

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 1 1 2 8 2**

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

05869-3

| | | | | | | |
|-------|--|-----------------|-------|---|-----------------|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement 2 <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances → M-19366-01 | | |
| Date | Signature | Reception | Durée | Du | À | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| | 84-11-02 | 84-11-20 | | 84-09-01 | 87-03-31 | 20 |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleurs et Travailleur- ses des Autobus La Diligence - CSN 279 rue Labelle, suite 310 St-Jérôme, Qué J7Z 5K9 | <input type="checkbox"/> Déposant Les Autobus La Diligence Inc 1280 boul Ste-Adèle Ste-Adèle, Qué J0R 1L0 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc - CSN Att.: M. Benoit Lebeuf 289 de Villemure, 2e étage St-Jérôme, Qué J7Z 5J5 | Région <u>06-09</u> Activité <u>5080 (7)</u> Affiliation <u>1</u> |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné →
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Rétroactivité, affichage de poste - Mario Aubuchon, signée 84-11-02
" Mts expressions, syndicat, employeur, partie, ancienneté, mise à pied, rappel, signée 84-11-02

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|-----------------|
| Signature | Date |
| Pierrette David /sg | 84-12-06 |

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

19366-01

1 convention
2 ententes

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART

LES AUTOBUS LA DILIGENCE INC.

ET

D'AUTRE PART

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES
LES AUTOBUS LA DILIGENCE (CSN)

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

- 1- Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage à payer à chaque personne salariée la rétroactivité qui leur est due sur leur salaire respectif.
- 2- Le premier jour ouvrable qui suit la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage à procéder à l'affichage du poste de travail détenu par Esthelle Desjardins, et ce, selon les dispositions prévues à ladite convention collective.
- 3- Il est convenu que Mario Aubuchon peut continuer pour la durée de la convention collective à exécuter les tâches auxquelles il est présentement affecté conformément à la pratique actuellement en vigueur, et ce, selon un horaire de travail établi en fonction des besoins du service. Le salaire applicable à Mario Aubuchon est de cinq dollars et cinquante cents (\$5.50) l'heure à compter du 1er septembre 1984, cinq dollars et soixante-quinze cents (\$5.75) l'heure à compter du 1er septembre 1985 et de six dollars (\$6.00) l'heure à compter du 1er septembre 1986. Le statut qui lui est accordé est celui prévu pour les personnes

[Signature]

salariées temporaires. De plus, les dispositions prévues à la première clause de la présente lettre d'entente s'appliquent dans son cas.

- 4- Les parties conviennent que la présente lettre d'entente en est une au sens de l'article 27 de la convention collective, et que, par conséquent elle fait partie intégrante de celle-ci.

Les parties ont signé à St Adèle le 2 novembre 1984

POUR LES AUTOBUS LA DILIGENCE INC.

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES LES AUTOBUS LA DILIGENCE (CSN)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature] .c.s.

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

La partie de première part:

Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses
des Autobus La Diligence (CSN)

et

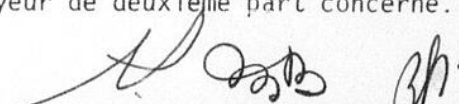
La partie de deuxième part:

Les Autobus La Diligence Inc.
Les Autobus Mario Bellerive Enr.

1. Pour fins d'application de la présente lettre d'entente, les mots ou expressions suivants signifient:
 - a) **Syndicat:** Le Syndicat tel que mentionné comme partie de première part aux présentes.
 - b) **Employeur(s):** l'un et/ou l'autre des employeurs mentionnés comme partie de deuxième part aux présentes.
 - c) **Partie:** Le Syndicat et/ou les employeurs tels que désignés aux paragraphes a) et b) qui précèdent.
 - d) **Ancienneté:** désigne toute ancienneté d'une personne salariée accumulée en conformité avec les dispositions des articles des conventions collectives liant les parties chez l'un et/ou l'autre des Employeurs, partie de deuxième part aux présentes, et ce, telle qu'elle apparaît aux annexes "D" des conventions collectives liant les parties.

2. Les Employeurs, partie de deuxième part, reconnaissent toute ancienneté accumulée par une personne salariée chez l'un et l'autre desdits Employeurs. Par conséquent, l'ancienneté ainsi reconnue s'applique et est transférable et applicable d'un Employeur à l'autre dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre, de même que dans tous les cas d'affichage de poste et de distribution de travail.

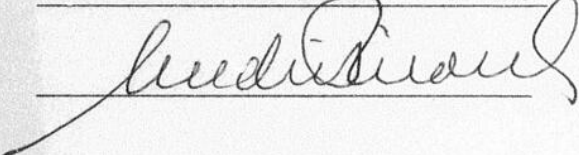
Lorsqu'une personne salariée change d'Employeur, par suite de l'application des présentes, l'ancienneté accumulée chez son Employeur précédent s'applique chez son nouvel Employeur pour toutes les dispositions de la convention collective liant la partie de première part et l'Employeur de deuxième part concerné.



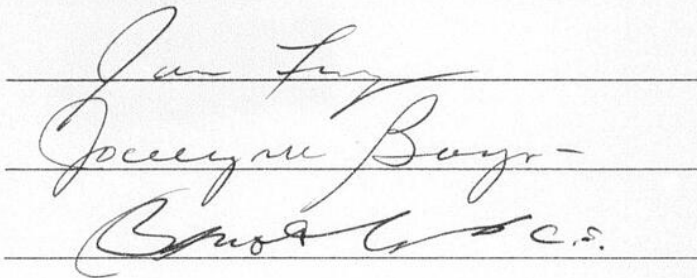
3. Pour fins d'application des clauses des conventions collectives liant les parties, relativement aux mises à pied de même que lors de rappel au travail des personnes salariées à l'emploi des Employeurs, partie de deuxième part, les parties conviennent de ce qui suit:
- a) Lors de la mise à pied des personnes salariées à l'emploi des deux (2) Employeurs, les noms desdites personnes salariées sont inscrits sur une liste commune de rappel au travail avec leur date d'ancienneté qui leur est reconnue chez leur Employeur respectif.
 - b) Le rappel au travail des personnes salariées des Employeurs, partie de deuxième part, s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées inscrites sur la liste commune de rappel au travail. Pour fins d'application des dispositions de la clause 16.01 ainsi que la clause 16.02 des conventions collectives liant les parties, le rappel au travail s'effectue en même temps et au même endroit.
 - c) Sous réserve de la clause 9.08, paragraphe c) des conventions collectives liant les parties, un Employeur, partie de deuxième part, ne peut procéder à l'embauche de personnes extérieures tant et aussi longtemps qu'il y a une personne salariée inscrite sur la liste de rappel au travail.
4. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente en est une au sens de l'article 27 des conventions collectives les liant.

En foi de quoi, les parties ont signé à Ste-Adèle ce 2 novembre 1984.

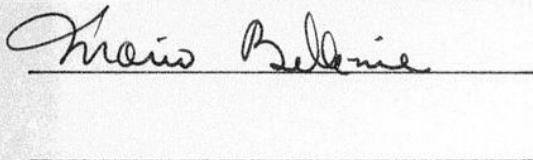
POUR LES AUTOBUS LA DILIGENCE INC.



POUR LES SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DES AUTOBUS LA DILIGENCE (CSN)



POUR AUTOBUS MARIO BELLERIVE ENR.



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES AUTOBUS LA DILIGENCE INC.

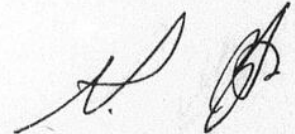
ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES
DES AUTOBUS LA DILIGENCE (CSN)



TABLE DES MATIERES

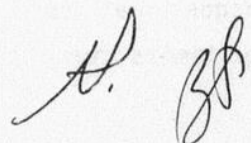
| <u>ARTICLE</u> | <u>PAGE</u> |
|--|-------------|
| <u>Article 1</u> But de la convention..... | 1 |
| <u>Article 2</u> Reconnaissance et juridiction..... | 2 |
| <u>Article 3</u> Définition des termes..... | 3 |
| <u>Article 4</u> Régime syndical..... | 8 |
| <u>Article 5</u> Affaires syndicales et professionnelles..... | 10 |
| <u>Article 6</u> Mesures disciplinaires..... | 14 |
| <u>Article 7</u> Procédure de règlement de griefs..... | 17 |
| <u>Article 8</u> Arbitrage..... | 19 |
| <u>Article 9</u> Ancienneté..... | 21 |
| <u>Article 10</u> Hygiène et sécurité..... | 25 |
| <u>Article 11</u> Travail à forfait..... | 26 |
| <u>Article 12</u> Dispositions particulières..... | 27 |
| <u>Article 13</u> Salaires et versements périodiques..... | 30 |
| <u>Article 14</u> Heures de travail..... | 33 |
| <u>Article 15</u> Travail supplémentaire..... | 36 |
| <u>Article 16</u> Affichage de postes..... | 39 |

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'A.' and the other 'B.', located in the bottom right corner of the page.

| | |
|---|----|
| <u>Article 17</u> | |
| Distribution de travail lors de voyages..... | 47 |
| <u>Article 18</u> | |
| Congé annuel payé..... | 52 |
| <u>Article 19</u> | |
| Congés statutaires..... | 55 |
| <u>Article 20</u> | |
| Congés sociaux..... | 59 |
| <u>Article 21</u> | |
| Absences maladie ou accident non-occupationnel..... | 61 |
| <u>Article 22</u> | |
| Droits parentaux..... | 63 |
| <u>Article 23</u> | |
| Maladies et accidents de travail..... | 66 |
| <u>Article 24</u> | |
| Assurance-groupe..... | 68 |
| <u>Article 25</u> | |
| Uniforme..... | 69 |
| <u>Article 26</u> | |
| Droits acquis..... | 70 |
| <u>Article 27</u> | |
| Annexes et lettres d'entente..... | 71 |
| <u>Article 28</u> | |
| Règlementation..... | 72 |
| <u>Article 29</u> | |
| Validité..... | 73 |
| <u>Article 30</u> | |
| Durée de la convention..... | 74 |
| <u>Annexe "A"</u> | |
| Informations..... | 75 |
| <u>Annexe "B"</u> | |
| Formule de remise..... | 76 |
| <u>Annexe "C"</u> | |
| Formule de grief..... | 77 |
| <u>Annexe "D"</u> | |
| Liste d'ancienneté..... | 78 |



| | |
|--|----|
| <u>Annexe "E"</u> Certificat de santé..... | 79 |
| <u>Annexe "F"</u> Certificat de moralité et/ou de bonne conduite..... | 80 |
| <u>Annexe "G"</u> Salaires..... | 81 |
| <u>Annexe "H"</u> Refus de retour au travail..... | 84 |
| <u>Annexe "I"</u> Déclaration personnelle..... | 85 |
| <u>Annexe J"</u> Formule de cession de créance..... | 86 |



ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre les parties contractantes, l'Employeur et le Syndicat, dans des conditions qui assurent la sécurité physique et le bien-être des personnes salariées, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.
- 1.02 L'Employeur et le Syndicat traitent les personnes salariées sans discrimination que ce soit à cause de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur origine, de leur âge, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique, de leur dossier judiciaire, de leur aspect physique ou de leur sexe.
- 1.03 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.



ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Par les présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail de la Province de Québec le 8 avril 1980 en faveur du Syndicat des Travailleurs et des Travailleuses des Autobus La Diligence (CSN) pour représenter:

" Tous les employés (es) salariés(es) au sens du Code du Travail, à l'exclusion de la secrétaire et des cadres."

à l'emploi de: **Autobus La Diligence Inc..**

2.02 La présente convention collective de travail s'applique à toutes les personnes salariées à l'emploi de "Les Autobus La Diligence Inc." couvertes par le certificat d'accréditation mentionné à la clause précédente.

2.03 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacune, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

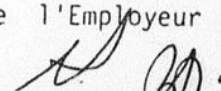
2.04 L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme Employeur. Cependant, dans leurs applications, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

2.05 Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention, soit dans son application, soit dans le but d'y apporter des ajouts et/ou des retraites, est valable en autant qu'elle soit acceptée et signée par au moins trois (3) personnes membres du comité exécutif du Syndicat et par au moins une (1) personne représentante de l'Employeur.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

- 3.01 A moins que le contexte de l'article s'y oppose, les parties conviennent que pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, le genre masculin comprend le genre féminin et le singulier comprend le pluriel, de même que le genre féminin comprend le genre masculin et le pluriel comprend le singulier.
- 3.02 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les personnes salariées n'appartiennent qu'à l'une ou l'autre des catégories suivantes:
- a) "PERSONNE SALARIEE REGULIERE" désigne toute personne salariée qui compte soixante (60) jours travaillés et plus à l'emploi de l'Employeur, et ce, depuis sa dernière date d'embauchage comme personne salariée à l'essai pour l'Employeur.
 - b) "PERSONNE SALARIEE A L'ESSAI" désigne toute personne salariée qui ne compte pas soixante (60) jours travaillés à l'emploi de l'Employeur, et ce, depuis sa dernière date d'embauchage comme personne salariée à l'essai pour l'Employeur.
 - c) "PERSONNE SALARIEE TEMPORAIRE" désigne toute personne salariée embauchée spécifiquement pour remplacer ou tenue d'être en disponibilité aux locaux de l'Employeur pour remplacer éventuellement une personne salariée absente ou non-disponible ou pour combler un poste vacant de façon temporaire.

Lorsqu'une personne salariée temporaire est appelée à demeurer en disponibilité aux locaux de l'Employeur pour remplacer éventuellement une personne salariée affectée à la conduite des autobus absente et qu'elle n'est pas appelée effectivement à remplacer uneditte personne salariée, elle a la garantie de recevoir, pour son temps d'attente en disponibilité, le taux prévu pour l'exécution d'une sortie. Dans ce cas, le temps d'attente en disponibilité aux locaux de l'Employeur pour



3.02
(suite)

ladite personne salariée temporaire, ne doit pas dépasser trois (3) heures pour couvrir une (1) éventuelle sortie.

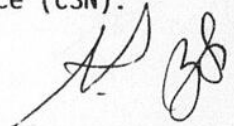
En application de la clause 16.03 c), les parties conviennent que le poste laissé vacant est offert à la personne salariée temporaire qui a complété au moins soixante (60) jours de travail à l'emploi de l'Employeur. Dans le cas où plus d'une personne salariée temporaire ont droit aux bénéfices des présentes dispositions, le poste est attribué à la personne salariée qui a accumulé le plus de jours travaillés depuis un (1) an, calculé à rebours à partir de la date où le poste est laissé vacant. Pour fins d'application du présent alinéa, un (1) jour de travail signifie une journée où la personne salariée temporaire effectue toute tâche de travail régis par les présentes.

