

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**AUTOBUS LONGUEUIL INC.**

**Ci-après appelée « l'Employeur »**

**ET**

**UNIFOR**

**Ci-après appelés « le Syndicat »**



**DIVISION CHAUFFEURS**

**2022 - 2026**

# TABLE DES MATIÈRES

## Pages

Article 1	<b>But de la convention</b> .....	1
Article 2	<b>Reconnaissance syndicale</b> .....	2
Article 3	<b>Droits de l'Employeur</b> .....	3
Article 4	<b>Définition des termes</b> .....	3
Article 5	<b>Prérogatives syndicales</b> .....	6
	5.03 Négociations et comité de relation de travail .....	6
	5.08 Libérations syndicales .....	7
	5.09 Enquête de grief .....	7
	5.10 Rencontre patronale/syndicale .....	7
Article 6	<b>Représentation syndicale</b> .....	8
	6.02 Cotisation syndicale .....	8
	6.03 Congé d'Éducation Payé .....	9
Article 7	<b>Mesures disciplinaires</b> .....	9
	7.01 Délai pour avis disciplinaire .....	9
	7.04 Clause d'amnistie .....	10
	7.06 Rencontre disciplinaire .....	10
	7.09 Suspension pour fin d'enquête .....	10
Article 8	<b>Procédure de grief et d'arbitrage</b> .....	11
	8.04 Délais de grief .....	11
Article 9	<b>Ancienneté</b> .....	13
	9.02 Ancienneté rétroactive .....	13
	9.04 Perte d'ancienneté .....	13
	9.05 Occupation hors de l'unité .....	14
	9.06 Ancienneté préférentielle .....	14
Article 10	<b>Hygiène, santé et sécurité</b> .....	15
	10.04 Comité santé/sécurité .....	15
	10.05 Salle des chauffeurs .....	17
	10.09 Victime d'agression .....	18
	10.10 Retrait préventif .....	18
Article 11	<b>Salaires et versements périodiques</b> .....	18
	11.05 Talon de paie .....	19
Article 12	<b>Semaine de travail</b> .....	19
	12.03 Journées garanties .....	20
	12.04 Modification des heures d'entrée et de sortie .....	21
	12.05 Entretien du véhicule .....	22

	12.07 Prolongation de la journée de travail .....	22
	12.09 Retour d'un élève .....	22
Article 13	<b>Temps supplémentaire</b> .....	23
Article 14	<b>Affichage et procédure de déplacement</b> .....	23
	14.01 Affichage général .....	23
	14.02 Choix de l'assignation "Booking".....	23
	14.06 Modification de l'assignation.....	24
	14.07 Nouveau circuit libre .....	24
	14.08 Changement de l'assignation (100 minutes).....	25
	14.09 Consolidation de l'assignation (150 minutes).....	25
	14.10 Déplacement suite à un changement d'assignation .....	25
	14.11 Abolition d'une assignation .....	25
	14.12 Mise à pied et rappel .....	25
	14.15 Assignation temporairement vacante ou de façon permanente .....	26
	14.16 Contenu d'un affichage.....	27
Article 15	<b>Distribution des voyages et rémunération</b> .....	27
	15.02 Non éligible pour accomplir un voyage .....	28
	15.05 Annulation .....	29
	15.07 Voyages pendant la période estivale .....	29
Article 16	<b>Dispositions générales</b> .....	30
	16.01 Annexes et lettres d'entente .....	30
	16.03 Accidents pertes ou dommages.....	30
	16.04 Examen médical.....	30
	16.06 Tenue vestimentaire et apparence .....	31
	16.07 Congé sans solde.....	31
	16.08 congédiement administratif.....	32
	16.09 Certificat médical.....	32
	16.10 Formation .....	32
	16.12 Antécédents judiciaires.....	33
	16.13 Fermeture des opérations.....	33
	16.14 Panne d'autobus .....	33
Article 17	<b>Congé annuel payé (vacances)</b> .....	33
	17.05 Vacances accordées pendant l'année scolaire .....	34
Article 18	<b>Congés fériés</b> .....	34
Article 19	<b>Congés sociaux</b> .....	35
	19.04 Journées personnelles .....	36
Article 20	<b>Droits parentaux</b> .....	37
Article 21	<b>Durée de la convention collective</b> .....	38
	<b>Signature de la convention collective</b> .....	40

Annexe A .....	41
Article 1 - Salaire .....	41
Article 2 - Voyage parascolaire et voyage nolisé .....	42
Article 3 – Taux horaire normal de salaire .....	42
Article 4 – Mode de rémunération pour assignation surnuméraire .....	42
Annexe B <b>Dispositions pour les salariés occasionnels</b> .....	44
Annexe C <b>Avance salariale lors d’une absence pour accident de travail</b> .....	46
<b>Lettres d’entente</b> .....	47
Lettre d’entente # 1 Démarrage par temps froid .....	47
Lettre d’entente # 2 Pratique passée pour la distribution des autobus .....	47
Lettre d’entente # 3 Pratique passée de la liste d’ancienneté (voyage et circuit) .....	47
Lettre d’entente # 4 Contribution au fonds de solidarité FTQ .....	47
Lettre d’entente # 5 Distribution des conventions collectives .....	47

## **ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'établir une méthode pour régler tout grief qui pourrait surgir de temps à autre et d'élaborer les conditions d'emploi, tel que stipulé ci-après, devant régir l'Employeur et les salariés.
- 1.02 Dans le but de maintenir de bonnes relations et dans l'intérêt des deux (2) parties, les représentants autorisés de l'Employeur et du Syndicat acceptent de se rencontrer durant la durée de cette convention collective dans le but de discuter des griefs ou mécontentes découlant de l'interprétation des présentes ou de conclure, s'il y a lieu toute lettre d'entente qui devra être ratifiée par les signataires de la présente convention ou leurs successeurs pour en faire partie intégrante.
- 1.03 **Aucune intimidation, menace, coercition, ni discrimination ne peuvent être exercée, ni tentée par l'Employeur ou le Syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au Syndicat, de sa fonction de délégué, de dirigeant, de membre du comité syndical, de sa participation aux activités syndicales, du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de 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.**

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les dispositions de la convention collective est réputée non-discriminatoire.

- 1.04 Tout type de harcèlement ou de violence qui peut atteindre l'intégrité **psychique** ou physique d'une personne n'est pas permis. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas tolérer cette pratique **De plus, l'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.**

Pour l'application du présent article, 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 si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

- 1.05** Le français étant la langue officielle du Québec, elle est donc la langue d'usage et utilisée au travail, l'Employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

L'Employeur ne peut congédier, mettre à pied, rétrograder ou déplacer un salarié pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance d'une autre langue.

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 2.01** L'Employeur reconnaît que le « Syndicat », est le seul agent négociateur des rapports collectifs de travail des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail de la Province du Québec en faveur du Syndicat pour représenter : « Tous les salariés, chauffeurs d'autobus scolaires à l'emploi d'Autobus Longueuil Inc. au sens du Code du travail à l'exception des superviseurs, des répartiteurs et des employés de bureau ».

## **ARTICLE 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR**

- 3.01** L'Employeur possède exclusivement tous les droits et privilèges d'administrer et de diriger efficacement ses opérations présentes et futures, sauf si ces droits et privilèges sont limités par une disposition de la présente convention.
- 3.02** Aucun employé ne doit effectuer le travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation, sauf en cas d'entraînement, lors d'une situation d'urgence ou dans des circonstances particulières lorsque le personnel requis n'est pas disponible.

Il est de plus convenu qu'aucun employé de garage ne peut accomplir de tâches couvertes par le certificat d'accréditation sauf dans le cas d'urgence où la sécurité des salariés ou les biens de l'Employeur sont en péril ainsi que dans les cas de conduite de véhicules aux fins de remplacement de véhicule ou pour raison de réparation ou service.

## **ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES**

4.01 À moins que le contexte de l'article ne s'y oppose, les parties conviennent qu'aux fins d'application des dispositions de la présente convention, le genre masculin **est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte et d'en faciliter la lecture**, il comprend le genre féminin **et tout autre genre, il n'y a aucune intention discriminatoire**. De plus le singulier comprend le pluriel et le pluriel comprend le singulier.

4.02 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, les personnes salariées n'appartiennent qu'à l'une ou l'autre des catégories suivantes :

a) Salarié régulier

Désigne tout salarié qui a complété sa période de probation et qui détient une assignation régulière.

b) Salarié en période de probation

Désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation de quarante (40) jours travaillés, détenant une assignation régulière.

c) Salarié occasionnel

Désigne tout salarié embauché pour remplacer tout autre salarié absent ou non disponible ou pour pallier un surcroît temporaire de travail. Les salariés occasionnels ne peuvent être considérés comme l'un ou l'autre des salariés mentionnés en 4.02 a) et b) qui précèdent et conséquemment, n'acquièrent aucun droit d'ancienneté au sens de l'article 9 des présentes tant qu'ils sont à l'emploi de l'Employeur à titre de salariés occasionnels.

Toutefois, dans le cas de priorité d'emploi pour un guide hebdomadaire vacant de façon permanente ou d'un nouveau guide hebdomadaire laissé libre, les parties conviennent qu'une ancienneté relative leur est reconnue à ces fins et elle ne prévaut qu'entre les salariés occasionnels. Cette ancienneté relative se définit à partir de leur dernière date d'embauche comme salarié occasionnel.

4.03 Aux fins d'application des dispositions prévues dans la présente convention, les mots ou expressions suivantes signifient :

a) Syndicat

Unifor.

i. **Représentant interne** : désigne un représentant syndical d'Unifor à l'intérieur de l'unité de l'accréditation;

ii. **Représentant externe** : désigne un représentant syndical d'Unifor à l'extérieur de l'unité d'accréditation;

b) Employeur

Autobus Longueuil Inc.

c) Salarié

Désigne l'un ou l'autre des salariés couverts par le certificat d'accréditation.

d) Assignment régulière

Constitue les heures de travail quotidiennes à l'intérieur desquelles un salarié exécute ses étapes de travail définies **selon ses circuits**.

e) Assignment surnuméraire

Désigne une assignment quotidienne ouverte (sans contenu spécifique de travail) à l'intérieur de laquelle un salarié régulier peut être affecté aux différents services opérés par l'Employeur en tenant compte des besoins et exigences desdits services, tel que défini à l'annexe "A" **article 4**.

f) Guide hebdomadaire

Désigne l'ensemble des assignments régulières et les assignments surnuméraires, **incluant l'horaire**, comprises dans une semaine de travail.

g) Étape de transport scolaire

Désigne une affectation de travail renfermant une ou plusieurs routes pour effectuer :

- Soit l'entrée des élèves le matin ;
- Soit la sortie des élèves l'après-midi.

h) Circuit

Désigne une entrée ou une sortie des élèves effectuées avec ou sans transfert dans une ou plusieurs écoles.

i) Voyages parascolaires

Voyage dont les départs s'effectuent entre 7 h et 17 h du lundi au vendredi durant l'année académique, et ce, peu importe l'endroit de destination, soit dans et/ou hors des villes du territoire de la commission scolaire.

j) Voyages nolisés

Tout voyage à l'exception d'un voyage parascolaire ou d'un circuit régulier.

k) Autobus tardif (late bus)

Désigne le transport des étudiants de l'école au domicile qui sont demeurés à l'école pour des activités en dehors des heures régulières de cours, dont le transport fait déjà partie ou non d'un guide hebdomadaire.

l) Transport d'autobus

Pendant l'année scolaire, lorsque l'Employeur désire faire transporter des autobus scolaires, il l'effectuera de la façon suivante :

1. En l'offrant au salarié attiré au véhicule ;
2. En l'offrant par ancienneté.

Pendant la saison estivale, lorsque l'Employeur désire faire transporter des autobus scolaires, il l'effectuera en rotation en débutant par ancienneté sur la liste de disponibilité prévue à cet effet.

