

NOM

NO

06026-9

C.A.E. 5199 NO.CONV. 60269
AFFIL. 6 NB.EMPL. 25
EMP.COUV. 5 ET.GEOD. 32280 40
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q15612001
DATE ENR.850606



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

060269

Objet	<input type="checkbox"/> Nière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 15612-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-01-25		85-01-31		85-01-25	87-06-30	25

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Chauffeurs d'Autobus Scolaires de la Mauricie (C.S.N.) 442, rue Willow C.P. 7 SHAWINIGAN (Québec) G9N 6T8	<input type="checkbox"/> Déposant Les Autobus Bellemare & Frères Ltée 490, rue Aviation CAP-DE-LA-MADELEINE (Québec)
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc. (C.S.N.) 155, boulevard Charest Est QUÉBEC (Québec) G1K 3G6 Att.: M. Réois Grizard, cons. synd.	Région <u>4.03</u> Activité <u>5199 (7)</u> Affiliation <u>C.S.N. (06)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

ancien nom: **Godin Radio Taxi Emerg.**
 Q-15201

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i> JOSÉE TREMBLAY	85-02-04

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

DE LA MAURICIE (CSN)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

DUREE: SIGNATURE AU 30 JUIN 1987

J-S.

'85 JAN 31 12:38

ARTICLE 1 - INTITULE DE LA CONVENTION
ARTICLE 2 - OBJET
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
ARTICLE 3 - TERRITOIRE
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES EMPLOIS
ARTICLE 5 - ÉLÉMENTS DE LA CONVENTION
ARTICLE 6 - DÉFINITION DU SYNDICAT
ARTICLE 7 - DÉFINITION DE L'EMPLOYEUR
ARTICLE 8 - DÉFINITION DES PARTIES
entre
ARTICLE 9 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 10 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 11 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 12 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 13 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 14 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 15 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 16 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 17 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 18 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 19 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 20 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 21 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 22 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 23 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 24 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 25 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 26 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 27 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 28 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 29 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 30 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 31 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 32 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 33 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 34 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 35 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 36 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 37 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 38 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 39 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 40 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 41 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 42 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 43 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 44 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 45 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 46 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 47 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 48 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 49 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 50 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 51 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 52 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 53 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 54 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 55 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 56 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 57 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 58 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 59 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 60 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 61 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 62 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 63 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 64 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 65 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 66 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 67 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 68 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 69 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 70 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 71 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 72 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 73 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 74 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 75 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 76 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 77 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 78 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 79 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 80 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 81 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 82 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 83 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 84 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 85 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 86 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 87 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 88 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 89 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 90 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 91 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 92 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 93 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 94 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 95 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 96 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 97 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 98 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 99 - DÉFINITION DES PARTIES
ARTICLE 100 - DÉFINITION DES PARTIES

LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LIMITEE

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

et

SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES

DE LA MAURICIE (CSN)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

DUREE: SIGNATURE AU 30 JUIN 1987

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DROIT DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES	1 - 2
ARTICLE 5 - REGLEMENTATION	3
ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES	3 - 4
ARTICLE 8 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL	4 - 5
ARTICLE 9 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	5 - 6
ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES	6 - 7
ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX	7
ARTICLE 12 - ACCIDENT DE TRAVAIL	8
ARTICLE 13 - CONGES MALADIE	8
ARTICLE 14 - CONGE DE MATERNITE	8 - 9
ARTICLE 15 - ANCIENNETE	9
ARTICLE 16 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE	9 - 10 - 11
ARTICLE 17 - SALAIRES	11 - 12
ARTICLE 18 - TRAVAIL A FORFAIT	12
ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES	12 - 13
ARTICLE 20 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES	13
ARTICLE 21 - HYGIENE ET SECURITE	14
ARTICLE 22 - PANNES	14
ARTICLE 23 - UNIFORMES ET ALLOCATIONS POUR REPAS	14
ARTICLE 24 - PUBLICATION	15
ARTICLE 25 - ANNEXES	15
ARTICLE 26 - CONGES CHOMES ET PAYES	15
ARTICLE 27 - ASSURANCE-GROUPE	15
ARTICLE 28 - VALIDITE	15
ARTICLE 29 - FORMULE D'ENGAGEMENT	16
ARTICLE 30 - CONGE SANS SOLDE	16
ARTICLE 31 - DUREE	16
SIGNATURES	17
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES	18
ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE	19
ANNEXE "C" - TRANSPORT DES HANDICAPES	20
ANNEXE "D" - CONTRAT D'ENGAGEMENT	21
ANNEXE "E" - CAS DE GREVE	22
LETTRE D'ENTENTE	23

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.

1.02 Non discrimination

L'employeur traite les salariés sans discrimination que ce soit à cause de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique ou de leur sexe.

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 7 janvier 1974, 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 l'accréditation émise par le Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la Province de Québec en date du 7 janvier 1974.

3.02 Dans le cas où l'employeur fait l'acquisition d'une autre entreprise, en tout ou en partie, les parties conviennent que les salariés venant de l'entreprise acquise seront couverts par la présente convention collective.

L'ancienneté acquise par ces salariés dans l'ancienne entreprise est reconnue pour fins de vacances seulement.

Pour fins de mouvement de main d'oeuvre, l'ancienneté de ces salariés débute à compter de la première journée d'emploi dans la nouvelle entreprise.

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 et le singulier, le pluriel, 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.

- 4.01
- b) "Salarié en probation": pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation telle que prévue au paragraphe 4.01 a) ci-dessus. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté de tel salarié datera du jour de son embauchage. Durant qu'il complète sa période de probation, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention. Pendant cette période, le salarié peut être remercié de ses services pour quelque raison que ce soit. Il est entendu qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs relativement à son congédiement et à l'imposition de mesures disciplinaires.
 - c) "Salarié occasionnel" désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié qui est absent pour maladie, accident, accident de travail, vacances, congé autorisé ou pour toute autre raison. Ce salarié n'accumule pas d'ancienneté. Toutefois, si un tel salarié occasionnel a complété trente (30) jours effectivement travaillés, il aura priorité à l'occasion de l'ouverture d'un poste vacant, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences de la tâche.
 - d) "Voyage para-scolaire" signifie tout voyage d'écoliers sur un parcours autre que sur un parcours régulier et effectué soit à l'intérieur ou en dehors des heures normales de travail.
 - e) "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 fréquentée habituellement par des élèves et pour lesquels un tel service de transport est jugé essentiel par le Ministre de l'Éducation.
 - f) "Parcours" signifie le chemin que doit suivre un autobus ou un véhicule d'écoliers pour franchir la distance entre:
 - 1. le premier lieu embarcadère et le dernier lieu débarcadère, que ce dernier lieu débarcadère soit ou non la dernière destination, et
 - 2. le dernier lieu débarcadère et le premier lieu embarcadère à la condition que ce dernier lieu débarcadère ne soit pas la dernière destination.
 - g) "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 médical pouvant être exigé annuellement par les autorités gouvernementales.
 - h) "Circuit" désigne l'ensemble des parcours à l'intérieur d'une affectation.
 - i) "Affectation" signifie l'ensemble des tâches attribuées à un chauffeur et choisies par lui en vertu de l'article 16.05 de la présente convention et composant, en tout ou en partie, l'horaire de travail du chauffeur tel que prévu à l'article 8 ci-après.
- 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 - REGLEMENTATION

- 5.01 L'employeur convient d'abroger tout règlement contraire aux dispositions de la présente convention, à moins qu'il n'y ait eu entente écrite entre les parties.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 6.02 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 présente convention.
- 6.03 L'employeur s'engage à retenir hebdomadairement le montant de la cotisation syndicale sur le salaire de tout salarié et il en fait remise au syndicat, pas plus tard que le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 6.04 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à percevoir et des modalités de cette perception.
- 6.05 Le montant de la cotisation syndicale doit apparaître sur les formules d'impôt T-4 et TP-4 de fin d'année.

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses bureaux, les représentants autorisés du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention.
- 7.02
1. La permission de s'absenter, avec rémunération, est accordée à:
 - deux (2) représentants du syndicat pour assister aux négociations ou à la conciliation de la convention collective.
 2. La permission de s'absenter, avec rémunération, est accordée à:
 - deux (2) représentants du syndicat pour assister à l'arbitrage des griefs et mécontentes, ainsi qu'aux témoins assignés par le syndicat pour le temps nécessaire.
- 7.03 La permission de s'absenter, avec rémunération, est accordée auxdits deux (2) représentants dûment mandatés par le syndicat (selon la clause 7.01) pour assister à des journées d'étude et congrès. Dans ces cas, le syndicat doit avertir l'employeur par écrit, au moins trois (3) jours à l'avance que les représentants mandatés désirent s'absenter à cette fin et ces absences ne doivent pas dépasser huit (8) jours ouvrables par année.

- 7.04 Pendant les absences prévues au paragraphe 7.02 2. ci-dessus, 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.
- 7.05 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.