La personne salariée temporaire est assujettie à la présente convention que par le présent article 4 (Définition des termes), l'article 5 (Régime Syndical), la clause 16.03 c), les clauses 17.05, 17.06 et 17.07, le numéro 8 de la section I et les paragraphes a) et b) de la section II de l'annexe "G" ainsi que par les articles 7 (Procédure de règlement de griefs) et 8 (Arbitrage) pour fins d'application desdites dispositions auxquelles elle est assujettie. Ainsi une telle personne salariée n'acquiert donc pas de droit d'ancienneté. Toutefois, dans le cas où elle se voit attribuer un poste conformément aux dispositions de l'alinéa qui précède, elle est exemptée de la période d'essai prévue aux présentes et commence à acquérir son ancienneté à compter du premier jour de travail suivant ladite attribution.

3.03

Pour les fins d'application des dispositions prévues dans la présente convention, les mots ou expressions suivants signifient:

- a) "Le Syndicat": désigne Le Syndicat des Travailleurs et des Travailleuses des Autobus La Diligence (CSN).



3.03
(suite)

- b) "L'Employeur": désigne Autobus La Diligence Inc..
- c) " Jours ouvrables ": désignent les jours de travail de la personne salariée.
- d) " Service Continu": désigne la période continue où une personne salariée est au service de l'Employeur y compris les périodes de mises à pied et les absences prévues par la convention, durant lesquelles la personne salariée conserve et accumule son ancienneté sous réserve des dispositions de la clause 9.08 e) des présentes.
- e) " Heures normales ": signifient les heures pendant lesquelles une personne salariée conduit un autobus (exclusion faite des périodes de repas, ainsi que des périodes d'attentes entre les sorties) ou exécute tout travail qui lui est assigné par l'Employeur et qui n'est pas contraire aux dispositions de la présente convention.
- f) "Sortie": désigne toute personne salariée qui prend le contrôle d'un autobus pour accomplir toute affectation assignée par l'Employeur (à l'exclusion d'un voyage tel que défini à 17.01) et constituée d'un ou plusieurs circuits pour effectuer le transport de personnes étudiantes et/ou, le cas échéant, d'une clientèle autre qu'étudiante dans l'une ou l'autre des périodes suivantes:
- soit dans la période du matin;
 - soit dans la période du midi (c'est à dire fin avant-midi, début après-midi);
 - soit dans la période de l'après-midi, mais qui se termine avant 18 heures 30.



3.03
(suite)

Les personnes salariées ne sont toutefois pas (normalement ou de façon régulière) assignée à plus de trois (3) sorties par jour du début de la sortie du matin et la fin de la sortie de l'après-midi qui se termine avant 18 heures 30.

- g) " Personne salariée" : signifie l'une ou l'autre des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

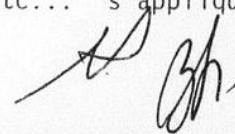
3.04

De plus, pour les fins d'application des dispositions prévues à la présente convention, les personnes salariées occupent l'une ou l'autre des fonctions suivantes:

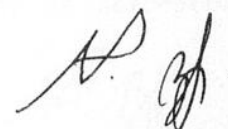
- a) "Personne salariée affectée à la conduite des autobus" désigne une personne salariée affectée à la conduite des autobus et elle est classifiée à l'un ou l'autre des postes prévus aux articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 de la section I de l'annexe "G" des présentes.
- b) "Personne salariée affectée à la mécanique": désigne une personne salariée affectée à du travail de réparation mécanique des véhicules selon la pratique actuellement en vigueur et elle est classifiée au poste prévu à l'article 9 de la section III de l'annexe "G" des présentes.
- c) "Personne salariée affectée au service": désigne une personne salariée affectée à du travail d'entretien des véhicules selon la pratique actuellement en vigueur et elle est classifiée au poste prévu à l'article 10 de la section III de l'annexe "G" des présentes.

3.05

Nonobstant ce qui est prévu à la clause 16.01 qui suit, les postes de personnes salariées affectées à la mécanique et ceux de personnes salariées affectées au service ne sont pas sujets à l'affichage annuel. Les autres dispositions concernant les postes vacants, mouvement de personnel, etc... s'appliquent telles que prévues à la convention.



- 3.05 (suite) Pour obtenir un poste de personne salariée affectée à la mécanique ou un poste de personne salariée affectée au service, la personne salariée doit remplir les exigences normales de la tâches. De plus, elle doit détenir un permis de conduire lui permettant de conduire un autobus sans passager sans qu'il soit nécessaire qu'elle détienne un permis de conduire lui permettant de conduire un autobus avec passager.
- 3.06 A moins d'entente écrite au contraire, les dispositions prévues à la clause 3.03, paragraphe e) et f) ainsi que les dispositions de l'article 17 ne sont pas applicables à la personne salariée affectée à la mécanique ainsi qu'à la personne salariée affectée au service; il en est de même pour les dispositions prévues aux deuxième (2ième) alinéa du paragraphe c) de la clause 3.02. Cependant les dispositions prévues aux clauses 12.01, 12.04 et 12.05 des présentes s'appliquent dans leur cas tout comme s'il s'agit d'une personne salariée affectée à la conduite des autobus.
- 3.07 Nonobstant les dispositions du paragraphe c) de la clause 3.02, lorsqu'une personne salariée temporaire est embauchée pour combler un poste de personne salariée à la mécanique ou un poste de personne salariée affectée au service vacant de façon temporaire, elle reçoit dans ces cas le salaire horaire de la personne salariée affectée à la mécanique ou celui de la personne salariée affectée au service dépendamment du poste auquel elle est affectée. De plus, ladite personne salariée temporaire est régie par les dispositions de la clause 14.03 ainsi qu'aux dispositions des paragraphes a) et b) de la clause 15.08.
- 3.08 A compter de la signature de la présente convention collective, les personnes salariées sont affectées à la fonction prévue pour chacune d'elles, et ce, tel que mentionné à l'annexe "D" des présentes.



ARTICLE 4 REGIME SYNDICAL

4.01 Toute personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.

4.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de la signature des présentes, doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les dix (10) jours de son embauchage et en demeure membre pour toute la durée de la présente convention.

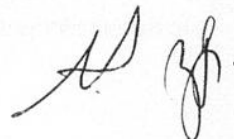
L'Employeur convient également, dans les dix (10) jours suivant l'embauchage d'une nouvelle personne salariée, de transmettre par écrit, au Syndicat le nom et prénom de ladite personne salariée, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone et la date d'embauchage. En même temps, l'Employeur avise, par écrit, le Syndicat du statut (clause 3.02) accordé à la nouvelle personne salariée et le poste auquel elle est affectée le cas échéant.

Pour fins d'application des présentes dispositions, l'Employeur doit remplir l'annexe "A" des présentes, la remettre à la personne salariée concernée et en transmettre une copie au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent l'embauchage de la nouvelle personne salariée. D'autre part, le Syndicat fournit, par écrit, à l'Employeur, en fonction de l'annexe "A", le nom, l'adresse, la fonction syndicale ainsi que le numéro de téléphone de la personne représentante qu'il désigne.

4.03 L'Employeur fait mensuellement remise intégrale au Syndicat de la retenue syndicale perçue sur le salaire hebdomadaire des personnes salariées, telle que fixée par règlement dudit Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant la perception de la retenue syndicale.



- 4.03 (suite) Pour fins d'application de la présente clause, l'Employeur remet au Syndicat, sur une formule semblable à l'annexe "B" des présentes, la liste des personnes salariées pour lesquelles la retenue a été effectué en indiquant le salaire gagné par chacune des personnes salariée ainsi que le montant de la cotisation syndicale déduite sur le salaire de chacune des personnes salariées.
- 4.04 Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à retenir. Tout changement dans ledit montant est appliqué autant que possible au début de la première période de paie suivant l'avis écrit, mais jamais plus tard que dix (10) jours après la réception dudit avis.
- 4.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature des présentes, l'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat la liste complète des personnes salariées actuelles, en indiquant les noms et prénoms, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone, la date d'embauchage et le statut (clause 3.02) accordé à la personne salariée.
- 4.06 Lorsque la personne salariée change d'adresse et/ou de numéro de téléphone, elle doit en informer l'Employeur, par écrit, sur la formule prévue à cet effet disponible au bureau de l'Employeur. L'Employeur contresigne cette formule et en remet une copie au Syndicat et à la personne salariée concernée.

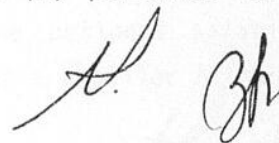
A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a cursive 'B' and a period.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

5.01 L'Employeur accorde des absences sans perte de salaire régulier aux personnes représentant le Syndicat ou à ses personnes membres pour assister aux congrès syndicaux ou professionnels. Le nombre de personnes salariées ainsi libérées ne doit pas dépasser deux (2) à la fois, et le total de ces absences sans perte de salaire régulier octroyées à cette fin, ne doit pas dépasser dix (10) jours ouvrables par année contractuelle, et ce, pour l'ensemble des personnes salariées libérées. Le tout sujet à un préavis écrit émis par le Syndicat à l'Employeur d'au moins trois (3) jours.

5.02 Les personnes salariées désignées par le Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent après en avoir avisé la direction immédiate, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire à l'occasion de:

- a) Réunion avec les personnes représentantes de l'Employeur lors de la négociation et la conciliation du renouvellement de la présente convention collective de travail, deux (2) personnes représentantes autorisées du Syndicat au maximum;
- b) Réunion avec les personnes représentantes de l'Employeur pour des discussions relatives à des griefs ou des mécontentements, deux (2) personnes représentantes autorisées du Syndicat au maximum;
- c) Audition d'un grief individuel par la personne arbitre: une (1) personne représentante autorisée du Syndicat, la personne plaignante s'il y a lieu, plus lorsque nécessaire jusqu'à concurrence de deux (2) personnes témoins requises par le Syndicat.



5.02
(suite)

- d) Audition d'un grief collectif par la personne arbitre: une (1) personne représentante autorisée du Syndicat, plus lorsque nécessaire jusqu'à concurrence de trois (3) personnes témoins requises par le Syndicat.

5.03

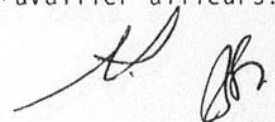
L'Employeur reconnaît à une personne officielle désignée du Syndicat ou à la personne substituée, le droit de faire des enquêtes nécessaires durant les heures de travail lorsqu'il y a une séance d'arbitrage de cédule. Cette libération ou cette absence est accordée avec solde et le Syndicat peut se prévaloir des présentes dispositions qu'à raison d'un jour pour chaque journée d'arbitrage cédulée, et ce, pour un maximum de dix (10) jours par année contractuelle et à la condition d'aviser l'Employeur, par écrit, d'une telle libération au moins une (1) journée ouvrable à l'avance.

5.04

Le Syndicat peut libérer un nombre maximum de deux (2) personnes salariées pour ses activités syndicales autres que celles prévues précédemment aux conditions suivantes:

1. Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, au moins deux (2) jours ouvrables avant la date d'une telle libération.
2. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire de la ou des personnes salariées ainsi libérées dans les quinze (15) jours suivant l'émission de la facturation; sinon, l'Employeur retient les sommes qui lui sont dues à même les cotisations syndicales régulières en y indiquant la référence de ladite facturation.

Il est de plus convenu entre les parties que les présentes dispositions ne peuvent permettre à une personne salariée de profiter d'une telle libération pour aller travailler ailleurs.



5.05 Toute personne salariée élue à une fonction d'officiers(ères) à la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), à la Fédération des Employés de Services Publics Inc. (F.E.S.P.) ou au Conseil Central des Syndicats Nationaux des Laurentides (C.C.S.N.L.) peut s'absenter, sans paie, de son travail, pour toute la durée de son mandat ou à chaque jour nécessaire à l'accomplissement dudit mandat.

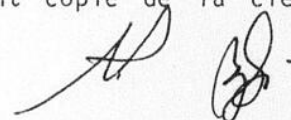
La personne salariée doit aviser l'Employeur, par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, de son intention de se prévaloir de l'absence prévue par les présentes dispositions de même qu'elle informe l'Employeur de la durée de l'absence.

Lorsque l'absence est supérieure à trente (30) jours consécutifs, nonobstant toute disposition contraire aux présentes, la personne salariée s'absente sans paie et sans bénéfices marginaux. Elle continue cependant d'accumuler son ancienneté.

5.06 Pour toutes matières ayant trait à la convention collective, toute personne salariée membre du Syndicat doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentante de l'autorité. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre l'Employeur et les personnes salariées.

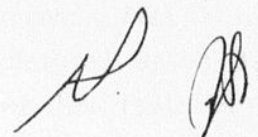
5.07 Les personnes représentantes du Syndicat peuvent s'adjoindre des personnes conseillières extérieures au Syndicat pour participer à toutes les réunions entre les personnes représentantes du Syndicat et les personnes représentantes de l'Employeur.

5.08 Le Syndicat peut afficher ses avis de convocation ou autres avis relatifs aux activités syndicales sur le tableau fourni par l'Employeur. Le tableau ne doit servir qu'à l'usage exclusif du Syndicat, être installé dans la salle des chauffeurs et être vitré avec serrure pouvant barrer dont copie de la clé est remise au président du Syndicat.

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'A' and the other 'B'.

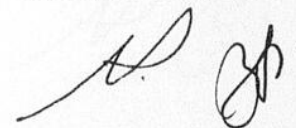
5.09 Le fait, pour une personne représentante syndicale, de s'occuper des activités prévues au présent article ne peut en aucun cas lui causer préjudice et elle ne doit nullement être importunée pour ces activités syndicales comme telles.

Cependant pour les personnes susmentionnées, l'exercice de leurs fonctions de représentantes syndicales auprès des personnes salariées, ne doit en aucun temps nuire à leur travail et/ou au travail des personnes salariées concernées.



ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01 Dans le cas d'un acte posé par une personne salariée régulière entraînant un avertissement écrit, l'Employeur convient de remettre ledit avertissement contenant les précisions à ce sujet, à la personne salariée concernée, et le même jour, il en transmet une copie au Syndicat. Avant d'imposer, toutefois, une suspension ou un congédiement à une personne salariée régulière, l'Employeur communique, par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat la date où prend effet la suspension ou le congédiement, la durée ou la nature, selon le cas, de la suspension ainsi que les raisons et les faits qui motivent la suspension ou le congédiement.
- 6.02 Toute personne salariée régulière au service de l'Employeur a le droit, après avoir pris rendez-vous, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline.
- A moins de raisons valables, l'Employeur ne peut pas refuser ou retarder indûment le rendez-vous.
- 6.03 Toute personne salariée régulière qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et d'arbitrage.
- 6.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré à la date anniversaire du rapport et ne peut être invoqué contre la personne salariée après cette date.
- 6.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.
- 6.06 La façon dont la discipline a été appliquée avant la date de la signature de la présente convention ne constitue pas une

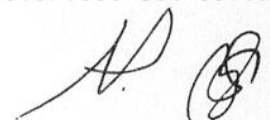
Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized, the other smaller and more compact, located at the bottom right of the page.

