

## TABLES DES MATIÈRES

Article	Page
1—But de la convention .....	3
2—Reconnaissance .....	4
3—Juridiction .....	4
4—Définition des termes .....	4
5—Régime syndical .....	5
6—Jours de fêtes chômés et payés .....	7
7—Vacances annuelles payées .....	8
8—Régime de sécurité sociale .....	12
9—Congés spéciaux .....	12
10—Semaine de travail .....	13
11—Discipline .....	15
12—Ancienneté .....	17
13—Promotions .....	19
14—Procédures de grief .....	19
15—Arbitrage .....	20
16—Salaires .....	22
17—Uniformes .....	22
18—Courses et assignations .....	23
19—Service nolisé .....	26
20—Employés de garage .....	27
21—Cas de congédiement .....	28
22—Conduite des autobus .....	28
23—Durée de la convention .....	29

### ANNEXES

"A"	Liste des employés et leur date d'ancienneté (chauffeurs) .....	30
"B"	Liste des employés du garage et leur date d'ancienneté .....	32
"C"	Classifications et Salaires .....	35

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

**ENTRE**

**COMMISSION DE TRANSPORT DE LA  
COMMUNAUTÉ RÉGIONALE DE L'OU-  
TAOUAIS,**

ci-après désignée "LA COMMISSION"

**ET**

**LOCAL 0591 — AMALGAMATED TRAN-  
SIT UNION,**

ci-après désigné "LE SYNDICAT"

## **Article 1 — BUT DE LA CONVENTION:**

- .01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre la commission et les employés et leurs représentants respectifs dans le respect des lois, des droits et obligations des parties, de manière à leur rendre justice.
- .02 Dans les cas non visés par cette convention ou traités qu'en partie, ou dans le cas d'interprétation d'une clause ou d'une partie d'une clause, les parties conviennent de se référer aux articles de la Loi du Code Canadien du Travail, 13-14 Elizabeth II, ch. 38, sanctionné le 18 mars 1965, et de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant des différends du travail, 1948, ch. 54, art. 1, lesquels devront prévaloir au cas de conflit.

- .03 La commission accepte de traiter les employés avec considération et sans discrimination, et le syndicat accepte de coopérer avec la commission pour garantir le bon fonctionnement de la commission.

## **Article 2 — RECONNAISSANCE:**

- .01 La commission reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 10 mai 1972.
- .02 Les parties ne reconnaissent comme valides que Les ententes intervenues entre un représentant de la commission dûment mandaté à cette fin et un représentant du syndicat dûment mandaté à cette même fin; les parties se communiqueront la liste des représentants dûment mandatés.
- .03 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une au l'autre des dispositions de la présente convention doit donc être acceptée par les parties, pour être valide.

## **Article 3 — JURIDICTION:**

- .01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 10 mai 1972.

## **Article 4 — DÉFINITION DES TERMES:**

- .01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "employé", "les employés", "tout employé", signi-

fient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

**Employé régulier:**

Le terme "Employé régulier" désigne tout employé qui compte six (6) mois et plus de service continu à la commission, cette période se calculant dans le service du transport à compter de la fin de la période d'entraînement.

**Employé à l'essai:**

Le terme "Employé à l'essai" désigne tout salarié embauché à titre d'essai et qui n'aura pas complété six (6) mois de service continu pour la commission. L'employé à l'essai est à l'entraînement pour la période nécessaire à sa qualification.

**Article 5 — RÉGIME SYNDICAL:**

- .01 Tous les employés régis par la présente convention, qui sont membres du syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du syndicat pour la durée de la convention.
- .02 Les employés qui ne sont pas membres du syndicat le jour de la signature de cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat dans les

trente (30) jours de la signature de cette convention.

.03 Les nouveaux employés, engagés après la signature de cette convention, doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat dès que la période d'entraînement est terminée.

