

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**TRANSPORT P.M.D. BRAULT INC.**

Ci-après appelé « l'Employeur » ou « la Compagnie »

**ET**



**UNIFOR**

Ci-après appelé le « Syndicat »

**2022 - 2025**

## Table des matières

<b>ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET BUT DE LA CONVENTION</b>	4
<b>ARTICLE 2 - ENTENTE INDIVIDUELLE</b>	4
<b>ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION</b>	4
<b>ARTICLE 4 - GRÈVE OU LOCK-OUT PROHIBÉ</b>	4
<b>ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE</b>	5
<b>ARTICLE 6 - PRÉROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX</b>	6
<b>ARTICLE 7 - DÉFINITION DES TERMES</b>	7
<b>ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS</b>	9
<b>ARTICLE 9 – ARBITRAGE</b>	10
<b>ARTICLE 10 - PAIE DE SÉPARATION</b>	11
<b>ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ</b>	12
<b>ARTICLE 12 - MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET PROMOTION</b>	14
<b>ARTICLE 13 - SALARIÉS OCCASIONNELS</b>	15
<b>ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES</b>	17
<b>ARTICLE 16 – ÉQUIPEMENT</b>	20
<b>ARTICLE 17 - ACCIDENTS ET BLESSURES</b>	21
<b>ARTICLE 18 – PANNES</b>	22
<b>ARTICLE 19 - CIRCUITS IMPRATICABLES</b>	22
<b>ARTICLE 20 - SERVICES OPÉRÉS</b>	22
<b>ARTICLE 21 - PORTS D'ATTACHE</b>	23
<b>ARTICLE 22 - FONDS DE SOLIDARITÉ</b>	23
<b>ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIÉS</b>	24
<b>ARTICLE 24 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL</b>	24
<b>ARTICLE 25 - CONGÉS SOCIAUX</b>	28
<b>ARTICLE 26 - INDEMNITÉ COMPENSATRICE (VACANCES ANNUELLES)</b>	29
<b>ARTICLE 27 - AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DU TRAVAIL</b>	30
<b>ARTICLE 28 - COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	32
<b>ARTICLE 29 - HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE</b>	33
<b>ARTICLE 31 - IMPRESSION, RÉDACTION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION</b>	33
<b>ARTICLE 32 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE</b>	33
<b>ARTICLE 33 - DURÉE</b>	33
<b>LETTRE D'ENTENTE #1</b>	36
<b>LETTRE D'ENTENTE #2</b>	37
<b>LETTRE D'ENTENTE #3</b>	38



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

- 1.1 L'employeur reconnaît Unifor comme le seul représentant des salariés couverts par le certificat d'accréditation qui se lit comme suit:

**« Tous les salariés au sens du Code à l'exception des employés de bureau ».**

- 1.2 L'intention et le but de cette convention sont de promouvoir et d'améliorer les relations entre les parties et d'établir des conditions de travail, telles que les taux de salaires, les heures de travail et les conditions d'emploi.

- 1.3 Les parties aux présentes désirent coopérer dans l'établissement et le maintien de bonnes relations et la résolution de toute dispute qui pourrait s'élever entre elles.

## **ARTICLE 2 - ENTENTE INDIVIDUELLE**

- 2.1 Il est convenu qu'aucune des parties prises individuellement à cette convention collective ne doit conclure d'ententes ou de contrats avec les salariés qui entreraient en conflit avec les termes et provisions de cette convention. Toute entente globale ou particulière doit être présentée à l'exécutif et approuvée par celui-ci et le représentant national.

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

- 3.1 Le syndicat reconnaît le droit exclusif à l'employeur de diriger et de gérer son entreprise. Toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'employeur doit se conformer aux stipulations de la présente convention.

## **ARTICLE 4 - GRÈVE OU LOCK-OUT PROHIBÉ**

- 4.1 a) Dans l'éventualité où un salarié refuse de traverser une ligne de piquetage à un emplacement autre que celui de l'employeur, cela ne sera pas interprété comme une violation de la convention collective ni ne sera une cause de congédiement ou de mesures disciplinaires, pourvu que le syndicat informe l'employeur qu'une grève légale est en cours.

b) En contrepartie, les circuits scolaires doivent être exécutées même s'il y a grève à une école, en autant que l'embarquement et le débarquement soient faits sans avoir à traverser les lignes de piquetage, sauf sur instructions contraires de la commission scolaire.

- 4.2 a) Pendant la durée de la présente convention, si l'employeur exerce un lock-out illégal de son plein gré à l'endroit des salariés à son emploi régi par la présente convention, lesdits salariés et le syndicat impliqués peuvent réclamer le salaire régulier ainsi perdu, c'est-à-dire le salaire auquel ils auraient eu droit si ledit lock-out illégal n'avait pas été exercé pendant tout le temps que persiste ledit lock-out illégal à l'intérieur de la durée de la présente convention.

b) En contrepartie, au cours de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, aucun arrêt de travail total ou partiel, ni aucune espèce de ralentissement de travail de la part du syndicat et/ou des salariés et/ou d'un salarié, avec ou sans la

participation du syndicat ni aucune participation par un salarié à quelque piquetage que ce soit contre l'employeur.

- 4.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié, à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 4.4 Il y a discrimination illégale lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, pour l'un des motifs ci-haut prévus.

## **ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 5.1 Tout salarié 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.
- 5.2 Tout nouveau salarié doit comme condition au maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat. L'employeur déduit de la paie de tout salarié qui a complété sa période d'essai, le montant d'initiation de vingt-cinq dollars (\$25.00) et le remet à la Section locale 700 d'Unifor. Il doit également payer la cotisation syndicale établie par le syndicat à compter de sa première paie.
- 5.3 Le secrétaire-trésorier du syndicat fournit à l'employeur une lettre confirmant le montant de la cotisation syndicale, des frais d'initiation, des arrérages, etc., à retenir pour chacun des salariés. L'employeur déduit de la paie des salariés, toute cotisation régulière, spéciale ou arrérages aux intervalles et selon les montants indiqués par le secrétaire-trésorier dans cette lettre.
- 5.4 Toutes les sommes d'argent déduites de la paie des salariés aux termes du paragraphe précédent doit être remise mensuellement au syndicat, avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant. Ces remises doivent être accompagnées d'une liste indiquant le nom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale. À côté du nom de chaque salarié, 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.
- Unifor  
5, Chemin Gurdwara  
Ottawa (Ontario) K2E 7X6
- 5.5 L'employeur doit indiquer sur les feuillets T4 et Relevé 1 de ses salariés, le montant des déductions effectuées sur la paie de chaque salarié.
- 5.6 C'est la responsabilité du syndicat de faire signer les cartes d'adhésion au syndicat à tous les nouveaux salariés.

## **ARTICLE 6 - PRÉROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

- 6.1 L'employeur reconnaît le droit au syndicat de nommer un (1) délégué syndical pour représenter les salariés.
- 6.2 Le syndicat informera l'employeur par écrit du nom de tout délégué syndical. Il ne sera pas demandé à l'employeur de reconnaître tout délégué syndical, jusqu'à ce que tel avis du syndicat ait été reçu par lettre certifiée ou par télécopieur.
- 6.3 Advenant une mise à pied due à un manque de travail (exception faite des mises à pied prévues par le calendrier scolaire), le délégué syndical bénéficie d'une ancienneté préférentielle à condition qu'il détient un poste régulier.
- 6.4 L'employeur accepte d'accorder à un maximum d'un (1) salarié de l'employeur, une permission d'absence indéfinie afin de travailler pour le syndicat, à condition que ce dernier en ait informé l'employeur par écrit quinze (15) jours ouvrables à l'avance. Ce salarié retiendra et accumulera son ancienneté chez l'employeur. Un tel congé sera révocable sur un avis de quinze (15) jours de la part du salarié.
- 6.5 Un représentant du syndicat a l'autorisation d'entrer sur les lieux de l'employeur afin d'y administrer cette convention, pourvu qu'il en informe au préalable la personne en charge et en autant qu'il n'affecte pas les opérations.
- 6.6 Lors d'une suspension ou d'un congédiement d'un délégué syndical, l'employeur informe le syndicat par lettre recommandée ou télécopieur, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.
- 6.7 Les griefs seront discutés durant la journée normale de travail, soit entre 09h00 et 14h00, et ce, sans perte de salaire.  
  
Les heures additionnelles à celles inscrites à l'assignation passées à cette rencontre sont rémunérées au taux horaire prévu à l'annexe « A ».
- 6.8 L'employeur accepte d'accorder trois (3) journées avec solde, par année scolaire, à chaque délégué syndical désigné par le syndicat pour fins de formation syndicale, à condition que les opérations le permettent. Ce congé ne sera accordé que sur demande du représentant du syndicat avec un préavis de cinq (5) jours.
- 6.9 L'employeur paie à un (1) délégué syndical, toutes les heures pour chaque jour au cours duquel se tiennent des séances de négociation ou de conciliation et ils seront rémunérés au taux horaire prévu à l'annexe « A ».  
  
Cependant, cet engagement exclut toute séance de négociation tenue pendant un arrêt de travail, grève, suspension complète ou partielle de travail.
- 6.10 L'employeur libère, sans perte de salaire normal, un (1) délégué syndical pour le choix du circuit hebdomadaire « booking » qui seront rémunérés au taux horaire tel que spécifié à l'annexe « A ».
- 6.11 Sur demande, l'employeur libère un local que le délégué syndical utilise pour fins d'enquête de grief.