6.06 admission de droit ou de fait de la part du Syndicat ou de
(suite) la personne salariée.

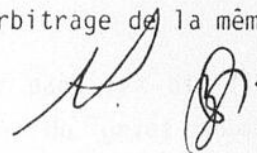
6.07 Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer une personne salariée pour raisons disciplinaires, cette personne salariée doit recevoir, au préalable un avis écrit de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, ainsi que la nature de l'accusation portée contre elle. En même temps, l'Employeur remet au Syndicat une copie de l'avis de convocation. La personne salariée doit se présenter à ladite rencontre pour laquelle elle a été préalablement convoquée et doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale.

Si cette convocation est pour une heure comprise durant les heures régulières de travail de la personne salariée, cette personne salariée ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Si la personne salariée est convoquée immédiatement en dehors de ses heures régulières de travail pour une période de plus de trente (30) minutes, elle est rémunérée au taux de salaire régulier, pour un minimum d'une (1) heure pour le temps passé en entrevue avec les personnes représentantes de l'Employeur. Toutefois, s'il s'agit d'un rappel le soir, la fin de semaine ou un jour de congé, elle est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux du salaire régulier. Les mêmes dispositions s'appliquent pour la personne représentante syndicale qui l'accompagne.

De plus, dans le cas où les heures de travail de la personne représentante syndicale et de la personne salariée concernée par ladite convocation ne coïncident pas et qu'il est impossible aux deux (2) personnes salariées de se présenter en même temps à la convocation, il est convenu que le temps passé en attente soit par l'une ou par l'autre des personnes salariées est calculé pour fins de rémunération.



- 6.08 Aucun préjudice n'est imposé à la personne salariée en raison d'un accident survenu alors qu'elle a le contrôle d'un véhicule de l'Employeur, à moins qu'il ne soit établi que la personne salariée a fait preuve de négligence.
- 6.09 Les seules mesures disciplinaires que l'Employeur peut appliquer sont:
- a) l'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 6.10 Nonobstant les dispositions de la clause 8.01, lorsqu'un grief est déposé pour contester un avertissement écrit remis à une personne salariée; le grief est soumis à une personne arbitre que dans le cas où subséquemment la personne salariée se voit appliquer une mesure disciplinaire telle que prévue à la clause 6.09 b) et/ou c) qui précèdent, et ce, dans les douze (12) mois qui suivent l'avertissement écrit. Dans ce cas, ledit avertissement est soumis à la personne arbitre qui dispose de la ou des mesures disciplinaires subséquentes et la personne arbitre a juridiction pour trancher le grief qui lui est ainsi transmis de même que le dépôt du grief constitue par lui-même l'avis d'arbitrage prévu à la clause 7.04, 3ième étape qui suit.
- 6.11 L'Employeur reconnaît que tout congédiement, d'une personne salariée régulière, dit administratif ou autrement désigné est sujet à l'application de la procédure de grief et d'arbitrage de la même façon qu'un congédiement disciplinaire.



ARTICLE 7 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 7.01 Dans la présente convention, "grief" signifie toute plainte ou mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective de travail, de même que toute mésentente prévue à la présente convention collective.
- 7.02 Toute personne salariée qui se croit lésée, peut, accompagnée ou non d'une personne officière syndicale, soumettre son cas verbalement à la direction immédiate qui doit donner une réponse immédiate.
- 7.03 Toute personne salariée se croyant lésée dans les droits que lui reconnaît la présente convention, soumet son cas au Syndicat. Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit à ce dernier, les informations ou les documents pertinents audit grief.

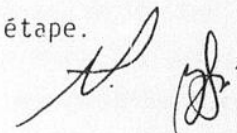
Si le Syndicat décide de poursuivre le cas qui lui est transmis, il le fait selon les dispositions qui suivent. Les présentes dispositions ne doivent toutefois pas avoir pour effet de prolonger le délai prévu à la clause 7.04, 1ière étape qui suit.

7.04 1ière étape

Tout grief doit être soumis, par écrit, à l'Employeur par le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief.

2ième étape

L'Employeur communique sa décision au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief soumis conformément aux dispositions prévues en 1ière étape.



7.04 3ième étape
(suite)

En conformité avec les dispositions prévues aux étapes précédentes, si aucune décision n'est rendue par l'Employeur ou si la décision rendue n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage par un avis écrit à cet effet à l'Employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la 2ième étape.

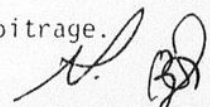
7.05 Tout grief soumis, par écrit, à l'Employeur en vertu des dispositions du présent article, doit être rédigé sur une formule semblable à celle prévue à l'annexe "C" des présentes.

7.06 Une personne salariée qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisée, importunée ou inquiétée à ce sujet par la direction.

7.07 L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, par écrit, déroger à la présente procédure.

7.08 Une personne salariée à l'essai ne peut invoquer la procédure de grief prévue aux présentes, sauf quant au taux de salaire et autres conditions de la convention qui lui sont applicables. Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'une personne salariée à l'essai tel que définie à la clause 3.02 b) des présentes et cette terminaison d'emploi ou ce renvoi ne peut pas faire l'objet d'un grief, ni être soumis à l'arbitrage.

7.09 Il est convenu qu'à la demande d'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure des griefs et qui est soumis à l'arbitrage peut faire l'objet d'une discussion entre les personnes représentantes des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le cas et éviter le recours à l'arbitrage et, par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, elle n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.



ARTICLE 8 ARBITRAGE

8.01 Un grief peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues à la troisième étape de l'article 7.04 des présentes et les parties s'entendent pour procéder de la façon suivante:

Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'une personne arbitre unique. A défaut d'entente, conformément avec les dispositions du code du travail de la province de Québec, le Syndicat demande à la personne Ministre du Travail de nommer la personne arbitre.

8.02 Lorsqu'un grief ayant trait à une mesure disciplinaire exercée par l'Employeur est soumis à l'arbitrage, la preuve incombe à l'Employeur.

8.03 La personne arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage dans les soixante (60) jours de calendrier de sa nomination, ou à tout autre délai convenu, par écrit, entre les parties, et en avise les parties. La personne arbitre rend la sentence arbitrale dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.

8.04 La personne arbitre a juridiction pour régler tout grief au sens de la clause 7.01, maintenir ou rejeter une mesure disciplinaire, ainsi qu'un congédiement au sens de la clause 6.11 et ordonner la réinstallation de la personne salariée dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'elle occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire reçu par la personne salariée pendant la sanction.

La personne arbitre a aussi juridiction, en matière disciplinaire pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.



- 8.05 La personne arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions.
- 8.06 La décision de la personne arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours qui suivent.
- 8.07 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de la personne arbitre sont payées à part égale par l'Employeur et le Syndicat. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe c) ainsi qu'au paragraphe d) de la clause 5.02, les autres frais sont à la charge respective des parties.



ARTICLE 9 ANCIENNETE

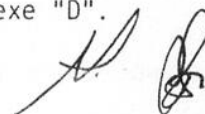
9.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service continu pour l'Employeur de toute personne salariée régie par les présentes.

9.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'une personne salariée a terminé sa période d'essai telle que définie à la clause 3.02 b) des présentes et elle est rétroactive à la date du premier jour de travail de son dernier embauchage comme personne salariée à l'essai pour l'Employeur.

Dans le cas où plus d'une nouvelle personne salariée est embauchée la même journée, ces dernières procèdent à un tirage au sort afin d'établir leur ancienneté respective entre elles en présence d'une personne représentante de l'Employeur et d'une personne représentante du Syndicat à une date convenue entre les deux (2) parties, dans la semaine qui suit l'acquisition de leur statut de personnes salariées régulières.

9.03 Les noms apparaissant à la liste d'ancienneté des personnes salariées telles que définies à la clause 3.02 a) des présentes, au moment de la signature de la présente convention collective sont annexés à la présente convention collective comme annexe "D". A l'avenir, elles accumulent leur ancienneté selon les règles prévues dans le présent article et l'ancienneté ainsi accumulée s'ajoute à l'ancienneté reconnue dans la liste.

Toute correction acceptée par les parties ainsi que toute addition par suite de nouveaux embauchages de personnes salariées régulières et toute soustraction à la suite de départ ou renvoi apportent automatiquement un amendement à l'annexe "D".



9.04 Dans le cas de mise à pied et rappel au travail des personnes salariées, les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté sont mises à pied les premières alors que celles ayant le plus d'ancienneté sont rappelées les premières.

Il est toutefois convenu entre les parties, que les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas lorsqu'il s'agit d'une mise à pied ou d'un rappel au travail résultant de l'application du calendrier scolaire et dont l'écart ne dépasse pas une semaine, par rapport, aux autres mises à pied ou rappels au travail à la fin et au début de l'année scolaire.

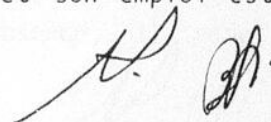
9.05 Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque personne salariée est affichée par l'Employeur pendant cinq (5) jours ouvrables dans la salle d'attente des personnes salariées au plus tard le trentième (30ième) jour suivant la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

9.06 Pendant la période d'affichage qui précède en 9.05, toute personne salariée peut demander la correction de sa date, et à défaut d'entente, elle peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention.

9.07 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la période d'affichage prévue à 9.05 qui précède, l'Employeur affiche, dans la salle d'attente des personnes salariées, la liste d'ancienneté, corrigée s'il y a lieu, et en remet une copie au Syndicat. A tous les deux (2) mois, par la suite, l'Employeur effectue les changements à cette liste et en remet une copie au Syndicat, s'il y a lieu.

9.08 Perte des droits d'ancienneté

Une personne salariée perd toute ancienneté et son emploi est terminé si:

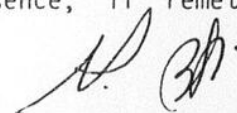
Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'A.P.' and the other 'D.P.', located at the bottom right of the page.

9.08
(suite)

- a) elle quitte volontairement son emploi;
- b) elle est congédiée par l'Employeur pour cause juste et suffisante;
- c) elle est mise à pied pour une période excédant seize (16) mois;
- d) elle est absente du travail pour cause de maladie ou d'accident non relié à son travail pour une période excédant quatorze (14) mois;
- e) à la suite d'une mise à pied, si elle fait défaut d'aviser l'Employeur de son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours de la réception de l'avis envoyé, par courrier enregistré, à sa dernière adresse connue et/ou si elle fait défaut de se présenter au travail dans les huit (8) jours de la réception de tel avis;

Nonobstant ce qui précède, si une personne salariée est incapable de revenir au travail à l'expiration des délais prévus à l'alinéa précédent pour cause de maladie, accident ou maternité, elle doit remettre à l'Employeur, au plus tard à l'expiration des délais prévus à l'alinéa précédent, un certificat médical attestant de son incapacité de travailler;

- f) si elle fait défaut de retourner au travail à l'expiration d'une permission d'absence à moins que ce soit pour une raison prévue et autorisée à la présente convention et qu'elle en fasse part à l'Employeur avant la date de ladite expiration, sauf en cas d'impossibilité due à des circonstances exceptionnelles et indépendantes de sa volonté. Pour fins d'application du présent paragraphe, lorsque l'Employeur accorde une permission d'absence, il remet,



9.08
(suite)

par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat, l'autorisation d'absence dans laquelle il est indiqué les conditions s'y rattachant ainsi que la date du jour de départ et du jour du retour au travail.

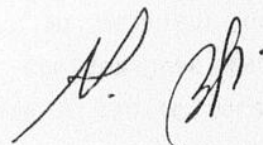
9.09

Chaque personne salariée a le devoir d'aviser promptement l'Employeur de tout changement d'adresse. A défaut de le faire, l'Employeur n'est pas responsable du fait qu'un avis ne parvienne pas à cette personne salariée et, le cas échéant, les délais prévus à 9.08 e) s'appliquent.

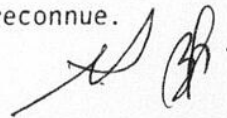
9.10

Si une personne salariée est promue à une fonction hors de l'unité de négociation, elle continue à accumuler son ancienneté pendant une période maximale de trois (3) mois. Toutefois, à l'expiration de ladite période, cette personne salariée ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté.

Cependant, la personne salariée peut, à l'intérieur de la période de trois (3) mois précitée, revenir au poste qu'elle détient avant sa promotion, et ce, avec tous ses droits et privilèges.

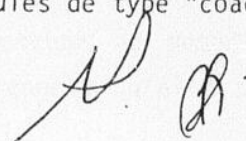


- 10.01 L'Employeur prend des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé des personnes salariées pendant les heures de travail et toute personne salariée doit aviser l'Employeur de toute situation qu'elle juge dangereuse pour la sécurité et ou la santé des personnes salariées.
- 10.02 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé et il coopère pour que les personnes salariées obéissent aux directives et aux règlements raisonnables qui peuvent être émis aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 10.03 En aucun temps, la personne salariée n'est tenue de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions.
- 10.04 Il incombe à la personne salariée d'aviser, par écrit, sur une formule préparée à cet effet par l'Employeur, dans les plus brefs délais possibles, la personne affectée à la répartition de toute défektivité de l'équipement qu'elle opère, au meilleur de sa connaissance. Une copie de cette formule, contresignée par la personne affectée à la répartition est remise à ladite personne salariée pour fins d'accusé de réception.
- 10.05 Conformément à la pratique existante, l'Employeur met à la disposition des personnes salariées une salle d'attente. Toutefois, l'Employeur convient de maintenir la salle de toilette le plus propre possible et de façon hygiénique.
- 10.06 Le siège des autobus, autre que les autobus actuels, servant à effectuer le travail régié par la présente convention, à l'usage de la personne salariée affectée à la conduite des autobus, doit être un siège hydrolique conforme aux normes de l'Association Canadienne de normalisation (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue.



ARTICLE 11 TRAVAIL A FORFAIT

- 11.01 Toutes les tâches de travail régies par les présentes sont effectuées par les personnes salariées de l'Employeur (unité de négociation), sauf dans les circonstances particulières si le personnel de l'unité de négociation n'est pas disponible, les personnes régulières de l'Employeur non couvertes par l'unité de négociation peuvent effectuer le travail.
- 11.02 A moins d'entente au contraire entre les parties, tout travail ou service exécuté à forfait par l'Employeur étant sous juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale ne doit en aucun cas, être donné à sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie ou à un contracteur individuel.
- 11.03 Les dispositions prévues en 11.01 et 11.02 qui précèdent ne s'appliquent pas dans le cas de voyage tel que défini à la clause 17.01 si les véhicules requis sont des véhicules de type "coach".