.04 Tout employé, doit, comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par la commission, sur son traitement d'une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements dudit syndicat. L'employé doit, par un avis écrit, autoriser le versement de

cette somme au syndicat. La commission effectue des déductions dès la première paie de l'employé et en fait mensuellement remise au syndicat dans les premiers quinze (15) jours du mois suivant celui où elles ont été prélevées. Tout changement au montant de la cotisation syndicale deviendra effectif après trente (30) jours d'avis à la commission par le syndicat.

.05 Dans le cas où un employé est malade, celui-ci, tout en conservant tous ses droits, n'aura pas à payer sa cotisation syndicale si son chèque de paie hebdomadaire n'est pas suffisant pour payer sa cotisation.

Dans le cas d'un employé qui obtient un congé sans solde, la retenue syndicale pour la période de son absence devra être faite dans les trente (30) jours suivant son retour.

- .06 La commission accepte de déduire de la cinquième, sixième et septième paie de chaque nouvel employé le montant des honoraires d'initiation en trois versements égaux de \$5.00 chacun et de remettre le montant de ladite initiation au Trésorier du syndicat à la fin du mois, le montant perçu pour l'initiation ou, si ledit employé n'est pas maintenu dans ses fonctions jusqu'au parfait paiement, de remettre le montant ainsi perçu audit employé.
- .07 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de la commission, aux tableaux fournis par cette dernière, les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre. Tout autre avis doit être approuvé par le secrétaire de la commission avant d'être affiché.

#### **Article 6 — JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS:**

- .01 Les jours suivants sont des jours de fête payés:
- Le premier de l'An
  - Le Vendredi Saint
  - La Fête de la Reine
  - La Confédération
  - Le premier Lundi d'août
  - La Fête du Travail
  - L'Action de Grâces
  - Noël
- .02 L'employé tenu de travailler un jour où il a droit à un congé payé doit toucher, en plus de son salaire ordinaire pour ce jour, une majoration calculée à un taux au moins égal à une fois et

demie (150%) son salaire ordinaire pour le temps pour lequel il a travaillé ce jour-là.

## **Article 7 — VACANCES ANNUELLES PAYÉES:**

### **.01 Définition:**

#### **"Service Continu":**

La durée du service continu pour fins de vacances signifie la période durant laquelle l'employé est demeuré sur la liste de paie à compter de sa dernière date d'embauchage à la commission ou à l'une ou l'autre des compagnies intégrées.

#### **Année de référence:**

La période du 1er janvier au 31 décembre chaque année précédant la date d'acquisition du droit aux vacances.

- .02** Tout employé qui au 1er janvier n'a pas complété une année de service continu aura droit à une journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé à l'emploi de la commission durant l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et sera rémunéré à raison de 4% des gains totaux de la date d'embauchage au 31 décembre.
- .03 a)** Tout employé régulier qui compte un an de service continu au 31 décembre de l'année précédente a droit à deux (2) semaines de vacances payées et sera rémunéré à raison de 4% des gains totaux durant l'année de référence.

- b) Pour les fins d'application de l'article 7.02 tout employé qui a été absent de son travail pour plus d'un mois consécutif durant l'année de référence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail, sera compensé pour ses vacances au taux de la position qu'il aurait rempli s'il avait travaillé pendant ce temps.
- .04 Tout employé régulier qui compte sept (7) ans de service continu a droit dans l'année de calendrier où il a complété la septième année de service, à trois (3) semaines de vacances payées selon les dispositions de l'article 7.08.
- .05 Tout employé régulier qui compte seize (16) ans de service continu a droit dans l'année de calendrier où il a complété la seizième année de service, à quatre (4) semaines de vacances payées et rémunérées selon les dispositions de l'article 7.08.
- .06 A compter du 1er avril 1974, tout employé régulier qui compte six (6) ans de service continu a droit dans l'année de calendrier où il a complété la sixième année de service, à trois (3) semaines de vacances payées selon les dispositions de l'article 7.08.
- .07 A compter du 1er avril 1974, tout employé régulier qui compte quinze (15) ans de service continu a droit dans l'année de calendrier où il a complété la quinzième année de service, à quatre (4) semaines de vacances payées et rémunérées selon les dispositions de l'article 7.08.