ARTICLE 8 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

- 8.01 a) GROUPE A (3 sorties) - À l'exception de ce qui est prévu à l'Annexe «C», la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont réparties entre 06.45h et 17.00h.
- b) GROUPE B (2 sorties) - La semaine normale de travail est de vingt (20) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont réparties entre 06.45h et 17.00h.
- c) Salarié occasionnel:
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 quatre (4) semaines consécutives, il reçoit, à compter de la cinquième (5e) semaine, le taux hebdomadaire du salarié qu'il remplace.
- d) Advenant une modification de l'horaire des cours, de changements apportés aux parcours et/ou circuits par la Commission Scolaire, le syndicat doit en être avisé immédiatement.
- 8.02 L'horaire de travail se compose habituellement d'assignations réparties du lundi au vendredi de chaque semaine.
- 8.03 a) Chaque sortie non prévue à l'horaire (para-scolaire) et effectuée entre 06.45h et 17.00h n'est pas obligatoire. Cette sortie est payée au taux prévu à la clause 9.03 ci-après. Les sorties sont attribuées aux salariés selon les modalités prévues à l'article 9. Advenant le cas où tous les salariés refusent d'effectuer ces sorties, ceux qui ont le moins d'ancienneté doivent le faire en autant qu'ils puissent remplir les exigences de la tâche.
- b) Au début de la première semaine des mois de septembre et janvier, l'employeur doit afficher une liste des disponibilités pour effectuer des voyages (para-scolaires). Le salarié intéressé inscrit son nom sur ladite liste et ce, au cours de la première semaine de travail.
- c) Le salarié qui a inscrit son nom sur la liste et à qui des voyages (para-scolaires) sont offerts et qui les refuse, se voit créditer le travail tout comme s'il l'avait effectué.

- 8.04 Tout salarié est requis d'être au poste au moins quinze (15) 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 une (1) heure avant le début de sa journée de travail, si possible.
- 8.05 Les chauffeurs font les travaux à être effectués sur leurs véhicules tels que lavage, balayage, vérification de l'huile du moteur et de l'essence avant chaque départ, des feux clignotants, feux de direction, feux d'arrêt et des pneus et doivent avertir le mécanicien de toute défectuosité après chaque arrivée. La première semaine du calendrier scolaire, un grand ménage de l'intérieur de l'autobus doit être fait; si un salarié désire ne pas le faire, l'employeur déduit sur la première paie qui suit, un montant de \$25.00 pour un gros autobus et \$15.00 pour un mini-bus.

ARTICLE 9 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 a) 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.
- b) Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 8 est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%). Ceci ne comprend toutefois pas les voyages spéciaux, para-scolaires, inter-scolaires et à charte-partie.
- 9.02 Les heures supplémentaires prévues à l'article 9 à être effectuées sont réparties par ordre d'ancienneté, aussi équitablement que possible entre les salariés qui peuvent en faire, à moins que le travail requis ne puisse être rempli selon les exigences normales de la tâche. Il est entendu que celui qui à ce moment-là fait le travail, l'exécute et le termine.
- 9.03 10. Le chauffeur reçoit, pour tout voyage charte-partie effectué du lundi au vendredi inclusivement, le taux de \$6.00 l'heure.
- a) Il est entendu que la rémunération pour un voyage longue durée n'est jamais moindre que la rémunération que le salarié aurait reçue lors d'une journée régulière de travail.
- b) Exemple: Un salarié fait la sortie du matin et est rémunéré d'un montant "X"; par la suite, il fait un voyage charte-partie longue durée de dix (10) à vingt (20) heures; la rémunération se fait comme suit: "X", plus 10 heures @ \$6.00, plus deux (2) repas.
20. Le chauffeur reçoit pour tout voyage charte-partie effectué la fin de semaine, une rémunération de \$6.00 l'heure, plus un montant de \$0.05 du kilomètre effectué.
30. Le chauffeur reçoit, pour chaque sortie de courte durée, une rémunération minimum de \$6.00 et par la suite, un montant minimum de \$6.00 l'heure par tranche d'heures de travail. Si un chauffeur effectue un voyage de courte durée au lieu d'une sortie régulière, la rémunération n'est jamais moindre que la rémunération qu'il aurait reçue normalement.
40. L'employeur affiche au début du mois de juin, et ce, pour une durée de deux (2) semaines, une liste pour les salariés(es) désirant faire des voyages charte-partie ou spéciaux durant la période estivale. Copie de cette liste dûment signée est envoyée au syndicat.

9.04. Répartition des voyages à charte-partie et spéciaux:

- a) Dans le cas de voyages à charte-partie et spéciaux devant être effectués en dehors des heures de transport scolaire, l'employeur s'engage à faire une répartition juste et équitable parmi les salariés qui ont les qualifications requises pour effectuer le travail.
- b) Au début de la première semaine des mois de septembre et janvier, l'employeur doit afficher une liste des disponibilités pour effectuer des voyages à charte-partie et spéciaux en dehors des heures régulières de 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 des mois de septembre et janvier.
- c) Le salarié qui inscrit son nom sur la liste et à qui des voyages charte-partie et spéciaux sont offerts et qui les refuse, se voit créditer le travail tout comme s'il l'avait effectué.
- d) 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.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES

- 10.01 Le salarié qui, au 1er mai 1983 et par la suite au 1er mai de chaque année, a complété une (1) année mais moins de quatre (4) années de service continu à l'emploi de l'employeur a droit à un congé annuel de deux (2) semaines payées, au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 10.02 Un salarié qui, au 1er mai 1983 et par la suite au 1er mai de chaque année, a complété quatre (4) années mais moins de six (6) années de service continu à l'emploi de l'employeur, a droit à un congé annuel de deux (2) semaines payées au taux de six pour cent (6%) du salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 10.03 Un salarié qui, au 1er mai 1983 et par la suite au 1er mai de chaque année, a complété six (6) années et plus de service continu à l'emploi de l'employeur, a droit à un congé annuel de deux (2) semaines payées au taux de sept pour cent (7%) du salaire gagné durant les douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 10.04 A compter du 1er juillet 1986, un salarié qui au 1er mai de chaque année a complété dix (10) années et plus de service continu à l'emploi de l'employeur, a droit à un congé annuel de deux (2) semaines payées au taux de sept et demie pour cent (7½%) du salaire gagné durant les douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 10.05 Un salarié qui, au 1er mai d'une année n'a pas complété une (1) année de service continu à l'emploi de l'employeur a droit à un congé annuel d'un (1) jour par mois complet de service, maximum dix (10) jours par année, au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné jusqu'à ce 1er mai.
- 10.06 Le salarié qui quitte le service de l'employeur a alors droit au paiement des jours de vacances accumulés et non encore pris au jour de son départ, selon le taux de quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), sept pour cent (7%) ou sept et demi pour cent (7 1/2%) applicable à son cas.

- 10.07 Le salarié peut, s'il le désire, prendre ses vacances au cours de l'année académique après en avoir avisé l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance. Un seul chauffeur à la fois peut prendre ses vacances.
- 10.08 La paie de vacances est remise la journée de paie précédant immédiatement la période des vacances ou au plus tard le 15 mai de chaque année, sur un chèque séparé. Les détails suivants apparaissent sur le bulletin de paie de vacances:
1. nombre de semaines de vacances
 2. pourcentage
 3. le salaire brut gagné durant la période
 4. le montant brut
 5. les déductions
 6. le montant net.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

- 11.01 Tout salarié 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:
 - a) conjoint et enfant: cinq (5) jours payés incluant le jour des funérailles;
 - b) père, mère, frère, soeur: le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables;
 - c) beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: deux (2) jours, incluant le jour des funérailles, s'il s'agit de jours ouvrables.
 - d) Il est entendu cependant que ces dispositions s'appliquent seulement si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié doit remplir toute formule prévue à cet effet par l'employeur et, sur demande, produire toute preuve attestant le décès survenu.
 2. Naissance ou adoption d'un enfant: un (1) jour, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
 3. Mariage du salarié: deux (2) jours de congés chômés et payés.
- 11.02 a) Juré:
- Lorsqu'un salarié est appelé à agir comme juré et retenu à la cour en raison de ce fait durant ses heures régulières de travail cédulées, il reçoit son plein salaire, mais le salarié doit rembourser à l'employeur l'indemnité qu'il reçoit de la Cour pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. Le salarié doit fournir un certificat attestant de ce fait.
- b) Témoin:
- Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail cédulées doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où l'employeur est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire mais le salarié doit rembourser à l'employeur, dès qu'il la reçoit, l'allocation qui lui est accordée par la Cour.

ARTICLE 12 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 12.01 Dans le cas d'un accident de travail subi dans l'exercice de ses fonctions, le salarié est 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. Toutefois, le salarié accidenté doit céder à l'employeur pour cette période, son droit au paiement de l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail pour un tel cas.
- 12.02 L'accidenté 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.
- 12.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

ARTICLE 13 - CONGES MALADIE

- 13.01 a) Tout salarié est crédité d'une (1) journée de congé maladie au début de l'année scolaire et par la suite une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois travaillé.
- b) Les journées de maladie non utilisées accumulées au crédit d'un salarié lui sont payées au cours du mois de mai de chaque année.
- 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.
- d) Les journées de maladie sont payables en tout ou en partie durant l'année scolaire et advenant que le salarié quitte volontairement l'employeur, ce dernier se rembourse à même les argents qui lui sont dûs, s'il y a lieu.
- 13.02 Durant la période de carence non couverte par l'assurance-groupe, un salarié malade ou accidenté utilise les jours de congé maladie qu'il a à son crédit. Cette disposition s'applique si le plan d'assurance-groupe contient une indemnité de salaire en cas de maladie.
- 13.03 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 14 - CONGE DE MATERNITE

- 14.01 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.

- 14.02 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;
 - b) dès son retour au travail, 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; elle continue d'accumuler de l'ancienneté.
- 14.03 La salariée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé de maternité.
- 14.04 Après son congé de maternité, la salariée a droit à un congé sans solde, avec accumulation d'ancienneté, pour une période de douze (12) mois. Par la suite, elle conserve son ancienneté pour une autre période de douze (12) mois.
- 14.05 Durant la période prévue à 14.04 ci-dessus, la salariée qui le désire, peut effectuer du travail de salarié occasionnel en autant qu'elle en avise l'employeur, par écrit, au moins moins huit (8) jours avant la fin de son congé de maternité.