Le salarié désigné devra pouvoir effectuer le transfert dans les délais prévus et sera rémunéré selon l'annexe A de la présente.

Si aucun salarié n'est disponible pour effectuer le transport, l'Employeur pourra le faire effectuer par un salarié exclu de l'unité d'accréditation.

## **ARTICLE 5 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

5.01 L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer des représentants syndicaux pour représenter les salariés dans l'application de la convention collective de travail.

5.02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom de tous les représentants syndicaux et de tout changement subséquent, s'il y a lieu. Il ne sera pas demandé à l'Employeur de reconnaître tout délégué syndical jusqu'à ce que tel avis ait été reçu par lettre recommandée ou par télécopieur ou par courriel.

### 5.03 Négociations

Les délégués syndicaux et les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire à l'occasion des négociations de la convention collective de travail, peuvent après en avoir avisé leur chef immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise.

L'Employeur consent à payer le salaire régulier des délégués syndicaux désignés par le Syndicat à l'occasion de la négociation en vue du renouvellement de la présente convention collective. Le nombre maximum de représentants du comité de négociation est deux (2).

#### Comité de relations de travail

Lors des réunions des comités conjoints et de rencontres patronales-syndicales prévues à la présente convention, les délégués syndicaux, maximum deux (2), s'ils étaient cédulés pour travailler lors de la journée en question, seront libérés de leur travail, sans perte de salaire régulier et advenant le cas où la réunion excède les heures régulières de travail ils seront rémunérés au taux horaire prévu à la convention collective pour les heures excédant leurs heures régulières.

5.04 Un représentant du Syndicat est autorisé à entrer sur les lieux de l'Employeur afin de s'assurer de l'administration de cette convention pourvu qu'il en avise, vingt-quatre (24) heures au préalable, le représentant de l'Employeur et pourvu que cela n'affecte pas les opérations. Les représentants extérieurs du Syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de l'Employeur.

5.05 Si l'Employeur suspend ou congédie un représentant syndical, **il** convient d'en aviser le Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures suivantes par **écrit**, excluant les samedis, dimanches et congés fériés.

5.06 Les griefs seront procédés durant les heures normales d'affaires. Les représentants syndicaux seront rémunérés au taux horaire applicable prévu à la convention collective.

5.07 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.

#### 5.08 Libérations syndicales

Un maximum de trois (3) représentants et/ou salariés autorisés du Syndicat peuvent, après avis écrit donné à l'Employeur par la section locale normalement dans un délai d'une semaine, s'absenter sans solde pour participer à des congrès syndicaux et à des cours syndicaux ou toute autre rencontre avec le Syndicat.

Les représentants et/ou salariés libérés par le Syndicat reçoivent leurs salaires par l'Employeur et le Syndicat lui rembourse les sommes versées sur présentation d'une facture (incluant les bénéfices marginaux 23%).

#### 5.09 Enquête de grief

L'Employeur reconnaît aux représentants syndicaux, après avoir reçu l'approbation de l'Employeur, le droit de faire les enquêtes nécessaires lorsqu'il y a matière à grief et de participer à la procédure de grief et d'arbitrage à toutes les étapes durant les heures normales de travail sans perte de salaire régulier. Cependant, le fait de s'adonner à de telles activités ne doit pas, en aucun temps, nuire à l'accomplissement de leur travail et/ou de celui des salariés concernés par un grief. Cette disposition s'applique également aux substituts en cas d'incapacité d'agir des représentants syndicaux.

De plus, si le représentant syndical, après avoir reçu l'approbation de l'Employeur, **fait** les enquêtes nécessaires lorsqu'il y a matière à grief et **participe** à la procédure de grief et d'arbitrage à toutes les étapes, en dehors des heures normales de son assignation, ce dernier **est** rémunéré et cette disposition s'applique également aux substituts en cas d'incapacité d'agir des représentants syndicaux.

#### 5.10 Rencontre patronale/syndicale

Dans l'application de la présente convention collective, lorsque les parties conviennent de se rencontrer aux fins de discussion de griefs ou de problèmes liés à l'application ou l'interprétation de ladite convention collective, les représentants syndicaux **peuvent** s'absenter de leur travail, s'il y a lieu, pour la période de temps requise, sans perte de salaire régulier.

De plus, si les parties conviennent de se rencontrer aux fins de discussion de griefs ou de problèmes liés à l'application ou l'interprétation de ladite convention collective, **en dehors des heures normales de l'assignation des représentants syndicaux, ces derniers sont rémunérés** et cette disposition s'applique également aux substituts en cas d'incapacité d'agir des représentants syndicaux.

#### 5.11 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat un tableau d'affichage muni d'une serrure dans un endroit convenu entre les parties.

## **ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

6.01 Tous les nouveaux salariés devront comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la date de leur embauche, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.

### 6.02 Cotisation syndicale

a) Par les présentes, l'Employeur s'engage à déduire chaque semaine de la paie de chaque salarié régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale établie par le Syndicat et dans les cas des nouveaux salariés, un droit d'entrée établi aussi par le Syndicat, et à remettre le total de ces déductions par chèque, avant le quinzième (15<sup>ème</sup>) jour du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites, au secrétaire-financier de la section locale. L'Employeur fournira mensuellement au comité syndical et au secrétaire financier de la section locale une liste d'ancienneté comprenant les points suivants:

- Le nom et prénom du salarié
- L'adresse complète du salarié
- Le numéro de téléphone
- La date d'ancienneté
- L'occupation du salarié
- Le statut du salarié
- Le taux horaire de salaire
- Le nombre d'heures sur lesquelles les cotisations syndicales ont été calculées
- La somme mensuelle des cotisations syndicales déduites du salarié
- Le mois pour lequel les cotisations ont été prélevées
- Si aucun prélèvement n'est effectué pour un salarié, les raisons le justifiant
- Les noms de tous les salariés actifs et inactifs
- La personne ressource de l'Employeur et ses coordonnées

b) De plus, lors des cas où le salarié quitte l'unité de négociation et/ou l'Employeur, ce dernier prélève sur la dernière paie du salarié concerné ou sur sa paie de vacances un montant égal à la totalité de la (des) cotisation(s) syndicale(s) due(s). L'Employeur avise aussitôt que possible le Syndicat du départ de tout salarié de l'unité de négociation.

- c) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et relevé 1, le tout conformément aux différents règlements **des agences impliquées**.

#### 6.03 Congé d'Éducation Payé

L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale un montant de **mille trois cents dollars (1300 \$)** dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement ont pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales. Ladite somme **est** versée annuellement le 15 décembre à une caisse en fiducie établie par Unifor et elle **est** envoyée par l'Employeur à l'adresse suivante :

**Bureau national d'Unifor  
115 chemin Gordon Baker  
Toronto (Ontario) M2H 0A8**

Les chèques **sont** libellés à l'ordre de : Caisse de formation des dirigeants d'Unifor, et une copie de cet envoi **est** remise au comité syndical.

L'Employeur convient en outre qu'elle **accorde** aux membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé, non payé, pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les salariés ayant obtenu ce congé **continuent** d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé tel que stipulé à l'article 5.08.

## **ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES**

#### 7.01 Délai pour avis disciplinaire

Dans le cadre d'un acte posé par un salarié régulier entraînant une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur convient d'informer ledit salarié en lui remettant à l'intérieur de quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits, un avis écrit à ce sujet indiquant entre autres, la ou les raisons de ladite mesure. Cette mesure doit être remise pour cause juste et suffisante. Copie de cet avis est également remise à la personne représentante du Syndicat.

7.02 Tout salarié régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

7.03 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur durant les heures régulières d'affaires, de consulter son dossier disciplinaire. Il peut être accompagné d'une personne représentante du Syndicat.

7.04 Clause d'amnistie

Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois de son émission.

7.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

7.06 Rencontre disciplinaire

Dans le cas où l'Employeur, par ses personnes représentantes autorisées, **décide** de convoquer un salarié régulier aux fins de remise ou d'application de mesure disciplinaire, celui-ci est informé, **par écrit**, au préalable de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. Lors de la rencontre, ledit salarié doit être accompagné d'au moins une personne représentante du Syndicat. Malgré ce qui précède, un salarié peut refuser la présence d'une personne représentante du Syndicat, mais doit y renoncer par écrit, dont une copie **est** remise au représentant. Il est convenu que le Syndicat doit être informé au préalable de toute rencontre de nature disciplinaire avec un salarié.

7.07 Toute rencontre disciplinaire avec un salarié **est faite** sur les heures régulières d'affaires et ledit salarié **est** rémunéré au taux horaire applicable prévu à la convention collective. Il en est de même pour la ou les personnes représentantes du Syndicat qui accompagnent ledit salarié.

Ledit salarié **est** rencontré immédiatement avant ou immédiatement après son assignation dans la mesure du possible et le représentant syndical **et le salarié sont rémunérés** du début de la rencontre jusqu'au début de **leurs assignations** ou de la fin de **leurs assignations** jusqu'à la fin de la rencontre le cas échéant.

7.08 L'Employeur reconnaît que tout congédiement dit administratif au lieu de disciplinaire est traité de la même façon qu'un congédiement disciplinaire.

7.09 Suspension pour fin d'enquête

Lorsqu'un salarié est suspendu **pour fin** d'enquête exigée par une tierce partie tel que **le Centre de services scolaire**, l'école ou un parent, **ledit salarié ne subit** pas de perte de salaire régulier durant la durée complète de l'enquête, pour une période maximale de deux (2) semaines. **Cependant, ledit salarié n'est pas rémunéré pour la durée de l'enquête lorsqu'elle est nécessaire suite à une plainte provenant d'un autre salarié.**

7.10 Aucun préjudice ou mesure disciplinaire ne sera imposé à un salarié en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de l'Employeur, à moins qu'il n'ait fait preuve de négligence dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

- 8.01 Dans les présentes, le mot "grief" signifie toute plainte ou mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 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 Délais de grief
- a) Tout grief est soumis par écrit à l'Employeur par le salarié concerné ou par une personne représentante du Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits qui y ont donné lieu.
- b) Si, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception du grief par l'Employeur, ce dernier ne rend pas de décision ou si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 8.10.
- 8.05 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou harcelé par le fait d'avoir logé ou d'être impliqué dans un grief.
- 8.06 Les délais prévus aux articles 8.04 et 8.10 de la présente procédure des griefs et d'arbitrage sont de rigueur, **si le Syndicat ne respecte pas les délais prévus, le grief n'est pas recevable et si l'Employeur ne rend pas sa décision dans le temps prévu, le grief est automatiquement accueilli et l'Employeur doit se conformer aux dispositions qui y sont réclamées.** Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, déroger à la présente procédure. Cependant, il est convenu que les délais sont suspendus durant **la période estivale**, la période de congé des fêtes de Noël et durant la semaine de relâche scolaire.
- 8.07 Il est convenu qu'à la demande d'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors de l'étape prévue par la procédure des griefs et qui est soumis à l'arbitrage pourra faire l'objet de discussion entre les représentants des parties.

Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime, de régler le cas et d'éviter le recours à l'arbitrage et, par le fait même, d'encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale des griefs et d'arbitrage.

- 8.08 Un salarié en période de probation 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'un salarié en période de probation et ce congédiement ne peut pas faire l'objet d'un grief, ni être soumis à l'arbitrage, **sauf pour un des motifs prévus par la loi ou la charte.**
- 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 trente (30) jours civils de l'expiration du délai prévu à l'article 8.04 b), le Syndicat avise l'Employeur par écrit qu'il soumet le grief à l'arbitrage.
  - b) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. À défaut d'entente, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, le Syndicat ou l'Employeur demande au ministre du Travail de procéder à la nomination.
- 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 juste dans les circonstances, ainsi que décider de toute indemnité laquelle, ne doit dépasser la totalité du salaire perdu, mais doit tenir compte de tout salaire reçu par le salarié 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 sauf pour les recours en évocation.
- 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 appelés.

## **ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ**

9.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour l'Employeur de tout salarié régulier régie par les présentes.

### 9.02 Ancienneté rétroactive

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé sa période de probation et elle est rétroactive à la date à laquelle le salarié a débuté son emploi.

Lorsqu'il y a embauche, advenant le cas où plus d'une personne serait embauchée la même journée, un tirage au sort déterminera leurs anciennetés relatives, le tout en présence d'une personne représentante de l'Employeur ainsi que d'une personne représentante du Syndicat, à une date convenue entre les deux parties et fixée dans la semaine suivant l'embauche.

Dans le cas où plus d'une personne obtient le statut de salarié régulier la même journée, c'est l'ancienneté relative qui déterminera l'ordre de leurs anciennetés respectives.

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un salarié régulier détenant une assignation régulière décide de son propre gré de retourner occasionnel, son ancienneté est maintenue en tant qu'ancienneté relative de salarié occasionnel, cependant si ledit salarié décide de son propre gré de reprendre un guide hebdomadaire vacant de façon permanente son ancienneté débutera à la date de début de ladite assignation.

9.03 Lors d'absences prévues à la présente convention ou durant une période de mise à pied, tant qu'un salarié régulier ne perd pas son ancienneté selon les dispositions mentionnées aux présentes, il continue à l'accumuler, sauf lorsqu'il en est autrement prévu.

### 9.04 Perte d'ancienneté

Un salarié régulier perd son ancienneté et son emploi est terminé dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) il quitte volontairement son emploi ;
- b) il est congédié pour cause juste et suffisante ;
- c) il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ;
- d) il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, **pour des raisons personnelles ou professionnelles**, pour une période excédant trente-six (36) mois;

- e) à la suite d'une mise à pied, il fait défaut de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail expédié par courrier enregistré ou recommandé ou par messenger à sa dernière adresse connue de l'Employeur; une copie d'un tel avis est remise à la personne représentante du Syndicat. Si le salarié est dans l'incapacité physique (dont la preuve lui incombe) de se présenter au travail dans ce délai, il doit immédiatement en aviser l'Employeur par écrit ;
- f) si un salarié est absent de son travail, sans autorisation ou motifs raisonnables dont la preuve lui incombe pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
- g) s'il voit son permis de conduire révoqué ou suspendu pour douze (12) mois et plus. **Si la révocation ou la suspension du permis est causée en raison d'un problème de santé, cette disposition ne s'applique pas;**
- h) s'il perd la classe requise pour la conduite d'un autobus ;
- i) si un salarié perd son permis de conduire dans l'exercice de ses fonctions ;
- j) si un salarié est reconnu coupable de facultés affaiblies dans l'exercice de ses fonctions (tolérance 0).

#### 9.05 Occupation hors de l'unité d'accréditation

- a) Si un salarié est promu à une fonction hors de l'unité de négociation, il continue à accumuler son ancienneté pendant une période maximale de trois (3) mois cumulatifs. Toutefois, à l'expiration de ladite période, ce salarié ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté.
- b) Cependant, le salarié peut, à l'intérieur de la période de trois (3) mois précitée, revenir au poste qu'il détenait avant sa promotion, et ce, avec tous ses droits et privilèges.
- c) Si le salarié revient à son poste à l'intérieur de la période de trois (3) mois précitée, l'Employeur prélève sur le salaire du salarié concerné, un montant équivalent à la cotisation syndicale qu'il aurait payée durant ladite période en fonction du salaire de base qu'il touchait immédiatement avant sa promotion.

#### 9.06 Ancienneté préférentielle

Les représentants syndicaux seront considérés comme les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'unité de négociation, mais seulement dans le cas de mise à pied, pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises pour accomplir le travail.

- 9.07 Pour faciliter l'administration des statuts de salarié régulier et occasionnel, l'Employeur maintient une liste de salariés occasionnels indiquant notamment leur dernière date d'embauche comme occasionnel.

## **ARTICLE 10 - HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 10.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés et tout salarié doit aviser l'Employeur de toute situation qu'il juge dangereuse pour sa sécurité et sa santé.
- 10.02 L'Employeur reconnaît qu'il est de son devoir de mettre à la disposition des salariés de l'équipement qui soit dans le meilleur état possible, qui soit en condition sûre d'opération et qui soit muni d'appareils de sécurité requis par la Loi selon les normes. Le maintien de l'équipement en bonne condition d'opération constitue la responsabilité de l'Employeur. Les salariés doivent opérer l'équipement avec le maximum de précaution.
- 10.03 Il est du devoir du salarié d'aviser par écrit, sur une formule préparée par l'Employeur à cet effet, dans les plus brefs délais possible, la personne désignée par l'Employeur de toute défectuosité de l'équipement qu'il opère, au meilleur de sa connaissance.
- 10.04 Comité santé/sécurité

- a) Les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité au travail composé d'un (1) **représentant à la prévention**, nommé par le Syndicat et d'un (1) membre nommé par l'Employeur. Le comité se rencontrera au minimum **trois (3) fois par année**. Lors de ces rencontres, le représentant des salariés est libéré de son travail régulier pour le temps nécessaire et requis à la tenue de la rencontre, et ce, sans perte de salaire régulier.

Les parties peuvent toutefois convenir par écrit de se rencontrer à tout moment, si nécessaire. Les rencontres prévues doivent avoir lieu sur les heures régulières d'affaires et dans ce cas, le représentant des salariés est rémunéré au taux horaire prévu à la convention collective.

Le président du Syndicat peut se joindre au membre nommé par le Syndicat aux dites réunions sans perte de salaire régulier.

- b) Le membre représentant des salariés sur le comité en Santé et Sécurité du travail peut être libéré de son travail le temps nécessaire **pour recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident, accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection, intervenir dans les cas où le salarié exerce son droit de refus. L'Employeur ne peut donc pas refuser que le représentant à la prévention interrompe son travail pour s'occuper des tâches liées à ces trois fonctions.**

Lorsqu'il exerce ses fonctions, le représentant en santé et en sécurité peut s'absenter de son travail pour une durée déterminée par entente entre les membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement. S'il n'y a pas d'entente, le temps minimal consacré par le représentant en santé et en sécurité à ses fonctions est déterminé chaque trimestre par le nombre de salariés de l'établissement :

- de 20 à 50 salariés : 9 h 45 minutes
- de 51 à 100 salariés : 19 h 30 minutes
- de 101 à 200 salariés : 32 h 30 minutes
- de 201 à 300 salariés : 48 h 45 minutes
- de 301 à 400 salariés : 58 h 30 minutes
- de 401 à 500 salariés : 68 h 15 minutes
- plus de 500 salariés : 68 h 15 minutes. Pour chaque tranche additionnelle de 100 salariés, 13 h sont ajoutées à la durée.

Le représentant doit aviser son supérieur immédiat, ou son Employeur, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions. Il est considéré au travail lorsqu'il exerce ses fonctions de représentant en santé et en sécurité, dont la liste est jointe :

1. procéder à l'inspection des lieux;
2. recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements;
3. identifier les situations pouvant être source de danger;
4. émettre des recommandations au comité paritaire en SST ou à défaut, aux salariés ou à leur association accréditée et à l'Employeur;

5. **assister les salariés dans l'exercice de leurs droits;**
  6. **accompagner l'inspecteur de la CNESST ;**
  7. **intervenir au moment d'un droit de refus;**
  8. **porter plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ;**
  9. **participer à l'identification et à l'évaluation des risques dans le milieu de travail concernant les postes de travail et le travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.**
- c) Le représentant en santé et sécurité du Syndicat est autorisé à assister un salarié qui a subi une lésion professionnelle afin de compléter les formulaires pour son dossier CNESST. Le représentant en santé et sécurité est rémunéré pendant ladite rencontre avec le salarié.
- d) **Concernant les chauffeurs, le représentant en santé et sécurité peut exécuter les tâches prévues au présent article en dehors de ses heures régulières de son assignation, après entente entre les parties, il est alors rémunéré pour lesdites heures effectués.**

#### 10.05 Salle des chauffeurs

L'Employeur fournira aux salariés une salle de chauffeurs munie de toilettes séparées pour les hommes et les femmes.

- 10.06 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées à l'occasion ou par le fait de son travail, le salarié qui est incapable de remplir temporairement sa fonction est assujettie aux dispositions de la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- 10.07 Lorsqu'il est établi que le salarié souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, il reçoit de la Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail les prestations et autres compensations pour une telle incapacité.
- 10.08 a) Pourvu que la chose soit physiquement possible, le salarié accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

- b) Le salarié blessé ou malade dans l'exercice de ses fonctions a droit, en tout temps, au service d'un médecin; à défaut, le salarié est transporté immédiatement à l'hôpital en ambulance si nécessaire, aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de salaire pour la journée où survient l'accident.
- c) Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle pour laquelle la CNESST accepte la réclamation, l'Employeur accepte de lui avancer, le cas échéant, l'équivalent des indemnités hebdomadaires qu'il doit recevoir de la CNESST pour une période n'excédant pas six (6) semaines à la suite des semaines où l'Employeur est tenu de faire une telle avance en vertu de ladite loi.

Dans un tel cas, le salarié s'engage à signer la formule de cession de créances usuelle prévue à l'annexe "C" et s'engage à rembourser la totalité des argents qui lui ont été ainsi avancés par l'Employeur dès qu'il reçoit l'indemnité de la CNESST.

