

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**ENTRE :**            **RO-BUS INC.**  
(ci-après désigné « l'Employeur » et/ou « la Compagnie »)

**ET :**                **UNIFOR**  
(ci-après désigné « le Syndicat »)

**2024-2026**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE .....	3
ARTICLE 2 – UNITÉ DE NÉGOCIATION .....	4
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION .....	4
ARTICLE 4 – GRÈVES ET FERMETURE.....	5
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	5
ARTICLE 6 – REPRÉSENTANT SYNDICAL .....	6
ARTICLE 7 – MESURES DISCIPLINAIRES .....	7
ARTICLE 8 – PROCÉDURES ET RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	8
ARTICLE 9 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	10
ARTICLE 10 – ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES .....	11
ARTICLE 11 – LÉSION PROFESIONNELLE .....	12
ARTICLE 12 – EXAMEN MÉDICAL .....	12
ARTICLE 13 – JOUR DE PAIE .....	13
ARTICLE 14 – MISE À PIED ET RAPPEL.....	13
ARTICLE 15 – CONGÉS SOCIAUX.....	14
ARTICLE 16 – ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 17 – EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....	17
ARTICLE 18 – SEMAINE ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS.....	17
ARTICLE 19 – AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DU TRAVAIL .....	18
ARTICLE 20 – CONGÉS PAYÉS .....	20
ARTICLE 21 – INDEMNITÉ COMPENSATRICE .....	21
ARTICLE 22 – VOYAGES SPÉCIAUX ET PARASCOLAIRES .....	22
ARTICLE 23 – DÉFINITIONS DES TERMES .....	23
ARTICLE 24 – DURÉE .....	24
ARTICLE 25 – ANNEXES, LETTRE D'ENTENTE ET RECONDUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	25

ANNEXE « A » .....	26
ANNEXE « B » .....	29
LETTRE D'ENTENTE .....	30

## ARTICLE 1 – PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 1.01** Il est mutuellement convenu que le but de la convention collective est de promouvoir de bonne foi les intérêts mutuels des parties contractantes, de créer un moyen prompt et équitable de règlement des griefs, d'établir et d'entretenir des conditions de travail pour tous les salariés régis par la présente convention collective.
- 1.02** Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les parties désirent manifester leur intention de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les membres du Syndicat, de maintenir à un degré élevé l'efficacité du service offert à la clientèle et de coopérer à ajuster de façon juste et pacifique toute dispute qui pourrait naître.
- 1.03** Les termes et conditions de cette convention ayant été ratifiés par les parties seront appliqués aux opérations à partir de la date de signature de la présente convention.

### **1.04 Discrimination**

Tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par l'Employeur ou le Syndicat contre un salarié en raison de son adhésion au Syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans le traitement d'un grief, le tout conformément aux dispositions pertinentes du *Code du travail*.

### **1.05 Harcèlement**

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 1.04.

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue une atteinte grave à la dignité de la personne. Par conséquent, aucune forme de harcèlement sexuel ne sera tolérée par les Parties. Les plaintes incluant des allégations de harcèlement sexuel formulées en vertu du présent paragraphe seront traitées avec diligence et de la façon la plus confidentielle possible.

### **1.06 Harcèlement psychologique**

Pour l'application de la présente convention collective et de la *Loi sur les normes du travail*, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le harcèlement discriminatoire et la cyber intimidation sont aussi considérés comme du harcèlement psychologique ou sexuel, s'ils sont fondés sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination prohibés énumérés au paragraphe 1.04.

- 1.07** Le salarié qui croit avoir été victime de discrimination ou de harcèlement psychologique ou autre au travail peut adresser une plainte écrite à l'Employeur. Toute plainte relative à cet article doit être déposée dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette conduite.

Sur réception d'une plainte, l'Employeur mène une enquête sérieuse et diligente.

En cas de refus de l'Employeur de donner suite à la plainte ou si la réponse est insatisfaisante, le salarié, ou, le cas échéant, le Syndicat, peut avoir recours à la procédure de grief prévue à l'article 8.

- 1.08** À moins que le contexte de l'article ne s'y oppose, aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, le genre masculin est utilisé de façon générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte et d'en faciliter la lecture, et il comprend le genre féminin et tout autre genre. Il n'y a aucune intention discriminatoire à cet égard. De plus, le singulier comprend le pluriel et le pluriel comprend le singulier.

## **ARTICLE 2 – UNITÉ DE NÉGOCIATION**

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour ses employés couverts par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat, pour les catégories stipulées sur le certificat.
- 2.02** Aucun travail relevant de l'unité de négociation ne peut être accompli durant la durée de la présente convention collective par des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01** Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le seul et exclusif droit de gérer ses affaires et d'exercer toutes les prérogatives d'administration dans le sens le plus complet possible, excepté les prérogatives qui sont spécifiquement limitées par les dispositions de la présente convention.

## **ARTICLE 4 – GRÈVES ET FERMETURE**

- 4.01** Au cours de la présente convention, l'Employeur ne fera aucun lock-out.
- 4.02** Au cours de la présente convention, il n'y aura aucune grève, aucun arrêt de travail total ou partiel, ni aucune espèce de ralentissement de travail de la part d'un employé ou d'un groupe d'employés, avec ou sans la participation du Syndicat, ni aucune participation par un employé à quelque piquetage que ce soit contre l'Employeur.
- 4.03** Pendant la durée de la présente convention, si l'Employeur exerce un lock-out illégal à l'endroit des employés à son emploi régis par la présente convention, lesdits employés impliqués pourront réclamer le salaire régulier ainsi perdu, c'est-à-dire le salaire auquel ils auraient eu droit si ledit lock-out illégal n'avait pas été exercé pendant tout le temps que dure ledit lock-out illégal à l'intérieur de la durée de la présente convention.

## **ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 5.01** Tout employé doit, comme condition au maintien de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 5.02** Tout nouvel employé doit, comme condition au maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat après avoir complété sa période de probation.
- 5.03** L'Employeur s'engage à déduire sur chaque paie de chaque salarié régi par la présente convention collective une somme équivalant à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et, dans le cas des nouveaux salariés, un droit d'entrée établi aussi par le Syndicat. L'Employeur doit remettre le total de ces déductions avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites, par chèque ou par virement automatique au compte bancaire, au secrétaire trésorier de la Section locale 510 d'Unifor.
- a. L'Employeur fournira mensuellement au comité syndical et au secrétaire trésorier de la section locale une liste comprenant les éléments suivants (dans un fichier Excel), outre le mois pour lequel les cotisations syndicales ont été prélevées:
- Le nom du salarié;
  - L'adresse postale complète du salarié;
  - Le numéro de téléphone du salarié;
  - La date d'ancienneté et le statut actif ou inactif, étant de plus entendu que dans le cas d'un salarié inactif, le Syndicat pourrait adresser une demande à l'Employeur afin de connaître la raison de l'inactivité;
  - Le poste occupé auprès de l'Employeur et le taux de salaire sur la base duquel les cotisations syndicales sont calculées;
  - Le revenu brut mensuel sur la base du taux de salaire;

- La somme mensuelle des cotisations syndicales déduites; et
- Le numéro du circuit.

- 5.04** L'Employeur devra indiquer sur les feuillets T4 et Relevé 1 de ses employés, le montant des déductions effectuées sur la paie de chaque salarié.
- 5.05** La Compagnie ne peut donner en sous-traitance ou impartition du travail relevant de l'unité de négociation.
- 5.06** La Compagnie ne peut donner à une compagnie sœur du travail relevant de l'unité de négociation dans la mesure où le personnel en place peut remplir les fonctions.