## **.08 Mode de rémunération**

L'employé qui a droit à 3 ou 4 semaines de vacances annuelles payées recevra une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait normalement durant ses heures régulières de travail.

**.09** Sous réserve des dispositions du paragraphe 7.03 B), aucune absence pour cause d'accident de travail, de maladie industrielle ou d'absence autorisée par la présente convention ou par la commission, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la rémunération des vacances que l'employé doit recevoir.

**.10** Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout employé incapable de travailler pour une période de deux (2) mois consécutifs, pour cause de maladie ou d'accident de travail, ne sera pas dans l'obligation de prendre ses vacances annuelles. Lors de la période prévue pour ses dites vacances, il pourra réclamer de la commission le montant à cet effet.

**.11** La paie de vacances de l'employé lui est remise avant son départ pour ses vacances et ce, pour le nombre de jours de vacances que l'employé prend.

**.12** La période de prise de vacances annuelles payées s'étendra sur les douze (12) mois de calendrier suivant immédiatement l'année de référence.

**.13** Les vacances annuelles payées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et le directeur du

service doit voir à ce qu'elles soient prises avant le 31 décembre de chaque année.

- .14 Les employés pourront prendre leurs vacances par groupe de six (6) par semaine, dont un maximum de quatre (4) pour les chauffeurs et de deux (2) pour les employés de garage.

**.15 Choix des vacances**

- a) Les employés qui ont droit à trois (3) semaines de vacances devront, lors du premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1er avril au 31 décembre, et leur troisième semaine en dehors de cette période ou prendre trois (3) semaines consécutives en dehors de ladite période. Cependant, pour l'année 1972, il sera loisible à tout employé de prendre trois (3) semaines de vacances consécutives.
- b) Les employés qui ont droit à quatre (4) semaines de vacances devront lors du premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1er avril au 31 décembre et les deux (2) autres semaines en dehors de cette période, ou prendre quatre (4) semaines consécutives en dehors de ladite période. Cependant, pour l'année 1972, il sera loisible à tout employé de prendre trois (3) semaines de vacances consécutives.
- c) Néanmoins, les employés visés aux paragraphes A et B pourront attendre au deuxième

choix pour prendre leur troisième ou quatrième semaine, selon le cas, compte tenu des espaces libres.

#### **Article 8 — RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE:**

- .01 La commission s'engage à maintenir pour les employés régis par la présente convention un plan d'assurance collective dont le coût sera supporté à part égale entre les employés et ladite commission.
- .02 A compter de l'entrée en vigueur de cette convention, il est accordé à tout employé régi par les présentes cinq (5) jours de congés-maladie par année. Ces congés-maladie sont monnayables le 15 décembre de chaque année si ils n'ont pas été utilisés. Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le taux de salaire applicable à ce moment-là.

A compter du 1er avril 1974, le nombre annuel de ces congés-maladie est porté à 10.

#### **Article 9 — CONGÉS SPÉCIAUX:**

- .01 Un employé a droit à un congé de trois jours payés dans le cas de son mariage.
- .02 Un employé a droit à un congé de trois jours payés dans le cas de mortalité de son père, sa mère, une soeur, un frère, sa femme ou son enfant.
- .03 La commission peut exiger des preuves des faits s'appliquant aux congés stipulés aux articles 9.01 et 9.02.

- .04 Un congé raisonnable, sans solde, peut être accordé à un employé pourvu qu'un avis de telle absence soit donné au syndicat sur le champ. Tel congé ne doit pas excéder trois mois, excepté en cas d'incapacité ou de circonstances extraordinaires. L'employé à son retour au travail, n'aura pas le privilège de réclamer son dernier enregistrement et deviendra le dernier remplaçant sur l'enregistrement suivant.