ARTICLE 15 - ANCIENNETE

- 15.01 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. Une année académique est considérée comme une année de service.
- 15.02 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 son occupation régulière;
 5. absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier;
 6. mise-à-pied excédant vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 16 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

- 16.01 L'ancienneté s'applique en général sur toutes les opérations de transport scolaire de l'employeur lors de rappels, promotions, transferts et mises-à-pied, à la condition que ces salariés puissent remplir les exigences normales de la fonction.

16.02 Les fonctions vacantes, les nouvelles fonctions et les fonctions comportant des promotions sont affichées dans les dix (10) jours au tableau et le demeurent pour une période de cinq (5) jours ouvrables afin de permettre aux salariés de faire application:

1. tout salarié désireux d'obtenir la fonction en question doit inscrire son nom au tableau sur l'avis à cet effet dans les cinq (5) jours de l'affichage;
2. le salarié ayant le plus d'ancienneté a la préférence à la fonction en question, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction.

16.03 Afin d'éviter des déplacements successifs suite à l'ouverture d'un poste vacant, le principe général de l'utilisation de l'ancienneté ne peut pas s'appliquer pour plus de deux (2) mouvements de personnel successifs dans ce cas.

Si aucun salarié ne pose sa candidature, l'employeur peut avoir recours à de la main d'oeuvre de l'extérieur.

16.04 Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

16.05 Affichage général et répartition des affectations:

- a) A moins de raison valable, l'employeur convient que chaque salarié reprend, au début de l'année scolaire, l'affectation qu'il avait à la fin de l'année scolaire précédente.
- b) Si l'affectation n'existe plus, le salarié est affecté, jusqu'au choix des affectations prévu au paragraphe c) ci-après, à l'affectation 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 8.01.
- c) Au début de la troisième (3e) semaine d'octobre de chaque année, l'employeur procède à l'affichage des affectations et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage comprend la description suivante:

1. numéro du circuit
2. les parcours
3. la catégorie d'autobus
4. le groupe d'heures de travail
5. le nom de ou des écoles.

Au cours de la quatrième (4e) semaine d'octobre, le choix des affectations se fait par ordre d'ancienneté, en tenant compte toutefois des exigences normales de la tâche.

- d) A compter du lundi suivant la quatrième (4e) semaine d'octobre, chaque salarié est titulaire d'une affectation et cette affectation devient finale pour l'année académique en cours.

- 16.05... e) Une fois les affectations choisies selon les dispositions de la présente clause, il peut y avoir changement d'affectation uniquement dans le cas nécessitant le changement d'un salarié de son affectation, après entente écrite entre les parties. Dans un tel cas, le salarié possédant le moins d'ancienneté peut en être affecté.
- f) Advenant qu'un salarié ne fasse pas le choix de son affectation tel que prévu ci-dessus, l'employeur lui assigne alors une affectation.
- g) Une fois les assignations choisies selon les dispositions de la présente convention collective si, à cause des besoins de la Commission Scolaire, une assignation doit être modifiée de cinq (5) kilomètres et plus, aller seulement, une entente doit avoir lieu entre le syndicat et l'employeur.

Si les parties ne peuvent en venir à une entente dans les cinq (5) jours de la date du changement, le salarié peut procéder au choix d'un autre circuit. Le salarié possédant le moins d'ancienneté parmi les chauffeurs peut en être affecté.

- 16.06 Lorsqu'une assignation de trois (3) sorties (matin, midi et soir) est diminuée à deux (2) sorties en raison de la discontinuation de la sortie du midi, l'employeur accorde au salarié affecté à cette assignation, une sortie du midi effectuée par un salarié ayant moins d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche. Si le salarié ainsi affecté désire continuer à n'effectuer que deux (2) sorties, il est rémunéré au taux du groupe de deux (2) sorties. Il en est de même du salarié à qui l'employeur ne peut offrir d'autre sortie du midi, il est payé au taux du groupe de deux (2) sorties.
- 16.07 Lorsqu'une sortie du midi est libre à cause d'une absence temporaire, cette sortie est attribuée par ordre d'ancienneté à un salarié affecté à une assignation de vingt (20) heures, Groupe "B" et il est rémunéré comme salarié du Groupe "A", trente-cinq (35) heures.

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 Tout salarié régi par la présente convention collective est rémunéré selon les taux établis dans l'Annexe "A" jointe aux présentes.
- 17.02 Le salarié est payé par chèque, le jeudi de chaque semaine, au retour de la première sortie, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.
- 17.03 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. le numéro matricule
 4. la date de la période de paie
 5. le salaire régulier
 6. le salaire supplémentaire
 7. les journées de maladie
 8. le salaire net et les déductions.

17.04 Les salariés reçoivent une semaine complète de salaire pour toutes les semaines travaillées au cours de l'année académique (maximum quarante (40) semaines) en autant qu'ils travaillent le nombre de jours requis dans la semaine. Advenant un arrêt des opérations de transport, soit à cause d'une grève ou pour tout autre raison, sauf tempête de neige ou verglas, journées pédagogiques (les jours d'arrêt durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An et toute semaine de congé scolaire au cours de l'année, ne sont pas considérés comme journées pédagogiques) ou bris mécanique, les salariés sont alors mis à pied dès l'arrêt de transport et la rémunération prévue au présent paragraphe cesse pendant la durée de l'arrêt.

Pour la première semaine de l'année académique, les salariés sont payés au pro-rata des jours travaillés et pour la dernière semaine, les salariés sont payés au plein salaire s'ils travaillent trois (3) jours et plus.

ARTICLE 18 - TRAVAIL A FORFAIT

18.01 L'attribution à quiconque et par l'employeur de tout travail de transport déjà visé par un contrat avec une commission scolaire, ne doit pas avoir pour effet de causer ou prolonger des mises-à-pied ou des licenciements de salariés réguliers.

18.02 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 du travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention. MM. Serge et Laurent Bellemare peuvent exécuter tout travail de chauffeur d'autobus. Toutefois, si aucun salarié ne peut ou ne veut faire le travail à être effectué, l'employeur a recours à des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

Tant et aussi longtemps que l'employeur détient des contrats de deux (2) sorties, MM. Serge et Laurent Bellemare effectuent exclusivement des circuits comportant deux (2) sorties.

Advenant cependant que les contrats ne comportent que des circuits de trois (3) sorties, l'employeur se réserve alors le droit de décider si oui ou non les propriétaires continueront à effectuer du travail de chauffeur.

ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 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.

19.02 L'employeur fournit au salarié, par écrit, dans les cinq (5) jours, les raisons et les faits motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis doit être transmis simultanément au syndicat.

19.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

a) en maintenant la décision de l'employeur;

- 19.03 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.
- 19.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après six (6) mois.
- 19.05 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié si celui-ci est réinstallé.
- 19.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES

- 20.01 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 quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de la mésentente ou de la connaissance qu'il en a eue.
- 20.02 L'employeur doit rendre une réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mésentente.
- 20.03 Grief collectif:
Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.
- 20.04 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 20.02.
- 20.05 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente sur ce choix, 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 Ministre du Travail, doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.
- 20.06 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.
- 20.07 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de l'audition du grief.
- 20.08 Les parties peuvent, au moyen d'un accord écrit, prolonger ou modifier tout délai concernant la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 20.09 Chaque partie doit défrayer ses honoraires et dépenses d'arbitrage, sauf ceux de l'arbitre qui sont payés à parts égales.

ARTICLE 21 - HYGIENE ET SECURITE

- 21.01 L'employeur doit utiliser tous les moyens nécessaires et voir à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. L'employeur et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.
- 21.02 L'employeur convient de se conformer aux dispositions applicables de la loi sur la Santé et Sécurité au Travail.
- 21.03 Les services de premiers soins sont à la disposition des salariés.
- 21.04 L'employeur installe un miroir à la sortie du parc de stationnement pour fins de vérification des feux avant et arrière de l'autobus.

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 les instructions de ce dernier.
- 22.02 a) 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 de temps pour laquelle il est payé.
- b) Un salarié peut, en tout temps, demander à un membre de son comité syndical de l'accompagner pour vérification de son véhicule ou de l'équipement, en dehors de ses heures de parcours.
- 22.03 Le chauffeur est tenu de faire rapport à l'employeur, sur les formules fournies par ce dernier, de tout accident endommageant le véhicule qu'il conduit ou causant des dommages à autrui et doit remettre à l'employeur, un rapport détaillé concernant les circonstances de l'accident, le jour même de l'accident ou le jour suivant s'il n'est pas en mesure de le faire le jour même; une copie du rapport est remise au salarié.

ARTICLE 23 - UNIFORMES ET ALLOCATIONS POUR REPAS

- 23.01 Le coût des uniformes exigés par l'employeur est entièrement à sa charge.
- 23.02 L'employeur s'engage à rembourser, pour tout voyage à charte-partie de plus de vingt (20) milles, aller seulement, les frais suivants:

	<u>Signature</u>	<u>01-07-85</u>
Déjeuner:	\$4.25	\$4.25
Dîner:	7.50	8.00
Souper:	7.50	8.00

Ces repas sont payés lorsque le salarié est appelé à quitter son port d'attache avant 06.00h. le matin, 11.30h. le midi et 16.00h. le soir. Une avance en argent est faite au salarié qui en fait la demande avant le départ du voyage.