## **ARTICLE 6 – REPRÉSENTANT SYNDICAL**

- 6.01** L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer des représentants syndicaux pour représenter les employés et leur servir de porte-parole auprès de l'Employeur.
- 6.02** Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom des représentants syndicaux. Il ne sera pas demandé à l'Employeur de reconnaître ces représentants syndicaux jusqu'à ce que tel avis du Syndicat ait été reçu par l'Employeur à l'adresse courriel suivante: [repartition.robus@transdev.com](mailto:repartition.robus@transdev.com), étant entendu que l'Employeur s'engage par ailleurs à confirmer réception de l'avis du Syndicat par retour de courriel.
- 6.03** L'Employeur accepte d'accorder à un (1) employé du Syndicat une permission d'absence sans solde de douze (12) mois afin de travailler pour le Syndicat, à condition que ce dernier en ait avisé l'Employeur par écrit quinze (15) jours ouvrables à l'avance. Cet employé retiendra et accumulera son ancienneté chez l'Employeur. Un tel congé sera révoqué sur un avis de quinze (15) jours ouvrables de la part de l'employé.

### **6.04 Libération pour rencontres de griefs**

Pendant la journée normale de travail ou à tout autre moment, après entente entre les deux parties, on procédera sur les griefs, en autant que possible, avec la permission du gérant du trafic ou du répartiteur (dispatcher) en devoir. Lors des rencontres avec l'Employeur pour fins de discussion de tels griefs durant la journée normale de travail ou à tout autre moment, après entente entre les deux parties (notamment les journées pédagogiques pour lesquelles le représentant syndical est déjà rémunéré), il est entendu que le représentant syndical sera rémunéré au taux de salaire horaire applicable pour la durée de la rencontre.

### **Libération pour assemblée syndicale**

Un représentant ou officier syndical peut s'absenter de son travail pour assister aux assemblées du Syndicat et cela sans perte de salaire, pourvu que la Compagnie ait été avisée quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance. La Compagnie pourra réclamer du Syndicat la somme réelle versée à ses représentants ou officiers dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

### **Libération pour rencontres syndicales**

Si au cours de la présente convention collective, le Syndicat désire rencontrer ses représentants syndicaux au niveau local, il pourra le faire mais, en autant que possible, en dehors des heures de travail de celui-ci (notamment les journées pédagogiques pour

lesquelles les représentants syndicaux locaux sont déjà rémunérés). Le Syndicat peut demander au représentant de l'Employeur, quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance ou moins dans le cas d'un événement exceptionnel, la permission d'absence sans perte de salaire pour les représentants syndicaux au niveau local en devoir, permission qui ne devra pas être indûment refusée, en prenant en considération les besoins opérationnels de l'Employeur. La Compagnie pourra réclamer du Syndicat la somme réelle versée à ses représentants ou officiers dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

### **Libération pour formation**

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, en ce qui concerne les libérations syndicales liées à la formation des représentants syndicaux, il est entendu que ceux-ci pourront être libérés à raison de trois (3) jours consécutifs par année scolaire, moyennant un préavis minimal de trente (30) jours de la part du Syndicat, sous réserve des besoins opérationnels de l'Employeur. Il est cependant entendu qu'un seul représentant syndical pourra être libéré pour la même formation.

- 6.05** La Compagnie mettra un tableau à la disposition exclusive du Syndicat pour lui permettre d'afficher des informations destinées aux membres du Syndicat. Ce tableau devra être installé dans la salle des conducteurs, à un endroit bien en vue.
- 6.06** Les parties conviennent que les efforts nécessaires devront être faits pour que les fonctions de représentants syndicaux n'interfèrent pas avec l'accomplissement de leurs fonctions dans leur travail régulier.
- 6.07** Lors d'une suspension ou congédiement d'un représentant syndical, la Compagnie doit en aviser le Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'événement, excluant les samedis, dimanches et congés fériés ou pédagogiques.
- 6.08** Pour les fins de la négociation du renouvellement de la convention collective, deux (2) représentants du Syndicat qui seront libérés pour participer aux négociations collectives seront rémunérés par l'Employeur pour un maximum de trois (3) jours, selon le taux de salaire horaire habituel de l'employé concerné en vertu de l'Annexe « A », selon son horaire de travail normal pour la journée en question.

## **ARTICLE 7 – MESURES DISCIPLINAIRES**

- 7.01** L'Employeur peut imposer une mesure ou un avis disciplinaire écrit pour une cause juste et suffisante à un employé. Cet avis ou mesure contient l'exposé des motifs et une copie de cet avis ou mesure est envoyée au Syndicat.
- 7.02** Avant l'imposition de toute sanction pour congédiement ou suspension, sauf en cas de vol ou de mœurs, l'Employeur doit rencontrer l'employé concerné accompagné d'un représentant syndical, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, afin d'expliquer les motifs de cette sanction. Lors de cette rencontre, la Compagnie transmet par écrit à l'employé, avec copie au Syndicat et aux représentants syndicaux, les raisons qui motivent cette décision.
- 7.03** Tout employé convoqué par la Compagnie pour des raisons disciplinaires peut être accompagné d'un représentant syndical. Lors de cet entretien, l'employé et le représentant syndical sont rémunérés au taux applicable pour la durée de la rencontre, et ce, pour un minimum de trente (30) minutes.

- 7.04** Aucun préjudice ne sera fait à un employé en raison d'un accident survenu alors qu'il avait la responsabilité d'un véhicule de la Compagnie, à moins qu'il n'ait fait preuve de négligence dont le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 7.05** Aucune offense ne peut être imputable à un employé quinze (15) jours de calendrier après que l'Employeur ait pris connaissance ou ait été avisé de l'événement à l'origine de telle offense. Toute mesure disciplinaire portée au dossier du salarié et datant de plus de douze (12) mois est effacée du dossier et ne pourra être invoquée contre lui, à l'exception de toute infraction liée à l'application du Code de la sécurité routière pour laquelle un délai de vingt-quatre (24) mois s'applique.
- 7.06** Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un employé peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical. Une mesure disciplinaire qui est annulée par la Compagnie ou déclarée non fondée par l'arbitre, ne peut être invoquée contre l'employé.
- 7.07** Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat ou qu'il ait volontairement refusé la présence de son représentant syndical.
- 7.08** Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.
- 7.09** Tout employé doit informer l'employeur de toute contravention au Code de la sécurité routière dans les soixante-douze (72) heures suivant l'événement.

## **ARTICLE 8 – PROCÉDURES ET RÈGLEMENT DE GRIEFS**

- 8.01** a) Dans les présentes le mot « grief » signifie toute plainte ou mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- b) Une erreur technique dans le texte du grief ne l'invalide pas. Aucun grief ne peut être rejeté pour un vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 8.02** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas.
- 8.03** Pendant l'application de la présente convention collective, tout grief qui intervient est soumis selon les dispositions qui suivent :
- 8.04** a) Tout grief est soumis par écrit à l'Employeur par la personne salariée concernée ou par une personne représentante du Syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier de la connaissance des faits qui y ont donné lieu.
- b) Si, dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception du grief par l'Employeur, ce dernier ne rend pas de décision ou si la personne salariée ou le Syndicat ne sont pas satisfaits de la décision rendue, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause 8.10.
- 8.05** Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'avoir logé ou d'être impliquée dans un grief.

**8.06** Les délais prévus aux clauses 8.04 et 8.10 de la présente procédure de grief et arbitrage sont de rigueur. Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, déroger à la présente procédure.

**8.07** 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 de grief et qui est soumis à l'arbitrage pourra 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, d'encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, elle n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de grief et d'arbitrage.

**8.08** Une personne salariée à l'essai ne pourra invoquer la procédure de grief prévue aux présentes, sauf quant aux taux de salaire et aux autres conditions de la convention qui lui sont applicables. Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, l'Employeur peut mettre fin, à sa seule discrétion, à l'emploi d'une personne salariée à l'essai, et ce congédiement ne peut faire l'objet d'un grief ni être soumis à l'arbitrage.