#### **Article 10 — SEMAINE DE TRAVAIL:**

- .01 La durée du travail ne doit pas dépasser huit (8) heures par jour, ni quarante (40) heures par semaine. (13-14 Eliz. II, ch. 38, art. 5). Après les huit heures de travail, tout temps supplémentaire sera payé temps et demi.
- .02 Un enregistrement de 7 heures 45 minutes sera payé pour huit heures sans que l'employé soit obligé de compléter un horaire (time-sheet). Une courte course veut dire, une course plus courte que 7 heures 45 minutes. Des courses courtes faites en deux ou trois parties peuvent être enregistrées sur une base volontaire. Toutefois, le nombre de courses courtes ne doit pas dépasser trois courses en tout temps, qui paient moins que 7 heures 45 minutes.
- .03 Tout employé régulier enregistré à une course courte recevra temps et dem iaprès avoir complété ladite course s'il réassigné.
- .04 Tout employé supplémentaire assigné à un "Extra A.M." et réassigné à une course complète

sera payé plein temps, pourvu que le total des heures de sa journée n'excède pas huit heures; s'il l'excède, il sera payé temps et demi.

- .05 Tout employé supplémentaire assigné à une course complète du matin et plus tard, réassigné à une autre course, sera payé temps et demi pour cette course qui lui fut réassignée. Tout employé régulier enregistré à une course régulière après une course régulière du matin ou du soir sera payé temps et demi pour le commencement de son nouveau transfert.
- .06 Quand il est suspendu, un chauffeur ne doit pas être contraint à faire du travail supplémentaire le matin et l'après-midi.
- .07 L'argent comptant fourni par la commission doit être vérifié par un officiel de la commission seulement au bureau de la commission ou dans un endroit privé excepté dans les circonstances extraordinaires quand il est certain que l'argent de la commission ne sera pas en danger.
- .08 La commission devra céduer les courses de nuit dans un seul bout, comme des courses régulières avec un jeu d'environ trente (30) minutes dans ces cas.
- .09 La feuille d'assignations sera rendue possible d'accès à l'exécutif du syndicat pour examen et suggestions, trois jours précédant la date fixée pour son entrée en vigueur.

Le syndicat accepte que les informations obtenues antérieurement à la date d'entrée en vigueur

de la feuille d'assignations soient gardées confidentiellement.

- .10 Le travail minimum quotidien d'un chauffeur supplémentaire devra être de 6 heures 30 minutes.
- .11 La commission accepte de ne pas engager des chauffeurs à temps partiel.
- .12 Les dommages causés par les employés dans l'exercice de leurs fonctions et dont il y a responsabilité de l'employé seront à la charge dudit employé dans une proportion de 10% des dommages; toutefois, le montant total d'une réclamation ne pourra pas dépasser \$150.00.

#### **Article 11 — DISCIPLINE:**

- .01 La commission aura le droit de faire n'importe quel règlement ou point d'ordre non contradictoire avec cette convention ou les lois du Code du Travail.
- .02 De tels règlements ou points d'ordre n'auront force de loi cependant, seulement trois jours après qu'une copie dûment certifiée aura été remise au Président du syndicat et qu'une copie similaire aura été affichée dans la chambre des chauffeurs et au garage.
- .03 Les infractions à telles règles peuvent donner naissance à telles mesures disciplinaires fournies de cette manière, pourvu que les procédures suivantes sont adoptées:
  - a) La commission affectée avertira aussitôt, par écrit, l'employé et le Président du syndicat

ou son substitut constitutionnel, du nom des employés impliqués, des particularités de la violation alléguée et la punition suggérée d'appliquer;

- b) Toute punition ne pourra être servie avant l'expiration de vingt-quatre heures suivant la remise de l'écrit ci-dessus stipulé au Président du syndicat et à l'employé;
  - c) La validité et le caractère raisonnable de telle punition et les règlements par lesquels elle est fournie pour faire l'objet de grief à la discrétion du syndicat ou du sujet affecté. Le tout excluant les clauses de congédiement énumérées à l'article 21.
- .04 Un officiel de la commission doit s'identifier lui-même avant de donner des instructions aux employés.
- .05 En appliquant des punitions pour infractions aux règles de la commission, la commission et le syndicat acceptent d'adopter les procédures suivantes:
- a) Une réprimande personnelle par le supérieur immédiat de l'employé quand la situation le requiert après une première offense;
  - b) Suspension de travail, sans paie, pour une période de un à trois jours dans le cas d'une seconde offense, pourvu que cette seconde offense arrive dans une période de douze mois de la date de la première offense, autrement l'offense sera considérée comme une première offense;

- c) Démission du service de la commission pour une troisième offense pourvu que cette troisième offense survienne dans les douze mois de la date de la deuxième offense, autrement cette offense sera considérée comme une première offense;
- d) Rien ici contenu limitera ou restreindra le droit du syndicat de présenter un grief aux punitions ou infractions;
- e) Les suspensions indéfinies (i.e. U.F.N. — Until Further Notice) n'existeront plus.