ARTICLE 24 - PUBLICATION

- 24.01 L'employeur s'engage à publier, sous format 8½ x 11" le texte de la présente convention et des annexes pour distribution à tous les membres du syndicat et à en remettre dix (10) copies au représentant syndical.

ARTICLE 25 - ANNEXES

- 25.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 26 - CONGES CHOMES ET PAYES

- 26.01 a) Sous réserve de la clause 17.04 ci-dessus, les chauffeurs d'autobus scolaires bénéficient des congés suivants: tous les jours d'évaluation, jours pédagogiques et congés scolaires prévus au calendrier scolaire, à l'exception des congés prévus dans la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An et de ce qui est prévu à la clause 17.04.
- b) Si en raison de circonstances particulières pour fins de récupération par exemple, la Commission Scolaire décrétrait jours d'activités normales certains jours de congés pédagogiques ou d'évaluation prévus à son calendrier scolaire, le transport est effectué ces jours-là.

Les congés scolaires et jours pédagogiques qui surviennent au cours de l'année académique et qui se trouvent payés en vertu des dispositions de l'article 17.04 des présentes, compensent pour les jours de fêtes chômés et payés obligatoires conformément à la Loi 126 sur les Normes Minimales de travail.

- 26.02 Dans le cours normal des opérations (se référer au calendrier de la Commission Scolaire Régionale des Vieilles Forges) aucun chauffeur n'est tenu d'effectuer un parcours dans certaines écoles où des cours sont dispensés; leurs parcours sont alors effectués par les propriétaires ou les mécaniciens ou autres, pour les congés pédagogiques.

ARTICLE 27 - ASSURANCE-GROUPE

- 27.01 L'employeur maintient sa participation actuelle au plan d'assurance-groupe, c'est-à-dire qu'il défraie cinquante pour cent (50%) du coût de la prime.

Advenant des modifications audit plan, les parties se rencontreront pour discuter des modalités du nouveau plan.

ARTICLE 28 - VALIDITE

- 28.01 Tout article des présentes qui est ou devient en contradiction avec la législation d'une loi 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 une formule d'engagement, et par la suite, à chaque fois qu'il y a modification de ses conditions de travail. Copie de la formule est jointe en annexe à la convention.

ARTICLE 30 - CONGE SANS SOLDE

- 30.01 L'employeur peut accorder à un salarié un congé sans solde d'une durée maximale d'un an. Copie de l'avis accordant un tel congé est transmise simultanément au syndicat. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté durant cette période.

ARTICLE 31 - DUREE

- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la signature jusqu'au 30 juin 1987.
- 31.02 Après son expiration, cette convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Cap de la Madeleine, Qué.

ce 25^{ième} jour de *janvier* 1985

LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE

SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE LA MAURICIE (CSN)

Serge Bellemare
SERGE BELLEMARE, président

Monique Ouellet
MONIQUE OUELLET, présidente

ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur

Daniel Boisclair
DANIEL BOISCLAIR, vice-président

Regis Grimare
REGIS GRIMARE, conseiller syndical CSN

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS:</u>	<u>Signature</u>	<u>01-07-85</u>	<u>01-07-86</u>
GROUPE A - Trois sorties	\$328.00		
" " " " jusqu'à 18 mois	313.00		
GROUPE B - Deux sorties	266.20		
" " " " jusqu'à 18 mois	241.20		
Taux horaire	9.00	9.00	9.50

TAUX APPLICABLES A COMPTEUR DU 01-07-85:

Les taux payés au 30 juin 1985 sont majorés de la façon suivante:

l'indice des prix à la consommation plus l'indexation de la commission scolaire divisés par deux, avec un minimum d'augmentation salariale de trois pour cent (3%).

TAUX APPLICABLES A COMPTEUR DU 01-07-86:

Les taux payés au 30 juin 1986 sont majorés d'un pourcentage égal au pourcentage le plus élevé des deux soit: quatre pour cent (4%) ou l'indexation accordée par la Commission Scolaire à l'employeur.

RETROACTIVITE:

A l'exception des nouveaux salariés embauchés après le 1er septembre 1984, tout salarié régulier apparaissant sur la liste de paie de l'employeur à la date de la signature de la présente convention reçoit pleine rétroactivité entre le salaire payé et celui apparaissant à l'Annexe "A" ci-dessus, depuis le 1er septembre 1984 et la date de la signature. La rétroactivité sera payée dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

ATELIER LES LUTINS

Lorsqu'il y a du transport à effectuer, le chauffeur attitré reçoit une allocation de \$30.00 par semaine

PAVILLON DAGENAI:

Lorsqu'il y a du transport à effectuer, le chauffeur attitré reçoit une allocation de \$20.00 par semaine.

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
BOISCLAIR, Daniel	avril 1969
HOULE, Fernand	20 septembre 1970
VEILLEUX, Géraldine	29 octobre 1973
MASSE, Yolande	7 janvier 1984
COTE, André	10 septembre 1974
OUELLETTE, Monique	3 septembre 1975
VIGNEAULT, Micheline	8 septembre 1975
BINEAU, Michel	11 septembre 1975
DUSSEAULT, Jean-Baptiste	15 septembre 1975
SIMON, Estelle	29 septembre 1975
BROUSSEAU, Elise	23 décembre 1976
JOHNSON, Robert	10 janvier 1977
BRUNELLE, Thérèse	1 avril 1977
MARTIN, André	3 mai 1977
BLAIS, Rolande	7 septembre 1977
TURNER, Lise	7 septembre 1977
BERGERON, Normand	6 septembre 1978
MASSICOTTE, Gérard	13 septembre 1978
CARON, Mario	20 mai 1979
SIMARD, Lionel	1 décembre 1980
L'HEUREUX, Michel	14 mars 1983
SAVARD, Luc	5 septembre 1983
HEON, Gilles	25 septembre 1984
BEARD, Mardo	8 octobre 1984
SIMARD, Rita	15 octobre 1984

ANNEXE " C "

TRANSPORT DES HANDICAPES

Les chauffeurs affectés au transport des handicapés reçoivent une allocation de dix dollars (\$10.00) par semaine de plus que les chauffeurs réguliers.

La semaine normale de travail des chauffeurs affectés au transport des handicapés est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$), du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures de la journée normale peuvent s'étendre au-delà des heures prévues aux paragraphes 8.03 a) et b) en autant qu'elles n'excèdent cependant pas trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$).

ANNEXE " D "

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Je, soussigné
résidant à:
Date de naissance: Age:
No. Ass. Sociale: Tél:
Etat civil:
m'engage au service de: LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE aux
conditions suivantes:

Salarié en probation: Salarié régulier:
Salarié occasionnel:
Genre d'emploi:
Salaire: Heures de travail:
Autres conditions:
.....

Je m'engage à me conformer aux règlements du Ministère des Trans-
ports ainsi qu'à ceux de la ou des Commissions Scolaires.

Je m'engage à signer une autre formule d'engagement advenant une
modification dans le genre d'emploi, statut, heures de travail,
salaire ou tout autre condition.

ET NOUS AVONS SIGNE A
ceième jour de 19

LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE

SALARIE

ANNEXE " E "

CAS DE GREVE

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIIT:

La semaine ou un arrêt de travail est provoqué par une grève des professeurs ou fonctionnaires obligeant la cessation du transport, les salariés sont rémunérés comme suit. Dans le cas d'une journée travaillée ou plus dans la semaine où se produit l'arrêt (sauf en cas de grève de nos chauffeurs) la rémunération s'effectue comme suit:

- 1er: le chauffeur touche son chômage
- 2e: le salaire de la journée travaillée
- 3e: la différence de son salaire net par semaine en autant que le salarié soit éligible aux prestations d'assurance-chômage.

Dans le cas où les chauffeurs travaillent plus d'une journée dans la semaine et que de ce fait le chômage ne dédommage plus dû au fait qu'ils ont trop gagné, les chauffeurs se verront rémunérer comme s'ils avaient travaillé toute cette semaine.

Cette forme de paiement est valide pour la semaine où débute une grève et la semaine où elle prend fin.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE

et

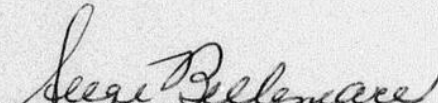
SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES
DE LA MAURICIE (CSN)

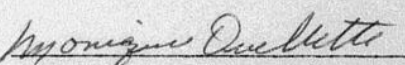
L'employeur convient d'installer une chauffrette
électrique supplémentaire dans les autobus.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Cap de la Madeleine,
Qué., ce 25^{ième} jour de *janvier* 1985.