**8.09** Tout grief comprend un exposé sommaire des faits reprochés ainsi que le correctif réclamé.

**8.10** Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique :

- a. Dans les dix (10) jours de calendrier de l'expiration du délai prévu à la clause 8.04 b), le Syndicat avise l'Employeur par écrit qu'il soumet le grief à l'arbitrage.
- b. La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage en informe l'autre partie par écrit. La partie appelante soumettra alors des noms d'arbitres à la partie adverse. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, une demande est adressée au Ministère du Travail afin qu'il désigne un arbitre, conformément au Code du travail du Québec.

**8.11** a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et la loi, et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.

b) L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler une mesure disciplinaire ou administrative et rendre toute autre décision qui lui semble plus juste dans les circonstances, ainsi que pour décider de toute indemnité, laquelle ne doit dépasser la totalité du salaire perdu mais doit tenir compte de tout salaire reçu par la personne salariée durant la sanction. L'arbitre peut également ordonner le paiement de l'intérêt conformément au Code du Travail.

c) L'arbitre doit, en autant que possible, rendre la décision dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'audition.

d) La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

- 8.12** Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Toutes autres dépenses pour témoins sont défrayées par la partie les ayant convoqués.

## **ARTICLE 9 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

- 9.01** La Compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail, et tout employé devra aviser la Compagnie de toute situation qu'il juge dangereuse pour sa sécurité et sa santé.
- 9.02** Il est de la responsabilité et de l'obligation de la Compagnie de maintenir tous les véhicules en bonne condition d'opération, en conformité des normes et des règlements du ministère des Transports et du Code de la route, et de toute autre disposition législative pouvant s'y appliquer. D'autre part, les employés doivent opérer l'équipement suivant une méthode d'utilisation adéquate d'un véhicule.
- 9.03** Il incombe au conducteur d'aviser le préposé désigné par la Compagnie, dans les plus brefs délais possibles et au meilleur de sa connaissance, de toute défektivité dans l'équipement qu'il opère, en utilisant le formulaire de la Compagnie désigné à cet effet.
- 9.04** Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité au travail et la sécurité routière, la prévention des accidents de tous genres ainsi que l'importance de la propreté tant au travail qu'en milieu de travail.
- 9.05** Aucun conducteur n'est tenu de demeurer dans un autobus dans des conditions climatiques froides lorsque ledit autobus est brisé et sans enfants à l'intérieur. Dans un tel cas, la Compagnie prendra les dispositions nécessaires pour ramener le plus tôt possible le conducteur dans son port d'attache ou lui fournira un autre véhicule.
- 9.06** Un conducteur n'est pas tenu d'accomplir du travail d'entretien autre que celui de procéder aux vérifications d'usage et travaux suivants :
- Ronde de sécurité
  - Vérifier le niveau d'huile
  - Balayer l'intérieur de l'autobus
  - Faire le plein d'essence
  - Laver le tableau de bord
  - Laver les vitres de l'habitacle avant
  - Conduire le véhicule dans la baie de lavage
  - Vider la poubelle

Tout le matériel nécessaire pour l'entretien des autobus, incluant les troussees d'absorbant pour les vomissures, doit être fourni par l'Employeur en quantité suffisante et mis à la disposition des salariés en tout temps.

L'Employeur a la responsabilité d'effectuer toutes les autres tâches d'entretien telles que nettoyer les vitres (autres que celles de l'habitacle avant) et nettoyer les sièges, etc.

Les conducteurs qui ont en leur possession les autobus à domicile doivent, en plus des travaux ci-haut mentionnés, vérifier le niveau du radiateur. Durant la période hivernale, les conducteurs doivent également brancher l'autobus.

Par ailleurs, afin de respecter le Code de la sécurité routière du Québec, en période hivernale, l'Employeur s'engage à continuer à déneiger les autobus.

Il est entendu que les chauffeurs seront sollicités sur une base volontaire afin de participer aux opérations de déneigement des autobus et qu'ils seront alors rémunérés sur la base du taux horaire prévu en vertu de l'Annexe « A » de la présente Convention collective, en plus de la majoration du taux horaire applicables pour les heures supplémentaires, si applicable. À défaut d'un nombre suffisant de chauffeurs volontaires, l'Employeur pourra avoir recours aux services de sous-traitants.

- 9.07** Sans restreindre la généralité de ce qui précède, il est entendu et le Syndicat reconnaît que les activités suivantes seront rémunérées selon ce qui est prévu ci-après : (i) choix de la programmation hebdomadaire (articles 19.01 et suivants) (jusqu'à concurrence de quinze (15) minutes), (ii) les « gauche/droite » et faire le tour des circuits avant le début de l'année scolaire (jusqu'à concurrence de quatre (4) heures effectivement travaillées au maximum et ce, une fois par année au début de l'année scolaire) et (iii) la préparation de la liste des élèves banc par banc, le cas échéant (jusqu'à concurrence de trente (30) minutes effectivement travaillées).

Par ailleurs, les parties conviennent et reconnaissent que toute tâche qui ne fait pas partie de l'assignation régulière du chauffeur et/ou qui n'est pas spécifiquement incluse dans l'énumération prévue au paragraphe précédent sera rémunérée sur la base du taux de salaire horaire régulier pour les conducteurs de berlines prévu à l'Annexe « A ».

## **ARTICLE 10 – ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES**

- 10.01** Tout employé impliqué dans un accident avec le véhicule de la Compagnie, soit sur la route, soit dans une des cours de la Compagnie ou ailleurs, devra rapporter le plus tôt possible à l'Employeur l'accident en question et tout dommage corporel qui pourrait en résulter.
- 10.02** En autant que la chose soit physiquement possible, la personne accidentée doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 10.03** L'employé devra par la suite, mais pas plus de deux (2) jours ouvrables suivant ledit accident, faire au préposé des réclamations de l'Employeur une déclaration écrite complète sur les circonstances de cet accident, sauf si l'employé est dans l'impossibilité de le faire.
- 10.04** Aucun préjudice ne sera imposé à un conducteur en raison d'un accident survenu alors qu'il avait la responsabilité d'un véhicule de la Compagnie, à moins qu'il ne soit établi que l'employé ait fait preuve de négligence.

- 10.05** Sauf dans les cas impliquant la responsabilité criminelle ou pénale d'un employé; lorsque ce dernier est impliqué dans un accident de la route survenu dans l'exercice de ses fonctions, la Compagnie convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation.

## **ARTICLE 11 – LÉSION PROFESIONNELLE**

- 11.01** Tout salarié qui est victime d'une lésion professionnelle est couvert par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

- 11.02** Dans le cas d'une nouvelle réclamation, l'Employeur avance au salarié le montant de l'indemnité qu'il doit recevoir de la CNÉSST, le cas échéant, jusqu'à concurrence du maximum des quatorze (14) premiers jours, le tout conformément aux dispositions de l'article 60 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

- 11.03** Lorsqu'un salarié subit une lésion professionnelle, l'Employeur doit, si nécessaire, faire transporter ce salarié dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié, selon ce que requiert son état.

Les frais de transport de ce salarié sont assumés par l'Employeur qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

- 11.04** L'Employeur verse au salarié son salaire pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion.

## **ARTICLE 12 – EXAMEN MÉDICAL**

- 12.01** Les employés pourront être requis par l'Employeur, en tout temps, de subir un examen, et dans ce cas, le coût de l'examen sera défrayé par l'Employeur. L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre médecin et le Syndicat pourra faire réexaminer ledit employé à ses frais. Dans ce dernier cas, l'employé n'aurait droit à aucune compensation. Lorsqu'un examen médical est requis par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliqueront :

- a) si l'employé subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il n'y aura pas de perte de salaire régulier;
- b) si un examen médical est requis après sa journée normale de travail, l'Employeur paiera à l'employé six (6) heures de salaire régulier.