- 6.12 a) Un comité de griefs composé d'un (1) délégué de l'employeur siège au besoin, afin de discuter de griefs et d'administrer la présente convention collective. Lors de ces réunions, le délégué syndical ne subit aucune perte de salaire normal pour le temps passé à ces réunions.
- b) Le comité se rencontre au besoin, afin de discuter des différents problèmes survenus et d'y trouver des solutions. Le délégué sera rémunéré au taux prévu à l'annexe « A » pour le temps passé à ces dites réunions. Il est convenu que lors de voyages en vertu de l'article 15 de la présente convention collective de travail, le salarié délégué syndical qui est en activité syndicale et qui ne peut exercer son voyage, tel que cédulé, est exempté quant aux dispositions de l'article 15.5 c) de la présente convention collective de travail.

## **ARTICLE 7 - DÉFINITION DES TERMES**

7.1 Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants signifient:

7.2 Salarié régulier

Désigne un salarié qui a complété sa période d'essai de soixante (60) jours travaillés et qui détient un circuit régulier.

7.3 Salarié en période d'essai

Désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période de soixante (60) jours réellement travaillés à l'intérieur de l'unité d'accréditation. Durant ladite période, ce salarié n'a pas le droit à la procédure de griefs et d'arbitrage.

7.4 Salarié occasionnel

Désigne tout salarié embauché spécifiquement pour remplacer un salarié régulier qui ne peut effectuer son assignation ou une partie de son assignation ou pour effectuer toutes autres tâches de travail comprises à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

7.5 a) Salarié qualifié

Désigne un salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et un certificat de compétence (carte de métier unique) et qui subit avec succès tout examen pouvant être exigé par les autorités gouvernementales.

b) Classification salarié brigadier

Désigne un salarié embauché pour aider le chauffeur afin d'assurer la discipline. Ce dernier seconde le chauffeur dans l'application des consignes de sécurité en tout temps, y compris même pour l'embarquement et le débarquement.

c) Classification salarié de service

Désigne un salarié qui détient ou non une assignation et qui aura la tâche d'effectuer l'entretien des véhicules (exemple: vérification d'huile, lavage des autobus, et ce, sans toutefois s'y restreindre).

#### d) Formateur

Désigne un salarié régulier qui est couvert par l'unité d'accréditation et qui détient les qualifications nécessaires pour donner de la formation. Ce salarié ne peut discipliner ni réprimander. Un tel formateur est nommé par l'employeur à la suite d'un affichage.

#### 7.6 Voyage spécial

Signifie un voyage autre qu'un parcours régulier et autre qu'un voyage parascolaire (voyages spéciaux par autobus scolaire), à condition que le point de départ soit au Québec.

#### 7.7 Voyage parascolaire

Signifie tout transport autre qu'un parcours régulier demandé par le centre de service scolaire, école ou institution d'enseignement qui est lié ou non par contrat avec l'employeur, transport dont le départ est au Québec durant l'année académique.

#### 7.8 Voyage de dernière minute

Désigne un voyage non connu à l'avance, donc à moins d'une (1) heure de l'heure prévue du départ.

#### 7.9 Mise à pied

Signifie une perte d'emploi temporaire ou permanente. Les périodes de relâches prévues à l'intérieur de l'assignation ne sont donc pas considérées comme étant des mises à pied, selon la définition de cet article.

#### 7.10 Rappel

Signifie tout rappel au travail après une mise à pied temporaire.

#### 7.11 a) Assignation (poste)

Signifie l'ensemble du circuit choisi lors du choix annuel.

#### b) Circuit

Signifie l'ensemble des parcours que doit exécuter le salarié quotidiennement et hebdomadairement.

#### c) Parcours

Signifie l'ensemble des trajets que doit exécuter le salarié pour la rentrée des élèves aux différentes écoles le matin et/ou pour la sortie l'après-midi. On dira donc d'une route normale qu'il y a deux (2) parcours par jour.

#### d) Trajet

Signifie l'ensemble des endroits où les étudiants montent et descendent ainsi que les gauches/droites que doit effectuer un salarié pour se rendre à ces différents endroits.



#### 7.12 Transport scolaire

Désigne le transport de la clientèle scolaire pour les entrées ou les sorties des élèves, de l'endroit désigné à l'école et/ou de l'école à l'endroit désigné, du lundi au vendredi durant l'année scolaire.

#### 7.13 Conjoint

Deux personnes:

- a) Qui sont liées à un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et qui sont le père et mère d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe et qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an

#### 7.14 Changement significatif

Cela signifie qu'après la distribution des assignations, une modification au trajet survient de façon permanente sur un circuit et que cette modification occasionne un surplus de travail de quinze (15) minutes ou plus quotidiennement au circuit du salarié.

#### 7.15 Transport scolaire adapté

Désigne un transport scolaire tel que défini à l'article 7.12, et effectuant le transport de clientèle ayant un handicap.

### **ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS**

- 8.1 Un grief est défini comme une mécontentement relative à l'interprétation, à l'application ou à la violation de la présente convention collective.
- 8.2 Lors du processus de règlement d'un grief, le représentant du syndicat et le délégué syndical pourront consulter les pièces immédiatement reliées audit grief.

Les griefs seront réglés selon les procédures suivantes:

#### Première étape:

Le salarié accompagné d'un délégué syndical discute premièrement du cas avec son supérieur immédiat ou le représentant de l'employeur qui doit rendre sa décision immédiatement. Advenant le cas où le salarié renonce à être accompagné d'un délégué syndical, il doit obligatoirement signer un document à cet effet et le remettre au syndicat.

### Deuxième étape:

Dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables de la date de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, si le salarié n'est pas satisfait de la réponse, il doit présenter son grief par écrit. Le grief pourra être présenté par le délégué syndical avec ou sans le salarié, à la condition que le grief soit signé par le salarié concerné. Le responsable nommé par l'employeur doit donner sa réponse par écrit au délégué syndical avec copie au salarié concerné, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

### Troisième étape:

Le syndicat et l'employeur s'entendent d'une date dans le plus bref délai, afin que le représentant du syndicat et le ou les délégués syndicaux rencontrent le ou les représentants de l'employeur pour tenter de régler le ou les griefs. Le ou les représentants de l'employeur devront donner une réponse définitive par écrit, au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de cette rencontre avec le syndicat.

- 8.3 L'employeur et le syndicat peuvent d'un commun accord déroger à la présente procédure.
- 8.4 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par aucun de ses supérieurs.
- 8.5 Dans l'éventualité où le syndicat a un grief, il sera de sa responsabilité d'en informer l'employeur par écrit, à l'intérieur de quinze (15) jours ouvrables, de la date de la prétendue violation de la convention et par tel avis, de prévoir une rencontre entre un représentant du syndicat et un représentant de l'employeur. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, le grief doit être soumis à l'arbitrage, tel que décrit à l'article 9.
- 8.6 À l'exception des délais de soumission des griefs prévus aux articles 8.2 - 2e étape qui sont des délais de rigueur, tous les autres délais indiqués au présent article ne sont que des délais de procédure et leur non-respect ne peut, en aucun cas, être invoqué devant l'arbitre pour empêcher ce dernier d'entendre le mérite du grief.
- 8.7 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 un arbitre peut faire l'objet d'une discussion entre les représentants 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 un arbitre, et par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, elle n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.

## **ARTICLE 9 – ARBITRAGE**

- 9.1 À défaut du règlement du grief après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci sera alors soumis à un arbitre unique et les règles suivantes s'appliqueront.

- 9.2 La partie soumettant le grief informera par écrit l'autre partie, à l'intérieur de vingt (20) jours du délai de la troisième étape, de son intention de soumettre le grief à un arbitre unique.
- 9.3 À l'intérieur de cinq (5) jours de calendrier de l'avis mentionné à l'article 9.2, les deux parties devront informer par écrit l'autre partie du choix de l'arbitre.
- 9.4 En dedans de sept (7) jours de calendrier de l'avis stipulé à l'article 9.3, les deux parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre.
- 9.5 Si les deux parties omettent de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut, en dedans de cinq (5) jours de calendrier, dès l'expiration dudit délai de sept (7) jours, faire application au Ministre du Travail provincial pour lui demander de nommer un arbitre.
- 9.6 La décision rendue par l'arbitre est finale et lie les deux parties.
- 9.7 Tous les griefs monétaires, à la suite d'une décision arbitrale, sont payés dans les dix (10) jours suivant la décision.
- 9.8 Dans le cas où un salarié a été suspendu ou congédié et que son grief a été maintenu à la suite d'un règlement ou par décision arbitrale, il est réinstallé dans son poste antérieur, sans perte d'ancienneté, à l'intérieur de trois (3) jours ouvrables de la date du règlement ou de la décision arbitrale. Alors, l'arbitre peut, à sa discrétion, ordonner que le salarié ainsi réinstallé reçoive une compensation entièrement ou partiellement pour la perte de temps ou le cas échéant, aucune compensation, ainsi que tous les avantages sociaux.
- 9.9 Il est convenu que les parties partagent à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.
- 9.10 Pour rendre sa décision, l'arbitre est assujéti aux dispositions de cette convention. L'arbitre n'a aucune autorité pour altérer, modifier ou changer aucune des dispositions de cette convention ou pour y substituer ou y ajouter toute nouvelle disposition.
- 9.11 Les délais prévus au présent article ne sont pas des délais de rigueur et leur non-respect ne peut, en aucune circonstance, être invoqué devant un arbitre pour empêcher ce dernier d'entendre le mérite du grief.
- 9.12 Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et sa volonté de démissionner.

## **ARTICLE 10 - PAIE DE SÉPARATION**

- 10.1 L'employeur paiera au salarié dont l'emploi est terminé, tout salaire qui lui est dû et toutes vacances qui lui sont acquises, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables après la fin de l'emploi.

