

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

RO-BUS INC.

(ci-après désigné « l'Employeur » et/ou « la Compagnie »)

ET :

UNIFOR

(ci-après désigné « le Syndicat »)

2017-2020

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE.....	2
ARTICLE 2 - UNITÉ DE NÉGOCIATION	2
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4 - GRÈVES ET FERMETURES	3
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....	3
ARTICLE 6 - REPRÉSENTANT SYNDICAL.....	4
ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	5
ARTICLE 8 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	6
ARTICLE 9 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	7
ARTICLE 10 - ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES.....	8
ARTICLE 11 - ACCIDENTS DE TRAVAIL	9
ARTICLE 12 - EXAMEN MÉDICAL.....	9
ARTICLE 13 - JOUR DE PAIE.....	10
ARTICLE 14 - MISE À PIED ET RAPPEL	10
ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX.....	11
ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 17 - EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....	13
ARTICLE 18 - SEMAINE ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS	14
ARTICLE 19 - AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DU TRAVAIL	15
ARTICLE 20 - CONGÉS PAYÉS.....	16
ARTICLE 21 - INDEMNITÉ COMPENSATRICE (VACANCES ANNUELLES).....	17
ARTICLE 22 - VOYAGES SPÉCIAUX ET PARASCOLAIRES	17
ARTICLE 23 - DÉFINITION DES TERMES	18
ARTICLE 24 - DURÉE.....	19
ARTICLE 25 - RECONDUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	20
ANNEXE « A » SALAIRES.....	21
ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ CHOIX DE CIRCUIT	23
ANNEXE « C » BONI DE SIGNATURE	25

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE

1.01 Il est mutuellement convenu que le but de la convention collective est de promouvoir de bonne foi les intérêts mutuels des parties contractantes, de créer un moyen prompt et équitable de règlement des griefs, d'établir et d'entretenir des conditions de travail pour tous les salariés régis par la présente convention collective.

1.02 Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les parties désirent manifester leur intention de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les membres du Syndicat, de maintenir à un degré élevé l'efficacité du service offert à la clientèle et de coopérer à ajuster de façon juste et pacifique toute dispute qui pourrait naître.

1.03 Les termes et conditions de cette convention ayant été ratifiés par les parties seront appliqués aux opérations à partir de la date de signature de la présente convention.

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

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

1.05 Harcèlement illégal

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

1.06 Harcèlement psychologique

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

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.

ARTICLE 2 - UNITÉ DE NÉGOCIATION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour ses employés couverts par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat, pour les catégories stipulées sur le certificat.

- 2.02** Aucun travail relevant de l'unité de négociation ne peut être accompli durant la durée de la présente convention collective par des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 - GRÈVES ET FERMETURES

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

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01** Tout employé doit, comme condition au maintien de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 5.02** Tout nouvel employé doit, comme condition au maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat après avoir complété sa période de probation.
- 5.03** Toutes les cotisations syndicales déduites de la paie des employés doivent être remises mensuellement au secrétaire-trésorier du Syndicat avant le quinzième (15^{ième}) jour du mois suivant. **Ces remises doivent être accompagnées d'une liste indiquant le nom et l'adresse des employés.** À côté du nom de chaque employé, l'Employeur doit inscrire les sommes déduites durant le mois, en indiquant distinctement et séparément les sommes déduites aux fins des cotisations et des frais d'initiation.
- 5.04** L'Employeur devra indiquer sur les feuillets T4 et Relevé 1 de ses employés, le montant des déductions effectuées sur la paie de chaque salarié.
- 5.05** La Compagnie ne peut donner en sous-traitance ou impartition du travail relevant de l'unité de négociation.

La Compagnie ne peut donner à une compagnie soeur du travail relevant de l'unité de négociation dans la mesure où le personnel en place peut remplir les fonctions.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTANT SYNDICAL

6.01 L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer des représentants syndicaux pour représenter les employés et leur servir de porte-parole auprès de l'Employeur. Afin de devenir représentant syndical, tout employé devra avoir au moins un (1) an d'ancienneté avec l'Employeur.

6.02 Il est convenu cependant qu'un employé qui agit comme représentant syndical devra néanmoins exécuter son travail normal et que ses fonctions syndicales ne devront nullement l'entraver.