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, positioned to the right of the text.

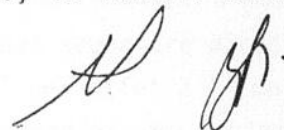
ARTICLE 12 DISPOSITIONS PARTICULIERES

12.01 Une personne salariée régulière affectée à la conduite des autobus qui ne peut continuer à remplir sa fonction à cause d'une déficience physique qui n'est pas due à l'absorption de boissons alcooliques ou de drogues, mais qui entraîne une incapacité occupationnelle, amenant le retrait de son permis lui permettant de conduire les autobus par le Ministère du Transport du Québec, perd toute ancienneté et son emploi est terminé.

Cependant, la personne salariée concernée à l'alinéa précédent peut soumettre au Ministère des Transports du Québec son dossier médical pour étude et révision, en conformité des dispositions du Code de la Route; si, au cours de la période n'excédant pas une (1) année à compter du retrait de son permis lui permettant de conduire les autobus, la personne salariée est jugée apte par le Ministère des Transports à remplir à nouveau sa fonction, elle revient au poste qu'elle occupe au moment du retrait de son permis de conduire et l'ancienneté qu'elle avait à ce moment lui est créditée.

12.02 Conformément aux dispositions du Code de la Route et/ou selon les obligations contractuelles de l'Employeur avec la Commission Scolaire, toute personne salariée affectée à la conduite des autobus doit être en mesure de fournir annuellement à la demande de l'Employeur un certificat attestant son état de santé. De plus, l'Employeur convient de rembourser le cas échéant, les frais encourus pour l'émission d'un tel certificat médical, sur présentation de pièces justificatives à cet effet.

Pour fins d'application des dispositions prévues à l'alinéa précédent, lorsque l'Employeur exige un certificat médical, il remet à la personne salariée concernée, la formule annexée



12.02
(suite)

à la convention comme annexe "E". Cette dernière doit la faire remplir par son médecin ou, le cas échéant, par celui de la Commission Scolaire et la remettre à l'Employeur.

Lorsque le certificat de santé est négatif ou contient des restrictions quant au genre de véhicule que la personne salariée doit être en mesure de conduire selon le permis de conduire qu'elle détient, les dispositions de la clause 12.01 s'appliquent à ladite personne salariée comme s'il s'agissait du retrait de son permis de conduire.

12.03

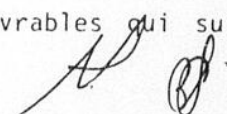
Conformément aux dispositions de la Loi sur le Transport d'Ecolier de la Province de Québec, toute personne salariée doit être en mesure de fournir annuellement, à la demande de l'Employeur un certificat de moralité et/ou de bonne conduite.

Pour fins d'application des dispositions prévues à l'alinéa précédent, lorsque l'Employeur exige un certificat de moralité et/ou de bonne conduite, il remet à la personne salariée concernée la formule annexée à la convention comme annexe "F". Cette dernière doit la faire remplir par la personne dûment autorisée et la remettre à l'Employeur.

12.04

Une personne salariée dont le permis de conduire est suspendu temporairement peut s'adresser à un comité conjoint composé de deux (2) membres de chaque partie, pour être réinstallée dans sa fonction dès la remise en vigueur de son permis. Elle l'est si le comité décide que les circonstances justifient sa réinstallation. En pareil cas, le comité détermine également toutes les conditions de sa réinstallation.

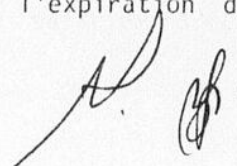
A défaut d'entente au niveau du comité ou à défaut de fonctionnement dudit comité dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la remise en vigueur du permis de conduire à moins d'entente écrite au contraire, le Syndicat peut soumettre directement le cas à l'arbitrage par un avis écrit à cet effet à l'Employeur, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai précédemment mentionné.




12.04 (suite) Les présentes dispositions n'ont pas pour effet d'empêcher les parties de se rencontrer et de tenter de solutionner le cas avant la remise en vigueur du permis de conduire.

12.05 Toute personne salariée qui est l'objet d'une pénalité à la suite d'une infraction au Code de la Route, dans l'exercice de ses fonctions, peut soumettre son cas à un comité conjoint composé de deux (2) membres de chaque partie qui détermine le degré de responsabilité de la personne salariée et les obligations de la personne salariée et de l'Employeur.

A défaut d'entente au niveau du comité ou à défaut de fonctionnement dudit comité dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la pénalité, à moins d'entente écrite au contraire, le Syndicat peut soumettre directement le cas à l'arbitrage par un avis écrit à cet effet à l'Employeur, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai précédemment mentionné.



ARTICLE 13 SALAIRES ET VERSEMENTS PERIODIQUES

- 13.01 L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pour la durée de la présente convention, les salaires mentionnés à l'annexe "G" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 13.02 Le salaire des personnes salariées est distribué le jeudi, au plus tard à treize heures (13:00), par chèque.
- 13.03 Si un jeudi coïncide avec un jour de congé statutaire, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.
- 13.04 L'Employeur doit fournir à la personne salariée avec sa paye les détails suivants :
- a) le salaire brut;
 - b) Le gain en temps supplémentaire en indiquant le mode de rémunération;
 - c) les déductions syndicales et, s'il y a lieu, les déductions volontaires de participation au club social;
 - d) les cotisations au régime d'assurance-indemnité-salaire déduit de la paie de la personne salariée;
 - e) les déductions d'impôt fédéral et provincial, R.R.Q. et C.A.C.;
 - f) le salaire net.
- 

13.05 La personne salariée régulière affectée à la conduite des autobus et disponible qui est appelée à remplacer une autre personne salariée affectée à la conduite des autobus reçoit pour la durée du remplacement le taux horaire de la personne salariée qu'elle remplace, et ce, pour un minimum d'une (1) heure.

Dans tous les cas de remplacement de la sortie du midi, l'Employeur offre le travail prioritairement aux personnes salariées régulières affectées à la conduite des autobus qui sont disponibles, et ce, le plus équitablement possible.

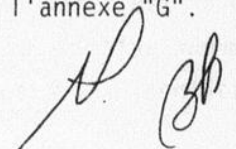
13.06 Pour toutes les personnes salariées régulières affectées à la conduite des autobus, et ce, sans égard aux interruptions du transport dues à des fermetures d'écoles lors de journées pédagogique, congés prévus par le calendrier scolaire à l'exception de la période de mise à pied prévue pour la période de Noël et du Jour de l'An, tempêtes ou toutes autres circonstances similaires, les salaires de chaque poste prévu à la section I de l'annexe "G" sont garantis pour chaque semaine du calendrier scolaire à partir de celle de la Fête du Travail jusqu'à la Fête Nationale. Cette dernière semaine n'est rémunérée que jusqu'au jour de la Fête Nationale inclusivement. Toutefois, si pour une raison ou pour une autre, une personne salariée s'absente du travail, elle perd la garantie ci-haut mentionnée pour la semaine en cours et est rémunérée en fonction des jours ou des heures normales de travail qu'elle a effectivement accomplis calculés au prorata des jours ou heures normales travaillés relativement au salaire prévu à l'annexe "G".

Dans l'éventualité d'une suspension du transport, due à une grève des personnes professeurs, personnes salariées de soutien, grève des personnes écolières, ou tout autre cas non prévu à l'alinéa qui précède et qui entraîne une suspension totale du transport, le traitement des personnes salariées affectées à la conduite des autobus n'est pas affecté aussi longtemps que l'Employeur est rémunéré en totalité ou en partie par les contrac-

13.06 (suite) tants. Toutefois, dans le cas où l'Employeur est rémunéré qu'en partie seulement, le salaire desdites personnes salariées est réduite au même pourcentage de rémunération qui est accordé à l'Employeur par les contractants.

13.07 Pour chaque semaine normale de travail, l'Employeur garantit à la personne salariée affectée à la mécanique et à la personne salariée affectée au service quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) normales de travail rémunérées selon le salaire de leur classification respective prévue à la section II de l'annexe "G".

Toutefois, si pour une raison ou une autre, une personne salariée s'absente du travail, elle perd la garantie ci-haut mentionnée et est rémunérée en fonction des jours ou heures normales de travail, qu'elle a effectivement accomplis dans la semaine en cours, calculée au prorata des jours ou heures travaillés relativement au salaire prévu à la section III de l'annexe "G".



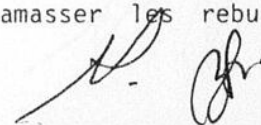
ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 Les heures de travail de la personne salariée affectées à la conduite des autobus sont réparties de la façon suivant:

- a) La semaine normale de travail est composée de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement sous réserve de l'application du calendrier scolaire ou de sa modification.
- b) Les heures normales de travail (telles que définies à la clause 4.03 e)) qui composent la durée de la semaine normale de travail des personnes salariées sont réparties selon les postes prévus à la section I de l'annexe "G".
- c) La durée des heures normales de travail (telles que définies à la clause 4.03 e)) à l'intérieur d'une amplitude quotidienne de douze (12) heures consécutives, est d'environ un cinquième (1/5e) de la durée de la semaine normale de travail pour chacun des postes prévus à la section I de l'annexe "G" .
- d) A l'intérieur de chaque poste prévu à la section I de l'annexe "G", une période d'environ trente (30) minutes est prévue quotidiennement, afin que la personne salariée puisse faire le plein d'essence, faire les vérifications usuelles et stationner le véhicule qui lui est assigné selon les directives de l'Employeur.

14.02 Toute personne salariée affectée à la conduite des autobus et qui est affectée à un port d'attache est régie par les dispositions qui suivent:

- a) Toute personne salariée affectée sur un poste dont le port d'attache est situé à St-Sauveur, Ste-Anne-des-Lacs et Val-David doit, à l'intérieur de la période prévue à la clause 14.01 d) faire d'une manière convenable l'entretien de son autobus (balayer et ramasser les rebuts).

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located at the bottom right of the page.

14.02
(suite)

De même, il est convenu que les personnes salariées autorisées à garder les véhicules de l'Employeur à leur domicile, sont tenues aux mêmes dispositions.

- b) Les parties peuvent éventuellement convenir de la création de nouveaux ports d'attache autres que ceux prévus au paragraphe précédent.
- c) Pour fins de computation des heures de travail de la personne salariée affectée à un port d'attache, tel qu'énuméré au paragraphe 14.02 a) qui précède, le calcul se fait à compter de l'heure du départ du stationnement de l'Employeur dans le port d'attache auquel la personne salariée est affectée, et ce, jusqu'à l'heure de son retour à la fin de sa sortie. La présente disposition s'applique à chacune des sorties de la personne salariée.

14.03

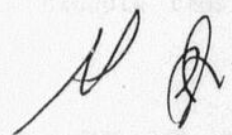
Les heures de travail de la personne salariée affectée à la mécanique et de la personne salariée affectée au service sont réparties de la façon suivante:

- a) La semaine normale de travail de ces personnes salariées est de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) réparties dans cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La journée normale de travail de ces personnes salariées est d'une durée maximale de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) consécutives de travail. Une période d'une heure sans solde leur est accordée pour prendre un repas vers le milieu de la journée.
- c) Le commencement de la journée de travail de ces personnes salariées est déterminé par l'Employeur relativement aux exigences du service. Toutefois, leur journée normale de travail doit se terminer avant dix-huit heures trente (18:30).




14.03
(suite)

- d) Une période de repos de quinze (15) minutes leur est accordée vers le milieu de l'avant-midi et vers le milieu de l'après-midi.



ARTICLE 15 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Aucun travail supplémentaire n'est permis excepté dans les cas demandés par l'Employeur.
- 15.02 Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.
- 15.03 Lors de tempêtes, ou tout autre circonstance similaire, ayant comme conséquence d'accroître les heures normales de travail de la personne salariée affectée à la conduite des autobus, et ce, sur le poste régulier auquel ladite personne salariée est affectée, aucune rémunération au taux du salaire régulier de même qu'aucune rémunération au taux du travail supplémentaire est octroyée à la personne salariée concernée.
- 15.04 La personne salariée affectée à la conduite des autobus qui est rappelée à travailler durant l'un ou l'autre des congés statutaires prévus à la clause 19.01 et à l'intérieur desquels il y a interruption totale du service de transport pour la personne salariée concernée, est rémunérée au taux du travail supplémentaire applicable et prévu à la clause 15.06 qui suit (sous réserve des dispositions prévues lors d'accomplissement de voyages tels que définis à la clause 17.01).
- 15.05 Sous réserve des dispositions prévues aux clauses qui précèdent, toute personne salariée affectée à la conduite des autobus qui travaille plus de quarante-quatre (44) heures dans une semaine, a droit au taux du travail supplémentaire applicable et prévu à la clause 15.06 qui suit.
- 15.06 Le travail supplémentaire effectué par une personne salariée affectée à la conduite des autobus est rémunéré au taux et demi du salaire régulier, c'est à dire le taux horaire de salaire obtenu en divisant le salaire hebdomadaire prévu au numéro 7



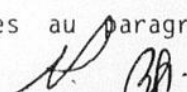
15.06
(suite)

de la section I de l'annexe "G" par quarante-quatre (44) puis majoré de cinquante pourcent (50%), sauf lors de l'accomplissement de voyages tels que définis à la clause 17.01 où le taux de rémunération en période de temps supplémentaire, nonobstant toute disposition contraire aux présentes, est le même que le taux applicable prévu pour de tels voyages tel que prévu à l'annexe "G".

15.07

La personne salariée affectée à la conduite des autobus peut, à sa demande, échanger le temps supplémentaire et/ou la rémunération prévue lors de l'accomplissement de voyages pour un congé avec solde d'une durée équivalente aux sommes qui lui sont dues, et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année, aux conditions suivantes:

- a) Vers le 15 septembre de chaque année, la personne salariée avertit, par écrit, l'Employeur de la façon dont elle désire appliquer les présentes dispositions pour l'année qui suit.
- b) L'Employeur paie vers le 15 juin de chaque année, ou au moment du départ ou du renvoi de la personne salariée, toute somme restant à son crédit.
- c) Toutefois, une personne salariée qui exprime le choix de prendre en congé le temps supplémentaire et/ou la rémunération prévus lors de l'accomplissement de voyages peut, en donnant un avis écrit à l'Employeur, retirer les sommes qui lui sont dues en vertu des présentes dispositions. L'Employeur paie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent les sommes ainsi réclamées.
- d) Cependant, pas plus de deux (2) personnes salariées affectées à la conduite des autobus à la fois, peuvent être en congé en vertu des présentes dispositions. Si plus de deux (2) personnes salariées désirent prendre leur congé en même temps, l'ancienneté détermine ceux qui peuvent prendre leur congé aux conditions prévues au paragraphe e) qui suit.