- 12.02** Si l'Employeur juge que l'état de santé ou la condition physique d'un employé est de nature à mettre en danger la sécurité des passagers, l'Employeur aura le droit de suspendre l'employé et de requérir de ce dernier qu'il subisse un examen médical chez un médecin de son choix, dans un délai de trois (3) jours, auquel cas l'employé aura droit au versement d'une indemnité compensatrice représentant six (6) heures au taux horaire normal de salaire prévu à l'Annexe « A » de la présente convention collective.

- 12.03** Si, de l'avis du médecin, la condition physique ou l'état de santé de l'employé lui permet d'accomplir ses fonctions normales de conducteur, l'employé sera immédiatement réintégré dans ses fonctions avec compensation pour le salaire perdu, déduction faite de l'indemnité compensatrice de six (6) heures prévue à l'article 12.02 ci-avant.

- 12.04** Si, par ailleurs, le médecin juge que l'employé est inapte à conduire un autobus, l'employé pourra bénéficier d'un délai pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) mois tout en accumulant son ancienneté dans la Compagnie. Après ce délai, il reste sur la liste d'ancienneté pour une période de six (6) mois, mais son ancienneté ne s'accumule plus.
- 12.05** Lorsqu'il y aura opinion contraire entre le médecin du travailleur et le médecin choisi par l'Employeur, l'arbitre de grief aura juridiction pour trancher le litige.

### **ARTICLE 13 – JOUR DE PAIE**

- 13.01** Les employés seront payés par chèque et/ou par dépôt direct à tous les deux (2) jeudis. S'il y avait erreur de plus de quinze dollars (15 \$), l'Employeur convient de remettre la différence à laquelle l'employé a droit, dans les deux (2) jours ouvrables suivants.
- Dans le cas où il s'agirait d'une erreur de quinze dollars (15 \$) ou moins, le montant auquel l'employé a droit lui sera alors remis à la paie suivante.
- 13.02** L'Employeur fournira à chaque employé, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire, le tout en conformité avec l'article 46 de la Loi des normes du travail du Québec.
- 13.03** La Compagnie convient d'inscrire sur la formule T4 et Relevé 1, le montant payé en retenue syndicale par le salarié pour la période annuelle en cause.

### **ARTICLE 14 – MISE À PIED ET RAPPEL**

- 14.01** Dans l'éventualité d'une réduction de personnel, l'ordre de la mise à pied des employés, à l'intérieur de leur classification est le suivant:
- a) les employés à l'essai;
  - b) les employés réguliers ayant le moins d'ancienneté.
- 14.02** Le salarié régulier mis à pied doit immédiatement informer l'Employeur de son intention de travailler comme salarié occasionnel.
- 14.03** Le nom des employés ainsi mis à pied est inscrit sur une liste de rappel et, dans le cas de réembauche, l'employé sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté est le premier à être rappelé au travail dans sa classification, pourvu qu'il soit qualifié et qu'il se conforme aux exigences de la tâche.
- 14.04** Tout employé mis à pied doit aviser l'Employeur par lettre recommandée, de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone afin de recevoir un avis de rappel donné par l'Employeur. À défaut par l'employé de produire telle lettre, l'Employeur ne pourra être tenu responsable advenant le cas où il ne pourrait rejoindre cet employé.
- 14.05** Lorsqu'il est établi qu'un poste de programmation hebdomadaire devient vacant, la Compagnie devra combler ce poste par voie d'affichage.
- La Compagnie affichera l'assignation à cet effet, durant trois (3) jours ouvrables, dans un endroit à être déterminé par le Syndicat (salle des chauffeurs).

Si l'affichage est fait en après-midi, il sera considéré comme ayant été affiché le jour suivant.

Dans l'application du présent paragraphe, il est convenu qu'un maximum de trois (3) déplacements sera possible et que seuls les chauffeurs ayant accumulé moins d'ancienneté que le chauffeur qui était auparavant responsable de la programmation pourront exercer leurs droits en vertu du présent article.

Les guides hebdomadaires seront comblés le lundi suivant la terminaison du dernier affichage.

Suite à la conclusion de ces processus d'affichage, toute programmation laissée vacante, le cas échéant, sera comblée par un salarié occasionnel ou si aucun salarié occasionnel n'est disponible, un nouveau salarié à l'essai.

Entre le 1<sup>er</sup> mai et la fin de l'année scolaire, une programmation qui devient vacante sera comblée temporairement par un salarié occasionnel ou si aucun salarié occasionnel n'est disponible, par un nouveau salarié à l'essai.

## **ARTICLE 15 – CONGÉS SOCIAUX**

**15.01** Tout employé bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants :

- a) à l'occasion du décès du conjoint, du frère ou d'une sœur, d'un enfant, enfant du conjoint, du père ou mère: quatre (4) jours ouvrables;
- b) à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un petit-fils ou d'une petite fille : deux (2) jours ouvrables;
- c) une (1) journée additionnelle contiguë aux funérailles, si elles ont lieu à plus de cent cinquante (150) kilomètres du lieu de résidence de l'employé concerné.

Ces congés sont pris au choix du salarié, de façon consécutive ou non consécutive, dans le but d'organiser les obsèques ou d'assister à la cérémonie funèbre ou l'enterrement ou toute autre raison entourant le décès.

**15.02** Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

La personne salariée qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui a droit au congé prévu au premier alinéa.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou de l'un de ses parents ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la personne salariée qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour la personne salariée qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

**15.03 Congé de maternité :**

- a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail;
- b) L'employée pourra cependant être éligible au versement de prestations d'assurance parentale selon la Loi sur l'assurance parentale et ses règlements d'application.
- c) Dans le cas d'une mise à pied durant le congé de maternité d'une employée, et advenant que telle employée soit affectée par cette mise à pied, la Compagnie devra l'aviser, par écrit.

**ARTICLE 16 – ANCIENNETÉ**

- 16.01** L'ancienneté d'un employé signifie la durée de ses services continus et accumulés auprès de l'Employeur à compter de sa date d'embauche, le tout, sous réserve des dispositions des présentes.
- 16.02** L'employé acquiert son statut d'ancienneté après avoir complété une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés au service de l'Employeur. Durant cette période d'essai, l'employé peut être congédié ou discipliné sans recours à la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf s'il est question de discrimination fondée un motif de discrimination prohibé en vertu de la présente Convention collective et/ou de la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'ancienneté, une fois acquise, est rétroactive à la date d'embauche de l'employé.
- 16.03** Lorsque le lien d'emploi entre l'employé et l'Employeur est rompu, et ce, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, cet employé perd son statut d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté:
  - a) départ volontaire de l'employé;
  - b) congédiement pour juste cause et dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur;
  - c) si, suite à une mise à pied, l'employé fait défaut de donner suite à un avis de rappel au travail lui ayant été transmis sous pli recommandé par l'Employeur à sa dernière adresse connue, dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de cet avis;
  - d) par suite d'une mise à pied s'étendant à plus de douze (12) mois consécutifs;
  - e) si l'employé dépasse les limites d'une permission d'absence accordée par l'Employeur sans se procurer une prolongation écrite de cette permission et/ou s'il utilise cette permission d'absence à d'autres fins que celles indiquées dans sa demande;
  - f) si un employé perd son permis de conduire pour plus de douze (12) mois consécutifs

- g) si un employé perd son permis de conduire à deux (2) reprises pendant la durée de la convention.