- 10.2 Le salarié dont l'emploi est ainsi terminé (sauf s'il est congédié pour vol ou pour un autre motif de nature criminelle), et dont la séparation a eu lieu alors qu'il était à l'extérieur de sa base d'opérations, doit être retourné à sa base par un véhicule de l'employeur ou tout autre moyen de transport fourni par l'employeur, dans les vingt-quatre (24) heures du congédiement.

## **ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ**

- 11.1 a) Le but des règles d'ancienneté est d'établir pour les salariés une politique régissant la distribution du travail, les mises à pied et les rappels ainsi qu'une ancienneté générale régissant les vacances.

b) L'employeur fournit la mise à jour de la liste d'ancienneté de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation à chaque deux (2) mois au syndicat et l'affiche à l'endroit prévu à cet effet. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- 1) Nom
- 2) Date d'embauche
- 3) Fonction
- 4) Statut (régulier, occasionnel)
- 5) Ancienneté des salariés réguliers
- 6) Nombre de jours travaillés pour les salariés occasionnels

Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de quinze (15) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou l'employeur peut demander la correction des listes. À l'expiration du délai de quinze (15) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

c) Tout nouveau salarié est soumis à une période d'essai dont la durée est de soixante (60) jours de calendrier.

d) Si l'employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai à cause d'un manque de travail, pour acquérir son ancienneté, ce salarié ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

e) Ancienneté générale :

L'ancienneté générale est la durée totale de service d'un salarié à compter de sa première date d'embauche comme salarié à l'essai à l'intérieur de l'unité de négociation. L'ancienneté s'acquiert lorsque la période d'essai est complétée.

f) Ancienneté d'un salarié régulier :

L'ancienneté s'acquiert dès que le salarié obtient un poste régulier.

g) Ancienneté d'un salarié occasionnel :

L'ancienneté s'exprime en jours réellement travaillés à son poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, incluant toutes les journées où le salarié aurait été appelé à travailler n'eût été d'un accident, d'une maladie ou d'une lésion professionnelle qui nécessite un suivi médical. L'employeur peut demander un billet médical à cet effet.

11.2 Une liste d'ancienneté pour les chauffeurs est préparée et affichée par l'employeur en août et en février de chaque année. L'employeur doit également faire une liste d'ancienneté incluant l'adresse connue et le numéro de téléphone des salariés, et en remettre des copies suffisantes aux délégués syndicaux et à l'agentsyndical.

11.3 a) Lorsqu'un salarié perd son permis de conduire, il est relevé administrativement de ses fonctions sans salaire, mais il conserve son ancienneté sans l'accumuler pendant une période maximale de quatorze (14) mois. Après cette période, il perd son emploi.

b) Dans le cas où un salarié est accusé de conduite sous l'influence de l'alcool et/ou de drogues alors qu'il est au volant d'un véhicule de l'employeur, il est automatiquement relevé administrativement de ses fonctions, sans salaire, jusqu'à ce qu'une déclaration de culpabilité soit rendue. Dans ce dernier cas, il perd son emploi et au cas contraire, il est réinstallé dans ses fonctions et le salaire perdu lui est remboursé par l'employeur.

11.4 Fusion/vente

a) Le cas échéant, les dispositions pertinentes du Code du travail s'appliquent.

b) Vente de circuits

I. Lorsque l'employeur s'apprête à vendre des circuits pendant l'année scolaire, il en avise le syndicat au moins dix (10) jours à l'avance, et procédera alors à un affichage général (« booking général ») de ses circuits après avoir annoncé lesquels sont sur le point d'être vendus;

II. Les salariés pourront alors choisir leurs circuits comme lors de tout autre affichage général (« booking général ») avec les adaptations nécessaires;

III. Les choix des circuits entreront en vigueur la veille de la vente;

IV. Les salariés affectés par la vente seront ceux qui occupent alors les circuits vendus.

11.5 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) En cas de maladie ou d'accident ou lésion professionnelle, l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler jusqu'à son retour au travail, sans toutefois excéder trente-six (36) mois consécutifs.

b) Lors d'une mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs.

c) Lors d'absence autorisée, sauf les dispositions contraires prévues à la présente convention collective de travail.

d) Lors d'absence pour congé de maternité ou pour congé parental.

11.6 L'emploi d'un salarié sera terminé et ce salarié perdra son statut d'ancienneté et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- a) Départ volontaire d'un salarié;
- b) Si un salarié est congédié et n'est pas réinstallé à la suite d'un recours à la procédure de griefs et d'arbitrage, tel que prévu à la présente convention;
- c) Si un salarié a été mis à pied, l'employeur avisera le salarié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue de retourner au travail et il lui sera alloué pas plus de sept (7) jours consécutifs de la date de livraison de l'avis de rappel au travail ou de l'avis postal de la livraison dudit avis de rappel. Ce sera la responsabilité du salarié de tenir l'employeur et le syndicat au courant, en tout temps, de son adresse courante et de son numéro de téléphone;
- d) Si un salarié dépasse les limites d'un permis d'absence accordé par l'employeur sans se procurer une extension écrite de ce permis et/ou s'il prend un emploi autre que ce qu'il a déclaré et accepté en faisant son application pour le permis d'absence;
- e) Si un salarié est mis à pied et n'est pas rappelé pendant une période excédant quinze (15) mois consécutifs;
- f) Si un salarié est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs (excluant maladie ou blessure). Dans le cas de maladie ou blessure, le salarié doit présenter un certificat médical à la demande de l'employeur;
- g) Si un salarié est absent de son travail plus de trente-six (36) mois consécutifs pour cause d'accident, de maladie ou de lésion professionnelle;

## **ARTICLE 12 - MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET PROMOTION**

### **12.1 Principe général**

Dans l'éventualité d'une réduction de personnel, pourvu que le salarié qui demeure au travail soit qualifié pour accomplir la tâche à effectuer, l'ordre de la mise à pied des salariés est le suivant:

- a) Les salariés à l'essai et les salariés occasionnels ayant le moins de jours de service;
- b) Les salariés réguliers ayant le moins d'ancienneté.

12.2 Le nom des salariés ainsi mis à pied est inscrit sur une liste de rappel et, dans le cas de rappel, l'employeur procède par ordre inverse de mise à pied en autant que le salarié soit qualifié pour accomplir la tâche à effectuer.

12.3 Tout salarié mis à pied doit informer l'employeur et le syndicat de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone, afin de recevoir un avis de rappel donné par l'employeur; à défaut de tel avis, l'employeur n'est pas responsable s'il ne peut rejoindre ce salarié.

#### 12.4 Promotions:

- a) Le salarié promu à un poste non assujéti à cette convention collective maintient son ancienneté sans toutefois continuer de l'accumuler durant une période maximale de six (6) mois, et ce, une seule fois pendant la durée de la présente convention collective. À la suite de cette période, il perd ses droits d'ancienneté.
- b) Si démis pour toute raison ou si le salarié promu mentionné au paragraphe 12.4 a) demande volontairement à être réinstallé dans son poste antérieur, le temps passé dans le poste non assujéti à cette convention est exclu dans son ancienneté. Le salarié doit alors payer sa cotisation syndicale pour le temps passé à l'extérieur de l'unité d'accréditation avant d'être réintégré à son poste.
- c) Tel salarié promu renonce à tout recours à la procédure de griefs, telle que définie dans cette convention, s'il arrive qu'il soit congédié d'un tel poste en dehors de la juridiction de cette convention.
- d) Advenant qu'un salarié régulier qui comble son poste de salarié syndiqué se voie offrir un travail de bureau pendant ses heures libres de la journée, sans avoir accès à aucun dossier confidentiel des autres salariés, ce ne sera pas considéré comme une promotion, et ne sera pas couvert par les avantages de la convention, durant les heures que le salarié comblera ce dit travail. Ledit salarié sera choisi par l'employeur et il considérera le plus apte et le plus qualifié à effectuer le travail.

### **ARTICLE 13 - SALARIÉS OCCASIONNELS**

- 13.1 En matière de cotisation syndicale, les dispositions de l'article 5 « sécurité syndicale » des présentes s'appliquent aux salariés occasionnels.
- 13.2 Les salariés occasionnels reçoivent le taux applicable de l'annexe « A » de la convention collective.
- 13.3 Lorsque l'employeur demande à un salarié occasionnel de remplacer un salarié régulier, il reçoit le salaire correspondant au travail effectué lors de ce remplacement comme salarié régulier.
- 13.4 Les salariés réguliers qui sont disponibles auront la préférence pour effectuer du travail de salariés occasionnels, et ils seront rémunérés à leur taux horaire, tel que défini à l'annexe « A » de la présente convention collective de travail.
- 13.5
  - a) Les salariés occasionnels sont affectés à une assignation régulière de façon temporaire ou intermittente, si les salariés réguliers ne sont pas disponibles, mais ne peuvent empêcher la création d'un poste régulier de travail.
  - b) Le salarié régulier qui désire quitter son poste de régulier pour devenir un salarié occasionnel renoncera à son statut de salarié régulier, mais préservera son ancienneté, et son nom sera inscrit à son rang (selon ses années de service) sur la liste des salariés occasionnels, comme s'il avait toujours été un salarié occasionnel. Tous les nouveaux salariés embauchés sont placés à la suite sur la liste d'ancienneté des salariés occasionnels et cumuleront leur temps de service chaque jour travaillé.

Dès qu'un salarié est appelé au travail, une (1) journée de service est portée à son crédit.