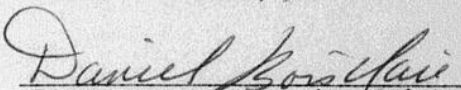
LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE

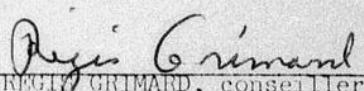
SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE LA MAURICIE (CSN)


SERGE BELLEMARE, président


MONIQUE OUELLET, présidente

ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur


DANIEL BOISCLAIR, vice-président


RÉGIS GRIMARD, conseiller syn-
dical (CSN)

NOM

NO

06026-9

C.A.E. 5199 NO.CONV. 60269
AFFIL. 6 NB.EMPL. 25
EMP.COUV. 5 ET.GEOD. 32280 40
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q15612001
DATE ENR.850606



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

060269

Objet	<input type="checkbox"/> Nière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 15612-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-01-25		85-01-31		85-01-25	87-06-30	25

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Chauffeurs d'Autobus Scolaires de la Mauricie (C.S.N.) 442, rue Willow C.P. 7 SHAWINIGAN (Québec) G9N 6T8	<input type="checkbox"/> Déposant Les Autobus Bellemare & Frères Ltée 490, rue Aviation CAP-DE-LA-MADELEINE (Québec)
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc. (C.S.N.) 155, boulevard Charest Est QUÉBEC (Québec) G1K 3G6 Att.: M. Réois Grizard, cons. synd.	Région <u>4.03</u> Activité <u>5199 (7)</u> Affiliation <u>C.S.N. (06)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

ancien nom: **Godin Radio Taxi Emerg.**
 Q-15201

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i> JULIEN TREMBLAY	85-02-04

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

RECHERCHE

DE LA MAURICIE (CSN)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

DUREE: SIGNATURE AU 30 JUIN 1987

J-S.

'85 JAN 31 12:38

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION
ARTICLE 2 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
ARTICLE 3 - DÉFINITION DES PARTIS
ARTICLE 4 - PÉRIODE DE VALIDITÉ
ARTICLE 5 - OBJET SYNDICAL
ARTICLE 6 - APPLICATION DE LA CONVENTION
ARTICLE 7 - DURÉE DE LA CONVENTION
ARTICLE 8 - MODIFICATION DE LA CONVENTION
ARTICLE 9 - RÈGLES GÉNÉRALES
ARTICLE 10 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 11 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 12 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 13 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 14 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 15 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 16 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 17 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 18 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 19 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 20 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 21 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 22 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 23 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 24 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 25 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 26 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 27 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 28 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 29 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 30 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 31 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 32 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 33 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 34 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 35 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 36 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 37 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 38 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 39 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 40 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 41 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 42 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 43 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 44 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 45 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 46 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 47 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 48 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 49 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 50 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 51 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 52 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 53 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 54 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 55 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 56 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 57 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 58 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 59 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 60 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 61 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 62 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 63 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 64 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 65 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 66 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 67 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 68 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 69 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 70 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 71 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 72 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 73 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 74 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 75 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 76 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 77 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 78 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 79 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 80 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 81 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 82 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 83 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 84 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 85 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 86 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 87 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 88 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 89 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 90 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 91 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 92 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 93 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 94 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 95 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 96 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 97 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 98 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 99 - DÉFINITION DE LA CONVENTION
ARTICLE 100 - DÉFINITION DE LA CONVENTION

entre

LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LIMITEE

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

et

SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES

DE LA MAURICIE (CSN)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

DUREE: SIGNATURE AU 30 JUIN 1987

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DROIT DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES	1 - 2
ARTICLE 5 - REGLEMENTATION	3
ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES	3 - 4
ARTICLE 8 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL	4 - 5
ARTICLE 9 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	5 - 6
ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES	6 - 7
ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX	7
ARTICLE 12 - ACCIDENT DE TRAVAIL	8
ARTICLE 13 - CONGES MALADIE	8
ARTICLE 14 - CONGE DE MATERNITE	8 - 9
ARTICLE 15 - ANCIENNETE	9
ARTICLE 16 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE	9 - 10 - 11
ARTICLE 17 - SALAIRES	11 - 12
ARTICLE 18 - TRAVAIL A FORFAIT	12
ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES	12 - 13
ARTICLE 20 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES	13
ARTICLE 21 - HYGIENE ET SECURITE	14
ARTICLE 22 - PANNES	14
ARTICLE 23 - UNIFORMES ET ALLOCATIONS POUR REPAS	14
ARTICLE 24 - PUBLICATION	15
ARTICLE 25 - ANNEXES	15
ARTICLE 26 - CONGES CHOMES ET PAYES	15
ARTICLE 27 - ASSURANCE-GROUPE	15
ARTICLE 28 - VALIDITE	15
ARTICLE 29 - FORMULE D'ENGAGEMENT	16
ARTICLE 30 - CONGE SANS SOLDE	16
ARTICLE 31 - DUREE	16
SIGNATURES	17
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES	18
ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE	19
ANNEXE "C" - TRANSPORT DES HANDICAPES	20
ANNEXE "D" - CONTRAT D'ENGAGEMENT	21
ANNEXE "E" - CAS DE GREVE	22
LETTRE D'ENTENTE	23

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.

1.02 Non discrimination

L'employeur traite les salariés sans discrimination que ce soit à cause de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique ou de leur sexe.

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 7 janvier 1974, 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 l'accréditation émise par le Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la Province de Québec en date du 7 janvier 1974.

3.02 Dans le cas où l'employeur fait l'acquisition d'une autre entreprise, en tout ou en partie, les parties conviennent que les salariés venant de l'entreprise acquise seront couverts par la présente convention collective.

L'ancienneté acquise par ces salariés dans l'ancienne entreprise est reconnue pour fins de vacances seulement.

Pour fins de mouvement de main d'oeuvre, l'ancienneté de ces salariés débute à compter de la première journée d'emploi dans la nouvelle entreprise.

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 et le singulier, le pluriel, 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.

- 4.01
- b) "Salarié en probation": pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation telle que prévue au paragraphe 4.01 a) ci-dessus. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté de tel salarié datera du jour de son embauchage. Durant qu'il complète sa période de probation, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention. Pendant cette période, le salarié peut être remercié de ses services pour quelque raison que ce soit. Il est entendu qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs relativement à son congédiement et à l'imposition de mesures disciplinaires.
 - c) "Salarié occasionnel" désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié qui est absent pour maladie, accident, accident de travail, vacances, congé autorisé ou pour tout autre raison. Ce salarié n'accumule pas d'ancienneté. Toutefois, si un tel salarié occasionnel a complété trente (30) jours effectivement travaillés, il aura priorité à l'occasion de l'ouverture d'un poste vacant, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences de la tâche.
 - d) "Voyage para-scolaire" signifie tout voyage d'écopliers sur un parcours autre que sur un parcours régulier et effectué soit à l'intérieur ou en dehors des heures normales de travail.
 - e) "Voyage inter-école" signifie un transport requis pour permettre à des écopliers de suivre des cours obligatoires prévus à l'horaire régulier, qui ne peuvent être dispensés à l'école fréquentée habituellement par des élèves et pour lesquels un tel service de transport est jugé essentiel par le Ministre de l'Education.
 - f) "Parcours" signifie le chemin que doit suivre un autobus ou un véhicule d'écopliers pour franchir la distance entre:
 - 1. le premier lieu embarcadère et le dernier lieu débarcadère, que ce dernier lieu débarcadère soit ou non la dernière destination, et
 - 2. le dernier lieu débarcadère et le premier lieu embarcadère à la condition que ce dernier lieu débarcadère ne soit pas la dernière destination.
 - g) "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 médical pouvant être exigé annuellement par les autorités gouvernementales.
 - h) "Circuit" désigne l'ensemble des parcours à l'intérieur d'une affectation.
 - i) "Affectation" signifie l'ensemble des tâches attribuées à un chauffeur et choisies par lui en vertu de l'article 16.05 de la présente convention et composant, en tout ou en partie, l'horaire de travail du chauffeur tel que prévu à l'article 8 ci-après.
- 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 - REGLEMENTATION

- 5.01 L'employeur convient d'abroger tout règlement contraire aux dispositions de la présente convention, à moins qu'il n'y ait eu entente écrite entre les parties.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 6.02 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 présente convention.
- 6.03 L'employeur s'engage à retenir hebdomadairement le montant de la cotisation syndicale sur le salaire de tout salarié et il en fait remise au syndicat, pas plus tard que le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 6.04 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à percevoir et des modalités de cette perception.
- 6.05 Le montant de la cotisation syndicale doit apparaître sur les formules d'impôt T-4 et TP-4 de fin d'année.

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses bureaux, les représentants autorisés du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention.
- 7.02
1. La permission de s'absenter, avec rémunération, est accordée à:
 - deux (2) représentants du syndicat pour assister aux négociations ou à la conciliation de la convention collective.
 2. La permission de s'absenter, avec rémunération, est accordée à:
 - deux (2) représentants du syndicat pour assister à l'arbitrage des griefs et mécontentes, ainsi qu'aux témoins assignés par le syndicat pour le temps nécessaire.
- 7.03 La permission de s'absenter, avec rémunération, est accordée auxdits deux (2) représentants dûment mandatés par le syndicat (selon la clause 7.01) pour assister à des journées d'étude et congrès. Dans ces cas, le syndicat doit avertir l'employeur par écrit, au moins trois (3) jours à l'avance que les représentants mandatés désirent s'absenter à cette fin et ces absences ne doivent pas dépasser huit (8) jours ouvrables par année.

- 7.04 Pendant les absences prévues au paragraphe 7.02 2. ci-dessus, 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.
- 7.05 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.