**16.04** Si un employé est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie non reliée au travail, il continuera de cumuler de l'ancienneté auprès de l'Employeur pendant une période de vingt-quatre (24) mois. Après ce délai, il restera sur la liste d'ancienneté pour une période de six (6) mois mais son ancienneté ne s'accumulera plus.

**16.05 Congé sans solde :**

La Compagnie peut permettre un congé sans solde à tout employé, en autant que cela ne vienne pas perturber le service normal du transport et que cette demande soit faite par écrit en y donnant les informations pertinentes. S'il y a refus, l'Employeur en donnera les raisons à l'employé, et ce, par écrit.

Un salarié peut obtenir un congé sans solde après avoir obtenu l'accord de l'Employeur selon les conditions suivantes :

- a) le congé doit être demandé par écrit un (1) mois à l'avance;
- b) pas plus d'un employé à la fois;
- c) en cas de demandes simultanées, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté des salariés concernés;
- d) aucun congé sans solde ne sera accordé à un salarié pour occuper un autre travail;
- e) l'employé conservera son ancienneté.

**16.06 Achat – revente**

Advenant le cas où l'entreprise serait achetée ou vendue, tous les employés affectés par la transaction seront intégrés conformément aux articles 45 et 46 du *Code du travail* et leur ancienneté respective sera respectée. Le nouvel employeur, selon les besoins, effectuera, s'il y a lieu, les mises à pied des employés en trop selon la plus récente liste d'ancienneté.

**16.07** Les représentants syndicaux seront considérés comme les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'unité d'accréditation, mais seulement dans le cas de mises à pied. Le président d'unité sera considéré comme ayant plus d'ancienneté que les délégués syndicaux à cette fin.

**16.08** Si un salarié est affecté, de façon temporaire ou permanente, à toute fonction hors de l'unité de négociation, incluant, sans limitation, tout poste impliquant des responsabilités au niveau de la supervision du personnel, il continue d'accumuler son ancienneté pendant une période maximale de quatre (4) mois. Toutefois, à l'expiration de ladite période, ce salarié ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté.

Si un tel salarié est démis ou demande volontairement à être réinstallé à sa fonction antérieure, et ce, à l'intérieur des quatre (4) mois prévus ci-avant, le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation est inclus dans son ancienneté pour les fins de la présente Convention collective.

De plus, il est entendu que si l'affectation temporaire ou permanente à l'extérieur de l'unité de négociation coïncide avec la procédure d'affichage prévue en vertu de l'article 19 ci-après, le salarié sera requis d'y participer afin de conserver son affectation à l'intérieur de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 17 – EMPLOYÉS OCCASIONNELS**

- 17.01** Il est convenu que l'Employeur aura le droit d'engager des employés occasionnels pour occuper une vacance comme mesure intérimaire. Dans la mesure où aucun employé régulier n'est disponible pour combler une vacance, cette vacance temporaire sera attribuée par ancienneté parmi les employés occasionnels disponibles.
- 17.02** En matière de cotisation syndicale, les dispositions de l'article 5 « sécurité syndicale » des présentes s'appliquent aux employés occasionnels.
- 17.03** La Compagnie consent à ne pas engager d'employés occasionnels dans les cas où des employés réguliers pourraient être employés.
- 17.04** L'Employeur consent à ne pas employer des équipes successives d'employés occasionnels à la place des employés réguliers.
- 17.05** L'employé occasionnel doit se présenter au travail chaque fois que l'Employeur lui en fait la demande, à moins de raisons valables. Le salarié qui cumule six (6) refus consécutifs voit son nom radié de la liste d'ancienneté.

## **ARTICLE 18 – SEMAINE ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS**

- 18.01** La semaine de travail est composée de cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.
- 18.02** Les heures normales de travail qui composent la durée de la journée de travail des conducteurs (assignation quotidienne) sont celles prévues dans les assignations à l'intérieur des diverses programmations hebdomadaires.
- 18.03** Si les heures d'entrée et/ou de sortie des écoles ou autres institutions scolaires sont modifiées à la demande de la partie avec laquelle l'Employeur est lié contractuellement pour ses contrats de transport scolaire, les conducteurs concernés devront alors se soumettre à de tels changements ou modifications d'horaires, sans pour autant que cela soit considéré comme une nouvelle période de transport scolaire.

Cependant, l'employé dont un parcours subit une modification permanente représentant l'ajout de quarante-cinq (45) minutes de travail ou plus par jour pourra, à son choix, conserver cette assignation ou choisir une autre assignation effectuée par un autre salarié ayant moins d'ancienneté.

L'employé ainsi déplacé se verra confier l'assignation abandonnée par l'employé ayant plus d'ancienneté que lui conformément aux dispositions du paragraphe précédent.

- 18.04** Nonobstant le paragraphe 18.05, les conducteurs ont une garantie maximum de quarante (40) semaines de travail deux cents (200) jours au cours de l'année académique, selon les modalités des calendriers scolaires des divers centres de services scolaires concernés

(incluant les Commissions scolaires anglophones et les collèges privés), à la condition qu'ils se présentent au travail tous les jours où ils sont requis de le faire selon leur assignation. Pour avoir droit à ces quarante (40) semaines deux cents (200) jours, le chauffeur doit être en poste au début de l'année scolaire et jusqu'à la fin de l'année scolaire.

- 18.05** Dans le cas d'une grève des écoliers, professeurs ou du personnel de soutien, les employés recevront le pourcentage de leur salaire équivalant au pourcentage que l'Employeur reçoit de la part du centre de services scolaires (incluant les commissions scolaires anglophones et les collèges privés), étant entendu que les employés ne recevront aucune somme de quelque nature que ce soit si aucune somme n'est dans les faits reçue de la part du centre de services scolaires (incluant les commissions scolaires anglophones et les collèges privés). L'Employeur devra fournir la preuve des sommes ainsi reçues du centre de services scolaires (incluant les commissions scolaires anglophones et les collèges privés) si le Syndicat lui en fait la demande.
- 18.06** Advenant le cas où un salarié doit suivre une formation ou passer un examen obligatoire, l'Employeur défraie en entier les coûts suivants : les frais d'inscription, les frais pour un repas (selon les dispositions de l'Annexe « A »), les frais pour le matériel nécessaire et le salaire au taux de salaire horaire applicable pour la durée de la formation ou d'un examen exigé par la Société de l'assurance-automobile du Québec, selon qu'il s'agit d'heures régulières ou de temps supplémentaire pour le chauffeur concerné (plus de quarante (40) au courant d'une même semaine), le tout conformément aux dispositions pertinentes de l'Annexe « A ». Cependant, il est entendu que l'Employeur pourra, si possible, demander à ce que les séances de formation ou d'examen coïncident avec une journée pédagogique pour laquelle le chauffeur est déjà rémunéré.
- 18.07** Tout chauffeur doit se rapporter physiquement ou par téléphone au moins trente minutes avant son départ.
- 18.08** Un chauffeur appelé à remplacer un autre chauffeur sur une partie d'une programmation hebdomadaire (route), sera rémunéré au taux horaire prévu à la convention collective pour toutes les heures qui excèdent ses heures normales de travail. De plus, le chauffeur remplaçant recevra toujours un minimum d'une heure de salaire.

## **ARTICLE 19 – AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DU TRAVAIL**

- 19.01** La Compagnie affiche une (1) fois par année, soit entre le 15 août et le 30 août, à l'intention de tous les chauffeurs, les programmations hebdomadaires en vigueur à ce moment-là. À cette fin, dans la période ci-haut précitée, la Compagnie met à la disposition des employés qui se présentent pour exprimer leur choix et des représentants syndicaux, au moins trois (3) exemplaires des programmations hebdomadaires qui seront en vigueur aux dates prévues, selon l'information et la documentation fournies à l'Employeur par le centre de services scolaires (incluant les commissions scolaires anglophones et les collèges privés).

