail.
- 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 travaillé.
- 14.02 Le travail est dit "continu" 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 une occupation régulière
  5. absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail excédant trente-six (36) mois de calendrier
  6. mise-à-pied excédant dix-huit (18) mois de calendrier.
- 14.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention 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.
- 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 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.05 Si aucun salarié ne pose sa candidature, l'employeur pourra avoir recours à de la main d'oeuvre de l'extérieur.
- 15.06 Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- 15.07 Répartition des circuits:
- a) A moins de raison valable, dont la preuve incombe à l'employeur, celui-ci convient que chaque salarié reprendra, au début de l'année scolaire, le circuit qu'il avait à la fin de l'année scolaire précédente.
- b) Au cours de la première (1ère) 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
  - la catégorie d'autobus
  - la durée du circuit
  - le nom de l'école.
- Au cours de la deuxième (2e) semaine d'octobre, le choix des assignations se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte toutefois des exigences normales de la tâche. Dès le vendredi soir de la deuxième (2e) semaine d'octobre, à dix-sept (17:00) heures, l'employeur remet au syndicat une copie du choix des assignations fait par les salariés.
- c) A compter du début de la troisième (3e) semaine d'octobre, chaque chauffeur est titulaire d'une assignation et cette assignation devient finale pour l'année académique.

- 15.08 Une fois les assignations choisies selon les dispositions du présent article, il pourra y avoir des changements d'assignation, 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. Dans un tel cas, le salarié possédant le moins d'ancienneté parmi les chauffeurs pourra en être affecté.
- 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 apprennent que ceux 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 selon les taux établis dans l'Annexe "A" jointe aux présentes.
- 16.02 Le salarié est payé par chèque le jeudi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.
- 16.03 Sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les détails suivants:
1. le nom de l'employeur
  2. le nom et le prénom du salarié
  3. la date et la période de paie
  4. le nombre d'heures régulières de travail
  5. le nombre d'heures supplémentaires de travail
  6. le taux de salaire effectif
  7. le salaire net et déductions.
- 16.04 Dans tous les cas où il n'y a pas de classe pour quelque raison que ce soit et que le transporteur est payé intégralement, les salariés reçoivent leur plein salaire.

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 des cas d'urgence, un salarié au service de l'employeur, non régi par la présente convention, ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention. Toutefois, si aucun salarié ne peut ou ne veut faire le travail à être effectué, l'employeur aura recours à des remplaçants 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 quelconque, l'employeur communique au salarié concerné un avis écrit avec copie au syndicat, donnant les précisions à ce sujet.
- 18.02 L'employeur doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis doit être transmis au syndicat à moins que le salarié ne s'y oppose.
- 18.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé sous la procédure de 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 de congédiement.
  - c) en substituant à la décision de l'employeur la décision qui paraît juste et raisonnable à l'arbitre, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 18.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après douze (12) mois.

- 18.05 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié si celui-ci est réinstallé.
- 18.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 18.07 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, au maximum trois (3) fois par année, après un avis de vingt-quatre (24) heures, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.
- 18.08 Lorsque l'employeur convoque un salarié pour des raisons disciplinaires, celui-ci doit être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET MESENTENTES

- 19.01 Tout grief ou mésentente 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 dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de la mésentente ou de la connaissance qu'il en a eue.
- 19.02 L'employeur doit rendre une réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mésentente.
- 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, dans les dix (10) jours ouvrables de la déférence à l'arbitrage, chacune des parties peut soumettre à l'autre partie un ou des noms d'arbitres. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 88 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 ou 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 Les parties aux présentes conviennent que les salariés conservent pour la durée de la convention, le privilège de garder chez eux l'autobus de l'employeur, entre les circuits, à la condition que la distance de leur domicile et le domicile du premier (1er) enfant qu'ils doivent cueillir soit moindre que la distance entre le dépôt de l'employeur et le domicile du premier enfant cueilli.
- Cependant, ces salariés doivent voir à la surveillance générale de l'état du véhicule et du moteur et ce, sous peine de la perte du privilège reconnu au présent article.

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 et pour la sécurité des autres, il en avertira son contremaître 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.
- 21.02 L'employeur s'engage à transporter de leur domicile au garage et du garage à leur domicile, avant leur journée de travail et après leur journée de travail, avec un mini-bus, les salariés résidant à l'intérieur du quadrilatère suivant:
- 4e Rue, 6e Avenue, 25e Rue et 50e Avenue de la ville de Grand'Mère.
- Le chauffeur dudit mini-bus a la garde du véhicule à son domicile et ne sera pas rémunéré pour ce genre de travail.