#### **Article 12 — ANCIENNETÉ:**

- .01 Aucun employé n'aura droit à l'ancienneté avant d'avoir complété six mois de service avec la commission (service continu) après quoi la date de son ancienneté comptera à partir de la date de son dernier engagement.
- .02 Les employés engagés le même jour auront leur ancienneté établie pour eux dans l'ordre qu'ils termineront leur période d'entraînement.
- .03 Est réputé constituer un département distinct pour les fins d'ancienneté les départements ou groupes d'employés suivants:
  - 1.—chauffeurs d'autobus
  - 2.—employés de garage.
- .04 A la date de la signature de la présente convention, une liste sommaire indiquant l'état de service pour la commission, comprenant l'état de service des compagnies intégrées, sera pré-



parée en indiquant l'ancienneté départementale de chaque employé. Cette liste apparaît aux annexes "A" et "B".

Ces listes seront transmises au syndicat, et tout employé ou le syndicat pourra, dans les trente (30) jours suivant sa publication au tableau d'affichage, porter plainte et demander correction des listes advenant erreur de rang dans son ancienneté établie, et ces listes seront mises à date au mois de janvier de chaque année.

- .05 Si deux ou plusieurs employés ont la même date d'ancienneté c'est celui dont la date de naissance sera la moins récente qui aura le plus d'ancienneté.
- .06 Un employé perd son ancienneté si:
- a) Il quitte volontairement son emploi à la commission;
  - b) Il est démis légitimement;
  - b) Il est relâché pour une période de plus de douze mois;
  - d) Il manque de se rapporter au travail dans les sept jours de calendrier après avoir été notifié, par lettre enregistrée à sa dernière adresse connue, de retourner au travail après une relâche, ou manque d'avertir la commission dans lesdits sept jours de son intention de retourner au travail.
- .07 Un employé ne perd pas son ancienneté quand il est en congé accordé en conformité avec les prévisions de l'article 9.04 pourvu que tel congé n'excède pas douze mois.

- .08 Dans le cas de mise à pied, la commission tiendra compte de l'ordre d'ancienneté par département. En pareil cas, l'annxe "B-1" prévau-dra sur l'annexe "B-2".

Dans le cas de ré-embauchage, la commission tiendra également compte de l'ordre d'ancienneté pourvu que la mise à pied n'excède pas douze (12) mois consécutifs.

### **Article 13 — PROMOTIONS:**

- .01 Les promotions seront faites en raison de l'ancienneté pourvu que l'employé ait les qualifications et l'habileté nécessaires pour telle nouvelle position.
- .02 Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion et ne sera ni disputé ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion.

### **Article 14 — PROCÉDURES DE GRIEF:**

- .01 En dedans d'un mois de la signature de la présente convention collective, la commission et le syndicat acceptent de désigner chacun deux membres à former un comité appelé "Comité de Bonne Entente" où les griefs des deux côtés seront discutés avant d'établir des procédures de griefs stipulées plus bas. Ce comité devra se réunir une fois par mois ou davantage si nécessaire.

Toute plainte, différend ou dispute survenant de ce contrat ou des relations entre la commission

et le syndicat ou les employés sera traité et gouverné par les prévisions de cet article.

- .02 Tout grief par la commission ou le syndicat ou un employé devra être écrit sur une formule fournie par le syndicat et devra être apporté de la façon suivante:

Étape 1. Par une rencontre entre le régisseur d'atelier et le surveillant ou le contre-maître (celui qui est supérieur de l'employé particulier) et tel surveillant ou contremaître donnera une décision écrite au régisseur d'atelier dans les deux jours ouvrables suivants.