Pendant la période mentionnée au paragraphe précédent, les programmations hebdomadaires devront être affichées pour au moins quarante-huit (48) heures avant que les salariés expriment leur choix, sauf circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

La description des routes fournies par le centre de services scolaires (incluant les commissions scolaires anglophones et les collèges privés) sera également à la disposition pour consultation.

- 19.02** L'Employeur avise le salarié, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, par ordre d'ancienneté, de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter pour exprimer son choix de programmation hebdomadaire, sauf circonstances hors du contrôle de l'Employeur.
- 19.03** Chaque conducteur doit se présenter au rendez-vous qui lui a été fixé et exercer son choix de programmation hebdomadaire par ordre d'ancienneté.
- 19.04** Par la suite, les employés expriment leur choix par ordre d'ancienneté. Si l'employé ne se présente pas ou est dans l'impossibilité de se présenter à l'heure et à la date prévue, le Syndicat ou l'Employeur (selon la préférence du salarié) choisit à la place de l'employé.

Advenant qu'un salarié informe l'Employeur préalablement et en temps opportun avant le moment prévu pour l'exercice du choix qu'il n'est pas disponible, l'Employeur doit aviser le syndicat le plus rapidement possible.

- 19.05** Le conducteur à qui une programmation hebdomadaire est attribuée selon les dispositions édictées à la présente convention, doit la remplir jusqu'à ce qu'elle soit abolie ou que survienne un changement d'assignation conformément aux dispositions de la présente Convention collective.
- 19.06** Tout ajout de parcours à une assignation après le début de l'année scolaire sera dans un premier temps attribué par l'Employeur en fonction du critère de la proximité géographique avec les parcours existants du chauffeur ou, selon le cas, des instructions reçues de la part du centre de services scolaire (incluant les commissions scolaires anglophones et les collèges privés) ou de l'établissement d'enseignement.

Dans un deuxième temps, si nécessaire, l'ajout sera offert, par ordre d'ancienneté, au chauffeur qui est en mesure d'effectuer ledit parcours. Cet ajout sera rémunéré au taux de salaire horaire régulier applicable selon l'Annexe « A ». Si aucun salarié n'accepte l'ajout, celui-ci sera donné par l'Employeur au chauffeur qui est en mesure d'effectuer le parcours ayant le moins d'ancienneté.

- 19.07** Pour toute diminution de parcours à la programmation hebdomadaire après le début de l'année scolaire, l'Employeur doit maintenir le salaire de la programmation hebdomadaire initialement choisie par le salarié à l'article 19.03.
- 19.08** Par mesure de sécurité, il est important que les circuits soient établis et maintenus à jour lorsqu'un changement survient. Il est de la responsabilité de l'employé d'établir et de maintenir à jour les circuits, routes ou guides hebdomadaires.
- 19.09** Il est entendu que dans le cadre de l'exercice de ses droits de direction, l'Employeur pourra décider seul de l'opportunité de combler ou non le poste de Conducteur remplaçant pour chaque année scolaire. Advenant que l'Employeur décide de ne pas combler le poste pour une année scolaire donnée, l'Employeur pourra néanmoins décider de combler le poste au courant de l'année scolaire, auquel cas la procédure prévue à l'article 14.05 de la présente convention collective devra être respectée et le poste en question devra être maintenu pour le reste de l'année scolaire.

La rémunération du Conducteur remplaçant sera fondée sur le taux de salaire horaire prévu à l'Annexe « A », avec une garantie minimale de trente (30) heures par semaine.

Malgré toute autre disposition à l'effet contraire dans la présente Convention collective, il est entendu que le Conducteur remplaçant devra obligatoirement effectuer les voyages spéciaux ou parascolaires si aucun autre conducteur régulier n'est disponible et/ou n'a choisi de faire le voyage en question, conformément aux dispositions de l'article 22 ci-après.

## **ARTICLE 20 – CONGÉS PAYÉS**

**20.01** Tous les jours pédagogiques et jours de tempête se situant entre le 1er septembre et le 23 juin constituent des jours de congés payés pour les conducteurs. Toutefois, l'employé absent pour cause de maladie, de congé sans solde, non disponible à travailler ou absent sans autorisation n'aura pas droit au congé payé.

Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-dessus, lorsqu'il y aura des élèves à transporter dans certaines écoles desservies par l'Employeur, mais non dans toutes les écoles, chaque conducteur devra effectuer le transport d'élèves uniquement dans les écoles où il y aura des cours cette journée-là.

### **20.02 Fêtes chômées et payées**

Les jours suivants sont fériés, chômés et payés :

- a. Vendredi Saint
- b. Lundi de Pâques
- c. Journée nationale des patriotes
- d. Fête du Travail
- e. Jour de l'Action de grâces

**20.03** Le salarié doit être présent le jour de travail complet précédant ou suivant immédiatement le jour férié pour avoir droit au paiement de ce jour férié.

**20.04** Pour une fête chômée et payée, l'employé reçoit l'équivalent d'une journée régulière de travail.

**20.05** Si une fête chômée et payée prévue au paragraphe 20.2 ci-dessus survient un samedi ou un dimanche, elle est alors reportée au vendredi précédent ou au lundi suivant cette date.

**20.06** Tout employé ayant complété trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées par année, avec paie, pour (i) remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant ou (ii) pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

Les journées de congé qui n'ont pas été utilisées sont monnayables à la fin de l'année, et ce, sur la dernière paie du mois de mai. De plus, advenant que l'employé n'ait utilisé

aucune journée d'absence avec paie durant l'année scolaire, dans ce dernier cas, les employés bénéficieront du paiement d'une journée additionnelle.

De plus, en lien avec ce qui précède, il est entendu que le salarié qui s'absente pour des raisons mentionnées au premier paragraphe ci-avant doit obligatoirement, et ce, pour chaque occurrence utiliser ces dites journées payées jusqu'à concurrence des trois (3) journées ou fractions de journées (à son choix) apparaissant à son crédit.

La rémunération pour chaque journée de congé, avec paie, sera établie sur la base des heures de travail quotidiennes associées aux circuits dont le Conducteur est responsable, selon la moyenne des heures de travail quotidiennes du Conducteur en vertu de sa programmation hebdomadaire.

**20.07** Il est entendu que les congés fériés et les congés payés prévus à l'article 20.06 peuvent être fractionnés en demi-journées.

## **ARTICLE 21 – INDEMNITÉ COMPENSATRICE**

### **21.01 Vacances annuelles**

<b>ANCIENNETÉ</b>	<b>CONGÉ</b>	<b>INDEMNITÉ</b>
De 1 jour à 1 an	Un (1) jour de congé - maximum dix (10) jours	4 %
Un (1) an mais moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	4 %
Trois (3) ans et plus	Trois (3) semaines	6 %
Dix (10) ans et plus	Quatre (4) semaines	8%
Vingt (20) ans et plus	Cinq (5) semaines	10%

**21.02** Les vacances seront payées à chaque paie toutes les deux semaines, et ce, pour toute la période scolaire.

**21.03** Les conducteurs auront la possibilité de prendre des vacances pendant la période du calendrier scolaire sous réserve des conditions suivantes :

- a) le conducteur devra faire sa demande par écrit, dans un délai minimal d'un (1) mois avant la période de vacances demandée;
- b) en cas de demandes simultanées, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté des employés concernés;
- c) une seule période de vacances par année scolaire et par conducteur, sera accordé à la condition qu'un conducteur soit disponible pour le remplacer;
- d) pas plus d'un (1) conducteur à la fois pour la même période de vacances.