ARTICLE 8 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

- 8.01 a) GROUPE A (3 sorties) - À l'exception de ce qui est prévu à l'Annexe «C», la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont réparties entre 06.45h et 17.00h.
- b) GROUPE B (2 sorties) - La semaine normale de travail est de vingt (20) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont réparties entre 06.45h et 17.00h.
- c) Salarié occasionnel:
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 quatre (4) semaines consécutives, il reçoit, à compter de la cinquième (5e) semaine, le taux hebdomadaire du salarié qu'il remplace.
- d) Advenant une modification de l'horaire des cours, de changements apportés aux parcours et/ou circuits par la Commission Scolaire, le syndicat doit en être avisé immédiatement.
- 8.02 L'horaire de travail se compose habituellement d'assignations réparties du lundi au vendredi de chaque semaine.
- 8.03 a) Chaque sortie non prévue à l'horaire (para-scolaire) et effectuée entre 06.45h et 17.00h n'est pas obligatoire. Cette sortie est payée au taux prévu à la clause 9.03 ci-après. Les sorties sont attribuées aux salariés selon les modalités prévues à l'article 9. Advenant le cas où tous les salariés refusent d'effectuer ces sorties, ceux qui ont le moins d'ancienneté doivent le faire en autant qu'ils puissent remplir les exigences de la tâche.
- b) Au début de la première semaine des mois de septembre et janvier, l'employeur doit afficher une liste des disponibilités pour effectuer des voyages (para-scolaires). Le salarié intéressé inscrit son nom sur ladite liste et ce, au cours de la première semaine de travail.
- c) Le salarié qui a inscrit son nom sur la liste et à qui des voyages (para-scolaires) sont offerts et qui les refuse, se voit créditer le travail tout comme s'il l'avait effectué.

- 8.04 Tout salarié est requis d'être au poste au moins quinze (15) 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 une (1) heure avant le début de sa journée de travail, si possible.
- 8.05 Les chauffeurs font les travaux à être effectués sur leurs véhicules tels que lavage, balayage, vérification de l'huile du moteur et de l'essence avant chaque départ, des feux clignotants, feux de direction, feux d'arrêt et des pneus et doivent avertir le mécanicien de toute défektivité après chaque arrivée. La première semaine du calendrier scolaire, un grand ménage de l'intérieur de l'autobus doit être fait; si un salarié désire ne pas le faire, l'employeur déduit sur la première paie qui suit, un montant de \$25.00 pour un gros autobus et \$15.00 pour un mini-bus.

ARTICLE 9 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 a) 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.
- b) Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 8 est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%). Ceci ne comprend toutefois pas les voyages spéciaux, para-scolaires, inter-scolaires et à charte-partie.
- 9.02 Les heures supplémentaires prévues à l'article 9 à être effectuées sont réparties par ordre d'ancienneté, aussi équitablement que possible entre les salariés qui peuvent en faire, à moins que le travail requis ne puisse être rempli selon les exigences normales de la tâche. Il est entendu que celui qui à ce moment-là fait le travail, l'exécute et le termine.
- 9.03 10. Le chauffeur reçoit, pour tout voyage charte-partie effectué du lundi au vendredi inclusivement, le taux de \$6.00 l'heure.
- a) Il est entendu que la rémunération pour un voyage longue durée n'est jamais moindre que la rémunération que le salarié aurait reçue lors d'une journée régulière de travail.
- b) Exemple: Un salarié fait la sortie du matin et est rémunéré d'un montant "X"; par la suite, il fait un voyage charte-partie longue durée de dix (10) à vingt (20) heures; la rémunération se fait comme suit: "X", plus 10 heures @ \$6.00, plus deux (2) repas.
20. Le chauffeur reçoit pour tout voyage charte-partie effectué la fin de semaine, une rémunération de \$6.00 l'heure, plus un montant de \$0.05 du kilomètre effectué.
30. Le chauffeur reçoit, pour chaque sortie de courte durée, une rémunération minimum de \$6.00 et par la suite, un montant minimum de \$6.00 l'heure par tranche d'heures de travail. Si un chauffeur effectue un voyage de courte durée au lieu d'une sortie régulière, la rémunération n'est jamais moindre que la rémunération qu'il aurait reçue normalement.
40. L'employeur affiche au début du mois de juin, et ce, pour une durée de deux (2) semaines, une liste pour les salariés(es) désirant faire des voyages charte-partie ou spéciaux durant la période estivale. Copie de cette liste dûment signée est envoyée au syndicat.

9.04. Répartition des voyages à charte-partie et spéciaux:

- a) Dans le cas de voyages à charte-partie et spéciaux devant être effectués en dehors des heures de transport scolaire, l'employeur s'engage à faire une répartition juste et équitable parmi les salariés qui ont les qualifications requises pour effectuer le travail.
- b) Au début de la première semaine des mois de septembre et janvier, l'employeur doit afficher une liste des disponibilités pour effectuer des voyages à charte-partie et spéciaux en dehors des heures régulières de 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 des mois de septembre et janvier.
- c) Le salarié qui inscrit son nom sur la liste et à qui des voyages charte-partie et spéciaux sont offerts et qui les refuse, se voit créditer le travail tout comme s'il l'avait effectué.
- d) 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.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES

- 10.01 Le salarié qui, au 1er mai 1983 et par la suite au 1er mai de chaque année, a complété une (1) année mais moins de quatre (4) années de service continu à l'emploi de l'employeur a droit à un congé annuel de deux (2) semaines payées, au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 10.02 Un salarié qui, au 1er mai 1983 et par la suite au 1er mai de chaque année, a complété quatre (4) années mais moins de six (6) années de service continu à l'emploi de l'employeur, a droit à un congé annuel de deux (2) semaines payées au taux de six pour cent (6%) du salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 10.03 Un salarié qui, au 1er mai 1983 et par la suite au 1er mai de chaque année, a complété six (6) années et plus de service continu à l'emploi de l'employeur, a droit à un congé annuel de deux (2) semaines payées au taux de sept pour cent (7%) du salaire gagné durant les douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 10.04 A compter du 1er juillet 1986, un salarié qui au 1er mai de chaque année a complété dix (10) années et plus de service continu à l'emploi de l'employeur, a droit à un congé annuel de deux (2) semaines payées au taux de sept et demie pour cent (7½%) du salaire gagné durant les douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 10.05 Un salarié qui, au 1er mai d'une année n'a pas complété une (1) année de service continu à l'emploi de l'employeur a droit à un congé annuel d'un (1) jour par mois complet de service, maximum dix (10) jours par année, au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné jusqu'à ce 1er mai.
- 10.06 Le salarié qui quitte le service de l'employeur a alors droit au paiement des jours de vacances accumulés et non encore pris au jour de son départ, selon le taux de quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), sept pour cent (7%) ou sept et demi pour cent (7 1/2%) applicable à son cas.

- 10.07 Le salarié peut, s'il le désire, prendre ses vacances au cours de l'année académique après en avoir avisé l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance. Un seul chauffeur à la fois peut prendre ses vacances.
- 10.08 La paie de vacances est remise la journée de paie précédant immédiatement la période des vacances ou au plus tard le 15 mai de chaque année, sur un chèque séparé. Les détails suivants apparaissent sur le bulletin de paie de vacances:
1. nombre de semaines de vacances
 2. pourcentage
 3. le salaire brut gagné durant la période
 4. le montant brut
 5. les déductions
 6. le montant net.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

- 11.01 Tout salarié 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:
 - a) conjoint et enfant: cinq (5) jours payés incluant le jour des funérailles;
 - b) père, mère, frère, soeur: le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables;
 - c) beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: deux (2) jours, incluant le jour des funérailles, s'il s'agit de jours ouvrables.
 - d) Il est entendu cependant que ces dispositions s'appliquent seulement si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié doit remplir toute formule prévue à cet effet par l'employeur et, sur demande, produire toute preuve attestant le décès survenu.
 2. Naissance ou adoption d'un enfant: un (1) jour, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
 3. Mariage du salarié: deux (2) jours de congés chômés et payés.
- 11.02 a) Juré:
- Lorsqu'un salarié est appelé à agir comme juré et retenu à la cour en raison de ce fait durant ses heures régulières de travail cédulées, il reçoit son plein salaire, mais le salarié doit rembourser à l'employeur l'indemnité qu'il reçoit de la Cour pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. Le salarié doit fournir un certificat attestant de ce fait.
- b) Témoin:
- Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail cédulées doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où l'employeur est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire mais le salarié doit rembourser à l'employeur, dès qu'il la reçoit, l'allocation qui lui est accordée par la Cour.

ARTICLE 12 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 12.01 Dans le cas d'un accident de travail subi dans l'exercice de ses fonctions, le salarié est 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. Toutefois, le salarié accidenté doit céder à l'employeur pour cette période, son droit au paiement de l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail pour un tel cas.
- 12.02 L'accidenté 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.
- 12.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

ARTICLE 13 - CONGES MALADIE

- 13.01 a) Tout salarié est crédité d'une (1) journée de congé maladie au début de l'année scolaire et par la suite une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois travaillé.
- b) Les journées de maladie non utilisées accumulées au crédit d'un salarié lui sont payées au cours du mois de mai de chaque année.
- 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.
- d) Les journées de maladie sont payables en tout ou en partie durant l'année scolaire et advenant que le salarié quitte volontairement l'employeur, ce dernier se rembourse à même les argents qui lui sont dûs, s'il y a lieu.
- 13.02 Durant la période de carence non couverte par l'assurance-groupe, un salarié malade ou accidenté utilise les jours de congé maladie qu'il a à son crédit. Cette disposition s'applique si le plan d'assurance-groupe contient une indemnité de salaire en cas de maladie.
- 13.03 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 14 - CONGE DE MATERNITE

- 14.01 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.

- 14.02 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;
 - b) dès son retour au travail, 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; elle continue d'accumuler de l'ancienneté.
- 14.03 La salariée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé de maternité.
- 14.04 Après son congé de maternité, la salariée a droit à un congé sans solde, avec accumulation d'ancienneté, pour une période de douze (12) mois. Par la suite, elle conserve son ancienneté pour une autre période de douze (12) mois.
- 14.05 Durant la période prévue à 14.04 ci-dessus, la salariée qui le désire, peut effectuer du travail de salarié occasionnel en autant qu'elle en avise l'employeur, par écrit, au moins moins huit (8) jours avant la fin de son congé de maternité.