#### 10.09 Victime d'agression

Si un chauffeur prétend être victime d'une agression quelconque, ledit chauffeur est immédiatement pris en charge avec solde par l'Employeur, qui l'accompagne à l'hôpital si nécessaire, et qu'il le supporte pour compléter les dépositions nécessaires avec les autorités compétentes.

#### 10.10 Retrait préventif

**Dès qu'une salariée est informée qu'elle est enceinte, cette dernière bénéficie automatiquement du retrait préventif.**

### **ARTICLE 11 - SALAIRES ET VERSEMENTS PÉRIODIQUES**

11.01 Les divers taux de salaires applicables pendant la durée de la présente convention collective apparaissent à l'Annexe A des présentes.

11.02 La paie est déposée dans le compte de banque du salarié par la procédure de dépôt automatique tous les jeudis, et ce, pour le travail effectué la semaine précédente.

Les sommes d'argent manquantes seront payées lors de la prochaine période de paie.

11.03 Aux fins de comptabilisation de la paie d'un salarié, la semaine de travail débute le dimanche et se termine le samedi.

11.04 Si un jeudi coïncide avec un jour de congé férié prévu aux présentes, la paie des salariés est remise le jour ouvrable précédent.

#### 11.05 Talon de paie

L'Employeur doit fournir au salarié avec sa paie, les détails suivants :

- Les noms et numéros du salarié ;
- Le salaire brut ;
- Le salaire de base ;
- La fin de la période de paie ;
- Les déductions syndicales et autres ;
- Le salaire net ;
- Le montant sur les heures supplémentaires et/ou voyages effectués ;
- Le nombre d'heures excédentaires travaillées ;
- Les heures utilisées pour les congés personnels ;
- Les jours de décès utilisés, si possible ;
- Le cumulatif de chacun de ces items pour l'année en cours.

L'Employeur fournit sur les lieux du travail un ordinateur et une imprimante aux salariés pour avoir accès à leur relevé de paie, cependant si un salarié désire obtenir son relevé en format papier l'Employeur lui fournira. Il est cependant convenu que l'Employeur encouragera les salariés à utiliser l'ordinateur.

11.06 En cas de départ d'un salarié incluant pour raison de mise à pied, toute somme due à l'Employeur pourra être déduite à même les argents que l'Employeur doit au salarié, tels que vacances ou autres.

11.07 Le salarié autorise l'Employeur à prélever directement sur son salaire toute somme due et/ou toute somme qui lui a été versée en trop, après en avoir avisé le salarié par écrit. Dans un tel cas, le remboursement dudit montant pourra faire l'objet de discussion quant aux modalités de remboursement.

### **ARTICLE 12 - SEMAINE DE TRAVAIL**

12.01 Sous réserve des dispositions prévues aux présentes, les assignations et guides hebdomadaires requis par l'Employeur sont établis en fonction des besoins et exigences du service.

12.02 La semaine régulière de travail des salariés affectés à un guide hebdomadaire est répartie sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi. Les salariés ont droit à une période de repos hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs.

### 12.03 Journées garanties

- a) Les heures de la journée régulière de travail sont celles prévues ou déterminées à l'assignation conformément aux présentes. Elles comprennent le cas échéant, toute période de temps nécessaires pour l'accomplissement des diverses tâches requises par l'Employeur et reliées à la fonction de chauffeur d'autobus telles que vérification du véhicule, compilation, rédaction, manutention et contrôle de rapports, billets ou autre de même nature.
- b) L'année académique est une période de rémunération de deux cents (200) jours. Le salarié **est** rémunéré au taux de son assignation tel que déterminé à l'annexe A.

En début de chacune des années scolaires prévues par la présente convention, le Syndicat et l'Employeur **déterminent** la constitution des journées garanties. Celles-ci sont déterminées par les journées travaillées prévues au calendrier scolaire, des trois (3) ou quatre (4) journées fériées applicables et des journées pédagogiques jusqu'à concurrence de deux cents (200) jours.

**Au début de chaque année scolaire, le salarié régulier à l'emploi depuis au moins une (1) année reçoit la rémunération associée à ces journées garanties sur la première paie de ladite année scolaire. Le salarié régulier ayant moins d'une (1) année d'ancienneté reçoit la rémunération associée à ces journées garanties à la fin de ladite année scolaire sur la deuxième paie du mois de juin.**

**L'Employeur et le Syndicat se rencontrent dans la semaine précédant le choix de l'assignation "Booking" afin de déterminer la constitution des journées garanties, le représentant du Syndicat est rémunéré pour ladite rencontre, et ce, afin que l'Employeur remette le calendrier scolaire indiquant la date de début des 200 jours garanties, tel que convenue entre les parties, à tous les salariés lors dudit choix d'assignation "booking".**

- c) Pour avoir droit aux journées garanties, **le salarié doit :**
- Avoir le statut de **salarié régulier**, ou détenir une assignation régulière suite à un affichage ; par contre, lorsqu'un salarié occasionnel travaille sur une assignation non vacante, il aura droit durant cette période de remplacement aux congés fériés et/ou pédagogiques applicables, pourvu que le salarié régulier n'y a pas droit ;

- Lorsqu'un salarié occasionnel obtient une assignation vacante, suite à un affichage, les jours qu'il a effectivement travaillés comme occasionnel lui sont crédités aux fins de calcul de sa période de probation. Ainsi, s'il a quarante (40) jours travaillés ou plus comme occasionnel, il prend alors le statut de salarié régulier et son ancienneté au sens de l'article 9 des présentes s'acquiert à compter de la date effective de son premier jour de travail **sur ladite assignation régulière.**
  - S'il n'a pas complété quarante (40) jours travaillés comme salarié occasionnel, il prend alors le statut de salarié en probation, en tenant compte du nombre de jours travaillés comme salarié occasionnel. À l'expiration de sa période de probation, il obtient son statut de salarié régulier, son ancienneté au sens de l'article 9 des présentes s'acquiert et est rétroactive à compter de la date effective de son premier jour de travail **sur ladite assignation régulière.**
  - Être à l'emploi ;
  - Ne pas s'être absenté pour des congés à long terme tels que congés sans solde ou vacances non autorisées par l'Employeur ou non justifiés par un billet de médecin.
- d) Le salarié qui quitte l'organisation perd ses garanties.
- e) Les journées travaillées, fériées, pédagogiques et planifiées comme prévu à l'article 12.03 b) sont payées selon les dispositions de l'article 11.

#### 12.04 Modification des heures d'entrée et de sortie

Si les heures d'entrée et de sortie des écoles maternelles, polyvalentes et autres institutions scolaires sont modifiées par la direction **du Centre de services scolaire**, les salariés desservant habituellement ces écoles, **doivent** alors se soumettre à de tels changements et modifications d'horaires sans pour autant que cela soit considéré comme une nouvelle étape, ou du temps supplémentaire, etc.

Cependant, pour tout changement d'horaire, relié à une fermeture d'école ou à un événement similaire, **une entrée tardive** ou à une sortie hâtive, occasionnant un surcroît de travail à certains salariés, ceux-ci **sont** payés au taux horaire prévu à l'annexe A, article 3 de la convention collective.

Quant aux autobus tardifs (*late bus*), ils **sont** payés au taux horaire prévu à l'annexe A – article 3 de la convention collective, avec un minimum d'une (1) heure pour cet ajout.

#### 12.05 Entretien du véhicule

Tous les salariés seront tenus de balayer l'intérieur de l'autobus et maintenir les vitres avant et le tableau de bord propres.

Le salarié doit faire le plein d'essence ainsi que brancher et débrancher son véhicule en saison froide et effectuer la ronde de sécurité conformément à la loi 430.

Les salariés sont rémunérés trente (30) minutes par jour pour effectuer le nettoyage de l'autobus, la ronde de sécurité et le plein d'essence.

- 12.06 Un salarié devra produire son permis de conduire pour vérification à tout moment lorsque l'Employeur le jugera à propos. Les salariés devront faire les demandes nécessaires pour obtenir une mise à jour de leur dossier de conducteur auprès de la Société de l'Assurance automobile du Québec, et ce, au moins deux (2) fois par année et/ou à la demande de l'Employeur, et en donner une copie à celui-ci.

#### 12.07 Prolongation de la journée de travail

Indépendamment des interruptions partielles ou totales du service de transport scolaire effectué par l'Employeur à la demande du Centre de services scolaire lors de tempête annulant la rentrée d'élève ou devant la sortie de ceux-ci, aucun salarié effectuant une assignation ne subira de perte de salaire régulier.

En contrepartie, lors de tempête ou de toute autre circonstance similaire ayant comme conséquence d'accroître les heures normales de travail, l'Employeur paiera la garantie journalière et tout le temps additionnel excédent, à compter de la trentième minute consécutive rétroactivement à la fin de son assignation régulière. Malgré ce qui précède, lors de tempête ou de toute autre circonstance similaire ayant comme conséquence d'accroître les heures normales de travail d'un salarié et que le motif est vérifiable et juste, l'Employeur paiera le temps additionnel dès la première minute même si l'accroissement est moins de trente (30) minutes.

- 12.08 Dans l'éventualité d'une suspension du transport ou de journée de reprise de cours suite à ces dites suspensions, pour toutes raisons y incluant les cas fortuits, les salariés reçoivent le pourcentage de leur salaire équivalent au pourcentage que l'Employeur reçoit par le ou les contractants.

#### 12.09 Retour d'un élève

Lorsque l'Employeur autorise un salarié à retourner un enfant au service de garde, à l'école ou à un arrêt, il sera rémunéré une demi-heure (1/2) au taux horaire prévu à l'annexe A, article 3 de la présente convention collective. Le salarié doit obligatoirement compléter le rapport disciplinaire exigé par le Centre de services scolaire.

## **ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 13.01 Aucun travail supplémentaire n'est permis excepté dans les cas demandés ou autorisés par l'Employeur.
- 13.02 Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.

## **ARTICLE 14 - AFFICHAGE ET PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT**

### 14.01 Affichage général

Le ou vers le 15 août et à pareille date les années subséquentes, l'Employeur mets à la disposition des salariés, pendant deux (2) jours **ouvrables, le guide hebdomadaire et toutes les assignations disponibles**, incluant les feuilles de parcours, s'il y a lieu ainsi que les listes des élèves si disponibles. Le salarié doit au moment du choix avoir les qualifications requises pour le travail à effectuer.

Il est de plus convenu que le Syndicat **obtient le guide hebdomadaire et toutes les assignations disponibles** au moins trois (3) journées précédant l'affichage, si disponible, **Un montant équivalent à (4) heures de salaire tel que prévu à l'annexe A de la présente est versé à un (1) représentant syndical pour vérifier ledit guide hebdomadaire et les assignations disponibles.**

### 14.02 Choix de l'assignation "Booking"

Durant la période susmentionnée, par ordre d'ancienneté, l'Employeur avise le salarié, par écrit, au moins soixante-douze (72) heures à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter pour exprimer son choix. Une liste des rendez-vous ainsi effectués est affichée à l'intention des salariés aux fins d'application des présentes dispositions (constituant l'avis écrit) et une copie est remise également au Syndicat. L'exercice du choix s'effectuera la journée suivant la fin de la période d'affichage prévue en 14.01 qui précède en présence des représentants syndicaux et d'un représentant patronal.

