

'31 DEC 21 10 54

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".

1980-1983

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 commissaire du travail en date du 28 février 1978 et amendée le 12 mai 1980, 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

- 3.01 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 deux (2) 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 assujetti à toutes les dispositions de la présente convention,

## 4.01 b) ( suite )

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 démotivation, 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 de travail, vacances, congé autorisé de pas plus de deux semaines, ou pour un surplus de travail que ne peuvent accomplir les salariés réguliers 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 charte-partie" signifie un voyage nolisé par un groupe particulier de passagers, selon un mode de paiement 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 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.
- i) "chauffeur et homme de service" désigne un salarié affecté à la conduite des autobus mais qui, entre ses affectations, travaille comme homme d'entretien.
- j) "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.

## 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 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 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 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 la conciliation de la convention collective
  2. de discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes
  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 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 cinq (5) 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.

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": mécanicien/chauffeur semaine de 45 heures.

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

Groupe "C": chauffeur de mini-autobus semaine de 30 heures.

Groupe "D": chauffeur de gros autobus semaine de 25 heures.

Groupe "E": chauffeur de gros autobus semaine de 20 heures.

Groupe "F": chauffeur d'autobus occasionnel.

La semaine de travail du mécanicien est de quarante-cinq (45) heures du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont réparties entre 6:30 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 qui lui sera désigné par l'employeur.
- b) 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, ce salarié restera en disponibilité et ne sera payé que pour cette seule journée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective.

7.04 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, para-scolaires et à charte-partie.

- 8.03
- a) 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 des mois de septembre, novembre, janvier, mars et mai, l'employeur doit afficher une liste des 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.
  - 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 (suite) 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 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 de vingt-cinq pour cent (25%).

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 vingt-cinq (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 15 décembre d'une année au 14 décembre 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 (5½%) de ses gains bruts.
- c) 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 demi 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 der-

- 9.02 (suite) nière 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.
- 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 congé 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 ou d'une belle-soeur, 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;
- 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.

ARTICLE 11 - CONGES MALADIE

- 11.01 a) A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'employeur accorde à chaque salarié régulier une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de congé maladie par mois de service.

- 11.01 (suite) b) Les journées de maladie non utilisées accumulées au crédit du salarié lui sont payées à la fin de l'année scolaire au salaire en vigueur à cette période.
- 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 (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.

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 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 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 dix-huit (18) mois de calendrier
  6. mise à pied excédant dix-huit (18) 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 salarié 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 en rien ses droits d'ancienneté pour l'avenir.  
L'employeur n'est pas tenu de donner une semaine d'avis pour renvoyer un chauffeur "spare" ou occasionnel.
- 15.07 Répartition des circuits
- a) L'employeur 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 de circuit
  - la catégorie d'autobus
  - la durée du circuit
  - le nom de l'école
- Au cours de la deuxième (2ème) semaine d'octobre, le choix des assignations se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte toutefois des exigences normales de la tâche.
- c) A compter du début de la troisième (3ème) semaine d'octobre, chaque chauffeur est titulaire d'une assignation et cette assignation devient finale pour l'année académique.
- d) La répartition des circuits peut se faire à la fin du mois d'août, par ordre d'ancienneté, à la condition que les deux parties soient d'accord.
- 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

15.08 (suite) 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, 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 et déductions.

16.04 Dans tous les cas où il n'y a pas de classe pour quelques raisons que ce soit et que le transporteur est payé, les salariés sont payés sur la même base de traitement que ce dernier reçoit de la Commission Scolaire.

#### 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

- 17.02 (suite) faire le travail à être effectué, l'employeur aura recours à des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation. Le propriétaire, son conjoint et ses enfants pourront effectuer du travail en autant que ce travail n'occasionne de mise à pied ou de baisse de classe de salariés qui sont à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention collective de travail.

ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'enfreindre 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 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 100.13 du Code du Travail du Québec.
- 18.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après douze (12) mois. *Après premier avis de LE*
- 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 peut être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES 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 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

21.01 (suite) 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 avvertira 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 La politique de l'employeur, concernant l'accès des salariés au garage de l'employeur, en vigueur durant l'année scolaire 1980-1981, continue de s'appliquer pour toute la durée de la présente convention collective. *21.02. Concl. de*

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 défektivité 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 pour laquelle il est payé.

ARTICLE 23 - ASSURANCE GROUPE

23.01 Les parties conviennent qu'un plan d'assurance-groupe sera 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: \$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

23.06 et transmet à l'assureur le fruit en plus de sa propre contribution.  
(suite)

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 : \$ 2.50  
 Diner : 5.50  
 Souper : 5.50  
 Coucher : Sur présentation d'un reçu de caisse raisonnable, le prix de la chambre.

Ces repas sont payés lorsque 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 membres du syndicat.

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 - 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 le syndicat impliqué. 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 rayé de la dite liste.
- 27.04 L'employeur s'engage à embaucher d'abord en se référant à la liste prévue au paragraphe 27.02. Si aucun salarié ne

- 27.04 (suite) 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 au paragraphe 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 ci-après mentionnées, savoir :  
  
Autobus Du Rocher Inc.  
  
et tous les autres transporteurs scolaires qui acceptent cette entente.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente convention collective prend effet à compter du 24 septembre 1980 et ce, pour une période de trois (3) ans.
- 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 de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à St-Eugène de Saint-Maurice ce 9 ième jour du mois de décembre 1981.

AUTOBUS DU ROCHER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Johelaudrey Proulx  
Luce Gervais Sec  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Jacques Gagnon  
Gérard Boivin  
Roger Normandin  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

A N N E X E "A"SALAIRES DU 24 SEPTEMBRE 1981 AU 23 SEPTEMBRE 1982

<u>GROUPE</u>	<u>24 septembre 1981</u>
Groupe "A"	\$ 315.00/semaine
Groupe "B"	260.00/semaine
Groupe "C"	240.00/semaine
Groupe "D"	240.00/semaine
Groupe "E"	210.00/semaine
Groupe "F"	7.00 l'heure

Salaires du 24 septembre 1982 au 23 septembre 1983

Chacun des salaires sera augmenté d'un pourcentage égal à celui que recevra l'employeur comme augmentation pour l'année académique 1982-1983.

Rétroactivité:

En guise de rétroactivité pour la période du 24 septembre 1980 au 23 septembre 1981, chaque salarié reçoit un montant de quatre cents dollars (\$400.00). Ce montant est versé en deux (2) tranches de deux cents dollars (\$200.00) sur des chèques spécifiques; une première tranche est versée avant le congé de Noël 1981 et l'autre tranche avant le mois de mars 1982.

La rétroactivité concernant les salaires à partir du 24 septembre 1981 à la signature de la convention collective est versée sur un chèque spécifique avant le congé de Noël 1981.

ANNEXE "B"LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOMS</u>	<u>DATE</u>
Bordeleau Réginald	1er septembre 1971
Bordeleau Jeannine	1er septembre 1972
Béland Raymond	1er octobre 1973
Gélinas Roger	1er mai 1975
Rivard Martial	1er septembre 1975
Gervais Yvon	1er mai 1976
Paquin Robert	1er avril 1977
Normandin Roger	25 juin 1977
Gervais J.-Paul	2 juillet 1977
Boisvert Gérard	1er août 1977
Laperrière Réal	15 août 1977
Gagnon Jacques	30 août 1977
Couvrette Harold	3 mars 1980
Blais Richard	4 décembre 1980

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.