6.03 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom des représentants syndicaux. Il ne sera pas demandé à l'Employeur de reconnaître ces représentants syndicaux jusqu'à ce que tel avis du Syndicat ait été reçu par l'Employeur à l'adresse courriel suivante : robus@hotmail.com, étant entendu que l'Employeur s'engage par ailleurs à confirmer réception de l'avis du Syndicat par retour de courriel.

6.04 L'Employeur accepte d'accorder à un (1) employé du Syndicat une permission d'absence sans solde de douze (12) mois afin de travailler pour le Syndicat, à condition que ce dernier en ait avisé l'Employeur par écrit quinze (15) jours ouvrables à l'avance. Cet employé retiendra et accumulera son ancienneté chez l'Employeur. Un tel congé sera révocable sur un avis de quinze (15) jours ouvrables de la part de l'employé.

6.05 Pendant la journée normale de travail ou à tout autre moment, après entente entre les deux parties, on procédera sur les griefs, en autant que possible, avec la permission du gérant du trafic ou du répartiteur (dispatcher) en devoir. Lors des rencontres avec l'Employeur pour fins de discussion de tels griefs durant la journée normale de travail, il est entendu que le représentant syndical ne subira aucune perte de salaire régulier.

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

Si au cours de la présente entente, le Syndicat désire procéder à une assemblée de directives avec son représentant, il pourra le faire mais, en autant que possible, en dehors des heures de travail de celui-ci. L'agent d'affaires du Syndicat, pour sa part, peut demander au représentant de l'Employeur, quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance ou moins dans le cas d'un événement exceptionnel, la permission d'absence sans paie pour les représentants syndicaux en devoir, permission qui ne devra pas être indûment refusée.

6.06 La Compagnie mettra un tableau à la disposition exclusive du Syndicat pour lui permettre d'afficher des informations destinées aux membres du Syndicat. Ce tableau devra être installé dans la salle des conducteurs, à un endroit bien en vue.

- 6.07** 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.
- 6.08** Lors d'une suspension ou congédiement d'un représentant syndical, la Compagnie doit en aviser Unifor dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'évènement, excluant les samedis, dimanches et congés fériés ou pédagogiques.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01** L'Employeur peut imposer une mesure ou un avis disciplinaire écrit pour une cause juste et suffisante à un employé. Cet avis ou mesure contient l'exposé des motifs et une copie de cet avis ou mesure est envoyée au Syndicat.
- 7.02** Avant l'imposition de toute sanction pour congédiement ou suspension, sauf en cas de vol ou de moeurs, l'Employeur doit rencontrer l'employé concerné accompagné d'un représentant syndical, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, afin d'expliquer les motifs de cette sanction. Lors de cette rencontre, la Compagnie transmet par écrit à l'employé, avec copie au Syndicat et aux représentants syndicaux, les raisons qui motivent cette décision.
- 7.03** Tout employé convoqué par la Compagnie pour des raisons disciplinaires peut être accompagné d'un représentant syndical. Lors de cet entretien, l'employé et le représentant syndical ne subissent aucune perte de salaire.
- 7.04** Aucun préjudice ne sera fait à un employé en raison d'un accident survenu alors qu'il avait la responsabilité d'un véhicule de la Compagnie, à moins qu'il n'ait fait preuve de négligence dont le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 7.05** Aucune offense ne peut être imputable à un employé quinze (15) jours de calendrier après que l'Employeur ait pris connaissance ou ait été avisé de l'évènement à l'origine de telle offense. Toute mesure disciplinaire portée au dossier du salarié et datant de plus de douze (12) mois est effacée du dossier et ne pourra être invoquée contre lui, à l'exception de toute infraction liée à l'application du *Code de la sécurité routière* pour laquelle un délai de vingt-quatre (24) mois s'applique.
- 7.06** Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un employé peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical. Une mesure disciplinaire qui est annulée par la Compagnie ou déclarée non fondée par l'arbitre, ne peut être invoquée contre l'employé.
- 7.07** Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat ou qu'il ait volontairement refusé la présence de son représentant syndical.
- 7.08** Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

Tout employé doit informer l'employeur de tout accident, incident et/ou contravention au Code de la sécurité routière dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'événement.