ARTICLE 22 - PANNES

- 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 demeurer à la disposition de l'employeur pour la période de temps pour laquelle il est payé.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 L'employeur et le syndicat conjointement feront le choix d'un régime d'assurance collective dont les primes seront payées à cinquante pour cent (50%) par l'employeur et cinquante pour cent (50%) par le salarié. Dans les trente (30) jours de la date des présentes, les parties devront se rencontrer afin de discuter des modalités dudit plan.

ARTICLE 24 - UNIFORMES ET ALLOCATIONS POUR REPAS

- 24.01 Tout costume ou uniforme exigé par l'employeur sera entièrement à sa charge et payé par celui-ci.
- 24.02 L'employeur s'engage à rembourser, pour tous voyages spéciaux, à charte-partie et para-scolaires de plus de vingt (20) milles, aller seulement, les frais suivants:
- |           |  |
|-----------|--|
| Déjeuner: | \$2.50   |
| Dîner:    | 5.50   |
| Souper:   | 5.50   |
| Coucher:  | Sur présentation d'un reçu de caisse, le prix de la chambre. |

Ces repas sont payés lorsque le salarié est appelé à quitter son port d'attache avant 6:00 heures le matin, 11:30 heures le midi et 17:00 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 membres du syndicat.

ARTICLE 26 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 26.01 Les Annexes "A" à "C" inclusivement et les lettres d'entente entre l'employeur et le syndicat font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 27- PRIORITE D'EMPLOI

- 27.01 Le salarié régulier mis à pied, sauf en cas de congédiement pour cause, devient un salarié en disponibilité.
- 27.02 Une liste de disponibilité est créée et administrée par les syndicats impliqués. Tout salarié régulier en disponibilité y est inscrit pour une période maximum de deux (2) ans chaque fois qu'il est mis à pied conformément à l'article 27.01.
- 27.03 L'inscription se fait par ordre d'ancienneté. Le rappel s'effectue par ordre d'ancienneté. Le salarié a le droit de refuser un ou des rappels sans se voir pour autant rayer de ladite liste.
- 27.04 L'employeur s'engage à embaucher d'abord en se référant à la liste prévue à 27.02. Si aucun salarié ne lui est envoyé dans un délai de deux (2) jours ouvrables de sa demande, il peut alors embaucher à l'extérieur.
- 27.05 Le salarié embauché en vertu du présent article doit effectuer une période d'essai de deux (2) mois, au taux de salaire régulier.
- 27.06 Pour les fins de la liste de disponibilité prévue à 27.02, l'ancienneté est le total du service accumulé chez un ou plusieurs des employeurs visés par les présentes.
- 27.07 La présente engage chacune et toutes les compagnies de transport scolaire ci-après mentionnées:
- Autobus Gérard Doucet Inc.
- Tous les autres transporteurs scolaires qui accepteront cette entente.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente convention collective prend effet à compter du jour de la signature jusqu'au 8 novembre 1982.
- 28.02 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 à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand'Mère, ce ~~10e~~ <sup>7</sup>  
jour de ~~mars~~ <sup>avril</sup> 1981. *[Signature]*

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.

SYBDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

*[Signature of Gerald Doucet]*  
GERALD DOUCET

*[Signature of P.E. Gauthier]*  
P.E. GAUTHIER

*[Signature of Robert Paquet]*  
ROBERT PAQUET, c.p.i.  
procureur

*[Signature of Clement Lord]*  
CLEMENT LORD

*[Signature of Fernand Matteau]*  
FERNAND MATTEAU, conseiller syndical CSN

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS:</u>	<u>Signature</u>	<u>09-11-81</u>
GROUPE 1 - Chef d'équipe Chauffeur - homme de service	\$282.00	\$302.00
GROUPE 2 - Chauffeur d'autobus Mini - 36 heures	237.00	257.00
GROUPE 3 - Chauffeur gros autobus 28 heures	237.00	257.00
GROUPE 4 - Chauffeur gros autobus 25 heures	212.00	232.00
GROUPE 5 - Salarié occasionnel	6.75	7.00

RETROACTIVITE: La rétroactivité s'applique uniquement sur les taux de salaire apparaissant à l'Annexe "A". Tous les salariés à l'emploi de l'employeur en date de la signature de la présente convention ont droit à la pleine rétroactivité sur les salaires payés depuis le 9 novembre 1980. La rétroactivité sera payée dans les trente (30) jours de la signature.