ARTICLE 15 - ANCIENNETE

- 15.01 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. Une année académique est considérée comme une année de service.
- 15.02 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 son occupation régulière;
 5. absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier;
 6. mise-à-pied excédant vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 16 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

- 16.01 L'ancienneté s'applique en général sur toutes les opérations de transport scolaire de l'employeur lors de rappels, promotions, transferts et mises-à-pied, à la condition que ces salariés puissent remplir les exigences normales de la fonction.

16.02 Les fonctions vacantes, les nouvelles fonctions et les fonctions comportant des promotions sont affichées dans les dix (10) jours au tableau et le demeurent pour une période de cinq (5) jours ouvrables afin de permettre aux salariés de faire application:

1. tout salarié désireux d'obtenir la fonction en question doit inscrire son nom au tableau sur l'avis à cet effet dans les cinq (5) jours de l'affichage;
2. le salarié ayant le plus d'ancienneté a la préférence à la fonction en question, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction.

16.03 Afin d'éviter des déplacements successifs suite à l'ouverture d'un poste vacant, le principe général de l'utilisation de l'ancienneté ne peut pas s'appliquer pour plus de deux (2) mouvements de personnel successifs dans ce cas.

Si aucun salarié ne pose sa candidature, l'employeur peut avoir recours à de la main d'oeuvre de l'extérieur.

16.04 Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

16.05 Affichage général et répartition des affectations:

- a) A moins de raison valable, l'employeur convient que chaque salarié reprend, au début de l'année scolaire, l'affectation qu'il avait à la fin de l'année scolaire précédente.
- b) Si l'affectation n'existe plus, le salarié est affecté, jusqu'au choix des affectations prévu au paragraphe c) ci-après, à l'affectation 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 8.01.
- c) Au début de la troisième (3e) semaine d'octobre de chaque année, l'employeur procède à l'affichage des affectations et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage comprend la description suivante:

1. numéro du circuit
2. les parcours
3. la catégorie d'autobus
4. le groupe d'heures de travail
5. le nom de ou des écoles.

Au cours de la quatrième (4e) semaine d'octobre, le choix des affectations se fait par ordre d'ancienneté, en tenant compte toutefois des exigences normales de la tâche.

- d) A compter du lundi suivant la quatrième (4e) semaine d'octobre, chaque salarié est titulaire d'une affectation et cette affectation devient finale pour l'année académique en cours.

- 16.05... e) Une fois les affectations choisies selon les dispositions de la présente clause, il peut y avoir changement d'affectation uniquement dans le cas nécessitant le changement d'un salarié de son affectation, après entente écrite entre les parties. Dans un tel cas, le salarié possédant le moins d'ancienneté peut en être affecté.
- f) Advenant qu'un salarié ne fasse pas le choix de son affectation tel que prévu ci-dessus, l'employeur lui assigne alors une affectation.
- g) Une fois les assignations choisies selon les dispositions de la présente convention collective si, à cause des besoins de la Commission Scolaire, une assignation doit être modifiée de cinq (5) kilomètres et plus, aller seulement, une entente doit avoir lieu entre le syndicat et l'employeur.

Si les parties ne peuvent en venir à une entente dans les cinq (5) jours de la date du changement, le salarié peut procéder au choix d'un autre circuit. Le salarié possédant le moins d'ancienneté parmi les chauffeurs peut en être affecté.

- 16.06 Lorsqu'une assignation de trois (3) sorties (matin, midi et soir) est diminuée à deux (2) sorties en raison de la discontinuation de la sortie du midi, l'employeur accorde au salarié affecté à cette assignation, une sortie du midi effectuée par un salarié ayant moins d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche. Si le salarié ainsi affecté désire continuer à n'effectuer que deux (2) sorties, il est rémunéré au taux du groupe de deux (2) sorties. Il en est de même du salarié à qui l'employeur ne peut offrir d'autre sortie du midi, il est payé au taux du groupe de deux (2) sorties.
- 16.07 Lorsqu'une sortie du midi est libre à cause d'une absence temporaire, cette sortie est attribuée par ordre d'ancienneté à un salarié affecté à une assignation de vingt (20) heures, Groupe "B" et il est rémunéré comme salarié du Groupe "A", trente-cinq (35) heures.

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 Tout salarié régi par la présente convention collective est rémunéré selon les taux établis dans l'Annexe "A" jointe aux présentes.
- 17.02 Le salarié est payé par chèque, le jeudi de chaque semaine, au retour de la première sortie, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.
- 17.03 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. le numéro matricule
 4. la date de la période de paie
 5. le salaire régulier
 6. le salaire supplémentaire
 7. les journées de maladie
 8. le salaire net et les déductions.

17.04 Les salariés reçoivent une semaine complète de salaire pour toutes les semaines travaillées au cours de l'année académique (maximum quarante (40) semaines) en autant qu'ils travaillent le nombre de jours requis dans la semaine. Advenant un arrêt des opérations de transport, soit à cause d'une grève ou pour tout autre raison, sauf tempête de neige ou verglas, journées pédagogiques (les jours d'arrêt durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An et toute semaine de congé scolaire au cours de l'année, ne sont pas considérés comme journées pédagogiques) ou bris mécanique, les salariés sont alors mis à pied dès l'arrêt de transport et la rémunération prévue au présent paragraphe cesse pendant la durée de l'arrêt.

Pour la première semaine de l'année académique, les salariés sont payés au pro-rata des jours travaillés et pour la dernière semaine, les salariés sont payés au plein salaire s'ils travaillent trois (3) jours et plus.

ARTICLE 18 - TRAVAIL A FORFAIT

18.01 L'attribution à quiconque et par l'employeur de tout travail de transport déjà visé par un contrat avec une commission scolaire, ne doit pas avoir pour effet de causer ou prolonger des mises-à-pied ou des licenciements de salariés réguliers.

18.02 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 du travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention. MM. Serge et Laurent Bellemare peuvent exécuter tout travail de chauffeur d'autobus. Toutefois, si aucun salarié ne peut ou ne veut faire le travail à être effectué, l'employeur a recours à des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

Tant et aussi longtemps que l'employeur détient des contrats de deux (2) sorties, MM. Serge et Laurent Bellemare effectuent exclusivement des circuits comportant deux (2) sorties.

Advenant cependant que les contrats ne comportent que des circuits de trois (3) sorties, l'employeur se réserve alors le droit de décider si oui ou non les propriétaires continueront à effectuer du travail de chauffeur.

ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 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.

19.02 L'employeur fournit au salarié, par écrit, dans les cinq (5) jours, les raisons et les faits motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis doit être transmis simultanément au syndicat.

19.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

a) en maintenant la décision de l'employeur;

- 19.03 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.
- 19.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après six (6) mois.
- 19.05 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié si celui-ci est réinstallé.
- 19.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES

- 20.01 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 quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de la mésentente ou de la connaissance qu'il en a eue.
- 20.02 L'employeur doit rendre une réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mésentente.
- 20.03 Grief collectif:
Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.
- 20.04 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 20.02.
- 20.05 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente sur ce choix, 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 Ministre du Travail, doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.
- 20.06 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.
- 20.07 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de l'audition du grief.
- 20.08 Les parties peuvent, au moyen d'un accord écrit, prolonger ou modifier tout délai concernant la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 20.09 Chaque partie doit défrayer ses honoraires et dépenses d'arbitrage, sauf ceux de l'arbitre qui sont payés à parts égales.

ARTICLE 21 - HYGIENE ET SECURITE

- 21.01 L'employeur doit utiliser tous les moyens nécessaires et voir à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. L'employeur et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.
- 21.02 L'employeur convient de se conformer aux dispositions applicables de la loi sur la Santé et Sécurité au Travail.
- 21.03 Les services de premiers soins sont à la disposition des salariés.
- 21.04 L'employeur installe un miroir à la sortie du parc de stationnement pour fins de vérification des feux avant et arrière de l'autobus.

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 les instructions de ce dernier.
- 22.02 a) 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.
- b) Un salarié peut, en tout temps, demander à un membre de son comité syndical de l'accompagner pour vérification de son véhicule ou de l'équipement, en dehors de ses heures de parcours.
- 22.03 Le chauffeur est tenu de faire rapport à l'employeur, sur les formules fournies par ce dernier, de tout accident endommageant le véhicule qu'il conduit ou causant des dommages à autrui et doit remettre à l'employeur, un rapport détaillé concernant les circonstances de l'accident, le jour même de l'accident ou le jour suivant s'il n'est pas en mesure de le faire le jour même; une copie du rapport est remise au salarié.

ARTICLE 23 - UNIFORMES ET ALLOCATIONS POUR REPAS

- 23.01 Le coût des uniformes exigés par l'employeur est entièrement à sa charge.
- 23.02 L'employeur s'engage à rembourser, pour tout voyage à charte-partie de plus de vingt (20) milles, aller seulement, les frais suivants:

	<u>Signature</u>	<u>01-07-85</u>
Déjeuner:	\$4.25	\$4.25
Dîner:	7.50	8.00
Souper:	7.50	8.00

Ces repas sont payés lorsque le salarié est appelé à quitter son port d'attache avant 06.00h. le matin, 11.30h. le midi et 16.00h. le soir. Une avance en argent est faite au salarié qui en fait la demande avant le départ du voyage.