ARTICLE 8 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

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

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

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

- 8.09** Tout grief comprend un exposé sommaire des faits reprochés ainsi que le correctif réclamé.
- 8.10** Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique :
- a) Dans les dix (10) jours de calendrier de l'expiration du délai prévu à la clause 8.04 b), le Syndicat avise l'Employeur par écrit qu'il soumet le grief à l'arbitrage.
 - b) La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage en informe l'autre partie par écrit. La partie appelante soumettra alors une demande au Ministère du travail afin qu'il désigne un arbitre qui doit être accepté par les deux parties, conformément au Code du travail du Québec.
- 8.11**
- a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et la loi, et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.
 - b) L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler une mesure disciplinaire ou administrative et rendre tout autre décision qui lui semble plus juste dans les circonstances, ainsi que pour décider de toute indemnité, laquelle ne doit dépasser la totalité du salaire perdu mais doit tenir compte de tout salaire reçu par la personne salariée durant la sanction. L'arbitre peut également ordonner le paiement de l'intérêt conformément au Code du Travail.
 - c) L'arbitre doit, en autant que possible, rendre la décision dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'audition.
 - d) La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- 8.12** Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Toutes autres dépenses pour témoins sont défrayées par la partie les ayant convoqués.

ARTICLE 9 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 9.01** La Compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail, et tout employé devra aviser la Compagnie de toute situation qu'il juge dangereuse pour sa sécurité et sa santé.
- 9.02** Il est de la responsabilité et de l'obligation de la Compagnie de maintenir tous les véhicules en bonne condition d'opération, en conformité des normes et des règlements du ministère des Transports et du Code de la route, et de toute autre disposition législative pouvant s'y appliquer. D'autre part, les employés doivent opérer l'équipement suivant une méthode d'utilisation adéquate d'un véhicule.
- 9.03** Il incombe au conducteur d'aviser le préposé désigné par la Compagnie, dans les plus brefs délais possibles et au meilleur de sa connaissance, de toute défektivité dans l'équipement qu'il opère, en utilisant le formulaire de la Compagnie désigné à cet effet.

- 9.04** Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité au travail et la sécurité routière, la prévention des accidents de tous genres ainsi que l'importance de la propreté tant au travail qu'en milieu de travail.
- 9.05** Aucun conducteur n'est tenu de demeurer dans un autobus dans des conditions climatiques froides lorsque ledit autobus est brisé et sans enfants à l'intérieur. Dans un tel cas, la Compagnie prendra les dispositions nécessaires pour ramener le plus tôt possible le conducteur dans son port d'attache ou lui fournira un autre véhicule.
- 9.06** Un conducteur n'est pas tenu d'accomplir du travail d'entretien autre que celui de procéder aux vérifications d'usage et travaux suivants :
- Ronde de sécurité
 - Vérifier le niveau d'huile
 - Balayer l'intérieur de l'autobus
 - Faire le plein d'essence
 - Laver le tableau de bord
 - Laver les vitres de l'habitacle avant
 - Conduire le véhicule dans la baie de lavage

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

Par ailleurs, l'Employeur s'engage à rendre disponible à tous les employés un balai à neige ainsi qu'une trousse d'absorbante pour les vomissures.

- 9.07** Par mesure de sécurité, il est important que les circuits soient établis et maintenus à jour lorsqu'un changement survient. Il est de la responsabilité de l'employé d'établir et de maintenir à jour les circuits, routes ou guides hebdomadaires.

ARTICLE 10 - ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES

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

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

ARTICLE 11 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

11.01 Tout employé qui subira un accident de travail couvert par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles sera assujéti à ladite Loi.

11.02 L'Employeur s'engage à coopérer pour un prompt règlement d'une réclamation d'un employé blessé au travail lorsqu'une telle réclamation est due et payable suivant la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

11.03 L'employé blessé au travail dans l'exercice de ses fonctions a droit aux services d'un médecin. À défaut ou dans le cas de retard, l'employé blessé est transporté le plus tôt possible à l'hôpital aux frais de l'Employeur, et ce, sans perte de salaire régulier pour la journée où l'accident survient.

11.04 Si, après avoir commencé à travailler, un employé est victime d'un accident à l'intérieure de ses fonctions qui le rend incapable d'accomplir ses fonctions, le salaire de sa journée complète de travail lui sera versé pour la journée où l'accident s'est produit. La Compagnie fournira le transport à l'hôpital ou chez le médecin.