Advenant que ce dit salarié déciderait de redevenir un salarié régulier, la procédure détaillée à l'article 13.7 s'appliquera.

c) Pour fins de distribution du travail à être effectué par les salariés occasionnels et en cas de priorité d'emploi prévue aux articles 13.6 et 13.7 qui suivent, les parties conviennent qu'une ancienneté leur est reconnue à ces fins et ne prévaut qu'entre eux. Cette ancienneté se définit comme étant le nombre de jours effectivement travaillés comme salarié occasionnel.

d) Lorsqu'un salarié occasionnel effectue un même remplacement pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables, il est éligible, s'il y a lieu, aux congés pédagogiques fériés payés du salarié qu'il remplace pendant ledit remplacement, incluant les journées prévues à l'article 19.1, en autant que le salarié régulier n'y a pas droit.

Un salarié qui n'est pas disponible en raison d'une maladie dont la durée est de cinq (5) jours ouvrables et plus, de vacances ou d'un congé sans solde durant un jour pédagogique, ne sera pas admissible à la rémunération de celle-ci.

Lorsqu'à la demande de l'Employeur un salarié occasionnel qui effectue un remplacement comprenant une journée pédagogique doit être déplacé sur un autre remplacement qui ne contient pas la même journée pédagogique reçoit alors une indemnité représentant la rémunération équivalente pour ladite journée pédagogique.

13.6 Le travail à être effectué par les salariés occasionnels est offert et distribué par ancienneté. Cependant, ledit salarié ne peut être considéré comme éligible à combler une affectation de travail ou un remplacement, si au moment de la distribution il est déjà affecté à un remplacement. Cependant un salarié occasionnel qui est affecté à un remplacement peut lorsque ledit remplacement termine déplacer un autre salarié occasionnel détenant moins d'ancienneté qui est affecté à un remplacement.

13.7 a) Dans le cas d'une assignation vacante ou d'une nouvelle assignation, l'employeur convient, avant d'y affecter un nouveau salarié à l'essai, de permettre l'application de l'article 27.3 a) au salarié occasionnel.

b) Lorsqu'un salarié occasionnel obtient une telle assignation, les jours qu'il a effectivement travaillés comme occasionnel lui sont crédités pour fin de calcul de sa période d'essai. Ainsi, s'il a soixante (60) jours travaillés ou plus comme occasionnel, il prend alors le statut de salarié régulier et son ancienneté au sens de l'article 11 des présentes ne s'acquiert qu'à compter de la date effective de son premier jour de travail sur ladite assignation permanente.

13.8 Si l'une ou l'autre des parties croit qu'il y a violation du présent article, les parties se rencontrent pour discuter du problème. Si les parties ne peuvent en arriver à une solution à l'amiable, la procédure de grief et d'arbitrage s'applique tel que prévu aux articles 8 et 9, à l'exception des cas de suspension ou de congédiement pour mesure disciplinaire.



## ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.1 a) Une mesure disciplinaire ou manquement inscrit au dossier d'un salarié ne peut être retenu contre celui-ci après douze (12) mois de son émission.
- b) Toute mesure ou avis disciplinaires écrits adressés au salarié contient l'exposé des motifs. Une copie est envoyée au syndicat ainsi qu'une copie au délégué syndical, dans les quinze (15) jours de calendrier.
- 14.2 Dans tous les cas de congédiement ou de suspension, l'employeur doit, au moins vingt-quatre (24) heures avant l'imposition de la sanction, rencontrer le salarié concerné et le syndicat pour leur expliquer les motifs, et ce, avant d'imposer la sanction, sauf s'il est congédié pour vol ou pour un autre motif de nature criminelle. Après cette rencontre, l'employeur transmet par écrit dans les quarante-huit (48) heures au salarié avec copie au syndicat et aux délégués syndicaux, les raisons qui motivent cette décision.
- 14.3 Tout salarié convoqué par l'employeur pour des raisons disciplinaires doit être accompagné d'un délégué syndical. Lors de cet entretien, le salarié et le représentant syndical ne subissent aucune perte de salaire.
- 14.4 Aucune mesure disciplinaire ne sera imposée 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 d'une faute dont le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 14.5 Aucune infraction ne peut être reprochée à un salarié après soixante (60) jours de calendrier de la connaissance des faits par l'employeur de cette infraction, sauf en cas de vol ou de mœurs.
- 14.6 Sur rendez-vous, un salarié peut toujours consulter les renseignements nominatifs et personnels inclus à son dossier, et ce, en présence d'un délégué.
- 14.7 Une mesure disciplinaire qui est annulée par l'employeur ou déclarée non fondée par l'arbitre ne peut être invoquée contre le salarié.
- 14.8 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant du syndicat.
- 14.9 Lorsqu'une suspension est décernée, elle sera mise en vigueur en dedans de vingt (20) jours ouvrables de la date de l'avis de sanction, sinon elle sera nulle et non avenue.
- 14.10 a) Lorsque l'employeur prend la décision de suspendre un chauffeur à la suite de plaintes d'une tierce partie ce dernier est suspendu avec solde, et ce, jusqu'à l'issue de l'enquête et jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise. Si la décision finale de l'enquête reconnaît la faute du chauffeur et que la mesure imposée par l'employeur est un congédiement, le chauffeur doit rembourser toutes les sommes versées durant sa suspension.
- b) Si un chauffeur prétend être victime d'une agression physique ou verbale, ledit chauffeur est immédiatement pris en charge avec solde par l'employeur qui l'accompagne à l'hôpital si nécessaire et qui le supporte pour compléter les dépositions nécessaires avec les autorités compétentes.

## **ARTICLE 15 - DISTRIBUTION DES VOYAGES PARASCOLAIRES ET SPÉCIAUX POUR LES CHAUFFEURS RÉGULIERS**

15.1 Pour les fins de distribution du travail, l'employeur affiche la liste des voyages en autant que possible un minimum de quarante-huit (48) heures à l'avance, et ce, dans un endroit accessible aux salariés. La fin de l'affichage se termine à 09H00 la journée précédant le départ dudit voyage.

15.2 a) Au début des trois (3) premières journées de classe (fin août - début septembre), l'employeur doit afficher une liste pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés réguliers ainsi que les salariés à l'essai sur un poste régulier intéressés à effectuer des voyages, doivent inscrire leur nom sur ladite liste, et ce, au cours de la semaine dudit affichage. Cette liste fait foi jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Aucun salarié, pour quelque raison que ce soit, ne pourra ajouter son nom avant le mois de juin suivant la période citée à l'article 15.2 b).

b) Au début des deux (2) premières semaines du mois de juin, l'employeur doit afficher une liste pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés réguliers intéressés à effectuer des voyages doivent inscrire leur nom sur ladite liste, et ce, au cours de la semaine dudit affichage. Cette liste fait foi jusqu'à la fin de l'affichage prévu à l'article 15.2 a).

15.3 Les voyages sont distribués de la façon suivante :

Par ancienneté générale et par rotation, jusqu'à épuisement de la liste des salariés prévue aux articles 15.2 a) et b) et qui ont signé sur le voyage, parmi les salariés disponibles qui peuvent effectuer le voyage parascolaire ou spécial, en autant que le salarié puisse être remplacé sur son circuit régulier sans causer de retard au transport d'écouliers.

15.4 S'il y a un nombre suffisant de salariés, l'employeur n'attribuera qu'un voyage par salarié, pour une même journée.

15.5 a) Les voyages non connus à l'avance, après la fin de l'affichage, seront distribués au suivant sur la liste de rotation et qui n'est pas déjà cédulé pour un voyage.

b) Les voyages de dernière minute (une heure et moins) seront distribués par appel téléphonique ou par radio- émetteur, aux salariés les plus près et disponibles qui ne sont pas déjà cédulés pour un voyage. Cette distribution n'affecte en rien la cédule de rotation.

c) Un salarié qui refuse d'effectuer un voyage perd son tour dans la rotation. Un salarié qui refuse d'effectuer deux (2) voyages qui lui ont été assignés voit son nom rayé de la liste pour une période de deux (2) mois. Toutefois, le salarié ne sera pas pénalisé si ce dernier bénéficie d'un congé prévu à l'article 25.1.

d) Lorsqu'un salarié s'est vu octroyer un voyage et qu'il est dans l'incapacité de l'effectuer, ledit voyage est attribué au prochain salarié qui a apposé son nom sur la feuille d'affichage. À ce moment, la cédule de rotation ne doit aucunement être affectée.