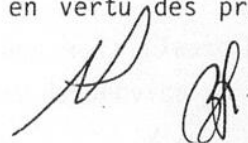
15.07
(suite)

- e) Dans tous les cas, la personne salariée doit aviser, par écrit, la direction immédiate au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance de la date de la prise de son congé.
- f) Si la personne salariée peut bénéficier de plus d'une journée de congé, le congé peut être pris en une ou plusieurs occasions, au choix de la personne salariée, mais jamais moins qu'une journée à la fois.

15.08

Tout travail supplémentaire effectué par la personne salariée affectée à la mécanique ainsi que par la personne salariée affectée au service est rémunérée de la façon suivante:

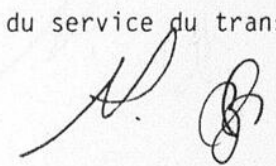
- a) Tout travail exécuté en plus ou en dehors de la semaine normale par la personne salariée affectée à la mécanique de même que par la personne salariée affectée au service est payé au taux du temps et demi, soit cent cinquante pourcent (150%) du salaire horaire régulier.
- b) Tout travail exécuté à l'un ou l'autre des jours de congés prévus à la clause 19.04 leur est payé au taux du temps double, soit deux cent pourcent (200%) du salaire horaire régulier de la personne salariée concernée, et ce, en plus de la rémunération prévue pour le congé.
- c) Le travail supplémentaire effectué par la personne salariée affectée à la mécanique de même que par la personne salariée affectée au service est sujet à l'application des dispositions de la clause 15.07 qui précède, de la même façon que les personnes salariées affectées à la conduite des autobus. Cependant, pas plus d'une personne salariée affectée à ces postes de mécanique ainsi que de service ne peut être en congé en même temps, en vertu des présentes dispositions.



ARTICLE 16 AFFICHAGE DE POSTES16.01 Affichage annuel

Le ou vers le 31 août de chaque année, l'Employeur affiche pendant cinq (5) jours, à l'intention de toutes les personnes salariées régulières, les affectations de travail connues que contient chaque poste prévu à l'annexe "G" et lesdites affectations sont distribuées aux personnes salariées selon les dispositions qui suivent:

- a) Par ordre d'ancienneté, l'Employeur avise la personne salariée, par écrit, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où elle doit se présenter, à l'intérieur de la période susmentionnée, pour exprimer son choix. Une copie de la liste de tels rendez-vous est remise au Syndicat avant le premier rendez-vous.
- b) Si la personne salariée ne se présente pas au rendez-vous qui lui a été fixé, elle doit se présenter le lendemain et exprimer son choix sans affecter le choix déjà exprimé par les autres personnes salariées. Si la personne salariée ne peut se présenter, la personne salariée en avise le Syndicat et l'Employeur simultanément et, à défaut d'accord entre le Syndicat et l'Employeur sur une autre date convenable à la personne salariée pour faire son choix, le Syndicat peut choisir à la place de la personne salariée concernée au moment même du rendez-vous préalablement fixé, ou plus tard pendant la période d'affichage, mais sans affecter le choix déjà exprimé des autres personnes salariées.
- c) Sous réserve des dispositions prévues à la clause 16.06 compte tenu des besoins et exigences du service du trans-

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be a stylized 'A' and the other a more complex signature.

16.01
(suite)

port ainsi que des affectations de travail régies par les présentes qui sont en soi imprévues et pas nécessairement toujours connues à la date d'affichage, il est entendu entre les parties que les dispositions contenues dans la présente convention ne doivent pas limiter ou empêcher toute modification ou ajout, effectué par l'Employeur, au contenu du poste de travail après qu'une personne salariée a exercé son choix.

16.02 Refus de revenir au travail

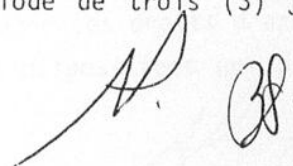
La personne salariée rappelée au travail peut refuser de revenir au travail s'il y a sur la liste de rappel des personnes salariées disponibles ayant moins d'ancienneté qu'elle.

Dans le cas où une personne salariée peut refuser, et si elle refuse, elle doit aviser immédiatement, par écrit, l'Employeur de son refus de revenir au travail. A cet effet, elle doit signer et remettre à l'Employeur la formule annexée à la convention comme annexe "H" dont une copie est transmise au Syndicat par l'Employeur.

16.03 Nouveaux postes et postes vacants d'une façon permanente

Lorsque pour une raison ou une autre, un nouveau poste est créé ou un poste devient vacant d'une façon permanente, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) Le poste vacant est affiché durant trois (3) jours ouvrables à l'intention des personnes salariées régulières ayant le moins d'ancienneté que la personne salariée qui a laissé le poste alors que pour un nouveau poste, ce dernier est affiché à l'intention de toute personne salariée régulière pour une période de trois (3) jours ouvrables également.

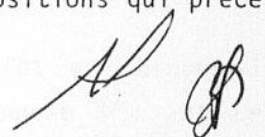
Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a stylized, cursive 'A' followed by a period. The second signature is a more complex, cursive signature, possibly 'B.S.', also followed by a period.

- b) Le nouveau poste ou le poste vacant affiché est attribué à la personne salariée éligible ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui ont inscrit leur nom sur la formule d'affichage, et ce, dans les plus brefs délais possibles, mais jamais plus tard que trois (3) jours ouvrables après la fin de l'affichage.
- c) Le nouveau poste ou le poste vacant laissé libre à la suite de l'application des dispositions du paragraphe précédent ou le poste vacant qui en résulte après l'application d'un maximum de six (6) affichages, est comblé par une personne salariée temporaire, selon les dispositions du paragraphe c) de la clause 3.02, à défaut de pouvoir combler le poste selon les dispositions de ladite clause, le poste est comblé par une nouvelle personne salariée.
- d) La personne salariée à qui un nouveau poste ou un poste vacant de façon permanente est attribué, selon les dispositions édictées aux présentes, doit le remplir jusqu'à ce qu'il soit aboli ou que par l'application de ses droits d'ancienneté elle obtienne un autre poste selon les dispositions de la présente convention.
- e) Durant la période d'affichage, s'il y a lieu, ou pendant la période des postes vacants de façon temporaire, les personnes salariées peuvent combler lesdits postes.

16.04

Annulation d'un poste

Si pour une raison ou une autre, un poste est annulé, la personne salariée régulière concernée peut choisir le poste d'une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle; la personne salariée régulière déplacée peut à son tour appliquer ses droits d'ancienneté pour choisir un autre poste et les dispositions qui précè-

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized, the other smaller and more compact.

16.04
(suite)

dent s'appliquent jusqu'à ce que tous les postes soient distribués. La personne salariée à qui l'on n'a plus de poste à offrir est alors mise à pied. Toutefois, dans l'application de la présente clause, si une personne salariée a changé de catégorie de salaire, tel que prévu à l'annexe "G", elle peut, avant que n'ait lieu le prochain affichage général, postuler sur tout poste vacant affiché de la même catégorie de salaire qu'elle avait auparavant.

Dans ce cas, priorité lui est accordée pourvu qu'elle indique qu'elle a déjà occupé, durant l'année en cours, un poste dans ladite catégorie de salaire.

Si plus d'une personne salariée ayant subi une abolition de poste dans la même catégorie de salaire durant l'année en cours, postulent sur ledit poste vacant affiché et indiquent leurs priorités, l'ancienneté desdites personnes salariées est le facteur déterminant pour octroyer ledit poste.

16.05

Poste vacant de façon temporaire

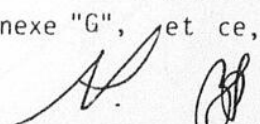
Lorsqu'il est confirmé qu'un poste est vacant d'une façon temporaire, pour une période excédant vingt (20) jours ouvrables, ledit poste est affiché durant trois (3) jours à l'intention des personnes salariées régulières affectées sur un poste dont la catégorie de salaires est inférieure au poste vacant. Ce poste est attribué temporairement à la personne salariée éligible selon les dispositions prévues en 16.03 b) qui précèdent.

Le poste vacant de façon temporaire laissé libre à la suite de l'application du paragraphe précédent peut être comblé selon les dispositions prévues à la clause 16.03 e).

16.06

Changement dans un poste

Lorsqu'une modification ou ajout a pour effet de changer le poste de catégorie de salaire prévue à l'annexe "G", et ce,

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom right of the page.

16.06
(suite)

de façon régulière, en augmentant les heures normales dans la semaine normale, le poste doit être affiché selon les dispositions prévues à la clause 16.03 qui précède comme s'il s'agit d'un nouveau poste.

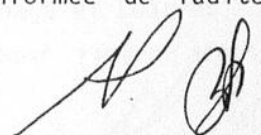
Dans l'intervalle, le poste, ainsi modifié, est comblé par la personne salariée qui y était affectée. A la fin de l'affichage, s'il y a lieu, la personne salariée qui perd ainsi son poste choisit le poste d'une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle, ainsi de suite, jusqu'à ce que toutes les personnes salariées aient choisi un poste en fonction des présentes dispositions. L'application de ces dispositions de déplacement s'effectue, le cas échéant, le jour ouvrable suivant la fin de l'affichage prévu à l'alinéa précédent.

Cependant, lorsqu'un changement dans un poste produit une diminution d'heures normales dans la semaine normale d'une personne salariée qui a pour effet de le changer de catégorie de salaire prévue à l'annexe "G" ou lorsque le changement a pour effet d'augmenter le nombre de sorties (telles que définies à la clause 3.03 f)) auquel la personne salariée est affectée par jour d'une façon régulière, la personne salariée peut décider de rester sur le poste ou choisir le poste d'une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et ainsi de suite, jusqu'à ce que toutes les personnes salariées aient choisi un poste en fonction des présentes dispositions. Le tout s'effectuant, le cas échéant, au plus tard le jour ouvrable suivant l'entrée en vigueur dudit changement.

16.07

Modification temporaire

A la suite d'une fermeture d'école ayant comme conséquence de devancer ou retarder l'entrée et/ou la sortie des élèves, une personne salariée est tenue d'accomplir une telle modification temporaire à son poste. Cependant, aucune pénalité n'est imposée à une personne salariée qui n'a pas été informée de ladite modification.



16.08 Création de postes

Lorsque l'Employeur décide de créer un nouveau poste pour une fonction actuelle ou nouvelle non prévue à la présente convention, mais qui est assujettie à l'accréditation syndicale (clause 2.01), il convient avec le Syndicat du salaire et de toutes les conditions de travail se rattachant audit poste. En cas de désaccord, le tout peut être soumis à l'arbitrage, et la personne arbitre a juridiction pour régler le cas qui lui est soumis.

16.09 Contenu de l'affichage

Sous réserve de la clause 16.01 c), lorsqu'un poste de transport par autobus est affiché, il doit y être inscrit le salaire applicable audit poste, les informations d'usages relatives au poste selon la pratique actuelle, ainsi que la durée approximative du parcours entre le garage de remisage des autobus au premier lieu d'embarquement des personnes étudiantes de même que du dernier lieu de débarquement des personnes étudiantes audit garage de remisage pour chacune des sorties, et ce, en y indiquant également le parcours à suivre.

En cas de mésentente sur la période de temps allouée pour effectuer le parcours du garage de remisage des autobus au premier lieu d'embarquement des personnes étudiantes de même que du dernier lieu de débarquement des personnes étudiantes audit garage de remisage, et ce, pour chaque sortie, les parties conviennent de se référer au ratio suivant:

un (1) kilomètre effectivement parcouru est égal à une (1) minute.

16.10 Copie des affichages

Une copie des affichages de postes prévues au présent article est remise au Syndicat à la fin de chaque affichage et contresignée par le représentant de chaque partie pour fins d'accusé de réception.

16.11 Lorsqu'un poste de personne salariée affectée à la mécanique de même qu'un poste de personne salariée affectée au service est affiché, il doit y être inscrit:

1. le salaire applicable audit poste;
2. une description des tâches à effectuer;
3. l'horaire de travail.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. G.' or similar, located to the right of the list items.

ARTICLE 17 DISTRIBUTION DE TRAVAIL LORS DE VOYAGES

17.01 Le mot "voyage" lorsque stipulés aux présentes désigne l'un ou l'autre des voyages suivants: voyage à charte-partie, voyage nolisé ou voyage pour le transport d'élèves lors d'activités para-scolaires non compris dans les circuits réguliers assignés dans un poste de travail.

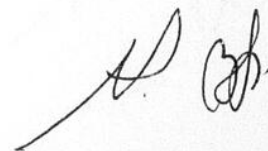
17.02 Principe de distribution

Les voyages para-scolaires le jour sont distribués le plus équitablement possible par l'Employeur en tenant compte des besoins et exigences de ses services aux personnes salariées régulièrement affectées (à l'exclusion des personnes temporaires sous réserve des dispositions prévues à 17.04), dépendamment de leurs disponibilités par rapport aux exigences de leurs assignations régulières en regard du lieu et de l'heure de départ et de retour desdits voyages.

Les voyages nolisés ainsi que les voyages à charte-partie à être effectués le jour, de même que tout voyage le soir, la fin de semaine ainsi que durant les congés statutaires prévus en 19.01 où il y a interruption totale du service de transport pour la personne salariée, sont distribués par ancienneté selon le système de rotation prévu à la clause 17.03. Il en est de même pour les voyages dont la durée est de plus de vingt-quatre (24) heures.

17.03 Modalités d'application du système de rotation

Dans les quinze (15) jours de la signature des présentes et à tous les deux (2) mois, par la suite, une liste doit être affichée à un endroit accessible à toutes les personnes salariées, pendant cinq (5) jours ouvrables. Les personnes salariées régulièrement affectées manifestant le désir d'accomplir des voyages



17.03
(suite)

doivent inscrire leur nom sur ladite liste. A la fin de l'affichage, une copie de ladite liste est remise au Syndicat. Par la suite, les voyages sont attribués de la façon suivante:

- a) Le ou les voyages sont affichés sur le tableau d'affichage. Les personnes salariées dont les noms inscrits sur la liste prévue à l'alinéa qui précède et qui désirent effectuer un voyage, inscrivent leur nom ainsi que leur choix sur lesdits affichages.
- b) Le ou les voyages sont attribués aux personnes salariées éligibles par rotation aux personnes salariées qui ont inscrit leur nom sur l'affichage du ou desdits voyages conformément au paragraphe a) qui précède. La rotation est déterminée au début de chaque période de l'application de la liste mentionnée au début de la présente clause par ordre d'ancienneté des personnes salariées qui ont inscrit leur nom pour ladite période.
- c) Une personne salariée éligible qui n'inscrit pas son nom sur l'affichage des voyages prévus au paragraphe a), ne perd pas son droit de rotation pour accomplir une autre voyage.
- d) Dans le but d'appliquer correctement le système de rotation, il est convenu d'afficher la rotation ainsi effectuée en lui indiquant notamment le nom de la personne salariée éligible qui a accompli le voyage ainsi que la date dudit voyage.