ARTICLE 12 - EXAMEN MÉDICAL

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

a) si l'employé subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il n'y aura pas de perte de salaire régulier;

b) si un examen médical est requis après sa journée normale de travail, l'Employeur paiera à l'employé six (6) heures de salaire régulier.

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

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

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

ARTICLE 13 - JOUR DE PAIE

- 13.01** Les employés seront payés par chèque et/ou par dépôt direct à tous les deux (2) jeudis. S'il y avait erreur de plus de quinze dollars (15 \$), l'Employeur convient de remettre la différence à laquelle l'employé a droit, dans les deux (2) jours ouvrables suivants. Dans le cas où il s'agirait d'une erreur de quinze dollars (15 \$) ou moins, le montant auquel l'employé a droit lui sera alors remis à la paie suivante.
- 13.02** L'Employeur fournira à chaque employé, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire, le tout en conformité avec l'article 46 de la Loi des normes du travail du Québec.
- 13.03** La première paye de septembre sera remise aux employés le premier jeudi après le 15 septembre et, par la suite, l'article 13.1 de la convention collective s'appliquera.
- 13.04** La Compagnie convient d'inscrire sur la formule T4 et Relevé 1, le montant payé en retenue syndicale par le salarié pour la période annuelle en cause.

ARTICLE 14 - MISE À PIED ET RAPPEL

- 14.01** Dans l'éventualité d'une réduction de personnel, l'ordre de la mise à pied des employés, à l'intérieur de leur classification est le suivant:
- a) les employés à l'essai;
 - b) les employés réguliers ayant le moins d'ancienneté.
- 14.02** Le salarié régulier mis à pied doit immédiatement informer l'Employeur de son intention de travailler comme salarié occasionnel.
- 14.03** Le nom des employés ainsi mis à pied est inscrit sur une liste de rappel et, dans le cas de réembauche, l'employé sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté est le premier à être rappelé au travail dans sa classification, pourvu qu'il soit qualifié et qu'il se conforme aux exigences de la tâche.
- 14.04** Tout employé mis à pied doit aviser l'Employeur par lettre recommandée, de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone afin de recevoir un avis de rappel donné par l'Employeur. À défaut par l'employé de produire telle lettre, l'Employeur ne pourra être tenu responsable advenant le cas où il ne pourrait rejoindre cet employé.

14.05 Lorsqu'il est établi qu'un poste de programmation hebdomadaire devient vacant, la Compagnie devra combler ce poste par voie d'affichage.

La Compagnie affichera l'assignation à cet effet, durant trois (3) jours ouvrables, dans un endroit à être déterminé par le Syndicat (salle des chauffeurs).

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

Dans l'application du présent paragraphe, il est convenu qu'un maximum d'un (1) déplacement sera possible.

Le guide hebdomadaire sera comblé le lundi suivant la terminaison de la période d'affichage.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX

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

- a) à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, enfant du conjoint, du père ou mère : trois (3) jours ouvrables;
- b) à l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un petit-fils ou d'une petite fille : deux (2) jours ouvrables;
- c) une (1) journée additionnelle contiguë aux funérailles, si elles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de l'employé concerné.

Ces congés sont pris au choix du salarié entre le premier jour et le dixième jour suivant le décès se réservant un jour pour la journée des funérailles.

15.02 Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si l'employé est un employé régulier.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. 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.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, et ce, sans salaire.

15.03 **Congés de maternité :**

- a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail;

- b) L'employée pourra cependant être éligible au versement de prestations d'assurance parentale selon la *Loi sur l'assurance parentale* et ses règlements d'application.
- c) Dans le cas d'une mise à pied durant le congé de maternité d'une employée, et advenant que telle employée soit affectée par cette mise à pied, la Compagnie devra l'aviser, par écrit.

ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ

- 16.01** L'ancienneté d'un employé signifie la durée de ses services continus et accumulés auprès de l'Employeur à compter de sa date d'embauche, le tout, sous réserve des dispositions des présentes.
- 16.02** L'employé acquiert son statut d'ancienneté après avoir complété une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés au service de l'Employeur. Durant cette période d'essai, l'employé peut être congédié ou discipliné sans recours à la procédure de griefs et d'arbitrage. L'ancienneté, une fois acquise, est rétroactive à la date d'embauche de l'employé.
- 16.03** Lorsque le lien d'emploi entre l'employé et l'Employeur est rompu, et ce, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, cet employé perd son statut d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté :
- a) départ volontaire de l'employé;
 - b) congédiement pour juste cause et dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur;
 - c) si, suite à une mise à pied, l'employé fait défaut de donner suite à un avis de rappel au travail lui ayant été transmis sous pli recommandé par l'Employeur à sa dernière adresse connue, dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de cet avis;
 - d) par suite d'une mise à pied s'étendant à plus de douze (12) mois consécutifs;
 - e) si l'employé dépasse les limites d'une permission d'absence accordée par l'Employeur sans se procurer une prolongation écrite de cette permission et/ou s'il utilise cette permission d'absence à d'autres fins que celles indiquées dans sa demande;
 - f) si un employé perd son permis de conduire pour plus de douze (12) mois consécutifs
 - g) si un employé perd son permis de conduire à deux (2) reprises pendant la durée de la convention.
- 16.04** Si un employé est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie non reliée travail, il continuera de cumuler de l'ancienneté auprès de l'Employeur pendant une période de vingt-quatre (24) mois. Après ce délai, il restera sur la liste d'ancienneté pour une période de six (6) mois mais son ancienneté ne s'accumulera plus.
- 16.05 Congé sans solde :**

La Compagnie peut permettre un congé sans solde à tout employé, en autant que cela ne vienne pas perturber le service normal du transport et que cette demande soit faite par

écrit en y donnant les informations pertinentes. S'il y a refus, l'Employeur en donnera les raisons à l'employé, et ce, par écrit.

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

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

16.06 Achat – revente :

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

- 16.07** Le représentant syndical qui occupe le poste de président d'unité ou président de l'unité de négociation sera considéré comme le salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'unité d'accréditation mais seulement dans le cas de mise à pied.

ARTICLE 17 - EMPLOYÉS OCCASIONNELS

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

ARTICLE 18 - SEMAINE ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS

18.01 La semaine de travail est composée de cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

18.02 Les heures normales de travail qui composent la durée de la journée de travail des conducteurs (assignation quotidienne) sont celles prévues dans les assignations à l'intérieur des diverses programmations hebdomadaires.

18.03 Si les heures d'entrée et/ou de sortie des écoles ou autres institutions scolaires sont modifiées à la demande de la partie avec laquelle l'Employeur est lié contractuellement pour ses contrats de transport scolaire, les conducteurs concernés devront alors se soumettre à de tels changements ou modifications d'horaires, sans pour autant que cela soit considéré comme une nouvelle période de transport scolaire.

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

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

18.04 Nonobstant le paragraphe 18.5, les conducteurs ont une garantie maximum de quarante (40) semaines de travail deux cents (200) jours au cours de l'année académique, selon les modalités des calendriers scolaires des diverses commissions scolaires concernées, à la condition qu'ils se présentent au travail tous les jours où ils sont requis de le faire selon leur assignation. Pour avoir droit à ces 40 semaines deux cents (200) jours, le chauffeur doit être en poste au début de l'année scolaire et jusqu'à la fin de l'année scolaire.

18.05 Dans le cas d'une grève des écoliers, professeurs ou du personnel de soutien, les employés recevront le pourcentage de leur salaire équivalant au pourcentage que l'Employeur reçoit de la part de la Commission scolaire. L'Employeur devra fournir la preuve des sommes ainsi reçues de la Commission scolaire si le Syndicat lui en fait la demande.

Cependant, dans tous les cas, le salaire des conducteurs concernés sera maintenu pour un maximum de dix (10) jours par année scolaire.

18.06 Advenant le cas où des frais seraient occasionnés pour des formations et/ou examens, l'Employeur en défraiera les coûts en entier pour les employés occupant un poste régulier seulement dans les cas où les cours ou examens sont reconnus obligatoires pour la formation des conducteurs. **De plus, l'employeur défrayera le salaire si la formation est exigée par la commission scolaire et cela après 17 h.**

18.07 Tout chauffeur doit se rapporter physiquement ou par téléphone au moins trente minutes avant son départ.

- 18.08** Un chauffeur appelé à remplacer un autre chauffeur sur une partie d'une programmation hebdomadaire (route), sera rémunéré au taux horaire prévu à la convention collective pour toutes les heures qui excèdent ses heures normales de travail. De plus, le chauffeur remplaçant recevra toujours un minimum d'une heure de salaire.