- 15.6 Lorsque le salarié est appelé à exécuter un voyage parascolaire qui est en heures continues à son assignation durant les journées d'école et qu'il est annulé alors qu'il s'est rendu au point de départ ou au bureau, il sera rémunéré pour un minimum d'une (1) heure au taux régulier établi à l'annexe « A » durant l'année scolaire.
- 15.7 Lorsqu'un salarié qui n'est pas au travail (plus d'une (1) heure après son circuit scolaire, les fins de semaine, les congés fériés et pédagogiques) est appelé à exécuter un voyage et que le voyage est annulé la journée même, il sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux établi à l'annexe « A ». Cette annulation n'affecte en rien la cédule de rotation. Le salarié aura également la possibilité d'effectuer le prochain voyage sur la liste de rotation, en autant que ce dernier ait signifié son intérêt sur ledit affichage.
- 15.8 a) Tous les voyages spéciaux et parascolaires seront rémunérés selon le taux établi à l'annexe « A ».
- b) Le salarié qui effectue un voyage ou une partie de voyage à l'intérieur de ses heures normales de travail et que le temps normal de travail coïncide avec l'exécution dudit voyage, le temps normal est retranché de son salaire hebdomadaire et ce salarié est rémunéré pour le pourcentage trente pourcent (30%) dudit voyage.
- c) Au cours de ses déplacements, pour tout déplacement de plus de cinq (5) heures consécutives, le salarié a droit aux allocations de repas qui suivent pour les voyages parascolaires et spéciaux, lorsque le voyage est à l'extérieur du territoire de Melocheville, Beauharnois, Châteauguay et Valleyfield:
- |                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| 06h00 à 07h00 pour le déjeuner: | \$ 10.00 |
| 11h30 à 12h30 pour le dîner:    | \$ 20.00 |
| 17h00 à 19h00 pour le souper:   | \$ 25.00 |
- d) Le paiement des allocations de repas prévu au paragraphe précédent, de même que le remboursement des autres dépenses de voyage d'un salarié ayant accompli un voyage, est remboursé sur la paie suivante

15.9 Avances et renouvellement

- a) Un salarié arrivant d'un voyage sera remboursé pour toutes les dépenses supplémentaires, sur présentation de reçus.
- b) Sur demande du salarié avant son départ, l'employeur fournit une avance pour défrayer les dépenses de stationnement, autocircuits et ponts, si le tout n'est pas à la charge du client. D'autre part, le salarié devra remettre à son retour les pièces justificatives des dépenses ci-haut mentionnées.
- c) Un salarié en partance pour un voyage de plus d'une journée recevra de l'employeur une avance appropriée pour les dépenses prévues, si le tout n'est pas à la charge du client. À son retour, le salarié devra remettre les pièces justificatives des dépenses encourues, ainsi que l'excédent des sommes reçues.
- d) Lorsque le salarié doit loger dans un établissement dans l'exercice de ses fonctions, si le tout n'est pas à la charge du client, l'employeur paie directement ou

rembourse au salarié le coût de la chambre de l'établissement que l'employeur a déterminé pour le coucher.

Si aucune chambre n'a été réservée par le client ou par l'employeur, le salarié sera remboursé pour les dépenses raisonnables encourues (coucher, si le tout n'a pas été payé par le client), sur présentation de pièces justificatives.

e) Les frais de repas, tel que décrit à l'article 15.8 c), seront remboursés par l'employeur si le tout n'a pas été payé par le client.

15.10 Toutes les dépenses supplémentaires prévues aux articles 15.8 et 15.9 seront versées au même moment que la paie du salarié.

15.11 Le délégué syndical peut vérifier au besoin la liste des voyages chartes-parties (spéciaux) et parascolaires, ainsi que le nom du salarié qui a exécuté le voyage.

15.12 Il est entendu qu'un salarié en retour progressif n'est pas éligible à effectuer des voyages.

## **ARTICLE 16 – ÉQUIPEMENT**

16.1 Il est à l'avantage mutuel de l'employeur et du salarié, que celui-ci n'opère que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la loi (référence au Code de la sécurité routière) et de moyen de communication.

16.2 Il est du devoir des salariés de rapporter promptement par écrit à l'employeur les défauts de l'équipement, sur le rapport de vérification avant départ fourni à cet effet par l'employeur.

Après ladite réparation de l'autobus, l'employeur voit à ce que ce rapport atteste les réparations effectuées et soit laissé dans l'autobus.

Le salarié doit s'assurer qu'un représentant de l'employeur a signé le rapport qui confirme que la défectuosité a été effectivement réparée.

16.3 Il est du devoir et de la responsabilité de l'employeur de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération, en rapport avec les lois et règlements.

16.4 La détermination de la condition de l'équipement sécuritaire est du ressort du mécanicien désigné par l'employeur.

16.5 Lorsqu'un salarié refuse d'opérer un tel équipement, cela ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention, à moins que tel refus ne soit justifié.

16.6 Nul salarié ne sera requis de demeurer à l'intérieur d'un véhicule en panne lorsque ce véhicule est remorqué d'un endroit à l'autre.

16.7 Aucun salarié ne sera tenu responsable des dommages causés au véhicule de l'employeur dans les stationnements, à moins qu'il n'ait fait preuve de négligence, dont le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

- 16.8 L'employeur accorde la permission à un salarié de conserver le véhicule de l'employeur à son domicile. Ainsi toute permission accordée en ce sens ne constitue nullement un droit acquis pour le salarié. Toutefois, l'employeur convient qu'il n'y aura aucune discrimination d'effectuer dans l'application de cette pratique, mais fonctionnera avec un système de règlements.
- 16.9 Lorsque la CNESST rembourse les frais d'adaptation d'un poste de travail, pour un salarié qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique, en raison de sa lésion professionnelle, l'employeur s'engage à collaborer et à se conformer aux directives afin de permettre l'adaptation requise. Aucun préjudice ne sera imposé à un salarié en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la compagnie, à moins qu'il ait fait preuve de négligence.

## **ARTICLE 17 - ACCIDENTS ET BLESSURES**

- 17.1 Les dossiers d'accidents de la route ne sont pas retenus contre un salarié après une période de plus de douze (12) mois consécutifs de la date de l'accident.
- 17.2 Les accidents et les événements sont rapportés par le salarié impliqué immédiatement par téléphone ou radio émetteurs (C.B.). En plus du constat amiable, le rapport usuel détaillé et signé par le salarié concerné sera complété avec l'employeur, dans les vingt-quatre (24) heures suivant son retour au bureau. La rédaction dudit rapport ne doit pas avoir pour effet de l'empêcher d'accomplir son travail.
- 17.3 a) Si après avoir commencé à travailler, un salarié est victime d'un accident 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, pourvu qu'il ne reçoive aucune compensation pour ce jour. L'employeur fournira le transport à l'hôpital ou chez le médecin et par la suite à sa résidence au besoin.
- b) L'employeur défraie en totalité le coût des vaccins en référence à l'hépatite et le Zona pour les salariés désirant l'obtenir et ce, pour la durée de la présente convention seulement.
- c) L'employeur peut soumettre annuellement ses salariés à un examen médical. Le médecin est au choix du salarié. Le salarié subit, sans frais, sans perte de salaire normale et sur les heures de travail, tout examen médical exigé par l'employeur durant l'année scolaire. Le médecin est au choix de l'employeur; advenant un désaccord entre le médecin du salarié et celui de l'employeur, un troisième médecin choisi par les parties peut examiner le salarié aux frais de l'employeur. Le présent article ne s'applique pas dans le cas de lésions professionnelles et/ou de maladies professionnelles. Dans ces cas, les dispositions de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent.
- d) L'employeur défraie en totalité le coût du vaccin en référence à l'hépatite « 8 » pour les salariés désirant l'obtenir, et ce, à la demande de la Commission scolaire ou de l'employeur et ce, pour la durée de la présente convention seulement.

## **ARTICLE 18 – PANNES**

- 18.1 a) Un salarié affecté au transport scolaire, qui est dans l'impossibilité de continuer son voyage ou son circuit à cause d'une panne ou d'une défectuosité majeure en cours de circuit, ne sera pas pénalisé pécuniairement pour cette dite journée. Cependant, le salarié doit continuer son voyage et compléter son assignation, si un autre autobus de même catégorie est disponible.
- b) Le temps effectué en surplus des heures régulières de travail, à cause de ces pannes, sera rémunéré au taux horaire régulier, tel que défini à l'annexe « A ».

## **ARTICLE 19 - CIRCUITS IMPRATICABLES**

### **19.1 Chauffeurs affectés au transport scolaire**

Aucun salarié affecté au transport scolaire ou aux voyages spéciaux ou parascolaires ne subit de perte salariale lorsqu'il est immobilisé dans la neige ou par le verglas, avec un véhicule de l'employeur, pendant l'exécution de son assignation ou lorsque le transport scolaire est suspendu à cause d'une tempête de neige ou du verglas, ou toute autre situation qui fait en sorte d'occasionner un surplus de travail à celui de son assignation régulière. Dans ces cas, l'employeur paiera la garantie journalière et tout le temps additionnel excédant à compter de la trentième minute.

### **19.2 Salariés affectés au transport autre que scolaire**

- a) Dans le cas où un salarié en devoir est immobilisé dans la neige ou par le verglas ou que son véhicule a une panne mécanique et qu'il est impossible pour le salarié de compléter son assignation et/ou qu'il est dans l'impossibilité de retourner à sa base d'opérations, ce dernier ne subit aucune perte de salaire régulier pour chaque jour qu'il sera absent de sa base d'opérations.
- b) En alternative, l'employeur doit faire ramener le salarié à sa base d'opérations. Dans de tels cas, les frais seront payés par l'employeur.
- c) En plus, un salarié aura droit à des indemnités (frais encourus pour repas, logement et s'il y a lieu, déplacements), lorsqu'il sera dans l'obligation de passer la nuit à l'extérieur de sa base d'opérations, pourvu qu'il se rapporte à tous les jours au répartiteur, et il doit aussi compléter une feuille de circuit tous les jours, en y indiquant tous les détails l'obligeant à rester où il est.

## **ARTICLE 20 - SERVICES OPÉRÉS**

- 20.1 Sauf en cas d'urgence et/ou de force majeure, tout salarié qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit exercer un travail normalement effectué par un salarié de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 21 - PORTS D'ATTACHE**

21.1 Il est convenu entre les parties de reconnaître le port d'attache suivant :

8 rang Ste-Marie, Melocheville, J0S 1J0

Si l'employeur acquiert ou loue un local pour les salariés dans un port d'attache, ce local sera muni d'un système de chauffage adéquat et de salles de toilettes adéquates. De plus, un tableau d'affichage sera placé dans ce local.

21.2 Stationnement

L'employeur fournit aux salariés, selon l'ordre d'arrivée, un stationnement pour leur auto personnelle.