Durant cet exercice, les représentants syndicaux seront rémunérés au taux horaire applicable prévu à la convention collective.

- 14.03 Chaque salarié doit se présenter au rendez-vous qui lui a été fixé et exercer, par ancienneté, son choix de guide hebdomadaire.
- 14.04 Tout salarié qui ne se présente pas au rendez-vous qui lui a été fixé perd son choix de guide hebdomadaire et est assigné par le Syndicat, qui le remplace, à la date et à l'heure de son rendez-vous s'il ne peut se présenter.

Chaque salarié dispose d'un maximum de dix (10) minutes à compter de son heure de rendez-vous pour exercer son choix de guide hebdomadaire. Après cette période, le premier paragraphe s'applique.

En cas de mécontentement ou grief en relation directe avec l'application des articles ci-haut mentionnés ainsi qu'en matière de composition du guide hebdomadaire, le cas est référé directement à l'arbitrage accéléré selon la procédure du ministère de Travail sans pour autant bloquer l'affichage, ni retarder l'entrée en vigueur des **assignations**. Les parties peuvent toutefois convenir par écrit de soumettre le cas à l'arbitrage régulier prévu à l'article 8 des présentes.

- 14.05 Lorsque tous les salariés réguliers ou en période de probation ont exprimé leur choix par ordre d'ancienneté et qu'il reste **une/des assignations** à combler, ces **dernières** sont **offertes** aux salariés occasionnels selon les dispositions prévues à l'annexe "B".

D'autre part, lorsqu'il n'y a plus **d'assignation** à combler et qu'il reste un ou plusieurs salariés réguliers ou en période de probation qui n'ont pas exprimé leur choix, faute **d'assignation**, celui/ceux-ci **sont soumis aux dispositions du paragraphe 14.13**.

14.06 Modification de l'assignation

Compte tenu des besoins et exigences des opérations du service de Transport opéré et dirigé par l'Employeur, celui-ci pourra effectuer toute modification ou tout ajout qu'il juge à propos, en tout temps, au contenu **des assignations** et le ou les salariés concernés seront tenus de s'y conformer. Dans l'application des présentes dispositions, l'Employeur distribuera les modifications en commençant par le plus jeune salarié dont l'assignation permet une telle modification.

Dans le cadre d'une modification apportée à une assignation ayant pour conséquence d'enlever un circuit pour le remettre sur l'assignation d'un autre salarié avec plus d'ancienneté, cette modification sera retournée au détenteur initial, lorsque possible.

14.07 Nouveau circuit libre

**À moins d'une demande spécifique du Centre des Services Scolaire**, l'Employeur **propose** tout nouveau circuit ou circuit qui devient libre aux salariés, **dont l'assignation le permet**, par ordre d'ancienneté. Si aucun salarié n'est intéressé, il sera alors rétribué au plus jeune en ancienneté qui est disponible.

#### 14.08 Changement de l'assignation (100 minutes)

Après l'assignation annuelle des guides hebdomadaires, si un ou des changements significatifs se produisent sur **une assignation** d'un salarié régulier, soit une ou des modifications combinées qui affectent de cent (100) minutes par semaine de plus ou de moins **de l'assignation initiale**, le salarié affecté doit le signaler à l'Employeur, à l'intérieur des dix (10) jours ouvrables suivants. Dans un tel cas, le salarié a le choix de garder **son assignation modifiée** ou de choisir **une assignation** d'un salarié possédant moins d'ancienneté que lui.

#### 14.09 Consolidation de l'assignation le 15 novembre (150 minutes)

À compter du quinze (15) novembre de chaque année l'Employeur garanti les heures obtenues à cette date par un salarié sur son **assignation**. S'il y a une diminution des heures après ladite date, le salarié conserve les heures prévues à son **assignation**. Si toutefois les heures sont modifiées à la hausse, le salarié est rémunéré selon ladite modification à la hausse, si cette modification à la hausse affecte de cent cinquante (150) minutes ou plus par semaine **son assignation**, le salarié affecté doit le signaler à l'Employeur, à l'intérieur des dix (10) jours ouvrables suivants. Dans un tel cas, le salarié a le choix de garder **son assignation modifiée** ou de choisir **une assignation** d'un salarié possédant moins d'ancienneté que lui.

#### 14.10 Déplacement suite à un changement d'assignation

La procédure de déplacement prévue aux paragraphes précédents s'applique jusqu'à concurrence de trois (3) déplacements en dessous de la personne touchés. Tous ces déplacements se font en même temps et les salariés débutent leurs nouveaux guides le lundi suivant ces déplacements. Toutefois, le guide hebdomadaire ayant été modifié initialement sera affiché pour une période de trois (3) jours ouvrables. Par la suite, l'article **14.15 a)** s'applique.

#### 14.11 Abolition d'une assignation

**Lorsqu'une assignation est abolie pendant l'année scolaire, les procédures de mise à pied prévues à l'article 14.12 ainsi qu'à l'article 14.13 s'appliquent, dans un tel cas, le salarié ne bénéficie pas des dispositions prévues aux articles 14.08, 14.09 et 14.10.**

#### 14.12 Mise à pied et rappel

- a) Dans l'éventualité d'une réduction de personnel, l'ordre de la mise à pied des salariés est le suivant :
  - i) Les salariés en période de probation ayant le moins d'ancienneté relative;

- ii) Les salariés occasionnels ayant le moins d'ancienneté relative;
  - iii) Salariés réguliers ayant le moins d'ancienneté.
- b) Le nom des salariés ainsi mis à pied est inscrit sur une liste de rappel et, dans le cas de rappel, le salarié sur la liste de rappel, ayant le plus d'ancienneté, est le premier rappelé au travail pourvu qu'il soit qualifié et se conforme aux exigences de la tâche.
- c) Tout salarié mis à pied doit aviser, par lettre recommandée, l'Employeur de tout changement d'adresse et numéro de téléphone afin de recevoir un avis de rappel donné par l'Employeur, à défaut de tel avis, l'Employeur ne sera pas responsable s'il ne peut rejoindre ce salarié.
- 14.13 En vertu de l'article **14.12**, dans l'éventualité où une mise à pied est effectuée, le salarié possédant de l'ancienneté **qui n'a plus d'assignation disponible ou dont l'assignation est annulée ou qui est supplanté, prend l'assignation régulière ou surnuméraire de son choix d'un salarié qui a moins d'ancienneté, ou choisi d'aller en tête de la liste des occasionnels selon son ancienneté en tant que régulier s'il y a d'autre salarié réguliers dans la même situation, ou s'il refuse, il est mis à pied.**
- 14.14 Le salarié ainsi devenu occasionnel utilise ses droits d'ancienneté sur toute affectation de travail comme premier salarié occasionnel.
- 14.15 Assignation temporairement vacante ou de façon permanente
- a) Lorsqu'il est établi **qu'une assignation** est, soit temporairement **vacante** pour plus de trois (3) mois ou l'est de façon permanente, **elle est affichée** pour une période de trois (3) jours ouvrables. Dans l'application du présent article, il est convenu qu'un maximum de deux (2) déplacements pourra être possible suivant l'affichage **d'une assignation.**
- Le choix du salarié se fera par ancienneté.
- L'assignation est comblée** au départ du salarié ou le lundi suivant la période d'affichage.
- À défaut, **l'assignation est offerte** au salarié occasionnel possédant le plus d'ancienneté.
- b) Lorsqu'il est établi **qu'une assignation est temporairement vacante** pour une période de moins de trois (3) mois, **elle est offerte** au salarié occasionnel possédant le plus d'ancienneté.

#### 14.16 Contenu d'un affichage

**Lorsqu'une assignation est affichée**, il doit y être inscrit le taux de rémunération de base qui y est rattaché, les heures approximatives de début et de la fin **prévues ainsi** que les informations d'usage relatives aux guides, telles que la ou les classes de permis de conduire, dont la détention est nécessaire.

### **ARTICLE 15 - DISTRIBUTION DES VOYAGES ET RÉMUNÉRATION**

- 15.01 a) L'Employeur affiche lors du choix d'affectation régulière une liste de disponibilité pour les voyages parascolaires et une liste de disponibilité pour les voyages nolisés et les salariés réguliers intéressés par de tels voyages y signent leurs noms (et) cette dernière est mise à la disposition du Syndicat afin de vérifier le respect de la rotation.
- b) Les voyages parascolaires et nolisés sont distribués par rotation aux salariés ayant signé sur ces voyages, seulement dans la mesure où ledit salarié régulier est éligible et disponible au sens de la loi. L'article 4.03 i) et j) confirme si le voyage est un parascolaire ou un nolisé. Le tout par rapport à l'accomplissement impératif, le cas échéant, de son assignation régulière et pourvu qu'il ait les qualifications requises pour le travail à effectuer. Ensuite, il est offert aux salariés en période de probation et occasionnels.
- c) Dans la mesure où les exigences du service le permettent, l'Employeur affiche les voyages parascolaires et nolisés de quatre-vingt-seize (96) heures avant le départ du voyage à l'intention des salariés.

La fermeture de l'affichage pour tous les voyages se fait à 7 h, quarante-huit (48) heures ouvrables avant la date du voyage. À cette heure, la fermeture est définitive, et ce, même si des ajouts ou annulations surviennent après ledit affichage.

- d) Les voyages seront assignés de la façon suivante :

Lundi pour les voyages du mercredi ;

Mardi pour les voyages du jeudi ;

Mercredi pour les voyages du vendredi ;

Jeudi pour les voyages du samedi et dimanche ;

Vendredi pour les voyages du lundi et mardi.

- e) Tous les voyages non connus à l'avance, soit quarante-huit (48) heures et moins avant le départ, seront offerts par rotation au salarié suivant inscrit sur la liste de rotation. Lesdits voyages n'affecteront pas la liste rotation.
- f) **Un compte-rendu de ses propres voyages est remis hebdomadairement au salarié qui en fait la demande par écrit sur le formulaire prévu à cet effet, cette demande se fait une fois par année. Ledit compte-rendu détaille la durée des voyages, la date, le lieu, le montant et le numéro de contrat.**

#### 15.02 Non éligible pour accomplir un voyage

- a) Tout salarié qui entre deux (2) journées de travail ne peut bénéficier d'une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre l'heure de terminaison de son assignation et l'heure prévue pour le départ d'un voyage.
- b) Tout salarié qui ne peut bénéficier d'une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre l'heure prévue pour le retour d'un voyage et l'heure du début de son assignation, étant convenu que si l'heure de retour n'est pas indiquée au contrat, c'est celle prévue par l'Employeur qui s'applique.