ARTICLE 19 - AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DU TRAVAIL

- 19.01** La Compagnie affiche une (1) fois par année, soit entre le 15 août et le 30 août, à l'intention de tous les employés, les guides hebdomadaires en vigueur à ce moment-là. À cette fin, dans les périodes ci-haut précitées, la Compagnie met à la disposition des employés qui se présentent pour exprimer leur choix, les guides hebdomadaires qui seront en vigueur aux dates prévues, avec copie aux représentants syndicaux.

Pendant la période ci-haut mentionnée, les employés expriment leur choix par ordre d'ancienneté. Si l'employé ne se présente pas ou est dans l'impossibilité de se présenter à l'heure et à la date prévue, le Syndicat choisit à la place de l'employé.

Les guides hebdomadaires seront affichés 48 heures avant le « Booking » si cela est possible. La description des routes fournies par la commission scolaire sera également à la disposition pour consultation.

- 19.02** Durant la période mentionnée ci-haut, par ordre d'ancienneté, l'Employeur avise le conducteur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter pour exprimer son choix.

- 19.03** Chaque conducteur doit se présenter au rendez-vous qui lui a été fixé et exercer son choix de programmation hebdomadaire.

- 19.04** Tout employé qui ne peut se présenter au rendez-vous qui lui a été fixé pour faire son choix de programmation hebdomadaire peut, à son choix, être représenté par un représentant de l'Employeur ou un représentant du Syndicat à la date et l'heure prévues pour son rendez-vous.

Tout employé qui ne se présente pas au rendez-vous qui a été fixé pour lui et qui ne prend pas les mesures nécessaires pour être représenté en vertu du paragraphe précédent perd son choix de programmation et est assigné par l'Employeur à la fin de la période d'affichage prévue au présent article.

- 19.05** Le conducteur à qui une programmation hebdomadaire est attribuée selon les dispositions édictées à la présente convention, doit la remplir jusqu'à ce qu'elle soit abolie ou permette un changement d'assignation.

- 19.06** Tout ajout de parcours à l'assignation après le début de l'année scolaire devra être rémunéré et donné par ancienneté, ce qui pourra impliquer que l'employé passe d'une catégorie de parcours à l'autre, selon les dispositions de l'Annexe A de la présente convention collective.

ARTICLE 20 - CONGÉS PAYÉS

20.01 Tous les jours pédagogiques et jours de tempête se situant entre le 1^{er} septembre et le 23 juin constituent des jours de congés payés pour les conducteurs. Toutefois, l'employé absent pour cause de maladie, de congé sans solde, non disponible à travailler ou absent sans autorisation n'aura pas droit au congé payé, le tout conformément à l'article 19.4,

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

20.02 Fêtes chômées et Dallées

Les conducteurs d'autobus bénéficient des congés fériés chômés et payés suivants :

- a) Vendredi Saint
- b) Lundi de Pâques
- c) Fête de Dollard
- d) Fête du Travail
- e) Jour de l'Action de grâces

20.03 Les conducteurs doivent être présents le jour de travail précédent immédiatement la fête et/ou le congé et être de retour au travail le jour suivant immédiatement la fête et/ou le congé pour avoir droit au paiement de la fête et/ou du congé.

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

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

20.06 À compter du mois d'août 2018, tous les employés ayant accumulé au moins une année de service continu auprès de l'Employeur bénéficieront d'une (1) journée de congé de maladie, avec paie, pour chaque année scolaire.

ARTICLE 21 - INDEMNITÉ COMPENSATRICE (VACANCES ANNUELLES)

21.01	QUALIFICATION	CONGÉ	INDEMNITÉ
	De 1 jour à 1 an	Un (1) jour de congé - maximum dix (10) jours	4%
	Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines	4%
	Cinq (5) ans et plus	Trois (3) semaines	6%

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

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

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

ARTICLE 22 - VOYAGES SPÉCIAUX ET PARASCOLAIRES

22.01 Distribution des voyages

Les voyages spéciaux et parascolaires effectués entre les assignations régulières seront accordés prioritairement aux conducteurs disponibles, et ce, par rotation, en autant que ledit voyage n'affecte pas son assignation ou sur accord de la Compagnie qui permettra la modification de son assignation, et en autant que ledit conducteur puisse satisfaire aux exigences requises.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir une liste des contrats obtenus à chaque mois ainsi que des employés auxquels les contrats en question auront été attribués conformément à la procédure prévue au paragraphe précédent.