Étape 2. Si le cas n'est pas réglé entre les parties, la personne affligée peut soumettre, dans les quinze jours, par écrit, son cas au Président-Directeur Général, et si le cas n'est pas réglé dans les sept jours suivants, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité avec les stipulations d'arbitrage.

#### **Article 15 — ARBITRAGE:**

- .01 Le Tribunal d'Arbitrage consistera en trois arbitres, un désigné par le syndicat, un désigné par la commission et le troisième désigné par les deux arbitres ci-devant nommés. En cas de mécontentes, le troisième arbitre sera désigné par le Ministre du Travail du Canada.

Les nominations du syndicat et de la commission doivent être faites dans les cinq jours qui pré-

cèdent la date d'avis d'arbitrage et les assignés auront quinze jours pour s'entendre. Si les assignés n'ont pas réussi à s'entendre sur le choix du Président du Tribunal, chaque partie peut s'adresser au Ministre du Travail pour qu'il désigne un Président du Tribunal d'Arbitrage.

- .02 Le Tribunal d'Arbitrage rencontrera et déterminera aussitôt que possible les points en litige à être soumis, et une décision majoritaire du Tribunal sera exécutoire pour les deux parties.
- .03 Aucune personne peut agir comme arbitre qui a été un agent, procureur ou sollicitateur pour le syndicat ou la commission durant les six mois précédant la date de nomination.
- .04 Les parties prendront à leur charge leur nomination au Tribunal et paieront conjointement et également les dépenses du Président, s'il y en a.
- .05 Le Tribunal d'Arbitrage ne fera, ni prendra aucune décision incompatible avec cette convention, et, en traitant un point en litige, aura le droit d'exiger la réinstallation d'un employé suspendu ou démis et d'ordonner à l'employeur de réinstaller l'employé dans les trois jours de l'ordre du Tribunal à cet effet, avec tous ses droits et privilèges, et qu'il soit payé comme indemnité, l'équivalent de son salaire et des autres avantages dont il fut dépourvu par telle démission ou suspension et l'employé devra se conformer à l'ordonnance du Tribunal à cet effet.

Si l'employé a travaillé ailleurs durant la période de sa démission ou de sa suspension, le salaire ainsi gagné sera déduit sur son indemnité.

Le Tribunal doit aussi décider, concernant le salaire et les autres avantages, toutes les autres mesures jugées appropriées.

#### **Article 16 — SALAIRES:**

A compter du 1er avril 1972 tout employé régi par la présente convention a droit à une augmentation de salaire s'élevant à 7%.

Une augmentation de l'ordre de 9% est accordée à tous les employés régis par la présente convention, à compter du 1er avril 1972 à titre de rattrapage salarial.

A compter du 1er avril 1973 tout employé régi par la présente convention a droit à une augmentation de salaire s'élevant à 6.9%.

A compter du 1er avril 1974 tout employé régi par la présente convention a droit à une augmentation de salaire s'élevant à 6.5%.

Les classifications et les salaires minima des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la présente convention. Les employés régis par les présentes sont rémunérés selon les dispositions de l'annexe "C" des présentes.

#### **Article 17 — UNIFORMES:**

- .01 La commission fournira ou rendra disponible à tous les chauffeurs, une casquette uniforme avec bandeau pour l'hiver, un veston uniforme, deux paires de pantalons, quatre chemises, deux cravates.

.02 Les quatre (4) chemises et les deux (2) cravates seront fournies annuellement à chaque employé par la commission aux frais de la commission, dont deux (2) chemises et une (1) cravate le 1er mai et le 1er novembre de chaque année. Les employés pourront choisir les chemises à manches longues ou à manches courtes, à leur discrétion.

Le veston, la casquette et deux pantalons seront fournis tous les dix-huit (18) mois.

Les employés ne seront pas tenus de remettre les vêtements déjà usagés.