17.04

Pour fins d'application de l'affichage des voyages mentionnés au 2^{ième} alinéa de la clause 17.02, les parties conviennent de procéder de la façon suivante:

17.04

(suite)

- a) Tous les voyages connus à l'avance sont affichés au moins quarante-huit (48) heures avant leur exécution.
- b) La terminaison de l'affichage des voyages dont le départ a lieu sur semaine, du lundi au vendredi inclusivement, s'effectue à dix-huit (18) heures, la veille du départ.
- c) La terminaison de l'affichage des voyages dont le départ a lieu le samedi et le dimanche s'effectue à onze (11) heures, le vendredi qui précède.
- d) Les voyages non connus à l'avance dont il est impossible de procéder à l'affichage dans les délais prévus au paragraphe a) qui précède sont distribués selon l'ordre d'ancienneté, aux personnes salariées dont les noms sont inscrits sur la liste prévue à la clause 17.03. La personne salariée qui accepte d'effectuer un voyage qui lui est ainsi attribué voit son nom porté à la fin de la liste de rotation tout comme si elle avait appliqué sur ledit voyage.

17.05

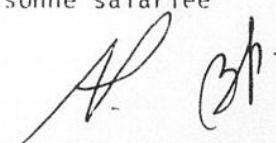
Toutefois, si les dispositions du présent article ne peuvent répondre aux voyages à effectuer, l'Employeur peut, soit faire appel à des personnes salariées temporaires ou obliger les personnes salariées régulièrement affectées, par ordre inverse d'ancienneté tout en tenant compte de leur disponibilité à effectuer les voyages.

17.06

Rémunération des voyages

Voyages de moins de vingt-quatre (24) heures

Les heures effectuées lors d'un voyage coïncidant avec les heures normales de travail auxquelles la personne salariée

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom right of the page.

17.06
(suite)

est affectée font parties, pour fins de rémunération, de sa semaine normale de travail. Cependant, les heures effectuées en dehors desdites heures auxquelles elle est affectée et/ou en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail sont rémunérées au taux prévu à l'annexe "G" pour de tels voyages.

Voyages de plus de vingt-quatre (24) heures

La personne salariée est rémunérée en fonction des heures de conduite qu'elle effectue à chaque jour. Toutefois, elle a la garantie quotidienne de neuf (9) heures payées au taux prévu à l'annexe "G" lors de l'exécution de voyages. De plus, la personne salariée a droit à une prime de huit cents (\$0.08) pour chaque kilomètre parcouru sur le voyage.

De plus, la personne salariée a droit à une allocation de dépenses pour coucher et repas à l'extérieur pour chaque période de vingt-quatre (24) heures passées hors de son domicile au cours du voyage (tel que requis par l'Employeur) de soixante dollars (\$60.00) par dite période.

17.07

Lors d'exécution de voyage tel que défini au présent article, toute personne salariée a droit pour chaque heure où elle reçoit la rémunération du taux horaire normal de salaire prévu au paragraphe a) de la section 11 de l'annexe "G", à une prime établie comme suit:

| <u>A compter du 01-09-84</u> | <u>A compter du 01-09-85</u> | <u>A compter du 01-09-86</u> |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| \$2.29 de l'heure | \$2.40 de l'heure | \$2.50 de l'heure |


Il est expressément convenu entre les parties que la présente prime ne fait nullement partie du taux horaire normal de sa-

17.07
(suite)

laire stipulé au paragraphe a) de la section 11 de l'annexe "G" et ne peut, en aucun temps, être versée lorsqu'une personne salariée est rémunérée au taux de temps supplémentaire prévu au paragraphe b) de ladite section dudit annexe.

17.08

Toute personne salariée qui est appelée pour effectuer un voyage le soir ou la fin de semaine, est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux du salaire prévu au paragraphe a) de la section 11 de l'annexe "G", et ce, en plus de la prime prévue à 17.07 qui précède, celle-ci étant payable pour un minimum de trois (3) heures également.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first name and a circular monogram or initials.

ARTICLE 18 CONGE ANNUEL PAYE

- 18.01 La personne salariée qui a moins d'un (1) an de service au 1er juillet de chaque année a droit à un jour ouvrable de congé annuel payé par mois de service complet au cours de l'année jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

La paie du congé annuel payé représente quatre pourcent (4%) de ses gains totaux pour la période s'étendant de la date de son embauchage jusqu'au 30 juin de l'année courante.

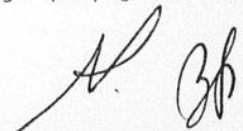
- 18.02 Toute personne salariée qui, au 1er juillet de chaque année, a complété une (1) année de service et moins de quatre (4) années de service avec l'Employeur, a droit à deux (2) semaines de calendrier (dix (10) jours ouvrables) de congé annuel payé.

La paie du congé annuel payé représente quatre pourcent (4%) du gain annuel de la personne salariée, mais n'est jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de congé annuel payé.

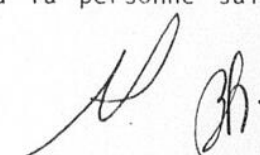
- 18.03 Toute personne salariée qui, au 1er juillet de chaque année, a complété quatre (4) années de service et moins de neuf (9) années de service avec l'Employeur, a droit à trois (3) semaines de calendrier (quinze (15) jours ouvrables) de congé annuel payé.

La paie de congé annuel payé représente six pourcent (6%) du gain annuel de la personne salariée, mais n'est jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de congé annuel payé.

- 18.04 Toute personne salariée qui, au 1er juillet de chaque année, a complété neuf (9) années et plus de service avec l'Employeur, a droit à quatre (4) semaines de calendrier (vingt (20) jours ouvrables) de congé annuel payé.

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'A.' and the other 'Bh.', located at the bottom right of the page.

- 18.04 (suite) La paie de congé annuel payé représente huit pourcent (8%) du gain annuel de la personne salariée, mais n'est jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de congé annuel payé.
- 18.05 Au cas de départ, de mise à pied, de congédiement ou de décès d'une personne salariée, tous les crédits de congé annuel payé accumulés depuis le début de l'année en cours en vertu du présent article qui ne lui ont pas été versés doivent être payés en entier à elle ou à sa succession.
- 18.06 Aucune absence par maladie ou accident non-occupationnel par maladie contractée ou accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation du congé annuel payé.
- 18.07 La personne salariée absente de son travail, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à cause de maladie ou accident non-occupationnel ou par maladie ou accident de travail a droit à la paie du congé annuel payé qu'elle aurait reçue si elle avait été effectivement au travail. Dans les autres cas, elle a droit à une paie de congé annuel payé calculée, en fonction du pourcentage auquel elle a droit selon les dispositions du présent article, sur le gain effectivement gagné durant la période de référence en cours.
- 18.08 Les périodes de prise du congé annuel payé sont établies entre le ou vers le 24 juin et le ou vers la Fête du Travail.
- 18.09 La paie du congé annuel payé est remise à la personne salariée avant son départ pour congé annuel payé.



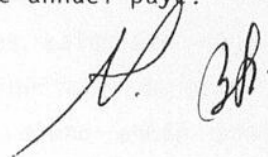
18.10

Lors de la mise à pied, des personnes salariées affectée à la conduite des autobus, couvrant la période de Noël et du Nouvel An, il est convenu que l'Employeur paie par anticipation deux (2) semaines de congé annuel payé au taux du salaire hebdomadaire du poste auquel la personne salariée est affectée, et ce, à chacune des personnes salariées régulières affectées à la conduite des autobus qui auront complété un (1) an et plus de service avant le premier juillet qui suit ladite période de mise à pied.

Par conséquent, lors de la prise du congé annuel payé, l'Employeur paie à la personne salariée concernée le congé annuel payé qui lui est dû, conformément aux dispositions du présent article, et ce, après avoir effectué la déduction, s'il y a lieu, des deux (2) semaines de congé annuel payé qu'elle a reçu par anticipation lors de la mise à pied courant la période de Noël et du Nouvel An précédent.

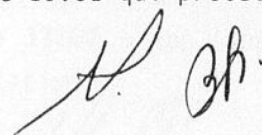
Par conséquent, lors de la prise du congé annuel payé qui lui est dû, conformément aux dispositions du présent article, et ce, après avoir effectué la déduction, s'il y a lieu, des deux (2) semaines de congé annuel payé qu'elle a reçu par anticipation lors de la mise à pied courant la période de Noël et du Nouvel An précédent.

Toutefois, dans les cas de départ (démission, renvoi, décès) la personne salariée est tenue, s'il y a lieu, de rembourser à l'Employeur le congé annuel payé qui lui a été payé en trop relativement au congé annuel payé auquel elle a droit selon les dispositions du présent article du congé annuel payé.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a smaller, more complex signature.

ARTICLE 19 CONGES STATUTAIRES

- 19.01 Les congés statutaires des personnes salariées régulières affectées à la conduite des autobus sont compris ou correspondent aux congés prévus dans la semaine garantie de travail (selon les termes de la clause 13.02).
- 19.02 Pour avoir droit à un tel congé prévu à la clause 19.01, ladite personne salariée régulière affectée à la conduite des autobus doit avoir travaillé toute la journée ouvrable précédant immédiatement le jour dudit congé, s'il y a lieu, et toute la journée ouvrable suivant immédiatement le congé, s'il y a lieu, sauf s'il s'agit de jour ouvrable coïncidant avec un congé et/ou une absence avec solde auquel la personne salariée a droit. Cependant, ladite personne salariée absente qu'à l'une ou l'autre des journées qui précède ou suit ledit congé, a droit au paiement de la moitié dudit congé. Si elle est absente pour une partie de la journée qui précède et/ou de la journée qui suit, elle a droit au paiement du congé dans la même proportion où elle a travaillé, calculé de la façon suivante:
- a) Si elle est affectée à deux sorties par jour, elle reçoit un montant équivalent à un quart (1/4) du paiement du congé, et ce, pour chaque sortie complète qu'elle a effectuée le jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé.
 - b) Si elle est affectée à trois sorties par jour, elle reçoit un montant équivalent à un sixième (1/6) du paiement du congé, et ce, pour chaque sortie complète qu'elle a effectuée le jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé.
- 19.03 Afin de permettre à toutes les personnes salariées régulières affectées à la conduite des autobus de bénéficier du même nombre de jours de congés statutaires au cours d'une année scolaire, et ce, nonobstant les dispositions de la clause 19.01 qui précèdent,



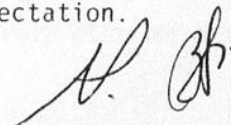
19.03
(suite)

les parties conviennent que la personne salariée régulière dont son affectation de travail régulière coïncide avec deux commissions scolaires ou plus, a droit au même nombre de jours de congés statutaires que ceux accordés aux personnes salariées dont les affectations de travail régulières sont reliées uniquement au transport étudiant de la Commission Scolaire des Laurentides.

De façon à permettre l'application de la présente clause, les parties conviennent des dispositions suivantes:

- a) Sous réserve du dernier alinéa de la présente clause, toute personne salariée dont l'affectation de travail régulière coïncide avec deux commissions scolaires ou plus a droit à une journée de congés statutaires lorsque, par suite de l'application du calendrier scolaire, il y a interruption totale du transport étudiant à la Commission Scolaire des Laurentides, et ce, même s'il n'y a pas interruption du transport étudiant à l'autre ou aux autres commissions scolaires auxquelles elle est affectée.
- b) La partie restant à effectuer sur son affectation régulière de travail est effectuée par les personnes salariées disponibles qui le désirent et dont les noms apparaissent à la liste prévue au premier alinéa de la clause 17.03. La distribution s'effectue en conformité avec les dispositions des paragraphes a), b), c) et d) de la clause 17.03. De plus, les dispositions des paragraphes a) et b) de la clause 17.04 s'appliquent tout comme s'il s'agissait d'un voyage.

Nonobstant les dispositions des clauses 13.05, 15.04 et 17.06, la personne salariée qui effectue ladite affectation reçoit pour toute la durée de l'affectation la rémunération accordée lors de l'exécution d'un voyage, et ce, tel que prévu au paragraphe a) de la section II de l'annexe "G". De plus, les dispositions de la clause 17.07 s'appliquent également pour toute la durée de l'affectation.



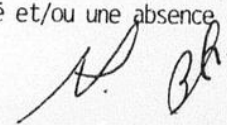
19.03
(suite)

De plus, il est convenu que les présentes dispositions ne peuvent permettre à une personne salariée de bénéficier, au cours d'une année scolaire, d'un plus grand nombre de jour de congés statutaires que ceux accordés aux personnes salariées affectées uniquement au transport étudiant de la Commission Scolaire des Laurentides, de même qu'elle ne s'appliquent pas lors de journées pédagogiques dites flottantes ainsi que lors de fermeture d'école suite à une tempête ou tout autre circonstance similaire.

19.04

Les congés statutaires de la personne salariée affectée à la mécanique, de même que la personne salariée affectée au service sont:

- a) Le Vendredi Saint
La Fête de la Reine
Le jour de la Fête Nationale
Le Jour du Canada
La Fête du Travail
Le jour de l'Action de Grâce;
- b) La période s'écoulant de la veille de Noël au lendemain du Jour de l'An inclusivement.
- c) Si l'un ou l'autre des jours énumérés au paragraphe a) qui précède coïncide avec un samedi, le congé est reporté au vendredi qui précède, s'il coïncide avec un dimanche, il est reporté au lundi qui suit. Cependant, s'il coïncide avec un mardi, mercredi ou jeudi, il est reporté de façon à coïncider avec une fin de semaine après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- d) Pour avoir droit à un tel congé prévu au paragraphe a) de même qu'au paragraphe b) ladite personne salariée doit avoir travaillé toute la journée ouvrable précédant immédiatement le jour dudit congé, s'il y a lieu, et toute la journée ouvrables suivant immédiatement le congé, s'il y a lieu, sauf s'il s'agit de jour ouvrable coïncidant avec un congé et/ou une absence.



19.04
(suite)

avec solde auquel la personne salariée a droit. Cependant, ladite personne salariée absente qu'à l'une ou l'autre des journées qui précède ou suit ledit congé, a droit au paiement de la moitié dudit congé.

Si elle est absente pour une partie de la journée qui précède et/ou de la journée qui suit, elle a droit au paiement du congé dans la même proportion où elle a travaillé, calculé de la façon suivante:

elle reçoit un montant équivalent à un dix-septième (1/17ième) du paiement du congé, et ce, pour chaque heure qu'elle a travaillé le jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé.



ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

20.01 Toute personne salariée régulière bénéficie d'un congé sans retenue de salaire, dans les cas suivants:

a) Décès:

Conjoint, conjointe, enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès.