22.02 Il est entendu que tous les voyages devront être exécutés. Cependant, s'il y a pénurie de conducteurs pour effectuer les voyages, la Compagnie pourra obliger un conducteur à exécuter un voyage, et ce, en observant l'ordre d'ancienneté inversé.

22.03 Les heures effectuées à la demande de l'Employeur pour un voyage spécial ou parascolaire coïncidant avec les heures de travail normales de l'employé sont payées en

surplus de la rémunération normalement versée au salarié pour ses heures normales de travail.

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

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

ARTICLE 23 - DÉFINITION DES TERMES

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

a) Heures normales de travail (conducteurs) :

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

b) Assignation :

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

c) Programmation hebdomadaire :

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

d) Le Syndicat :

Lorsque mentionné aux présentes, désigne le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);

e) La Compagnie et l'Employeur :

Lorsque mentionnés aux présentes, désignent RO-BUS INC.

f) Les conducteurs réguliers

Désigne les employé(e)s affecté(e)s de façon régulière au transport scolaire; il ne peut y avoir plus d'employés réguliers que d'assignations disponibles.

g) Conducteurs occasionnels :

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

h) Personne salariée à l'essai :

L'ancienneté s'acquiert dès qu'une personne salariée a terminé sa période d'essai, telle que définie à la clause 16.2 des présentes, et est rétroactive à sa dernière date d'embauche comme personne salariée à l'essai au service de l'Employeur conformément à l'article 16.02.

i) Parcours :

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

j) Poste vacant :

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

k) Date d'embauche :

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

ARTICLE 24 - DURÉE

24.01 La présente convention collective, ses annexes et lettres d'entente sont effectives et en vigueur à compter de sa signature et demeurent en vigueur jusqu'au 31 juillet 2020 inclusivement. Le Syndicat ou l'employeur peut informer l'autre partie, par écrit, qu'il désire modifier ou négocier une nouvelle convention collective. Cet avis peut être donné dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention collective. Si aucun avis n'est donné avant l'expiration de la convention collective, l'avis prévu au présent article sera réputé avoir été reçu le jour de l'expiration de la convention collective.

Les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur suite à l'expiration de celle-ci et tant que le droit de grève ou de lock-out n'a pas été exercé conformément aux dispositions du *Code du travail*.

ARTICLE 25 - RECONDUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 Avant chaque date anniversaire de la présente convention collective, ou au besoin, les parties se rencontreront le ou vers le 15 mars. Les parties s'engagent alors à rechercher des solutions aux problématiques qu'elles jugent prioritaires et qui sont survenues au cours de l'année écoulée dans l'application de la convention collective de travail et dans leurs relations mutuelles.

EN FOIE DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Châteauguay, ce 19^e jour du mois de décembre 2017.

Pour l'Employeur :

Pour le Syndicat :

Robert L. Auger
Président

Jean-Pierre Tremblay
Membre du comité de négociation

Jonathan Blais
Président – Section locale 510 d'Unifor

Alain Guillemette
Vice-président – Section locale 510 d'Unifor

ANNEXE « A »
SALAIRES

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

1. CONDUCTEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES RÉGULIERS :

2017/2018

SORTIE AM * 255\$

- Quatre (4) parcours et moins par jour : 430 \$ par semaine
- Cinq (5) parcours par jour : 450 \$ par semaine
- Six (6) parcours par jour : 500 \$ par semaine
- Sept (7) parcours et plus par jour : 540 \$ par semaine

Il est entendu que les employés assignés aux routes dites « Collège » ou dont la fin du quart de travail normal survient après 18h30 bénéficieront du tarif prévu ci-avant pour les sept (7) parcours et plus par jour.