ARTICLE 24 - PUBLICATION

- 24.01 L'employeur s'engage à publier, sous format 8½ x 11" le texte de la présente convention et des annexes pour distribution à tous les membres du syndicat et à en remettre dix (10) copies au représentant syndical.

ARTICLE 25 - ANNEXES

- 25.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 26 - CONGES CHOMES ET PAYES

- 26.01 a) Sous réserve de la clause 17.04 ci-dessus, les chauffeurs d'autobus scolaires bénéficient des congés suivants: tous les jours d'évaluation, jours pédagogiques et congés scolaires prévus au calendrier scolaire, à l'exception des congés prévus dans la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An et de ce qui est prévu à la clause 17.04.
- b) Si en raison de circonstances particulières pour fins de récupération par exemple, la Commission Scolaire décrétrait jours d'activités normales certains jours de congés pédagogiques ou d'évaluation prévus à son calendrier scolaire, le transport est effectué ces jours-là.

Les congés scolaires et jours pédagogiques qui surviennent au cours de l'année académique et qui se trouvent payés en vertu des dispositions de l'article 17.04 des présentes, compensent pour les jours de fêtes chômés et payés obligatoires conformément à la Loi 126 sur les Normes Minimales de travail.

- 26.02 Dans le cours normal des opérations (se référer au calendrier de la Commission Scolaire Régionale des Vieilles Forges) aucun chauffeur n'est tenu d'effectuer un parcours dans certaines écoles où des cours sont dispensés; leurs parcours sont alors effectués par les propriétaires ou les mécaniciens ou autres, pour les congés pédagogiques.

ARTICLE 27 - ASSURANCE-GROUPE

- 27.01 L'employeur maintient sa participation actuelle au plan d'assurance-groupe, c'est-à-dire qu'il défraie cinquante pour cent (50%) du coût de la prime.

Advenant des modifications audit plan, les parties se rencontreront pour discuter des modalités du nouveau plan.

ARTICLE 28 - VALIDITE

- 28.01 Tout article des présentes qui est ou devient en contradiction avec la législation d'une loi 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 une formule d'engagement, et par la suite, à chaque fois qu'il y a modification de ses conditions de travail. Copie de la formule est jointe en annexe à la convention.

ARTICLE 30 - CONGE SANS SOLDE

- 30.01 L'employeur peut accorder à un salarié un congé sans solde d'une durée maximale d'un an. Copie de l'avis accordant un tel congé est transmise simultanément au syndicat. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté durant cette période.

ARTICLE 31 - DUREE

- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la signature jusqu'au 30 juin 1987.
- 31.02 Après son expiration, cette convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

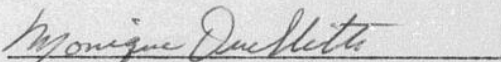
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Cap de la Madeleine, Qué.

ce 25^{ième} jour de *janvier* 1985

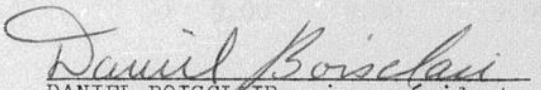
LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE

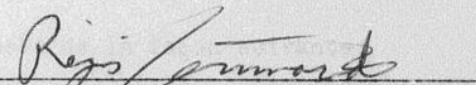
SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE LA MAURICIE (CSN)


SERGE BELLEMARE, président


MONIQUE OUELLET, présidente

ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur


DANIEL BOISCLAIR, vice-président


RÉGIS GRIMARE, conseiller syndical CSN

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS:</u>	<u>Signature</u>	<u>01-07-85</u>	<u>01-07-86</u>
GROUPE A - Trois sorties	\$328.00		
" " " " jusqu'à 18 mois	313.00		
GROUPE B - Deux sorties	266.20		
" " " " jusqu'à 18 mois	241.20		
Taux horaire	9.00	9.00	9.50

TAUX APPLICABLES A COMPTER DU 01-07-85:

Les taux payés au 30 juin 1985 sont majorés de la façon suivante:

l'indice des prix à la consommation plus l'indexation de la commission scolaire divisés par deux, avec un minimum d'augmentation salariale de trois pour cent (3%).

TAUX APPLICABLES A COMPTER DU 01-07-86:

Les taux payés au 30 juin 1986 sont majorés d'un pourcentage égal au pourcentage le plus élevé des deux soit: quatre pour cent (4%) ou l'indexation accordée par la Commission Scolaire à l'employeur.

RETROACTIVITE:

A l'exception des nouveaux salariés embauchés après le 1er septembre 1984, tout salarié régulier apparaissant sur la liste de paie de l'employeur à la date de la signature de la présente convention reçoit pleine rétroactivité entre le salaire payé et celui apparaissant à l'Annexe "A" ci-dessus, depuis le 1er septembre 1984 et la date de la signature. La rétroactivité sera payée dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

ATELIER LES LUTINS

Lorsqu'il y a du transport à effectuer, le chauffeur attitré reçoit une allocation de \$30.00 par semaine

PAVILLON DAGENAI:

Lorsqu'il y a du transport à effectuer, le chauffeur attitré reçoit une allocation de \$20.00 par semaine.

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
BOISCLAIR, Daniel	avril 1969
HOULE, Fernand	20 septembre 1970
VEILLEUX, Géraldine	29 octobre 1973
MASSE, Yolande	7 janvier 1984
COTE, André	10 septembre 1974
OUELLETTE, Monique	3 septembre 1975
VIGNEAULT, Micheline	8 septembre 1975
BINEAU, Michel	11 septembre 1975
DUSSEAULT, Jean-Baptiste	15 septembre 1975
SIMON, Estelle	29 septembre 1975
BROUSSEAU, Elise	23 décembre 1976
JOHNSON, Robert	10 janvier 1977
BRUNELLE, Thérèse	1 avril 1977
MARTIN, André	3 mai 1977
BLAIS, Rolande	7 septembre 1977
TURNER, Lise	7 septembre 1977
BERGERON, Normand	6 septembre 1978
MASSICOTTE, Gérard	13 septembre 1978
CARON, Mario	20 mai 1979
SIMARD, Lionel	1 décembre 1980
L'HEUREUX, Michel	14 mars 1983
SAVARD, Luc	5 septembre 1983
HEON, Gilles	25 septembre 1984
BEARD, Mardo	8 octobre 1984
SIMARD, Rita	15 octobre 1984

ANNEXE " C "

TRANSPORT DES HANDICAPES

Les chauffeurs affectés au transport des handicapés reçoivent une allocation de dix dollars (\$10.00) par semaine de plus que les chauffeurs réguliers.

La semaine normale de travail des chauffeurs affectés au transport des handicapés est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$), du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures de la journée normale peuvent s'étendre au-delà des heures prévues aux paragraphes 8.03 a) et b) en autant qu'elles n'excèdent cependant pas trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$).

ANNEXE " D "

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Je, soussigné
résidant à:
Date de naissance: Age:
No. Ass. Sociale: Tél:
Etat civil:
m'engage au service de: LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE aux
conditions suivantes:

Salarié en probation: Salarié régulier:
Salarié occasionnel:
Genre d'emploi:
Salaire: Heures de travail:
Autres conditions:
.....

Je m'engage à me conformer aux règlements du Ministère des Trans-
ports ainsi qu'à ceux de la ou des Commissions Scolaires.

Je m'engage à signer une autre formule d'engagement advenant une
modification dans le genre d'emploi, statut, heures de travail,
salaire ou tout autre condition.

ET NOUS AVONS SIGNE A
ceième jour de 19

LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE

SALARIE

ANNEXE " E "

CAS DE GREVE

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIIT:

La semaine ou un arrêt de travail est provoqué par une grève des professeurs ou fonctionnaires obligeant la cessation du transport, les salariés sont rémunérés comme suit. Dans le cas d'une journée travaillée ou plus dans la semaine où se produit l'arrêt (sauf en cas de grève de nos chauffeurs) la rémunération s'effectue comme suit:

- 1er: le chauffeur touche son chômage
- 2e: le salaire de la journée travaillée
- 3e: la différence de son salaire net par semaine en autant que le salarié soit éligible aux prestations d'assurance-chômage.

Dans le cas où les chauffeurs travaillent plus d'une journée dans la semaine et que de ce fait le chômage ne dédommage plus dû au fait qu'ils ont trop gagné, les chauffeurs se verront rémunérer comme s'ils avaient travaillé toute cette semaine.

Cette forme de paiement est valide pour la semaine où débute une grève et la semaine où elle prend fin.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE

et

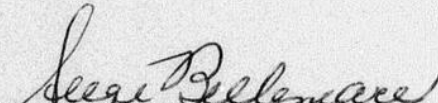
SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES
DE LA MAURICIE (CSN)

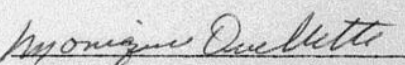
L'employeur convient d'installer une chauffrette
électrique supplémentaire dans les autobus.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Cap de la Madeleine,
Qué., ce 25^{ième} jour de *janvier* 1985.

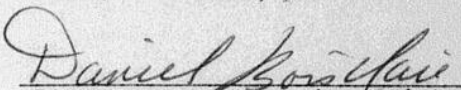
LES AUTOBUS BELLEMARE & FRERE LTEE

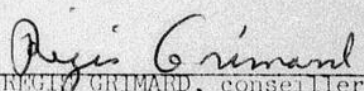
SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE LA MAURICIE (CSN)


SERGE BELLEMARE, président


MONIQUE OUELLET, présidente

ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur


DANIEL BOISCLAIR, vice-président


RÉGIS GRIMARD, conseiller syn-
dical (CSN)