.03 Les nouveaux employés devront payer la balance de leur uniforme, soit le veston et les pantalons, à leurs propres frais.

.04 La commission paiera 50% du prix de l'uniforme pour les employés qui ont été au service de la commission pour deux ans et 100% pour les employés de trois ans, lesdits uniformes à être fournis à tous les dix-huit mois.

.05 Il sera défendu aux employés de porter les uniformes de la commission quand ils ne sont pas en service actif et seront obligés de les retirer dès que c'est raisonnablement possible.

#### **Article 18 — COURSES ET ASSIGNATIONS:**

.01 Autant que possible, toutes les courses seront continues.

.02 Quand il est nécessaire de diviser les journées de travail en deux parties, ces deux parties seront en-

dedans d'une période de onze heures dans la même journée et où il y a des courses en trois parties, elles doivent être faites à l'intérieur d'une période de douze heures.

- .03 La commission devra établir trois assignations par année pour toutes les courses soit une tous les quatre mois.
- .04 Les assignations seront affichées au moins sept jours avant leur commencement et les choix doivent être complétés endedans des sept jours suivants. L'entrée en vigueur de ces dites assignations sera sept jours après l'achèvement du choix. Le choix de ces assignations sera fait selon l'ancienneté de l'employé.
- .05 Un chauffeur qui aura signé pour une assignation la gardera pour la période déterminée. S'il devient nécessaire de l'annuler ou de la raccourcir à une période de moins de sept heures quarante-cinq minutes, la commission offrira au chauffeur une course similaire de la même catégorie de travail pour un nombre similaire d'heures, et à défaut le chauffeur deviendra un suppléant selon son ancienneté.
- .06 Les courses régulières qui deviennent libres pour plus de sept jours, par résignation, démission, congé ou maladie, seront remplies par le chauffeur suppléant qui a la priorité. En cas de maladie, le chauffeur ainsi remplacé, aura droit de reprendre sa place quand sa maladie est terminée.

- .07 Les cinq (5) employés ayant le plus d'ancienneté auront droit de s'inscrire comme chauffeurs suppléants réguliers, mais s'ils choisissent d'être suppléants, ils ne peuvent pas se charger d'une course régulière d'après l'article 18.06, mais telles courses régulières seront choisies par la personne junior suivante.
- .08 Sur toute demande ou appel à un chauffeur ou fréquentation forcée de suppléance, ils seront payés pour un minimum de deux heures d'ouvrage.
- .09 Les employés qui finissent leur course régulière avant 9:00 p.m., peuvent être demandés de se rapporter au travail pour la période de 5:00 a.m. à 10:00 a.m. Un employé qui finit son travail entre 9:00 p.m. ou 12:00 p.m. ne sera pas rappelé au travail avant 10:00 a.m. Les employés qui finissent leur travail après minuit ne seront pas rappelés au travail avant 3:00 p.m.
- .10 Si un inspecteur veut vérifier la caisse ou registre d'un chauffeur, il devra compter les passagers avec le chauffeur et signer le ruban et le faire signer par le chauffeur. A défaut de se faire, son inspection sera nulle et de nul effet, s'il se rend jusqu'au bout de la ligne ou s'il fait un bout de trajet dans l'autobus, au bout du trajet, il devra ramasser leurs billets et en faire la vérification avec le chauffeur.
- .11 Les employés réguliers doivent se rapporter cinq minutes avant le commencement de leur assi-



gnation régulière. Faute de celà, il peut perdre son trajet pour la journée.

- .12 Si tel employé régulier a ainsi perdu son trajet régulier et si ce trajet commence avant 8:00 a.m., il se rapportera avant 10:00 a.m. pour être assigné pour le reste du jour et doit rester à la disposition de la commission pour la balance du jour. Cependant, si avant 10:00 a.m., l'expéditeur choisit d'appeler ledit chauffeur comme remplacement sur une autre course, le chauffeur devra se rapporter pour le travail quand appelé. La répétition de tels retards pourra donner lieu à un avis disciplinaire.
- .13 L'employé doit produire sa caisse au bureau de la commission au plus tard à 16:00 heures le jour suivant la fin de son trajet.