Père, mère, frère, soeur: trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement.

Beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, petit-fils petite-fille : un (1) jour, entre le décès et les funérailles inclusivement.

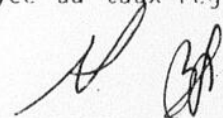
b) Mariage:

Mariage de la personne salariée: trois (3) jours consécutifs à compter de la date de l'évènement.

c) Naissance ou adoption:

Un (1) jour, soit l'un ou l'autre, le jour de la naissance, du baptême, de l'adoption ou de l'enregistrement d'un enfant de la personne salariée.

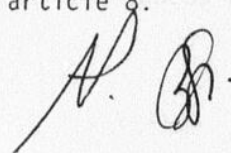
20.02 Toute personne salariée qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cour ou à une enquête, dans une cause de responsabilité civile ou criminelle où l'Employeur est poursuivi par une tierce partie ou poursuit une tierce partie, est remboursée de toute perte de salaire et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de l'Employeur. Cependant, si la personne salariée doit comparaître en dehors de ses heures régulières de travail, elle est payée au taux régu-



20.02
(suite)

lier de son salaire horaire de base pour une période minimale de trois (3) heures. Il en est de même si elle est rappelée durant une journée de congé. Les mêmes dispositions s'appliquent, si à la demande de l'Employeur, la personne salariée conduit dans l'exercice de ses fonctions un véhicule appartenant à une autre compagnie.

Les dispositions de la présente clause sont applicables à la personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit comparaître devant le tribunal d'arbitrage prévu à l'article 8.

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be a stylized 'A' and the other a more complex signature.

ARTICLE 21 ABSENCES MALADIE OU ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL

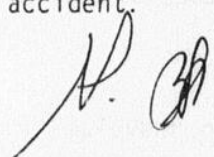
- 21.01 La personne salariée régulière a cinq (5) jours d'absences maladie payées et non cumulatives portés à son crédit au début de l'année scolaire (soit une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois de travail).
- 21.02 A la fin de chaque mois de travail, l'Employeur paie à chaque personne salariée qui n'a pas puisé dans son crédit d'absences maladie payées l'équivalent d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de salaire régulier et diminue ainsi d'autant son crédit d'absences maladie payées.
- 21.03 La personne salariée peut, à compter de la troisième (3ième) journée consécutive d'absences due à une maladie ou un accident non-occupationnel et, en autant qu'il s'agisse de journées ouvrables, puiser dans son crédit d'absences maladie payées jusqu'à concurrence des jours ou fractions de jour apparaissant à son crédit.
- 21.04 Toutefois, dans les cas de départ (démission, renvoi, décès), la personne salariée qui a déjà utilisé plus que la valeur d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) d'absences suite à une maladie ou un accident non-occupationnel par mois de service au cours de la période de référence, est tenue de rembourser à l'Employeur l'excédent de ces jours qu'elle n'a pas acquis à raison d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois de service.
- 21.05 Dans l'application du présent article, une personne salariée régulière qui a été rémunérée pour plus de dix (10) jours dans un mois, a droit au crédit d'absences maladie payé (soit $\frac{1}{2}$ journée) pour le mois en cours et lorsqu'elle s'absente pour cause de maladie ou accident non-occupationnel à l'intérieur d'une période où elle doit normalement travailler, cela ne peut la préjudicier quant à son droit à l'absence maladie payée prévu au présent article (soit $\frac{1}{2}$ journée par mois de travail).



21.06
(suite)

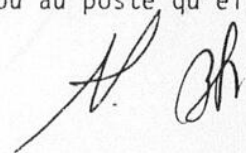
Toute personne salariée qui se déclare malade ou accidentée au sens du présent article pour une période de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, doit, à la demande de l'Employeur, produire un certificat médical attestant sa maladie dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

Dans les cas d'absences causées par maladie ou accident non-occupational d'une durée de quatre (4) jours ouvrables consécutifs ou moins, la personne salariée doit, à la demande de l'Employeur, et ce, dès son retour au travail, lui remettre la déclaration personnelle dûment remplie et signée telle qu'elle apparaît à l'annexe "I" justifiant son absence maladie ou accident.

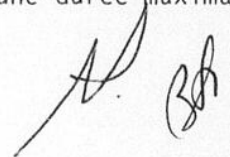
A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a smaller, more complex signature.

ARTICLE 22 DROITS PARENTAUX

- 22.01 Il est interdit à l'Employeur de rétrograder, congédier ou d'exercer quelque discrimination à l'endroit d'une personne salariée pour cause de grossesse.
- 22.02 La personne salariée enceinte a droit à un congé sans solde n'excédant pas dix-huit (18) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la personne salariée. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné sauf si elle est absente conformément aux dispositions prévues à la clause 22.04 ou 22.07.
- 22.03 La personne salariée doit aviser, par écrit, l'Employeur qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement au moins quinze (15) jours avant la date qu'elle indique pour son départ. Si elle revient avant l'expiration du congé de maternité prévu à la clause 22.02 elle doit aviser, par écrit, l'Employeur de la date de son retour au travail.
- 22.04 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, dû à sa grossesse et dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions d'absences maladie ou accident non-occupationnel et autres avantages sociaux applicables lors desdites absences.
- 22.05 Pendant le congé de maternité, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et conserve le droit d'appliquer sur des postes vacants ou des nouveaux postes comme si elle était au travail. Le Syndicat peut appliquer au lieu et place de la personne salariée concernée.
- 22.06 Lors de son retour au travail, l'Employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupe au moment de son départ ou au poste qu'elle



- 22.06 (suite) a obtenu en conformité avec la clause 22.05 qui précède. Dans le cas où son poste est aboli, elle peut appliquer sur un autre poste en conformité avec les dispositions de la clause 16.04 de la présente convention.
- 22.07 La personne salariée qui, pour cause de maladie ou accident ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité, bénéficie des dispositions d'absences maladie ou accident non-occupationnel et autres avantages sociaux applicables lors desdites absences.
- 22.08 La personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité par un congé sans paie pouvant aller jusqu'à un (1) an doit aviser l'Employeur par écrit.
- 22.09 Toutefois, si la personne salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé sans paie, elle doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.
- 22.10 A l'expiration du congé sans paie, la personne salariée reprend la fonction du poste qu'elle occupe au moment de son départ ou la fonction du poste qu'elle obtient durant son congé sans paie.
- 22.11 Durant le congé sans paie prévu à la clause 22.08, la personne salariée continue de bénéficier des dispositions des clause 22.05 et 22.06, et ce, sans accumulation de bénéfices marginaux tel que congé annuel payé, assurance, congé maladie etc...
- 22.12 Dans le cas d'adoption d'un enfant, les dispositions prévues aux clauses 22.08, 22.09, 22.10 et 22.11, qui précèdent, sont applicables à la personne salariée concernée. Cependant, le congé sans paie prévu à la clause 22.08 est d'une durée maximale de douze (12) semaines.

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'A.' and the other 'B.H.', located at the bottom right of the page.

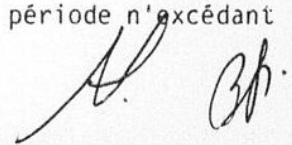
22.13 Les dispositions prévues aux clauses 22.08, 22.09, 22.10, 22.11 et 22.12 qui précèdent, sont applicables à la personne salariée de sexe masculin.

Cependant, lorsque les deux (2) parents sont à l'emploi de l'Employeur, il n'y a qu'un seul des deux parents qui peut bénéficier des présentes dispositions.



ARTICLE 23 MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 23.01 Dans les cas d'accidents subits ou de maladies contractées à l'occasion ou par le fait de son travail, la personne salariée qui est incapable de remplir temporairement sa fonction est assujettie aux dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 23.02 Lorsqu'il est établi que la personne salariée souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, elle reçoit de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail les prestations et autres compensations pour une telle incapacité.
- 23.03 L'Employeur peut faire examiner, à ses frais, la personne salariée par un médecin de son choix. La personne salariée a droit également aux services de son propre médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion ou dans le cas de doute, à savoir s'il s'agit d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou par le fait du travail d'une personne salariée, les médecins choisis par chacune des parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin qui lui tranche le litige.
- Si ces derniers ne peuvent s'entendre sur le choix d'un troisième médecin, le Ministre du Travail en vertu du Code du Travail nomme le troisième médecin qui a la juridiction pour trancher le litige. Les honoraires, frais de déplacements et de séjour d'un tel arbitre sont payés par la personne salariée et l'Employeur.
- 23.04 Lorsqu'une personne salariée blessée au travail ou lorsqu'une personne salariée victime de maladie du travail est incapable de reprendre ses fonctions et qu'il est évident qu'il s'agit d'un accident pour lequel la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail doit l'indemniser, sur demande écrite de la personne salariée concernée, l'Employeur verse à ladite personne salariée l'équivalent des bénéfices hebdomadaires qu'elle doit recevoir de la C.S.S.T. pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

Handwritten signatures in the bottom right corner of the page, including a large stylized signature and a smaller one.

23.04
(suite)

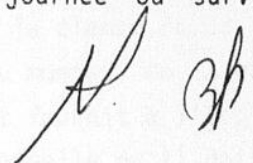
Dans un tel cas, la personne salariée s'engage à signer les formules de cession de créance usuelles prévues à l'annexe "J" et s'engage à rembourser la totalité des argents qui lui ont été ainsi avancés par l'Employeur dès qu'elle reçoit l'indemnité de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

Toutefois, dans le cas où la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail refuse d'accorder une indemnité salaire à la personne salariée concernée, l'Employeur peut retenir les montants ainsi avancés, et ce, selon les termes et conditions prévus à l'annexe "J" des présentes. Dans tous les cas, copie de ladite annexe "J", dûment remplie est transmise au Syndicat par l'Employeur.

23.05 La personne salariée accidentée ou la personne salariée malade a, si possible et justifiable, le choix de son hôpital; dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transportée à l'hôpital, elle doit accepter l'hôpital choisi par l'Employeur.

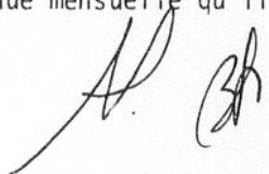
23.06 En autant que le choix est physiquement possible, la personne salariée accidentée doit faire rapport de son accident à la direction immédiate avant de quitter son travail.

23.07 La personne salariée blessée dans l'exercice de ses fonctions a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, la personne salariée blessée est transportée immédiatement à l'hôpital au frais de l'Employeur, et ce, sans perte de salaire régulier pour la journée où survient l'accident.

Two handwritten signatures are present at the bottom right of the page. The first signature is a stylized, cursive 'A' or similar character. The second signature is a cursive 'Bh'.

ARTICLE 24ASSURANCE-GROUPE

- 24.01 La contribution de l'Employeur au plan d'assurance-vie, hospitalisation ou autre, à l'exception toutefois de l'assurance indemnité-salaire, choisi par les personnes salariées est de dix (\$10.00) dollars par mois, excluant toute période de mise à pied estivale et les autres mises à pied de plus de vingt (20) jours, pour chaque personne salariée régulière à l'emploi de l'Employeur et le Syndicat est détenteur de la police maîtresse dont copie de la police est remise à l'Employeur dans les soixante (60) jours de l'émission de celle-ci.
- 24.02 Il est entendu que ce montant doit servir pour des fins d'assurances exclusivement.
- 24.03 L'Employeur effectue la retenue de la contribution de la personne salariée régulière au plan d'assurance indemnité-salaire sur le traitement hebdomadaire de la personne salariée. L'Employeur doit faire signer par la personne salariée, lors de son engagement, la formule d'adhésion et de retenue de sa contribution sur son traitement hebdomadaire, et en transmettre copie à la personne trésorière du Syndicat. L'Employeur remet mensuellement au Syndicat les déductions effectuées sur le salaire desdites personnes salariées, en même temps que sa participation (clause 24.01) au plus tard le quinze (15) du mois suivant la perception.
- 24.04 Pour fins d'application des dispositions de la clause 24.03, le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur du montant de la retenue à être effectuée. De même, le Syndicat fournit à l'Employeur la formule d'adhésion et de retenue mensuelle qu'il doit faire signer par la personne salariée.

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'A.' and the other 'SH'.

ARTICLE 25 UNIFORME

25.01 Si, comme condition d'emploi, l'Employeur exige de la personne salariée qu'elle porte un uniforme, l'Employeur consent à lui fournir:

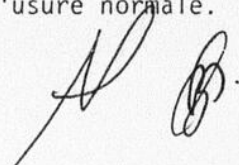
a) par période de vingt-quatre (24) mois, en tenant compte de la dernière distribution:

une (1) tunique;
trois (3) pantalons, dont un pantalon d'été;
une (1) casquette (quatre saisons);

b) par période de douze (12) mois en tenant compte de la dernière distribution:

cinq (5) chemises dont trois (3) d'été (à manches courtes ou au choix de la personne salariée);
deux (2) cravates.

25.02 Les uniformes fournis par l'Employeur demeurent la propriété de l'Employeur. Cependant, les personnes salariées ne sont pas responsables des dommages non-intentionnels ou de l'usure normale.

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'A' and the other 'B', located at the bottom right of the page.

ARTICLE 26 DROITS ACQUIS

26.01 En l'absence d'une stipulation expresse dans la présente convention, les personnes salariées conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont elles jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

Toutefois, les pratiques passées concernant l'usage des véhicules de l'Employeur par les personnes salariées à leur fin personnelle ou pour se déplacer du lieu de travail à leur domicile, demeurent à la discrétion de l'Employeur.

Aucune personne salariée n'est tenue de garder un véhicule de l'Employeur à son domicile.

26.02 Toute coutume ayant trait aux conditions de travail et qui n'est pas modifiée par ce contrat, doit continuer sans changement sauf entente contraire entre les parties.



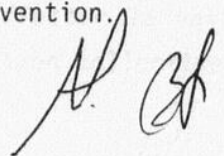
ARTICLE 27 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

27.01 Les annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J" et toutes lettres d'entente qui interviennent entre les parties, après la mise en vigueur de cette convention, font partie intégrante de la présente convention.



ARTICLE 28 REGLEMENTATION

- 28.01 L'Employeur convient d'abroger immédiatement après la signature des présentes, tous les règlements contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a cursive 'Ch'.

ARTICLE 30 DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1er septembre 1984 et le demeure jusqu'au 31 août 1987 inclusivement.