Les parcs de stationnement des autobus et des autos personnelles ainsi que les trottoirs sont entretenus adéquatement en tout temps, et les salariés seront tenus de respecter les règles de sécurité concernant les aires de déplacement sur le territoire de l'employeur.

## **ARTICLE 22 - FONDS DE SOLIDARITÉ**

### Déduction à la source avec réduction d'impôt immédiate

22.1 L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

22.2 Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

22.3 Un salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (RSS).

22.4 L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds; ainsi il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 5. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

## **ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIÉS**

- 23.1 La semaine normale de travail des salariés est composée de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- 23.2 Les heures normales de travail sont déterminées par l'assignation du salarié.
- 23.3 a) L'employeur garantit à ses salariés réguliers une rémunération de deux cents (200) jours minimums durant le calendrier scolaire. Cette garantie inclut les jours fériés et les congés pédagogiques. Les salaires sont ceux prévus à l'annexe « A ». La semaine de relâche et les semaines de congés survenus durant les Fêtes ne sont pas rémunérées. Afin d'honorer la présente garantie, les jours restants sont rémunérés à la première semaine du mois de juin de chaque année.
- b) La journée de rencontre avant le début de l'année scolaire pour choisir l'assignation et écrire les gauches et les droites (trajet du circuit) et, à la demande de l'employeur, la mise à jour au besoin, est rémunérée au taux de l'assignation régulière, mais jamais moins que le taux horaire prévu à l'annexe « A ».
- c) Malgré ce qui précède, si l'employeur perd un contrat de transport, la garantie ci-haut mentionnée cesse de s'appliquer pour le parcours visé par ledit contrat.
- d) Un salarié rappelé au travail ou cédulé lors d'une journée de congé, congé pédagogique, grève, journée d'étude des professeurs, tempêtes et congé férié, lorsque lesdits jours surviennent dans le calendrier scolaire de son affectation régulière, reçoit sa garantie quotidienne au taux horaire prévu à l'annexe « A », en plus du travail qu'il aura effectué au cours de ladite journée. Lors de ces journées, le travail est offert par rotation parmi les salariés qualifiés.
- 23.4 Dans l'éventualité d'une suspension du transport due à une grève des professeurs, salariés de soutien, grève des écoliers ou tout autre cas semblable, les salariés reçoivent 100 % de leur salaire prévu à l'annexe « A » pour les cinq (5) premiers jours d'arrêt de travail. À compter de la 6<sup>e</sup> journée, les salariés seront mis à pied pour la durée supplémentaire de la cessation des opérations.
- 23.5 Tout salarié appelé à faire un remplacement sur une autre assignation, peu importe la durée, recevra une garantie minimale d'une (1) heure.
- 23.6 Les voyages spéciaux ne sont pas considérés comme du temps supplémentaire.

## **ARTICLE 24 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL**

### **24.1 Salles d'attente**

L'employeur fournira aux salariés une salle d'attente et une salle de toilette propre et sanitaire, dont la température sera maintenue à un degré convenable. Ces pièces devront respecter les lois et règlements des établissements commerciaux et industriels de la province de Québec. D'autre part, les salariés s'engagent à apporter toute leur collaboration afin de maintenir la propreté des lieux.



## 24.2 Élections

L'employeur accordera à tout salarié éligible à voter lors d'une élection provinciale ou fédérale, la période de temps nécessaire pour lui permettre d'exercer son droit de vote, le tout suivant les dispositions de la loi.

## 24.3 Vérification d'usage

Un salarié n'est pas tenu d'accomplir du travail d'entretien autre que celui de procéder aux vérifications d'usage de son véhicule: Balayer le véhicule, faire le plein d'essence, vérifier le système de lumières, brancher et débrancher le chauffe-moteur et tout élément régi par la ronde de sécurité. De plus, le chauffeur doit compléter le registre allégé des heures de travail ainsi que le carnet de circuit. Le RDS, registre allégé, entretien & remplissage sont inclus dans les heures hebdomadaires.

Si le véhicule n'est pas rangé dans le stationnement de l'employeur, lors de voyages spéciaux, les fins de semaine et l'été, le salarié est responsable de vérifier et de compléter les niveaux des différents liquides.

## 24.4 Reçus

Tous les salariés reçoivent des reçus datés pour toutes sommes d'argent remises à l'employeur.

## 24.5 Généralités

a) Si l'employeur ou le centre de services scolaire exige que ses salariés suivent des cours de formation, le temps passé à ces dits cours est rémunéré au taux horaire du salarié concerné, tel que défini à l'annexe « A » de la présente convention collective de travail.

b) Lorsque l'employeur exige d'un salarié régulier un examen de circuit, ledit salarié peut, s'il le désire, être accompagné d'un délégué. L'examen est fait à l'intérieur des heures régulières du circuit hebdomadaire et ledit salarié ne subit aucune perte de salaire normal pour le temps passé à cet examen, et si ledit examen est fait en dehors des heures du circuit hebdomadaire, lesdits salariés sont rémunérés au taux horaire prévu à l'annexe « A ».

c) L'employeur s'engage à défrayer en totalité les frais d'inscription occasionnés concernant les cours obligatoires pour les salariés réguliers d'autobus scolaire (exemple: métier unique ou autres). Le temps passé à cette formation est rémunéré pour un minimum de six (6) heures au taux prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective de travail.

d) Le salarié a pour obligation d'informer l'employeur lors de la suspension ou de la révocation de son permis de conduire.

e) L'employeur peut demander un certificat médical à un salarié qui s'absente pour une période de trois (3) jours consécutifs ou plus ou lors d'absences répétées.

f) Lorsque l'employeur autorise un salarié à retourner à un arrêt ou de retourner à l'école alors que ce dernier a respecté son horaire, il sera rémunéré pour une demi-heure (1/2) au taux horaire prévu à l'annexe « A ».

g) Le chauffeur a en tout temps et selon son bon jugement, la décision d'assigner ou non les sièges aux étudiants, à l'exception de demandes spécifiques du Centre de service scolaire. En cas de conflit, l'employeur est impliqué immédiatement afin de trouver une solution.

h) Il n'est pas de la responsabilité du chauffeur d'attacher ou de détacher un passager, mais il doit s'assurer que ses passagers sont transportés en toute sécurité.

i) Considérant les demandes du Centre de service scolaire à des fins de sécurité et opérationnelles, l'utilisation de GPS et/ou de caméras de surveillance, ainsi que l'utilisation d'un radar ne peuvent, en aucun temps servir à des fins disciplinaires et/ou comme preuve devant les tribunaux.

Toutefois, en cas de plaintes ou d'accusations de nature criminelle ou pénale ou d'excès de vitesse de plus de 25 kilomètres heure au-delà de la limite permise, le présent article ne trouve pas application.

#### 24.6 Paie

a) Les salariés sont payés toutes les semaines, par dépôt bancaire ou par chèque, au choix du salarié, et ce, le jeudi matin.

b) L'employeur émet les paies de façon à ce que tous les salariés disposent d'une journée de vingt-quatre (24) heures complètes avant un samedi ou une journée de congé statutaire.

c) Avant d'apporter une modification à la paie d'un salarié, l'employeur doit informer ledit salarié dans un délai minimal d'une semaine à l'avance.

d) Le bulletin de paie indique :

- le nom et le prénom du salarié la date de la période de paie
- le nombre d'heures régulières et supplémentaires
- le détail de tout autre mode de rémunération
- le détail de toute déduction le salaire brut
- le montant net de la paie
- le cumulatif de toute déduction, salaire et avantages, à l'exception des déductions spéciales demandées par le salarié.

24.7 En cas d'erreur de plus de vingt pour-cent (20%) de la paie brute imputable à l'employeur, celui-ci effectue la correction appropriée et rembourse au salarié la somme manquante, dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa demande. Il lui remet un relevé détaillé de la correction. Une erreur de moins de vingt pour-cent (20%) de la paie brute est corrigée et remboursée sur la paie suivante.

24.8 Au moment de la cessation d'emploi d'un salarié, l'employeur lui remet, le jeudi de la semaine suivant celle du jour de son départ, les montants qui lui sont dus (salaires et avantages), si le salarié a informé par écrit l'employeur deux (2) semaines à l'avance.

#### **24.9 Congés de maternité et/ou parental**

En pareille matière, les dispositions de la Loi s'appliqueront.

#### **24.10 Journées de maladie**

a) Au début de l'année scolaire, une banque de quatre (4) journées de maladie payées sont portées au crédit des salariés réguliers, et ce pour l'année scolaire 2024-2025.

Un salarié occasionnel a droit après trois (3) mois de service continu à deux (2) journées de maladie payées.

b) À la première semaine du mois de juin, l'employeur paie à chaque salarié régulier qui n'a pas épuisé son crédit de journées de maladie, l'équivalent des journées restantes sur un chèque séparé. L'Employeur paie une (1) journée supplémentaire au salarié régulier qui n'a pas utilisé son crédit de journées de maladie durant l'année scolaire.

c) Le salarié en maladie doit, à compter de la première journée d'absence due à la maladie et en autant qu'il s'agit de journées ouvrables, puiser dans son crédit de journées de maladie jusqu'à concurrence des jours apparaissant à son crédit.

d) Toutefois, dans le cas de démission, renvoi, décès, tout chauffeur régulier ou ses ayants droit bénéficient du solde des journées de maladie restant au crédit du salarié.