## ARTICLE 22 – VOYAGES SPÉCIAUX ET PARASCOLAIRES

### 22.01 Distribution des voyages

Les voyages spéciaux et parascolaires sont offerts prioritairement aux conducteurs réguliers ayant indiqué leur nom sur le formulaire, et ce, par rotation équitable entre les salariés, le tout en respect des droits d'ancienneté. Pour les fins du présent article, il est entendu que le Conducteur remplaçant sera réputé inclus sur le formulaire.

Toutefois, si aucun employé régulier n'a manifesté le désir d'effectuer un voyage spécial et parascolaire et si le Conducteur remplaçant ne peut effectuer le voyage pour quelque raison que ce soit, le voyage en question pourra être assigné par l'Employeur à un salarié occasionnel, par ordre inverse d'ancienneté ou si aucun employé occasionnel n'est alors à l'emploi de l'Employeur, à un employé régulier, par ordre inverse d'ancienneté, étant entendu qu'aucun bris de service ne pourra résulter de cette situation.

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, à la fin de chaque mois, sur demande du Syndicat, la liste des contrats obtenus en lien avec des voyages spéciaux et parascolaires pour le mois en question. Cette liste mensuelle devra inclure, pour chaque voyage :

- Le nom du conducteur ayant obtenu le voyage;
- Le nom des conducteurs, s'il-y-a-lieu, ayant refusé ledit voyage;
- La date dudit voyage;
- Les heures de départ et d'arrivée dudit voyage;
- La destination du voyage.

Il est entendu que les chauffeurs réguliers pourront choisir d'effectuer un voyage spécial ou parascolaire en lieu et place de leur circuit régulier, à la condition cependant (i) que le voyage en question représente un avantage significatif au niveau financier pour le chauffeur concerné et (ii) qu'un autre salarié soit immédiatement disponible afin d'effectuer le circuit du chauffeur régulier, qu'il s'agisse du Conducteur remplaçant ou de tout autre salarié.

**22.02** Il est entendu que tous les voyages devront être exécutés. Cependant, s'il y a pénurie de conducteurs pour effectuer les voyages, incluant le Conducteur remplaçant, la Compagnie pourra obliger un conducteur à exécuter un voyage, et ce, en observant l'ordre d'ancienneté inversé, tel qu'indiqué au paragraphe précédent.

**22.03** Il est entendu que les voyages spéciaux et parascolaires ne font pas partie d'une assignation régulière.

**22.04** Tout voyage annulé après que le salarié y étant affecté se soit déplacé pour se rapporter au garage ou se rendre sur les lieux du départ du voyage en discontinuité de ses heures régulières de travail, est rémunéré pour l'équivalent de trois (3) heures au taux horaire prévu à la convention collective. De plus, tout voyage annulé après que le salarié y étant affecté se soit déplacé pour se rendre sur les lieux de départ d'un voyage entre ses routes

régulières de travail est rémunéré pour l'équivalent d'une heure minimum au taux horaire en vigueur.

## ARTICLE 23 – DÉFINITIONS DES TERMES

**23.01** Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions ci-après énumérées signifient :

a. Heures normales de travail (conducteurs):

Les heures pendant lesquelles un conducteur conduit et/ou est en possession de son autobus;

b. Assignment :

Constitue les heures normales de travail quotidiennes à l'intérieur desquelles un conducteur exécute une affectation de travail (ou plusieurs) définie(s) par l'Employeur, et/ou constitue les heures de travail quotidiennes à l'intérieur desquelles un conducteur peut être tenu d'être en disponibilité par l'Employeur pour exécuter toute affectation de travail définie par ce dernier;

c. Programmation hebdomadaire :

Désigne la somme totale des assignments qui constitue la semaine normale de travail d'un conducteur, qui lui est attribuée conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail, notamment celles prévues à l'article 20 des présentes;

d. Le Syndicat :

Lorsque mentionné aux présentes, désigne Unifor;

e. La Compagnie et l'Employeur :

Lorsque mentionnés aux présentes, désignent Ro-Bus inc.

f. Les conducteurs réguliers :

Désigne les employé(e)s affecté(e)s de façon régulière au transport scolaire; il ne peut y avoir plus d'employés réguliers que d'assignments disponibles. Malgré ce qui précède, cette expression sera réputée inclure le Conducteur remplaçant.

g. Conducteurs occasionnels :

Désigne tout employé embauché pour remplacer un employé régulier qui est absent pour maladie, accident, accident de travail, vacances autorisées ou pour toute raison et qui n'a pas d'assignation régulière

h. Personne salariée à l'essai :

L'ancienneté s'acquiert dès qu'une personne salariée a terminé sa période d'essai, telle que définie à la clause 16.2 des présentes, et est rétroactive à sa dernière

date d'embauche comme personne salariée à l'essai au service de l'Employeur conformément à l'article 16.02.

i. Parcours :

Désigne l'affectation à l'entrée ou à la sortie des élèves d'une école.

j. Poste vacant

Suite à un décès, une démission ou à l'ajout d'un nouveau guide hebdomadaire, un poste ainsi délaissé est reconnu comme étant vacant. Une nouvelle programmation hebdomadaire, route ou parcours sera ainsi reconnu comme étant vacant.

k. Date d'embauche :

Si plusieurs employés embauchés la même journée, l'heure de rendez-vous sera déterminante pour l'ancienneté.

## **ARTICLE 24 – DURÉE**

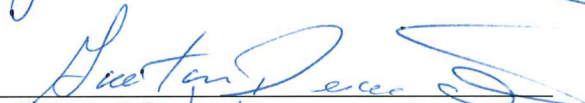
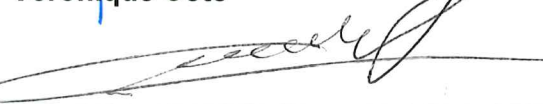
**24.01** La présente convention collective, ses annexes et lettres d'entente sont effectives et en vigueur à compter de sa signature et demeurent en vigueur jusqu'au 30 juin 2026 inclusivement. Le Syndicat ou l'employeur peut informer l'autre partie, par écrit, qu'il désire modifier ou négocier une nouvelle convention collective. Cet avis peut être donné dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective. Si aucun avis n'est donné avant l'expiration de la convention collective, l'avis prévu au présent article sera réputé avoir été reçu le jour de l'expiration de la convention collective.

Les augmentations salariales prévues en vertu de la présente Convention collective seront rétroactives à la date d'expiration de l'ancienne Convention collective, mais uniquement à l'égard du salaire des employés inclus dans l'unité de négociation, tel que prévu à l'Annexe « A » en ce qui concerne les conducteurs d'autobus réguliers et les conducteurs occasionnels, à l'exclusion de toute autre somme ou paiement de quelque nature que ce soit, incluant, notamment, mais sans limitation, les paiements relatifs aux voyages spéciaux et parascolaires, étant de plus entendu que seuls les employés activement à l'emploi de l'Employeur au moment du versement du paiement relatif à la rétroactivité salariale y auront droit. La rétroactivité salariale sera déterminée en fonction du mode de rémunération qui existait préalablement à la date de la signature de la présente Convention collective, sur la base d'une augmentation salariale de dix pour cent (10%). Le paiement prévu à cet égard sera effectué dans les trente (jours suivant la date de la signature de la présente Convention collective, sur un chèque de paie distinct de celui concernant la paie régulière.

**ARTICLE 25 – ANNEXES, LETTRE D'ENTENTE ET RECONDUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 25.01** Avant chaque date anniversaire de la présente convention collective, ou au besoin, les parties se rencontreront le ou vers le 15 mars. Les parties s'engagent alors à rechercher des solutions aux problématiques qu'elles jugent prioritaires et qui sont survenues au cours de l'année écoulée dans l'application de la convention collective de travail et dans leurs relations mutuelles.
- 25.02** Les lettres d'entente et les annexes qui sont jointes à la présente convention collective seront réputées en faire partie intégrante comme si elles y étaient récitées au long.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Chateauguay CE 19 JOUR DU MOIS D'AVRIL 2024.