A. CONDUCTEURS OCCASIONNELS :

Rémunéré au tarif de la route ou de la sortie qu'il effectue (pour toute la durée de la convention)

B. VOYAGES SPÉCIAUX ET PARASCOLAIRES :

Vingt-sept virgule soixante-quinze pour cent (27,75%) de la valeur du transport avant les taxes (pour toute la durée de la convention)

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

Repas après 8 heures de travail : 15 \$ (pour toute la durée de la convention)

Hébergement : coût réel (pour toute la durée de la convention)

Stationnement : coût réel (pour toute la durée de la convention)

3. TAUX HORAIRE NORMAL DE SALAIRE CONVENU ENTRE LES PARTIES

- a) Lors d'exécution de travail tel que déplacement de véhicules (shuntage) ou dans les autres cas d'exécution de travail non prévu à la présente convention, le taux horaire normal de salaire applicable est le suivant:

Septembre 2017	Septembre 2018	Septembre 2019
15 \$/h	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (3,5% garantis par l'employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (3,5% garantis par l'employeur)

b) Lors d'exécution de travail prévu au paragraphe a) qui précède, lorsque le taux de temps supplémentaire est applicable en vertu de la présente convention ou lorsque la personne salariée effectue plus qu'un total de quarante (40) heures de travail dans sa semaine, le taux horaire de salaire applicable, pour les heures de travail qui excèdent quarante (40) heures, est le suivant:

Septembre 2017	Septembre 2018	Septembre 2019
22,50 \$/h	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (3,5% garantis par l'employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (3,5% garantis par l'employeur)

2. AUGMENTATIONS SALARIALES

Augmentations salariales pour les années subséquentes, étant entendu que celles-ci seront uniquement applicables à l'égard des tarifs prévus pour les conducteurs d'autobus scolaires réguliers ainsi qu'au taux horaire normal de salaire :

- 2018 – 2019 : 3.5%
- 2019 – 2020 : 3.5%

ANNEXE « B »
LISTE D'ANCIENNETÉ CHOIX DE CIRCUIT

CHAUFFEURS RÉGULIERS

1 — Lucie Landry	20 — Leslie Ann Cochrane
2 — Réjean Meloche	21 — Daniel Poisson
3 — Laurent Gauthier	22 — Martin Corriveau
4 — John Lalonde	23 — Jean-Guy Raymond
5 — Jean-Pierre Parent	24 — Larry Harris
6 — Hélène Leduc	25 — Marilynne Pellerin
7 — Lucie Lalonde	26 — Torrey Glenn
8 — Jean-Jacques Byette	27 — Pierre Lussier
9 — Jean-Pierre Tremblay	28 — Gilles Bouchard
10 — Gilles Thibert	29 — Marie-France Gagnon
11 — André Tellier	30 — Danielle Laberge
12 — Pierre Provost	31 — Vincenzo Zarbony
13 — Linda Rufiange	32 — Mélanie Bourgault
14 — Pierre Mitchell	33 — Robert Gingras
15 — Jean-Marc Renaud	34 — Alain Girard
16 — Robert Leboeuf	35 — Marlène Hachey
17 — Jean Tanguay	36 — Pierre Juteau
18 — Denise Gauthier	37 — Nancy Emard
19 — Jocelyn Côté	38 — Sylvie Tessier

ANNEXE « B » SUITE
LISTE D'ANCIENNETÉ — CHOIX DE CIRCUIT

CHAUFFEURS OCCASIONNELS

1 —	J.-N. Deschamps
2 —	R. Lavallière
3 —	D. St-Hilaire
4 —	J. Pancu
5 —	R. Boulais
6 —	N. Melançon
7 —	E. Nadeau
8 —	J.-R. Laberge

ANNEXE « C »
BONI DE SIGNATURE

L'Employeur s'engage à verser aux employés inclus dans l'unité de négociation une somme forfaitaire de :

- 350\$ pour les conducteurs d'autobus scolaires réguliers AM seulement et de quatre (4) et (5) parcours;
- 620\$ pour les conducteurs d'autobus scolaires réguliers de six (6) parcours;
- 650\$ pour les conducteurs d'autobus scolaires réguliers de sept (7) parcours et plus;

laquelle somme forfaitaire sera payée le ou vers le 15 janvier 2018, moins les déductions à la source applicables.

L'Employeur s'engage de plus à effectuer le versement en question au moyen d'un virement bancaire distinct de celui de la paie normale des employés.