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE EN SERVICE</u>
GRONDIN, Roland	Septembre 1970
GAUTHIER, Réal	Octobre 1970
GIGNAC, Théo	Septembre 1971
GELINAS, Camille	Septembre 1971
LORD, Clément	Avril 1972
SAMSON, Jos.	Janvier 1973
LAFRENIERE, Gilles	Février 1974
LALIBERTE, Georges	Septembre 1974
GAUTHIER, P.E.	Septembre 1975
GARCEAU, Hervé	Janvier 1977
GIGNAC, Patrick	Février 1977
LECLERC, Aurèle	Mai 1977
GELINAS, Alcide	Septembre 1977
DUPONT, Claude	Septembre 1977
BRISSON, Michel	Septembre 6, 1979
THIFFAULT, Robert	Janvier 1980
<u>Occasionnels:</u>	
DUCHARME, Fernand	Septembre 6, 1977
LAFORME, Réal	Avril 1980

ANNEXE " C "

CLASSEMENT DES SALARIES

GROUPE 1 - CHEF D'EQUIPE ET MECANICIEN

GAUTHIER, Réal  
THIFEAULT, Robert

GROUPE 2 - CHAUFFEUR MINI-BUS

GIGNAC, Patrick  
SAMSON, Jos.  
LORD, Clément

GROUPE 3 - CHAUFFEUR GROS AUTOBUS - 28 heures

GROUPE 4 - CHAUFFEUR GROS AUTOBUS - 25 heures

1. GRONDIN, Roland
2. GIGNAC, Théo
3. GELINAS, Camille
4. LAFRENIERE, Gilles
5. LALIBERTE, Georges
6. GAUTHIER, Paul-Emile
7. GARCEAU, Hervé
8. LECLERC, Aurèle
9. GELINAS, Alcide
10. DUPONT, Claude
11. BRISSON, Michel

NOTE: - Il est bien entendu que le classement des salariés ci-dessus mentionné reste en vigueur jusqu'au nouvel affichage prévu à l'article 15.07 de la présente convention.

20908-01

LETTRE D'ENTENTE SEP 22 14 10

INTERVENUE ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT  
SHAWINIGAN (CSN)

et

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.



Les parties conviennent de prolonger la convention collective de travail finissant le 8 novembre 1982 pour la durée de l'année scolaire 1982-1983.

L'employeur consent à verser à chaque salarié pour l'année scolaire 1982-1983, huit (8) journées pédagogiques ou scolaires, chômées et payées, au taux du salaire régulier, en plus des journées chômées et payées prévues dans la Loi des Normes du Travail.

Pièce jointe: calendrier scolaire 1982-1983 des Commissions Scolaires du territoire de la Commission Scolaire Régionale de la Mauricie.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et est déposée conformément au Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand'Mère, le \_\_\_\_\_

31/8/82 1982.

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

*Gerald Doucet*

*Paul E. Sauthier*

\_\_\_\_\_

*Clement Lord*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*2*

COMMISSIONS SCOLAIRES DU TERRITOIRE DE LA C.S.R.M.

CALENDRIER SCOLAIRE 82-83

AOUT				
L	M	M	J	V
2	3	4	5	6
9	10	11	12	13
16	17	18	19	20
23	24	⊙	⊙	⊙
⊙	⊙	31		

SEPTEMBRE				
L	M	M	J	V
			1	2
6	7	8	9	10
13	14	15	16	17
20	21	22	23	24
27	28	29	30	

OCTOBRE				
L	M	M	J	V
				1
	4	5	6	7
11	12	13	14	15
18	19	20	21	22
25	26	27	28	29

NOVEMBRE				
L	M	M	J	V
1	2	3	4	5
8	9	10	⊙	⊙
15	16	17	18	19
22	23	24	25	26
29	30			

DECEMBRE				
L	M	M	J	V
			1	2
6	7	8	9	10
13	14	15	16	17
20	21	22	⊙	⊙
27	28	29	30	31

JANVIER				
L	M	M	J	V
3	⊙	5	6	7
10	11	12	13	14
17	18	19	20	21
24	25	26	⊙	⊙
31				

FEVRIER				
L	M	M	J	V
			1	2
7	8	9	10	11
14	15	16	17	18
21	22	23	24	25
28				

MARS				
L	M	M	J	V
			1	2
⊙	8	9	10	11
14	15	16	17	18
21	22	23	24	25
28	29	30	31	

AVRIL				
L	M	M	J	V
				1
4	5	6	7	8
11	12	13	14	15
18	19	20	⊙	⊙
25	26	27	28	29

MAI				
L	M	M	J	V
2	3	4	5	6
9	10	11	12	13
16	17	18	19	20
23	24	25	26	27
30	31			

JUIN				
L	M	M	J	V
			1	2
6	7	8	9	10
13	14	15	16	17
20	21	⊙	⊙	24
27	28	29	30	

	J/Cl.	J/?
1ère étape:	49	5
	<u>P45</u>	<u>P3</u>
2e étape:	S44	S4
3e étape:	50	3
	<u>P42</u>	<u>P3</u>
4e étape:	S43	S2
TOTAL:	<u>186</u>	<u>14</u>

prim. sec.

Journées pédagogiques: ○ △  
3 journées pédagogiques flottantes

Congés fixes: □