Aux fins d'application des dispositions prévues au paragraphe qui précède, tout retard sur l'heure de retour prévue qui a pour effet d'empiéter sur la période de repos, dû à des circonstances incontrôlables, le salarié est désaffecté, et ce, en retranchant la rémunération applicable de la façon suivante :

Le salarié est désaffecté pour la moitié ou la totalité, selon le cas, de son assignation régulière qui suit, dans la mesure où celui-ci avise l'Employeur au moins huit (8) heures avant le début de son assignation régulière, à défaut le salarié est ainsi désaffecté pour la totalité de son assignation régulière.

- 15.03 Lorsqu'il devient nécessaire de désaffecter un salarié de son assignation régulière aux fins d'accomplissement d'un voyage, le salarié est désaffecté **du ou des circuits qu'il ne peut couvrir en y retranchant la rémunération applicable (une (1) heure par circuit). Le ou les circuits retranchés sont offert aux autres salariés par ancienneté en rotation.**

#### 15.04 Mode de rémunération

Le mode de rémunération applicable en vertu du présent article est défini à l'article 2 de l'Annexe A.

#### 15.05 Annulation

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.

Lorsque le salarié voit le voyage auquel il est assigné annulé, il retourne en tête de liste pour le prochain voyage non assigné sur l'affichage en cour sur lequel il a déjà apposé sa signature.

15.06 Les voyages non connus à l'avance, soit deux (2) heures et moins, sont distribués par l'Employeur aux salariés selon la méthode suivante :

- 1- offert sur les ondes ;
- 2- contacte les personnes sur la liste d'urgence ;
- 3- offert à la personne de son choix parmi les salariés de l'accréditation.

#### 15.07 Voyage pendant la période estivale

L'Employeur affiche à la deuxième semaine du mois de juin pour une période de cinq (5) jours, une liste de disponibilité pour les voyages nolisés estivaux et les salariés réguliers intéressés par de tels voyages y signent leur nom. Cette dernière est mise à la disposition du Syndicat afin de vérifier le respect de la rotation.

a) Pour les voyages nolisés de la période estivale, la fermeture de l'affichage pour tous les voyages se fait à 8 h, quarante-huit (48) heures ouvrables avant la date du voyage. À cette heure, la fermeture est définitive, et ce, même si des ajouts ou annulations surviennent après ledit affichage.

b) Les voyages seront assignés de la façon suivante :

Lundi pour les voyages du mercredi ;

Mardi pour les voyages du jeudi ;

Mercredi pour les voyages du vendredi ;

Jeudi pour les voyages du samedi et dimanche ;

Vendredi pour les voyages du lundi et mardi.

L'Employeur laisse un temps maximum de cinq (5) minutes pour passer au prochain appel.

- c) Tous les voyages non connus à l'avance, soit quarante-huit (48) heures et moins avant le départ, seront offerts par rotation au salarié suivant inscrit sur la liste de rotation. Lesdits voyages n'affecteront pas la liste de rotation.
- d) Les voyages non connus à l'avance, soit deux (2) heures et moins, sont distribués par l'Employeur aux salariés selon la méthode suivante :
  - 1- contacte les personnes sur la liste d'urgence ;
  - 2- offert à la personne de son choix parmi les salariés de l'accréditation.

## **ARTICLE 16 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **16.01 Annexes et lettres d'entente**

Les annexes et toutes lettres d'entente intervenues entre les parties à la date de la signature de la présente convention ou après l'entrée en vigueur de celle-ci, font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

16.02 L'Employeur convient d'abroger immédiatement après la signature des présentes, tous les règles et règlements contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention. L'Employeur conserve cependant le droit de faire ou modifier des règles et règlements devant être observés par les salariés, dans la mesure également où ces règles et règlements ou leur modification ne sont pas contraire à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

### **16.03 Accidents pertes ou dommages**

Les accidents sont rapportés immédiatement à l'Employeur ou son représentant par le salarié impliqué dans ledit accident. Le constat à l'amiable sert de rapport initial. Le rapport initial est complété par un rapport écrit détaillé et signé par le salarié concerné dans les vingt-quatre (24) heures suivant son retour aux locaux de l'Employeur, le tout devant être effectué de façon adéquate. La rédaction dudit rapport ne doit pas avoir pour effet de l'empêcher d'accomplir son travail ou d'exécuter une autre pièce de travail. Le salarié garde une copie de son rapport d'accident et une copie du constat à l'amiable s'il y a lieu une copie du constat à l'amiable est remise au Syndicat immédiatement.

#### 16.04 Examen médical

- a) Tous les salariés se soumettent au renouvellement du permis de conduire, à un examen médical conformément à la loi et cet examen médical est aux frais du salarié cependant l'Employeur rembourse cinquante pour cent (50%) du coût du formulaire jusqu'à concurrence de **cinquante dollars (50\$)**, cette disposition s'applique pour un seul formulaire par renouvellement.
- b) Les salariés pourront être requis, en tout temps par l'Employeur de subir un examen médical autre que celui mentionné au paragraphe précédent, lorsque celui-ci a de bonnes raisons de croire qu'un salarié n'est pas en bonne santé, et dans ce cas, le coût de l'examen médical sera défrayé par l'Employeur. L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre expert médical ou médecin et le Syndicat pourra faire réexaminer le salarié à ses frais et dans ce dernier cas le salarié n'aura droit à aucune compensation.

#### 16.05 Quand un examen médical est requis par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) Si le salarié subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, celui-ci ne subira aucune perte de salaire régulier et les dîners compris.
- b) Si un examen médical est requis après les heures normales de travail, l'Employeur paiera au salarié un montant de cinquante dollars (50 \$).
- c) Si l'Employeur a des raisons de croire que l'état de santé ou la condition physique d'un salarié est de nature à affecter son rendement au travail ou de nature à mettre en danger la santé et la sécurité des passagers, l'Employeur aura alors le droit de relever de ses fonctions le salarié, sans perte de salaire régulier et le requérir de subir dans les plus brefs délais, un examen médical chez un médecin de son choix.
- d) Si de l'avis du médecin, la condition physique ou l'état de santé du salarié lui permet d'accomplir ses fonctions de chauffeurs d'autobus, le salarié sera immédiatement réintégré dans ses fonctions.
- e) Si par ailleurs, le médecin juge que le salarié est inapte à conduire les autobus, le salarié sera alors relevé de ses fonctions et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté après une période de vingt-quatre (24) mois, à compter du premier examen médical requis par l'Employeur.

#### 16.06 Tenue vestimentaire et apparence

Les salariés doivent toujours porter une tenue vestimentaire adéquate et avoir une apparence propre et soignée.

#### 16.07 Congé sans solde

Un salarié régulier, qui désire obtenir un congé sans solde, doit faire une demande par écrit à l'Employeur, au moins **vingt et un (21) jours** civils avant ledit congé.

L'Employeur fera connaître, par écrit sa décision dans un délai de sept (7) jours civils au salarié concerné par une telle demande.

Dans les cas où une telle demande serait acceptée, l'Employeur en définira les conditions par écrit, pourvu que celles-ci respectent les lois et la convention collective, et le salarié concerné devra signer les documents de l'Employeur.

Les congés sans solde ne doivent pas être utilisés pour effectuer un autre travail rémunérateur.

#### 16.08 Congédiement administratif

Lors d'un congédiement dit administratif d'un salarié régulier l'Employeur convient d'informer ledit salarié en lui remettant un avis écrit à ce sujet indiquant entre autre la ou les raisons dudit congédiement. Copie de cet avis est également remis au représentant du Syndicat.

#### 16.09 Certificat médical

Tout salarié doit, sur demande de l'Employeur, remettre un certificat médical attestant de sa maladie dans les cas d'absence maladie suivants :

Absence au travail d'une durée de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus.

L'Employeur rembourse le coût du certificat médical lorsque requis par lui.

#### 16.10 Formation

L'Employeur convient de défrayer les frais du cours d'appoint de métier unique et de toute autre formation qu'il exigera.

Le salarié en formation sera rémunéré au taux horaire prévu à l'annexe A, article 3, de la convention collective ainsi que les frais de repas de quinze dollars (15 \$) non imposables sous forme de per diem.

#### 16.11 La Loi 430 propose un nouvel encadrement du transport routier et a pour objet d'accroître la sécurité des usagers du réseau routier. Il vise les exploitants et les propriétaires de véhicules lourds. Les parties conviennent de collaborer afin de satisfaire aux dispositions de la loi.

Il est entendu que tous les salariés accuseront réception des différentes politiques de l'Employeur et s'y conformeront.

Il est de plus convenu que tous les salariés collaboreront et assisteront aux différents cours de formation, à la demande de l'Employeur.

Tous les salariés devront respecter leurs obligations en vertu des lois en vigueur et adapter leur comportement en conséquence.

#### 16.12 Antécédents judiciaires

L'Employeur **défraie les coûts** pour les vérifications **d'antécédents judiciaires** des salariés.

#### 16.13 Fermeture des opérations

Dans le cas d'une fermeture totale ou partielle des opérations, les salariés touchés par la fermeture recevront l'avis de cessation d'emploi prévu à l'article 82 de la Loi des normes du travail.

#### 16.14 Panne d'autobus

a) Un salarié qui est dans l'impossibilité de continuer son travail à cause d'une panne en cours de route, ne sera pas pénalisé pécuniairement pour cette dite journée; cependant le salarié doit continuer son travail et compléter son assignation si un autre autobus est disponible.

b) Le temps effectué en surplus des heures régulières de travail à cause de cette panne, sera rémunéré au taux prévu à l'annexe "A" article 3 de la présente convention collective.

16.15 Aucune preuve, mesure disciplinaire et/ou évaluation quelconque de performance ou autre ne pourra être utilisé par l'Employeur envers un salarié découlant de l'utilisation d'un GPS, Radar, Télémétrie et/ou de caméra de surveillance.

### **ARTICLE 17 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ (VACANCES)**

NOTE : Compte tenu du genre d'activités de l'entreprise, l'Employeur verse une indemnité compensatrice pour remplacer la prise de vacances. Ladite indemnité compensatrice sera remise au salarié sur son chèque de paie hebdomadaire en même temps que son salaire.

Le pourcentage de l'indemnité compensatrice est basé sur le service continu pour l'Employeur et calculé sur les gains bruts hebdomadaires.

17.01 Tout salarié régulier qui, à la date anniversaire de son embauche, n'a pas complété trois (3) ans de service avec l'Employeur a droit à une indemnité compensatrice équivalente à quatre pour cent (4 %).

- 17.02 Tout salarié régulier qui à la date anniversaire de son embauche, a complété trois (3) ans de service et moins de dix (10) ans de service avec l'Employeur a droit à une indemnité compensatrice équivalente à six pour cent (6 %).
- 17.03 Tout salarié régulier qui à la date anniversaire de son embauche, a complété dix (10) ans de service et moins que quinze (15) ans de service avec l'Employeur a droit à une indemnité compensatrice équivalente à huit pour cent (8 %).
- 17.04 Tout salarié régulier qui à la date anniversaire de son embauche, a complété quinze (15) ans ou plus de service avec l'Employeur a droit à une indemnité compensatrice équivalente à dix pour cent (10 %).
- 17.05 Vacances accordées pendant l'année scolaire

Une période de vacances peut être accordée par l'Employeur pendant la durée du calendrier scolaire de chaque année en cours selon la disponibilité du personnel.