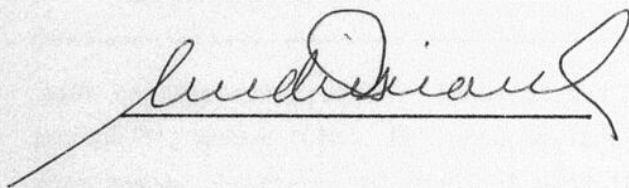
Prop. n°
Date
Statut
N° de l'acte
N° de l'acte
N° de l'acte
N° de l'acte
N° de l'acte

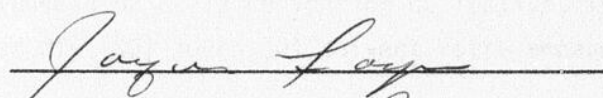
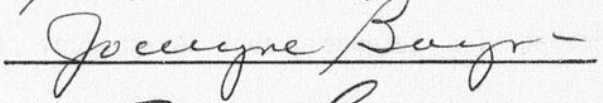
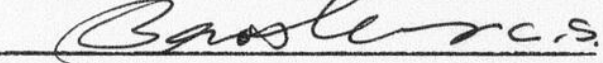
30.02 Les parties, l'Employeur et le Syndicat conviennent que les termes et les dispositions de cette convention restent effectifs et en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

En foi de quoi, les parties ont signé à Ste-Adèle, ce 2 -
_____ième jour du mois de novembre 1984.

LES AUTOBUS LA DILIGENCE. INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAIL-
LEUSES DES AUTOBUS LA DILIGENCE (CSN)



ANNEXE "A"INFORMATIONS

Nom et Prénom de la personne salariée: _____

Adresse domiciliaire: _____

Tél. _____

Statut accordé à la personne
salariée lors de l'embauche (selon
la clause 3.02):Essai Temporaire

| | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Poste auquel elle est affectée à l'embauche selon l'annexe "G": | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

S'il y a lieu, circuit numéro: _____

La présente a pour but de vous informer que les personnes salariées de:

sont représentées par le " Syndicat des Travailleurs et des Travailleuses des Auto-bus La Diligence (CSN). En vertu de la clause 4.02 de la convention collective, vous êtes tenues d'adhérer au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent votre embauchage.

Pour vous conformer auxdites dispositions, vous devrez vous présenter à la personne représentante du Syndicat:

Personne représentante du syndicat désignée par écrit.

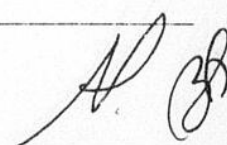
Adresse de ladite personne représentante du Syndicat

Fonction de ladite personne représentante du Syndicat.

Téléphone de ladite personne représentante du Syndicat.

Remis par : _____ Le: _____

Personne représentante de l'Employeur.



ANNEXE "C"

FORMULE DE GRIEF

Grief no.: _____

Syndicat des Travailleurs et des Travailleuses des Autobus La Diligence (CSN)

Employeur: _____

Description du Grief: _____

Description de la réclamation: _____

et tous les autres droits accordés par la convention collective de travail.

Personne représentante du syndicat.

Reçu par: _____

Personne représentante de l'Employeur.

DATE: _____

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, located in the bottom right corner of the page.

ANNEXE "D"LISTE D'ANCIENNETE

Nom de la personne salariée

| <u>NOM DE LA PERSONNE SALARIEE</u> | <u>ANCIENNETE</u> | <u>CLASSIFICATION</u> |
|------------------------------------|--------------------|------------------------|
| 1. TREMPE, Claude | 2 juin 1976 | conduite des autobus |
| 2. PAQUETTE, Guy | 4 juin 1976 | conduite des autobus |
| 3. CAMPEAU, Louis | 5 juin 1976 | conduite des autobus |
| 4. LAVOIE, Marc | 2 juin 1978 | conduite des autobus |
| 5. MELANCON, Yves | 3 juin 1978 | conduite des autobus |
| 6. MCGUIRE, Patrick | 4 juin 1978 | conduite des autobus |
| 7. FORGUES, Jacques | 5 juin 1978 | conduite des autobus |
| 8. GROULX, Jean-Pierre | 1er septembre 1979 | conduite des autobus |
| 9. DUFRESME, Richard | 1er septembre 1979 | conduite des autobus |
| 10. PREVOST-TREMPE, Lise | 1er septembre 1979 | conduite des autobus |
| 11. LAFANTASIE, Bernard | 1er septembre 1979 | conduite des autobus |
| 12. BOYER, Jocelyne | 3 mars 1980 | conduite des autobus |
| 13. FORGET, Michel | 3 mars 1980 | conduite des autobus |
| 14. FRENETTE, Danielle | 1er septembre 1980 | conduite des autobus |
| 15. EMOND, Judes | 5 septembre 1980 | affecté à la mécanique |
| 16. TRUBIANO, Pat | 5 novembre 1980 | conduite des autobus |
| 17. DEBONSECOUR, Alain | 16 janvier 1981 | conduite des autobus |
| 18. GAGNON, Florent | 9 mars 1981 | conduite des autobus |
| 19. DESJARDINS, Esthelle | 2 avril 1981 | conduite des autobus |
| 20. GALIPEAU, Jean-Yves | 3 avril 1981 | conduite des autobus |

ANNEXE "E"
CERTIFICAT DE SANTE

Nom de la personne salariée: _____

En conformité avec la clause 12.02 de la convention collective, vous devrez faire remplir cette formule par votre médecin ou le cas échéant, par celui de la Commission Scolaire et nous la remettre dûment remplie au plus tard dans les six (6) jours de calendrier qui suivent la date de la remise du présent document.

Nom de l'Employeur: _____

Remis par: _____

Le: _____

A QUI DE DROIT,

En vertu des obligations contractuelles de l'Employeur avec la Commission Scolaire et/ou en vertu du Code de la route de la Province de Québec, la personne affectée à la conduite d'un autobus qui effectue le transport des écoliers doit être en mesure de fournir chaque année à son Employeur un certificat de santé.

En conséquence, pouvez-vous émettre un certificat ou une attestation de santé à l'endroit de: _____

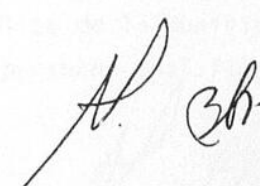
Attestation de la personne médecin: _____

Rempli à : _____

Ce _____ 19 _____.

et j'ai signé: _____

Signature de la personne médecin.



ANNEXE "F"

CERTIFICAT DE MORALITE ET/OU DE BONNE CONDUITE

Nom de l'Employeur: _____

A qui de droit,

La présente est pour certifier que:

(NOM) (PRENOM)_____
(numéro) (rue)_____
(Ville) (Code Postal)numéro de permis: _____
(catégorie) (classe)

domiciliée à cet endroit depuis _____ an(s), est une personne consciencieuse, honnête, sérieuse et qu'elle ne fait pas d'abus d'alcool.

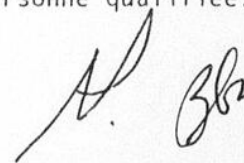
Je suis persuadé que vous pouvez lui faire confiance comme personne affectée à la conduite d'un autobus scolaire dans votre organisme pour le transport d'écoliers.

Signature de la personne autorisée_____
Titre/profession

Adresse: _____

tél.: _____Fait et signé à _____, ce _____ jour du
mois de _____ 19_____.

NOTE: Cette formule peut être signée par la personne Chef de Police de la Municipalité, par la personne secrétaire-trésorier, ou toute autre personne qualifiée.



ANNEXE "G"SALAIRES

| <u>SECTION I</u> | <u>SALAIRE HEBDOMADAIRE</u> | | |
|--|--|--|--|
| | <u>A compter du</u> <u>01-09-84</u> | <u>A compter du</u> <u>01-09-85</u> | <u>A compter du</u> <u>01-09-86</u> |
| 1. Les personnes salariées affectées régulièrement à un poste constitué de moins de 20 heures normales de travail par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, reçoivent le salaire hebdomadaire suivant..... | \$196.00 | \$203.00 | \$208.00 |
| 2. Les personnes salariées affectées régulièrement à un poste constitué de 20 heures à 24 heures normales de travail par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, reçoivent le salaire hebdomadaire suivant..... | \$233.00 | \$243.00 | \$249.60 |
| 3. Les personnes salariées affectées régulièrement à un poste constitué de 24 heures à 28 heures normales de travail par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, reçoivent le salaire hebdomadaire suivant..... | \$268.00 | \$283.00 | \$291.20 |
| 4. Les personnes salariées affectées régulièrement à un poste constitué de 28 heures à 32 heures normales de travail par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, reçoivent le salaire hebdomadaire suivant..... | \$300.00 | \$318.00 | \$332.80 |
| 5. Les personnes salariées affectées régulièrement à un poste constitué de 32 heures à 36 heures normales de travail par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, reçoivent le salaire hebdomadaire suivant..... | \$331.00 | \$349.00 | \$374.40 |

ANNEXE "G" (suite)SALAIRES

| | <u>A compter du</u> <u>01-09-84</u> | <u>A compter du</u> <u>01-09-85</u> | <u>A compter du</u> <u>01-09-86</u> |
|---|--|--|--|
| 6. Les personnes salariées affectées régulièrement à un poste constitué de 36 heures à 40 heures normales de travail par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, reçoivent le salaire hebdomadaire suivant:..... | \$360.00 | \$390.00 | \$416.00 |
| 7. Les personnes salariées affectées régulièrement à un poste constitué de 40 heures à 44 heures normales de travail par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, reçoivent le salaire hebdomadaire suivant:..... | \$396.00 | \$429.00 | \$457.60 |
| | | <u>PAR SORTIE</u> | |
| 8. Le taux de salaire applicable par sortie pour les personnes salariées temporaire est de:.... | \$14.00 | \$15.00 | \$16.00 |

SECTION IITAUX HORAIRE DE SALAIRE APPLICABLE LORS D'EXECUTION DE VOYAGE TEL QUE DEFINI A L'ARTICLE 17.01 DE LA CONVENTION.

- a) Lors d'exécution de voyage (17.01), le taux horaire normal de salaire pour chacune des heures payables en vertu des dispositions de l'article 17.05 de la convention collective lorsque l'on se réfère à la présente annexe, est le suivant:.....
- | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|
| | \$4.58 l'heure | \$4.80 l'heure | \$5.00 l'heure |
|--|----------------|----------------|----------------|
- b) A l'occasion d'exécution de voyage (17.01), lorsqu'une personne salariée effectue plus qu'un total de quarante-quatre (44) heures normales dans sa semaine de travail le taux horaire de salaire applicable pour lesdites heures

ANNEXE "G" (suite)SALAIRES

| | <u>A compter du</u> <u>01-09-84</u> | <u>A compter du</u> <u>01-09-85</u> | <u>A compter du</u> <u>01-09-86</u> |
|---|--|--|--|
| b) payables (en vertu de l'article 17.06) qui excèdent quarante-quatre (44) heures de travail, est le suivant:..... | \$6.87 l'heure | \$7.20 l'heure | \$7.50 l'heure |
| (c'est à dire le taux horaire normal prévu au paragraphe a) majoré de 50%). | | | |

SECTION IIISALAIRE HEBDOMADAIRE

| | <u>A compter du</u> <u>01-09-84</u> | <u>A compter du</u> <u>01-09-85</u> | <u>A compter du</u> <u>01-09-86</u> |
|---|--|--|--|
| 9. Personne salariée affectée à la mécanique..... | \$410.00 | \$427.00 | \$442.00 |
| 10. Personne salariée affectée au service..... | \$330.00 | \$343.00 | \$356.00 |

ANNEXE "H"
REFUS DE RETOUR AU TRAVAIL

Nom de l'Employeur: _____

A QUI DE DROIT,

Par les présentes, je, soussigné, confirme que je désire me prévaloir des dispositions de la clause 16.02 de la convention collective, pour l'année scolaire _____ débutant le _____ 19____.

Il est de ma responsabilité de me prévaloir des dispositions de la clause 16.03 si je désire revenir au travail au cours de ladite année.

Si durant ladite année en cours, l'Employeur juge opportun de me rappeler au travail selon les dispositions de la clause 9.08 e) pour occuper un poste vacant de façon permanente et s'il y n'y a plus de personnes salariées ayant moins d'ancienneté que moi sur la liste de rappel, je dois me conformer auxdites dispositions.

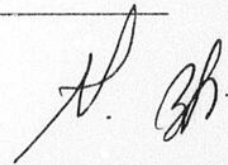
Enfin, il est clairement établi que lors d'une telle absence sans paie, je ne peux bénéficier de quelque façon que ce soit des bénéfices à incidences monétaires prévues à la convention collective.

Fait à _____ ce _____
_____ jour de _____ 19____.

Signature de la personne salariée

Signature de la personne représentante de
l'Employeur qui a reçu la présente formule.

DATE: _____



ANNEXE "I"DECLARATION PERSONNELLE

Nom de l'Employeur: _____

Moi, _____, par la présente, déclare avoir
(nom de la personne salariée)

été dans l'impossibilité de travailler le _____
(date)

étant souffrant de:

MALADIE

ACCIDENT

La présente déclaration est remise à l'Employeur conformément aux dispositions
prévues à la clause 21.06 de la convention collective.

En foi de quoi, j'ai signé à _____ ce _____
jour du mois de _____ 19 _____.

signature de la personne salariée.



ANNEXE "J"FORMULE DE CESSION DE CREANCE

Moi, _____, par la présente,, je reconnais avoir
 (nom de la personne salariée)
 reçu de: _____

une somme de \$ _____ équivalente à _____ semaine(s) _____ jour(s)
 de salaire, et ce, en conformité avec la clause 23.04 de la convention collective.

Conformément avec les dispositions prévues à la clause 23.04 de ladite convention collective, je m'engage à rembourser à l'Employeur ci-haut mentionné, les sommes précitées que j'ai reçues de celui-ci, et ce, dès la réception, par moi, de l'indemnité-salaire de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

A défaut de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail de me payer l'indemnité-salaire (au plus tard quatre (4) mois après le début de la maladie ou accident de travail), j'autorise l'Employeur à retenir sur mon salaire hebdomadaire une somme maximale équivalente à vingt-cinq pourcent (25%) dudit salaire ou au montant restant dû s'il est inférieur à vingt-cinq pourcent (25%), et ce, jusqu'à ce que les sommes qui ont été avancées par celui-ci lui soient entièrement remboursées. En aucun cas, la retenue de salaire n'est supérieure à vingt-cinq pourcent (25%), les cessions de créance étant remboursées l'une après l'autre et non par concurrence. Dans le cas de départ (décès, démission, renvoi), l'Employeur peut retenir la totalité des sommes qui lui sont dues sur tout salaire qu'il a à me verser suite à mon départ, sans préjudice toutefois au recours de celui-ci, si les sommes ainsi retenues ne peuvent couvrir la totalité des sommes que je lui dois.

En foi de quoi, j'ai signé à _____ ce _____ jour
 du mois de _____ 19_____.

 signature de la personne salariée

 signature de la personne représentant
 l'Employeur qui a reçu la présente créance.

 date

A. B.