**UNIFOR**  
Ysabel Vincelette  
Gaétan Décoste  
Mathieu Fortin  
Jonathan Blais**RO-BUS INC.**  
Yanik Bissonnette  
Véronique Côté  
Ludovic Mouret

## ANNEXE « A »

### SALAIRES

Annexe faisant partie intégrante de la présente convention collective de travail.

#### **1. TAUX DE SALAIRE**

##### **A. CONDUCTEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES RÉGULIERS :**

1. Le nombre d'heures payées est le nombre d'heures associées aux circuits prévus en vertu de la programmation hebdomadaire au moment de l'affichage, étant cependant entendu que suite à la demande du salarié qui doit être faite au plus tard le 15 octobre ou au plus tard deux (2) semaines suivant toute modification à la programmation hebdomadaire représentant quarante-cinq (45) minutes de travail ou plus par semaine en cours d'année scolaire, les heures en question feront l'objet d'une révision. Chaque salarié pourra soumettre uniquement une demande à cet égard et toute révision du nombre d'heures, le cas échéant, n'aura aucun effet rétroactif sur les heures travaillées avant la date de ladite demande;
2. Une garantie d'heures hebdomadaire à vingt-cinq (25) heures payées calculées au taux horaire de salaire régulier applicable. Si pour une raison ou pour une autre, le salarié s'absente du travail ou n'effectue pas le travail requis par l'Employeur dans l'accomplissement de sa programmation hebdomadaire complète, cette garantie ne sera pas applicable et le salarié sera rémunéré uniquement pour les heures effectivement travaillées au taux horaire de salaire régulier applicable;
3. Il est entendu que l'employeur aura en toutes circonstances la prérogative d'interchanger les routes dans la préparation de l'affichage en vertu de l'article 19, pour les besoins opérationnels et des fins d'optimisation également, ce qui signifie que les conducteurs pourront être appelés à effectuer des parcours différents le matin et l'après-midi et/ou selon la journée de la semaine. Dans la mesure du possible, l'Employeur tentera de limiter la mixité entre les parcours pour les centres de services scolaires francophones et anglophones. Advenant qu'il soit nécessaire pour l'Employeur de le faire, l'Employeur doit rencontrer préalablement le Syndicat afin de démontrer qu'il n'avait pas d'autre option possible, en prenant en considération les besoins opérationnels et l'optimisation de l'utilisation des ressources humaines et matérielles;
4. Les journées pédagogiques seront payées sur la base du nombre d'heures associées aux circuits pour cette journée;

5. Le taux horaire est déterminé selon le type de véhicule prévu pour la route;

	<b>Gros</b>	<b>Minibus</b>	<b>Berline</b>
Taux horaire 2023-2024 (à compter du 12 février 2024)	<b>24,00 \$</b>	<b>22,00 \$</b>	<b>20,00 \$</b>
Taux horaire 2024-2025 (au 1 <sup>er</sup> juillet 2024)	<b>25,00 \$</b>	<b>23,00 \$</b>	<b>21,00 \$</b>
Taux horaire 2025-2026 (au 1 <sup>er</sup> juillet 2025)	<b>26,00\$</b>	<b>24,00\$</b>	<b>22,00\$</b>

6. L'Employeur s'engage à défrayer les coûts pour l'obtention d'une classe supérieure pour le permis de conduire de tout chauffeur régulier qui en fait la demande et à fournir un autobus adapté à la classe en question pour la pratique.
7. Les taux horaires seront majorés selon l'ancienneté des salariés. Tous les salariés à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la présente Convention collective, sont réputés être au salaire le plus haut de l'échelle, peu importe leur ancienneté :

<b>Ancienneté</b>	<b>% du taux horaire</b>
Moins d'un (1) an	93%
D'un (1) an à deux (2) ans	96%
Plus de deux (2) ans	100%

8. Un nouvel affichage des différentes programmations hebdomadaires en vertu de l'article 19 de la convention collective a été fait le 9 février 2024 préalablement au retour au travail des salariés suite au conflit de travail, de façon à prendre en considération la mise en application le nouveau mode de rémunération.
9. L'année académique ou scolaire est une période de rémunération de deux cent (200) jours. Le salarié sera rémunéré pour les heures affectées à sa programmation hebdomadaire, en vertu de l'article 19, tant qu'il y reste affecté et qu'il l'exécute, selon le calendrier scolaire prévu à cet égard.
10. Les journées supplémentaires au calendrier scolaire de chaque année nécessaires pour atteindre deux-cent (200) jours seront versées en même temps que l'avant-dernière période de paie, à tous les salariés réguliers actifs et à l'emploi depuis le début du calendrier scolaire en cours.

11. Pour plus de clarté, il est entendu que la garantie hebdomadaire à vingt-cinq (25) heures payées et la garantie relative à la rémunération de deux cents (200) jours ne sera pas applicable à l'égard des salariés occasionnels.

A. CONDUCTEURS OCCASIONNELS :

12. Les conducteurs occasionnels seront rémunérés au tarif horaire prévu en vertu de la convention collective, selon ce qui est prévu ci-avant dans le cas des chauffeurs réguliers.

B. VOYAGES SPÉCIAUX, ET PARASCOLAIRES :

13. Trente pour cent (30%) de la valeur du voyage avant les taxes (pour toute la durée de la présente Convention collective).

**2. TARIFS POUR LES FRAIS DE REPAS, D'HÉBERGEMENT ET DE STATIONNEMENT**  
(sur autorisation préalable et présentation des pièces justificatives)

**Repas :** Lorsqu'un salarié est affecté à un voyage spécial ou parascolaire en continu, il a droit à des allocations de repas selon les conditions suivantes:

- a) dîner: 25,00 \$, si le départ s'effectue avant 11 h 00 et le retour après 13 h 00 ;et
- b) souper: 25,00 \$, si le départ s'effectue avant 17 h 00 et le retour au garage après 19 h 00.

**Hébergement:** coût réel (pour toute la durée de la présente Convention collective)

**Stationnement:** coût réel (pour toute la durée de la présente Convention collective)

**3. TAUX HORAIRE NORMAL DE SALAIRE CONVENU ENTRE LES PARTIES**

- a) Le taux horaire normal de salaire applicable est celui prévu ci-avant.
- b) Le taux normal continuera d'être majoré de cinquante pourcent (50%) lorsque les salariés effectuent plus de quarante (40) heures de travail au cours d'une semaine donnée.

**ANNEXE « B »****FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ**

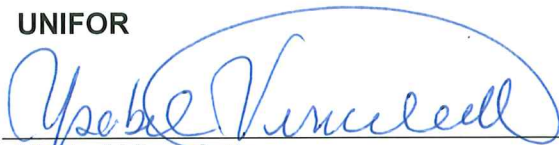
L'Employeur permet aux salariés désirant contribuer au Fonds de solidarité FTQ de le faire par déduction à la source directement sur la paie. Pour ce faire, le salarié qui le désire doit compléter le formulaire prévu à cet effet et le remettre à l'Employeur.

L'Employeur transmet au Fonds de solidarité FTQ les montants ainsi prélevés une fois par mois et remet immédiatement sur la paie du salarié le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ.

**LETTRE D'ENTENTE**

L'Employeur défraie les coûts d'impression de cinquante (50) exemplaires de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Chateauguay CE 19 JOUR DU MOIS D'AVRIL 2024.

**UNIFOR****Ysabel Vincelette****Gaétan Décoste****Mathieu Fortin****Jonathan Blais****RO-BUS INC.****Yanik Bissonnette****Véronique Côte****Ludovic Mouret**