**Le salarié fait sa demande au minimum vingt (20) jours ouvrables avant la date du début de ses vacances et l'Employeur donne sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite demande, si l'Employeur ne donne pas sa réponse dans les délais prévus, la demande de vacances est alors acceptée.**

Si une ou des journées pédagogiques tombent pendant les vacances planifiées d'un salarié, ledit salarié reçoit la rémunération desdites journées, malgré ce qui précède, si le salarié doit être remplacé pour une partie de son assignation lors d'une de ces journées, il ne sera alors pas rémunéré pour ladite journée

- 17.06 En cas de départ, de congédiement ou du décès d'un salarié, tous les crédits de vacances accumulés depuis le début de l'année de référence en cours en vertu du présent article qui ne lui ont pas été versés doivent être payés en entier à lui ou à sa succession.

## **ARTICLE 18 - CONGÉS FÉRIÉS**

- 18.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme congés fériés payés, s'ils surviennent un jour normalement ouvrable, pour tous les salariés réguliers ainsi que les salariés occasionnels qui se qualifient selon les dispositions de l'article 5 de l'Annexe B.

- La fête du Travail si le salarié est de retour au travail ;
- L'Action de grâces ;
- Le Vendredi saint et le lundi de Pâques ;

- La fête des Patriotes (fête de Dollard).

Les autres congés fériés prévus par les normes du travail ne sont pas rémunérés parce qu'ils tombent en période de mise à pied pour les salariés.

- Le Jour de Noël ;
- Le Jour de l'An ;
- La Fête nationale ;
- La Fête du Canada.

18.02 Pour avoir droit aux congés payés mentionnés à l'article 18.01, le salarié ne doit pas s'être absenté sans autorisation **ou sans une raison valable**, le jour ouvrable précédant ou suivant ledit congé.

## **ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX**

19.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire régulier, dans les cas suivants :

a) Décès

De sa conjointe, de son conjoint, de son père, de sa mère ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : à compter du décès **ou du début du service funéraire**, cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non si une partie de ce congé est réservé pour l'accomplissement, à une date ultérieure, de tâche reliée au dit décès.

De son frère, sa sœur, son beau-père, sa belle-mère, ses petits-enfants : à compter du décès **ou du début du service funéraire**, trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non si une partie de ce congé est réservé pour l'accomplissement, à une date ultérieure, de tâche reliée au dit décès.

De son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre ou de sa bru : un (1) jour ouvrable suivant le décès **ou le début du service funéraire**.

Dans l'éventualité où le salarié doit se déplacer à plus de deux-cent (200) kilomètres (aller simple) de son lieu de résidence, il a droit à une journée additionnelle rémunérée.

Il est entendu que le salarié régulier ne bénéficie pas des congés de décès lors de la période de mise à pied estivale **et du temps des fêtes**, à moins que les absences soient reliées au décès (ex.: funérailles – obligation testamentaire). Une attestation peut être demandée au besoin.

b) Mariage

**À l'occasion de son mariage, le salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables dont trois (3) sont rémunérés.**

c) Naissance ou adoption

**Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées.**

**Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.**

**Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.**

19.02 Les journées supplémentaires non rémunérées peuvent être accordées au besoin si nécessaire.

19.03 Tout salarié régulier qui durant ses heures régulières de travail est appelé à agir comme juré ou comparaître en cour ou à une enquête dans une cause à laquelle il n'est pas partie, mais dont il a été témoin du fait de l'exercice de ses fonctions, est libéré sans perte de salaire régulier pour le temps requis pour sa comparution, déduction faite de son salaire comme juré.

19.04 Journées personnelles

Le salarié régulier affecté au transport scolaire bénéficie annuellement de quatre (4) **journées personnelles**, dans la mesure où ledit salarié est affecté pour toute la durée du calendrier scolaire de l'année en cours. Lesdites journées peuvent être fractionnées en demi-journée et monnayables.

Lorsqu'un salarié s'absente **pour raison personnelle**, sa rémunération sera diminuée de l'équivalent d'une (1) journée s'il s'absente toute la journée. Par contre, si le salarié s'absente seulement le matin ou l'après-midi, sa rémunération sera diminuée de la moitié de sa rémunération journalière.

Lorsqu'un salarié a épuisé sa banque de **journées personnelles**, s'il s'absente seulement le matin ou l'après-midi, sa rémunération sera diminuée en conséquence des heures payées le matin ou l'après-midi.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, les parties s'entendent que le salarié, au même titre que les vacances, doit avoir accumulé ses **journées personnelles** au cours de l'année en cause. Si le salarié régulier a rempli les conditions prévues au paragraphe précédent, alors il a droit à ses **journées personnelles** et celles-ci seront rémunérées lors **d'absence pour raisons personnelles**.

Le solde des **journées personnelles** non utilisées est remboursé à temps simple de la rémunération journalière prévue à son assignation, Cependant si un salarié n'a utilisé aucune journée personnelle pendant la période de référence, **deux (2) journées supplémentaires lui seront remboursés**. Les journées restantes sont remboursées **sur la première paie du mois de juin**.

Pour le salarié qui devient régulier pendant l'année en cours, il accumule une demie (1/2) journée par mois travaillé jusqu'au maximum permis, il doit travailler cinquante pour cent (50 %) des journées ouvrables du mois pour pouvoir le comptabiliser. Cependant, ce salarié ne pourra bénéficier desdits congés par anticipation pour cette année seulement.

**Les journées personnelles stipulées au présent article incluent les deux journées rémunérés pour les obligations familiales prévues au Norme du Travail.**

- 19.05 Lors de journées d'élections municipales, provinciales ou fédérales, les salariés ne subiront aucune perte de salaire si les écoles qu'ils desservent sont fermées pour le scrutin.

## **ARTICLE 20 - DROITS PARENTAUX**

- 20.01 Les parties conviennent que les articles 81.2 à 81.17 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent.
- 20.02 Il est interdit à l'Employeur de rétrograder, congédier ou d'exercer quelque discrimination à l'endroit d'une salariée pour cause de grossesse.
- 20.03 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde n'excédant pas celui prévu à la loi. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné sauf si elle est absente conformément aux dispositions prévues à l'article 20.05 ou 20.08.
- 20.04 La salariée doit aviser par écrit, l'Employeur qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement au moins quinze (15) jours avant la date qu'elle indique pour son départ. Si elle revient avant l'expiration du congé de maternité prévu à l'article 20.03, elle doit aviser par écrit l'Employeur de la date de son retour au travail au moins quinze (15) jours à l'avance.

- 20.05 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, dû à sa grossesse en dehors de son congé de maternité, les dispositions en cas d'absence **personnelle** prévue à la présente convention et/ou aux lois pertinentes s'appliquent.
- 20.06 Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler son ancienneté et de bénéficier de tous les droits, avantages et bénéfices de la convention collective qui lui sont applicables, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
- 20.07 Lors de son retour au travail, la salariée reprend l'assignation qu'elle occupait avant son départ ou celle qu'elle a obtenue pendant son absence, conformément aux dispositions de la convention collective.
- 20.08 La salariée qui pour cause de maladie ou accident ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité, est assujettie aux dispositions applicables en cas d'absence maladie ou accident non occupationnel prévu à la convention collective.
- 20.09 La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an, doit aviser l'Employeur par écrit.
- 20.10 Toutefois, si la salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé sans solde, elle doit aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance. **Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné**
- 20.11 À l'expiration du congé sans solde, la salariée bénéficie des dispositions de l'article 20.07.
- 20.12 Le congé parental est soumis aux mêmes dispositions que le congé de maternité.

## **ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 21.01 La présente convention collective, ses annexes et lettres d'entente sont effectives et en vigueur à compter de sa signature et le demeurent jusqu'au **30 juin 2026** inclusivement.
- 21.02 Tout article ou partie d'article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec les législations du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois, pour cela, affecter la validité des autres dispositions dans la présente convention collective de travail.

21.03 Nonobstant l'article 21.01, les dispositions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

## SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la convention collective, par leurs représentants dûment autorisés à Longueuil ce 21 juillet 2023.

POUR L'EMPLOYEUR :

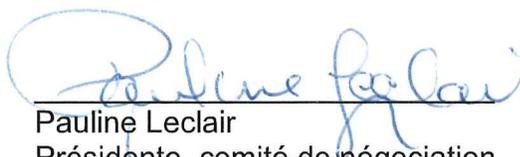
**AUTOBUS LONGUEUIL INC.**



Olivier Dufour  
Directeur

POUR LE SYNDICAT :

**UNIFOR**



Pauline Leclair  
Présidente, comité de négociation



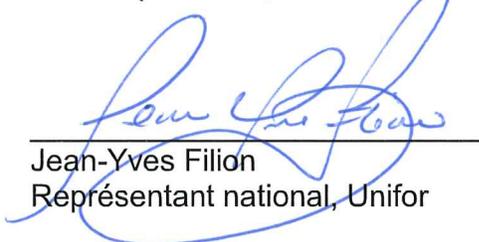
Benoit Gaudreau  
Délégué, comité de négociation



Éric Buisson  
Président, Section locale 510



Mathieu Fortin  
1<sup>er</sup> vice-président, Section locale 510



Jean-Yves Filion  
Représentant national, Unifor

## ANNEXE A

### ARTICLE 1 – SALAIRE

a) Selon l'échelle suivante :

- **À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, un taux horaire de vingt-cinq dollars (25,00 \$ rétroactif).**
- **À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, un taux horaire de vingt-six dollars et quarante et une cents (26,41 \$).**
- **À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, un taux horaire de vingt-sept dollars et dix cents (27,10 \$).**
- **À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, un taux horaire de vingt-sept dollars et soixante-quinze cents (27,75 \$).**

**Les présents salaires sont sujet à une clause de parité salariale prévoyant :**

**Dans le cas où n'importe laquelle des filiales de Sogesco suivantes; Autobus Rive-Sud Inc., Les Autobus Baillargeon 2020 et Autobus Rive-Sud Sainte-Julie, obtient un salaire plus élevé que ceux prévus ici-haut pendant n'importe laquelle des années de la présente convention collective, ce gain supplémentaire est automatiquement octroyé à la présente convention collective et les salaires prévus au présent article ainsi que ceux prévus à l'article 3 de la présente annexe sont ajustés en conséquence et ce rétroactivement au début de ladite année de convention collective concernée, soit le 1<sup>er</sup> juillet précédent.**

Le salarié est rémunéré pour le nombre d'heures réellement travaillées avec un minimum de vingt-cinq (25) heures par semaine.