#### **24.11 Fonctions de juré ou de témoin**

a) Le salarié qui est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou de comparaître comme témoin de la Couronne, sera payé la différence entre le montant qu'il recevra pour lesdites fonctions et son salaire régulier, sujet aux conditions suivantes:

1. Le salarié doit avoir terminé la période d'essai mentionnée aux articles 7.3 et 11.1 de la présente convention collective;
2. Les jours admissibles pour un tel paiement seront les jours où le salarié régulier aurait été normalement rémunéré par l'employeur.

b) Tout salarié qui dans ses heures régulières de travail doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où l'employeur est impliqué, ne subit pas de ce fait une diminution de son salaire régulier, sauf dans le cas de la procédure de griefs.

#### **24.12 Journées pédagogiques**

Pour chaque année scolaire, l'employeur peut utiliser deux (2) journées pédagogiques pour des fins de formation ou d'information et ce, sans rémunération excédant la journée normale du salarié, sauf si le temps de formation ou d'information est supérieur à ladite journée normale du salarié.

## ARTICLE 25 - CONGÉS SOCIAUX

25.1 Tout salarié régulier ou tout salarié occasionnel qui est cédulé pour travailler cette journée bénéficie d'un congé sans perte de salaire, à l'occasion d'un des événements suivants :

- a) À l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant : Cinq (5) jours ouvrables.
- b) En cas de décès du père, de la mère, du frère, de la sœur du salarié, des petits-enfants: Trois (3) jours.
- c) En cas de décès du beau-frère, de la belle-sœur, de la belle-mère, du beau-père du salarié : Un (1) jour.
- d) En cas de décès des grands-parents du salarié: Le jour du décès ou des funérailles.
- e) Une (1) journée additionnelle consécutive aux funérailles pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à plus de 240 km du lieu de résidence du salarié concerné.
- f) Le mot « funérailles » signifie: Service funèbre, enterrement, incinération ou toute autre cérémonie dans le cas de donation du corps.

25.2 Un salarié 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 premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié est un salarié régulier.

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 informer l'employeur de son absence le plus tôt possible.

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

25.3 a) Un salarié peut aussi s'absenter du travail sans perte de salaire le jour de son mariage, en autant que ce soit un jour ouvrable.

b) Un salarié peut aussi s'absenter du travail sans salaire le jour du mariage ou la veille du mariage de l'un de ses enfants ou de l'enfant de son conjoint, en autant que ce soit un jour ouvrable.

25.4 Le salarié doit fournir la preuve attestant des faits donnant droit au présent article 25 et en informer l'employeur le plus tôt possible.

25.5 Les salariés seront payés selon leurs assignations.

## ARTICLE 26 - INDEMNITÉ COMPENSATRICE (VACANCES ANNUELLES)

### 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 pour l'employeur et calculé sur les gains bruts hebdomadaires.

- 26.1 Tout salarié qui à la date anniversaire de son embauche n'a pas complété un (1) an de service avec l'employeur a droit à une indemnité compensatrice équivalente à quatre pour-cent (4%).
- 26.2 Tout salarié qui à la date anniversaire de son embauche a complété trois (3) ans, mais moins de dix (10) ans de service a droit à une indemnité compensatrice équivalente à six pour-cent (6%).
- 26.3 Tout salarié qui à la date anniversaire de son embauche a complété dix (10) années de service, mais moins de quinze (15) ans, a droit à une indemnité équivalente à huit pour-cent (8%).
- 26.4 Tout salarié qui à la date anniversaire de son embauche a complété quinze (15) ans et plus de service avec l'employeur, a droit à une indemnité compensatrice équivalente à dix pour-cent (10%).
- 26.5 En cas de départ, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous les crédits de vacances accumulés depuis le début de l'année en cours, qui ne lui ont pas été versés en vertu du présent article, doivent lui être payés en entier ou à sa succession.
- 26.6 Les absences autorisées par la convention ou par l'employeur, ainsi que la période de mise à pied annuelle, ne constituent, en aucun temps, l'interruption de ses services quant à la computation de la période des vacances.
- 26.7 En raison de diverses particularités inhérentes au transport scolaire, ladite indemnité compensatrice prévue au présent article 26 est accordée en compensation des vacances annuelles.
- 26.8 Il est entendu que les salariés auront la possibilité de prendre des vacances pendant la période du calendrier scolaire, mais ce, sous respect des conditions suivantes :
  - a) L'employeur affiche un avis entre le 20 août et le 20 septembre de chaque année, à l'intention de tous les salariés désirant prendre des vacances pendant l'année scolaire. Les salariés intéressés doivent inscrire leur nom avec la date de la période de vacances désirée. Lors de cet affichage, les salariés ne peuvent se prévaloir de plus d'une période de vacances.

Après le délai d'affichage, l'employeur informe les salariés des périodes de vacances octroyées, et ce, en tenant compte de l'ancienneté des salariés concernés, en cas de demande simultanée.

b) Advenant qu'un salarié décide de prendre des vacances pendant l'année scolaire, autres qu'après le délai prévu ci-haut, le salarié doit faire sa demande à l'employeur, dans un délai minimal d'un (1) mois avant sa période de vacances. L'employeur accorde les vacances dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande, en autant que les besoins opérationnels le permettent. Le tout sera accordé par ordre de date de demande et non par ancienneté.

c) La période de vacances ne peut excéder quatre (4) semaines de calendrier.

d) Pas plus de deux (2) chauffeurs à la fois concernant la même période de vacances.

e) En cas de demande simultanée, l'employeur tient compte de l'ancienneté des salariés concernés.

f) La période de vacances sera de cinq (5) jours consécutifs, soit du dimanche au samedi. Les salariés auront la possibilité de faire coïncider une période de vacances même si cette dernière survient avant ou après un congé pédagogique. Par exemple, si un congé pédagogique est cédulé le vendredi, le salarié peut prendre une semaine de vacances la semaine suivant le congé et si un congé pédagogique est cédulé le lundi, le salarié peut prendre la semaine précédant le congé. Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur peut octroyer des vacances dont le départ et le retour chevauchent deux (2) semaines de calendrier, soit par exemple du jeudi au jeudi.

## **ARTICLE 27 - AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DU TRAVAIL**

27.1 Dès que possible l'employeur affiche, une fois par année le ou vers le 25 août, à l'intention de tous les salariés, les assignations en vigueur à ce moment-là.

L'employeur informe les salariés par courriel ou téléphone, de la date et de l'heure auxquelles ils doivent se présenter pour exprimer leur choix, et ce, par ordre d'ancienneté. Si le salarié est dans l'impossibilité de se présenter à l'heure et à la date prévue, le syndicat choisi à la place du salarié. Ce choix est officiel.

Si un poste de salarié de service devient vacant, il sera affiché à l'intention de tous les salariés et le poste sera attribué par ancienneté et par qualification.

27.2 Pendant la durée de la convention collective en vigueur, aucun salarié n'a le droit de changer d'assignation avec un autre salarié, sans le consentement de l'employeur et du syndicat. Lors d'affichage de plus d'une assignation vacante ou temporairement vacante, avec le consentement du syndicat, l'employeur peut offrir par téléphone les assignations vacantes en rafale, c'est-à-dire le même jour, selon les dispositions de l'article 27.3.

27.3 a) Toute assignation vacante ou toute assignation créée de façon permanente et couverte par la présente convention, est affichée à l'intention des salariés durant une période de trois (3) jours ouvrables, et indique le titre de l'assignation et le taux de salaire

s'y rattachant. Le salarié intéressé par ce poste doit signer son nom sur l'affichage, à l'intérieur de la période précitée.

b) Si un salarié est absent pour cause de maladie ou blessure et que survient un affichage, tel que spécifié à l'article 27.3 a), l'employeur ou le délégué communiquera avec le salarié absent pour l'informer de l'affichage et lui fera part de ses droits; sinon ledit salarié aura le privilège de faire valoir ses droits à l'intérieur des cinq (5) jours de son retour au travail (à l'exception des samedis, dimanches et congés statutaires).

c) Le nouveau circuit ou le circuit vacant affiché est attribué à l'intérieur de deux (2) jours après le délai d'affichage prévu à l'article 27.3 a), au salarié qualifié qui l'a signé et ayant le plus d'ancienneté. Il en sera de même pour le circuit permanent qui en résulte. L'application du présent article ne peut entraîner qu'un maximum de trois (3) affichages.

d) Si à la suite de toutes les procédures décrites aux paragraphes a), b) et c), le circuit hebdomadaire est toujours vacant, il est alors offert aux salariés occasionnels qualifiés sur la liste d'ancienneté de salariés occasionnels, selon l'article 13.6.

27.4 a) Tout circuit hebdomadaire temporairement vacant de plus de deux (2) mois de calendrier ou connu pour plus de deux (2) mois de calendrier ou qui perdure depuis plus de deux (2) mois de calendrier, est affiché à l'intention des salariés réguliers durant une période de trois (3) jours ouvrables (à l'exception des samedis, dimanches et congés statutaires), et indiquera le titre du circuit hebdomadaire et le taux de salaire s'y rattachant. Le salarié intéressé à obtenir ce poste doit signer son nom sur l'affichage à l'intérieur de la période précitée et le poste est attribué à l'intérieur des deux jours du délai d'affichage. Il en va de même pour les circuits vacants qui en résultent. Il n'y aura jamais plus de trois déplacements de salarié régulier. Le circuit hebdomadaire temporairement vacant libre qui en résulte est offert aux salariés occasionnels qualifiés sur la liste d'ancienneté de salariés occasionnels.

b) Compte tenu des besoins et exigences de services de transport opérés par l'employeur, il est entendu que les dispositions qui précèdent ne doivent pas limiter ou empêcher toute modification ou ajout, s'il y a lieu, au contenu du circuit hebdomadaire, après que le salarié ait exprimé son choix.