#### **Article 19 — SERVICE NOLISÉ:**

- .01 Les autobus nolisés seront conduits par les employés de la commission selon leur rang d'ancienneté, pourvu qu'ils remplissent les exigences de la fonction.
- .02 Un employé qui est assigné au service nolisé en dehors d'un rayon de trente (30) milles du territoire de la commission qui n'est pas obligé de coucher à l'extérieur à cause de cette assignation, sera payé pour toutes les heures que comporte son assignation selon les dispositions de cette convention collective.
- .03 Pour chaque jour passé en dehors du territoire de la Commission de Transport mais pendant le-

quel il n'aura pas travaillé, il aura droit à un minimum de huit (8) heures, et il devra prendre huit (8) heures de repos après son arrivée au terminus de la commission.

Tout employé assigné au service nolisé sera rémunéré à un taux horaire variant entre \$2.20 et \$2.40.

En tout temps, la rémunération totale ne pourra être inférieure au salaire régulier de l'employé.

- .04 Un employé assigné au service nolisé, aura droit aux dépenses des repas et des chambres comme suit:

Déjeuner :	\$ 1.25
Diner :	\$ 2.75
Souper :	\$ 3.00
Coucher :	\$10.00

- .05 Pour être éligible à conduire un voyage nolisé en dehors de la province de Québec, un employé devra d'abord être qualifié à cet effet. Une liste des employés ainsi qualifiés sera spécialement préparée pour ce travail qui sera donné à ces employés selon leur rang d'ancienneté.

## **Article 20 — EMPLOYÉS DE GARAGE:**

- .01 La commission fournira gratuitement à chacun des employés attitrés du garage: deux couvre-tout et elle s'occupera également de l'entretien de ces vêtements à toutes les semaines. La commission fournira également des gants aux soudeurs.
- .02 La durée normale du travail ne devra pas dépasser quarante heures par semaine, réparties en

cinq jours ouvrables de huit heures par jour. Tout travail supplémentaire devra être payé temps et demi.

#### **Article 21 — CAS DE CONGÉDIEMENT:**

- .01 Etant affaibli durant les heures de travail, boire des boissons alcooliques dans un autobus ou dans les établissements de la commission, ou en tout autre endroit public quand il est en uniforme, dommage à la propriété de la commission dû à la négligence, accidents dûs à la grossière négligence, vol, transportation de personnes pour moins que le taux régulier, arrivée tardive habituelle au travail, grossièreté envers les passagers, absence du travail sans permission ou sans avertissement, refus de rendre compte d'un montant prêté par la commission à un employé; tous ces griefs seront des causes de renvoi immédiat. Il ne faudra pas considérer les motifs précités comme étant les seules causes de renvoi.
- .02 Dans le cas d'une offense grave pendant les heures de travail, autre que celles mentionnées dans la clause 21.01 et qui compromettrait sérieusement la discipline des autres employés, la commission pourra alors transiger sommairement avec les employés ou même les congédier en certains cas.

#### **Article 22 — CONDUITE DES AUTOBUS:**

Seuls les employés syndiqués auront le droit de conduire les autobus de la commission sur les services réguliers.

**Article 23 — DURÉE DE LA CONVENTION:**

Cette convention sera en vigueur à compter du  
1er avril 1972 et se terminera le 31 mars 1975.

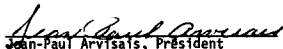
SIGNÉ À HULL, ce 13e jour de juin 1972.

Commission de Transport de la  
Communauté Régionale de l'Outaouais

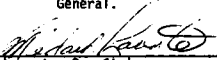
Local 0591,  
Amalgamated Transit Union



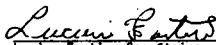
Pierre Caron, Président-Directeur  
Général.



Jean-Paul Arvisais, Président



Hédard Larente, Secrétaire



Lucien Fortin, Secrétaire

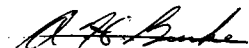


Hector St-Denis, Vice-président



Martial Ménard, Trésorier

Approved



Arthur H. Burke,  
9th International Vice-President.