- b) Les salariés occasionnels tels que définis à l'article 4.02 de la présente convention collective recevront le même salaire que les salariés réguliers en fonction du travail qu'ils effectuent.
- c) **Le salarié est rémunéré l'équivalent du salaire qu'il aurait reçu pour une journée de travail chômée lors d'un férié, d'un pédagogique, ou de tout autre congé prévu aux présentes.**

## ARTICLE 2 - VOYAGE PARASCOLAIRE ET VOYAGE NOLISÉ

Les voyages parascolaires et nolisés sont rémunérés de la façon suivante, trente pour cent (30 %) pour les voyages de zéro dollar (0 \$) à **six cents dollars (600 \$)**, vingt-huit pour cent (28 %) pour les voyages de **six cent un dollars (601 \$)** à **mille dollars (1000 \$)** et vingt-cinq pour cent (25 %) pour les voyages de **mille un dollars (1001 \$)** et plus du montant net de la facture, c'est-à-dire, moins les dépenses encourues pour ponts, autoroutes, stationnements, taxes, etc.

Coucher : Lorsqu'un voyage nécessite un coucher à l'extérieur, l'Employeur aura la responsabilité de la réservation de la chambre du salarié. De plus, le salarié reçoit un per diem de **soixante-dix dollars (70 \$)** par jour incluant la journée du départ et celle du retour pour couvrir ses frais de repas.

## ARTICLE 3 - TAUX HORAIRE NORMAL DE SALAIRE

- a) Lors d'exécution de pièces de travail rémunéré au taux horaire, le taux de base suivant s'applique:

<b>Pour l'année scolaire 2022 - 2023</b>	<b>25,00 \$</b>
<b>Pour l'année scolaire 2023 - 2024</b>	<b>26,41 \$</b>
<b>Pour l'année scolaire 2024 - 2025</b>	<b>27,10 \$</b>
<b>Pour l'année scolaire 2025 - 2026</b>	<b>27,75 \$</b>

- b) Partout dans la convention collective, lorsque l'on réfère à la rémunération au taux horaire, il est convenu que ce taux est celui établi au paragraphe a) ci-haut.
- c) Lors d'exécution de pièces de travail rémunéré au taux horaire, lorsque le taux de temps supplémentaire est applicable, le taux horaire est majoré de cinquante pour cent (50 %).
- d) Lorsqu'un **salarié** effectue **un circuit** en supplément **de son assignation**, il **reçoit** un minimum d'une (1) heure au taux horaire prévu à l'article 3 de l'annexe A. Lorsqu'il effectue **un circuit, en supplément de son assignation**, pour **des collègues ou des écoles privées**, il **reçoit** un minimum d'une (1) heure et trente (30) minutes au taux horaire prévu à l'article 3 de l'annexe A;

## ARTICLE 4 - MODE DE RÉMUNÉRATION POUR ASSIGNATION SURNUMÉRAIRE

**Un minimum de deux (2) postes en assignation surnuméraire est disponible chaque année dans l'unité d'accréditation.**

Le salarié affecté à une assignation surnuméraire est, le cas échéant, rémunéré de la façon suivante :

- a) Lorsqu'il est tenu d'être disponible pour effectuer, lorsque requis, une affectation de travail, au taux horaire applicable convenu à l'article 3 de la présente annexe ;
- b) Lorsqu'il est affecté à un voyage au sens de l'article 15 de la convention, au taux de salaire applicable prévu à la présente annexe ;
- c) **Le remplacement d'un salarié est priorisée aux assignations régulières détenues par un salarié de la présente unité d'accréditation.**
- d) Lorsqu'il effectue le remplacement **d'un salarié de l'unité d'accréditation ou d'une autre unité d'accréditation sur une assignation régulière, il reçoit le taux prévu à l'article 3**, de la présente annexe, et ce, pour le temps effectivement travaillé à ladite assignation.
- e) **Le salarié surnuméraire n'est pas payé en surplus pour les collèges et les maternelles s'ils sont déjà inclus dans l'assignation sur laquelle le surnuméraire est en remplacement, mais seulement pour les heures excédent son horaire régulière.**
- f) **Le salarié surnuméraire est payé en surplus, comme tous les autres chauffeurs, lorsqu'il effectue un collège ou une maternelle offerts en surplus.**
- g) Le salarié affecté à une assignation surnuméraire n'est pas tenu de se présenter au travail lors d'un congé ou une journée pédagogique à moins qu'il y ait au moins un circuit à couvrir, dans un tel cas, ledit salarié devra se présenter au travail à l'heure indiquée sur l'assignation ayant le circuit le plus tôt à couvrir incluant la ronde de sécurité et le temps requis pour se rendre au départ en AM et en PM.
- h) Les heures normales minimales garanties pour les salariés affectés comme surnuméraires sont de **vingt-huit heures et trente minutes (28,5 heures)** par semaine, réparties en cinq (5) jours d'un minimum de **cinq heures et trente minutes (5,5 heures)**, du lundi au vendredi inclusivement, **soit de 6h00 à 9h00, en AM du lundi au vendredi, de 14h00 à 16h30 en PM du lundi au jeudi et de 13h00 à 16h30 en PM le vendredi** à moins de circonstances exceptionnelles. Ledit salarié sera rémunéré au taux prévu à l'annexe A de la présente convention collective et il recevra en plus un montant additionnel de quinze dollars (15 \$) par jour.

## ANNEXE B

### DISPOSITIONS AUXQUELLES LE SALARIÉ OCCASIONNEL EST ASSUJETTI DANS LA PRÉSENTE CONVENTION

#### ARTICLE 1 :

Article 4.02 c) (Définition).

#### ARTICLE 2 :

Article 6 (Sécurité syndicale).

#### ARTICLE 3 :

Annexe A de la présente convention relativement au taux de salaire qui lui est applicable selon l'affectation de travail accomplie.

#### ARTICLE 4 :

##### Priorité d'emploi

**Lorsqu'une nouvelle assignation devient vacante** de façon permanente, suite à l'application de l'article **14.15**, l'Employeur convient, avant d'y affecter un salarié en période de probation, de l'offrir aux salariés occasionnels à son emploi, et ce, par voie d'affichage pendant une durée de cinq (5) jours de calendrier.

Priorité d'emploi est accordé au salarié occasionnel à l'emploi de l'Employeur qui a postulé par écrit dans le délai d'affichage ci-haut mentionné et ayant le plus d'ancienneté.

Aux fins d'application des présentes dispositions, la date d'embauche est déterminée selon les modalités de l'article 12.03 C) de la présente.

Tel que convenu lors de la négociation de la présente convention entre les parties, une liste des salariés occasionnels est remise au Syndicat à la signature des présentes, déterminant ainsi leur ancienneté.

#### **ARTICLE 5 :**

Tout salarié occasionnel affecté pendant au moins dix (10) jours dans les trente (30) jours de calendrier qui précèdent un jour férié mentionné à la présente convention bénéficie, le cas échéant, des dispositions prévues à l'article 18, de ladite convention, et ce, aux conditions d'obtention qui y sont prévues.

#### **ARTICLE 6 :**

Le travail à être offert au salarié occasionnel est distribué le plus possible en respectant l'ordre d'ancienneté, pourvu que le salarié concerné soit joignable et disponible, ainsi qu'en mesure de remplir les exigences requises de l'affectation de travail à combler.

#### **ARTICLE 7 :**

Le salarié occasionnel est couvert par l'article 8 (procédure de règlement des griefs et d'arbitrage) que aux fins d'application des dispositions auxquelles il est assujetti selon la présente annexe, ainsi que des dispositions prévues à la présente convention où il est spécifiquement concerné et il n'est pas autrement couvert par les dispositions dudit article. De plus, sous réserve des dispositions prévues à l'article 4 de la présente annexe, un tel salarié occasionnel ne peut donc acquérir des droits d'ancienneté au sens de l'article 9 de la présente convention et ne peut être considéré comme l'un ou l'autre des salariés visés aux alinéas 4.02 a) et b) de ladite convention collective.

## ANNEXE C

### AVANCE SALARIALE LORS D'UNE ABSENCE POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.

Lorsqu'un salarié doit s'absenter suite à un accident de travail et qu'il dépose une réclamation auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, mais que cette dernière retarde à lui verser l'indemnité hebdomadaire à laquelle il a droit, l'Employeur lui avance hebdomadairement un montant égal à cette indemnité sous réserve de ce qui suit:

Que le salarié s'engage à rembourser ce montant à l'Employeur et signe la formule d'autorisation de compensation ci-après reproduite ;

Que cette avance lui soit versée pour une période maximale de six (6) semaines ;

Que ces sommes avancées par l'Employeur en vertu des présentes deviendront dues et exigibles, et seront remboursées dès la réception par le salarié de l'indemnité versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou d'un avis de cette dernière qu'elle refuse la réclamation du salarié ;

Que malgré toute autre disposition contraire, le salarié consent par les présentes à ce que l'Employeur retienne à même tout argent dû à ce salarié le montant des avances faites à ce salarié.

#### a) FORMULE D'AUTORISATION DE COMPENSATION

Je soussigné, \_\_\_\_\_ salarié d'Autobus Longueuil inc., en considération du fait que l'Employeur m'avance une somme hebdomadaire de \_\_\_\_\_ \$ (pour un maximum de six (6) semaines) jusqu'à ce que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec me verse l'indemnité qui m'est due en vertu de la loi, m'engage à rembourser immédiatement à l'Employeur un montant égal à la somme totale qu'il m'a avancée à ce titre dès que je recevrai cette indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec ou dès que la Commission m'avisera du refus d'autoriser la réclamation, et à défaut de faire immédiatement ce remboursement, j'autorise l'Employeur à retenir à même toute somme qui peut m'être due à l'avenir, le montant total des sommes avancées.

DATE: \_\_\_\_\_

SALARIÉ: \_\_\_\_\_

TÉMOIN: \_\_\_\_\_

## **LETTRES D'ENTENTE**

### **LETTRE D'ENTENTE # 1 - Démarrage par temps froid**

L'Employeur accorde aux salariés la possibilité de démarrer leur véhicule attitré quinze (15) minutes avant d'effectuer leur RDS par temps froid.

### **LETTRE D'ENTENTE # 2 - Pratique passée pour la distribution des autobus**

Les assignations de véhicules se feront au début de l'année scolaire et l'Employeur s'engage à discuter avec le Syndicat s'il désire modifier la pratique passée quant à la façon de distribuer les autobus.

### **LETTRE D'ENTENTE # 3 - Pratique passée de la liste d'ancienneté (voyage et circuit)**

La pratique passée sera maintenue en ce qui concerne les listes d'ancienneté remises au Syndicat pour vérification des voyages nolisés, parascolaires, circuits supplémentaires.

### **LETTRE D'ENTENTE # 4 - Contribution au fonds de solidarité FTQ**

L'Employeur convient de mettre en place en collaboration avec le Fonds de solidarité de la FTQ, un système de prélèvements automatiques pour les salariés qui désirent contribuer au Fonds de solidarité de la FTQ.

### **LETTRE D'ENTENTE # 5 - Distribution des conventions collectives**

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur remettra gratuitement à chaque salarié une copie de la convention collective imprimée en caractères lisibles sous forme de brochure de poche. Tout nouveau salarié recevra, à l'embauche, une copie de la convention collective.

De plus, l'Employeur remettra gratuitement au Syndicat cinquante (50) copies de la convention collective.