27.5 Après l'assignation des circuits, si un changement significatif au sens de l'article 7.14 se produit sur le circuit d'un salarié régulier, le salarié affecté doit le signaler à l'employeur, à l'intérieur des dix (10) jours suivants. Dans un tel cas, le salarié a le choix de garder son circuit ou de se choisir un autre circuit plus avantageux selon son rang d'ancienneté. Le salarié ainsi déplacé peut choisir de prendre le circuit laissé vacant ou se prévaloir de la même procédure de déplacement ci-haut prévu. Il en est de même pour tous les salariés ainsi déplacés. Cette procédure peut être utilisée au maximum deux (2) fois par salarié par année scolaire.

27.6 L'employeur affiche au début de l'année scolaire, une liste à l'intention de tous les salariés qui veulent effectuer le transport de stagiaires, entre leur parcours scolaire. Si aucun salarié ne signe l'affichage, le salarié possédant le moins d'ancienneté aura l'obligation d'effectuer le transport des stagiaires.

L'employeur définit les circuits effectuant le transport des stagiaires et en informe le syndicat. Le transport des stagiaires sera effectué sur le même circuit le matin et le soir.

## ARTICLE 28 - COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 28.1 a) Les parties conviennent de former un comité de sécurité du travail composé de quatre (4) membres, comme suit:
- 1) Un (1) membre régulier, plus un substitut choisi par le syndicat, dont un (1) qui soit représentant syndical;
  - 2) Un (1) membre régulier, plus un substitut délégué par l'employeur.
- b) La présidence de ce comité alternera entre le syndicat et l'employeur.
- c) Lorsque les membres dudit comité seront en réunion, ils ne subiront aucune perte de salaire et ils seront rémunérés à leur taux horaire prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective, pour les heures additionnelles passées à cette réunion.
- d) Le comité s'engage à siéger deux fois par année ou au besoin.
- e) Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:
- 1) De recommander au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail;
  - 2) De recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
  - 3) De prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
  - 4) De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs, de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présentes dans les postes de travail aux fins de l'article 52;
  - 5) De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
  - 6) De transmettre à la CNESST les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
  - 7) De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et de soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la CNESST;
  - 8) De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs du syndicat accrédité et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;



9) De recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans l'établissement;

10) D'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les salariés ou leur syndicat accrédité lui confient en vertu d'une convention.

## **ARTICLE 29 - HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE**

29.1 Les parties reconnaissent que l'employeur a une politique relative au harcèlement sexuel et psychologique au travail, et le syndicat s'engage à collaborer avec l'employeur à cet égard. Copie de la politique sur le harcèlement sexuel et psychologique est remise à tous les salariés actifs de l'unité de négociation, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective.

## **ARTICLE 30 - CONTRATS À FORFAIT**

30.1 Le fait de donner un contrat à forfait ne doit pas avoir pour effet de créer de mise à pied ou d'abolition de poste ou d'empêcher un rappel, à moins qu'il n'y ait aucun véhicule et/ou salarié de disponibles pour effectuer un tel transport.

## **ARTICLE 31 - IMPRESSION, RÉDACTION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION**

31.1 La rédaction et l'imprimerie en livrets de la présente convention collective sont la responsabilité du syndicat, mais à la charge de l'employeur. Ce dernier s'engage également à distribuer lesdits livrets à chacun des salariés, et ce, dans la semaine qui suit la réception des livrets.

## **ARTICLE 32 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**


32.1 Les annexes et les lettres d'entente jointes à cette présente convention collective de travail font partie intégrante de cette dernière.

## **ARTICLE 33 - DURÉE**

33.1 À moins de dispositions contraires, la présente convention collective entre en vigueur à compter du 15 août 2023 pour se terminer le 14 août 2026.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 4<sup>e</sup> ième jour du mois de décembre 2024.

**EMPLOYEUR**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SYNDICAT**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## **ANNEXE « A » - SALAIRES HEBDOMADAIRES**

### Taux hebdomadaire :

L'Employeur convient de rémunérer toute assignation au taux horaire prévue à l'Annexe A pour un minimum de vingt-six virgule vingt-cinq heures (26,25 h) par semaine.

Advenant qu'une assignation dépasse la garantie de vingt-six virgule vingt-cinq heures (26,25) heures réellement travaillées par semaine, le Syndicat et l'Employeur doivent s'entendre sur le nombre d'heures qui est effectué. Le salarié reçoit alors le taux horaire prévu à l'Annexe A en fonction de cette entente.

Pour l'année scolaire **2023-2024** :

- Le taux hebdomadaire est de 630\$. Ce taux s'applique à l'ensemble des circuits effectués par Transport P.M.D. Brault inc.

Pour l'année scolaire **2024-2025** :

- Le taux hebdomadaire est de 645\$. Ce taux s'applique à l'ensemble des circuits effectués par Transport P.M.D. Brault inc.

Pour l'année scolaire **2025-2026** :

- Le taux hebdomadaire est de 661\$. Ce taux s'applique à l'ensemble des circuits effectués par Transport P.M.D. Brault inc.

### Salarié occasionnel :

Reçoit le taux de salaire applicable au salarié régulier.

### RÉTROACTIVITÉ :

Toute somme qui est due, incluant notamment, mais sans s'y limiter le nouveau taux de salaire, le paiement des journées de maladie prévues à l'article 24.10 pour l'année 2024-2025, l'indemnité compensatrice de vacances annuelles à l'article 26 ainsi que sur les heures de transport scolaire (taux horaire et surplus du 26,25 heures hebdomadaire excluant la RDS) seront versées aux salariés à l'emploi dans les vingt et un (21) jours suivant le retour au travail.

Les salaires prévus à l'annexe « A » de la présente convention collective sont rétroactifs au 15 août 2023 sur toutes les heures de transport scolaire (taux horaire et surplus du 26,25 heures hebdomadaire excluant la RDS) payées aux salariés chauffeurs à l'emploi à la date de la signature de la convention collective. L'employeur s'engage à verser la rétroactivité dans les vingt et un (21) jours de la signature de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE #1

ENTRE: UNIFOR


ET: TRANSPORT P.M.D. BRAULT INC.

**IL EST ENTENDU ENTRE LES PARTIES** qu'un salarié peut obtenir un congé sans solde, en autant que l'employeur ait un salarié qualifié pour remplacer ce salarié sur son circuit régulier, aux conditions suivantes:

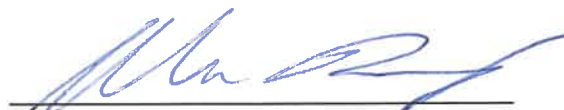

- a) L'employeur affiche un avis entre le 20 août et le 20 septembre de chaque année, à l'intention de tous les salariés désirant prendre un congé sans solde pendant l'année. Les salariés intéressés doivent inscrire leur nom avec la date de la période du congé sans solde.
- b) Après le délai d'affichage, l'employeur informe les salariés des périodes de congé sans solde octroyées, et ce, en tenant compte de l'ancienneté des salariés concernés.
- c) Le salarié ne peut obtenir qu'un congé par année et ce congé est d'un minimum d'un (1) mois et d'un maximum de douze (12) mois.
- d) Pas plus d'un (1) salarié à la fois qui peuvent bénéficier de ce congé.
- e) Après le délai d'affichage, si un salarié désire obtenir un congé sans solde, il doit en faire la demande par écrit un (1) mois à l'avance.
- f) En cas de demande simultanée, l'employeur tient compte de l'ancienneté des salariés concernés.
- g) Le salarié en congé sans solde ne pourra occuper un autre emploi pour un transporteur compétiteur (domaine du transport scolaire). Si le salarié ne respecte pas cette condition, il perdra automatiquement son emploi et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 4<sup>e</sup> ième jour du mois de décembre 2024.

**EMPLOYEUR**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**SYNDICAT**

  
\_\_\_\_\_  
  
  
\_\_\_\_\_

## LETTRE D'ENTENTE #2

ENTRE: UNIFOR

ET: TRANSPORT P.M.D. BRAULT INC.

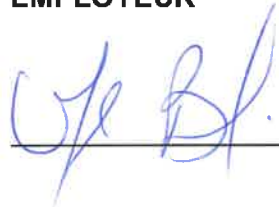
---

**Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :**

1. Nonobstant les dispositions de l'article 15.3, les salariés réguliers affectés à des circuits scolaires, selon leur ancienneté, qui ont inscrit leur nom sur la liste d'affichage prescrite à l'article 15.3 et qui ont signé le voyage, pourront choisir d'effectuer des voyages nolisés, et ce, par rotation.
2. Dans l'éventualité où l'employeur reçoit des plaintes sur la qualité du service en lien avec cette disposition, l'employeur et le syndicat s'engagent à discuter du problème afin de trouver une solution.
3. Dans le cas où un chauffeur a de la difficulté à effectuer son voyage ou que son trajet (gauches et droites) n'est pas conforme, celui-ci ne pourra effectuer des voyages nolisés qui nécessitent son remplacement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 4<sup>e</sup> ième jour du mois de décembre 2024.


EMPLOYEUR




---

---

SYNDICAT



---



---

### LETTRE D'ENTENTE #3

ENTRE: UNIFOR

ET: TRANSPORT P.M.D. BRAULT INC.

---

#### ÉQUITÉ SALARIALE

L'employeur s'engage à maintenir l'équité salariale conformément aux dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale et si nécessaire, les résultats seront réputés intégrés à la présente convention collective.



Lorsque les résultats sont intégrés à la présente convention, le syndicat conserve tous ses recours en vertu de la Loi sur l'équité salariale. L'intégration desdits résultats ne constitue en rien une renonciation à l'utilisation des procédures de médiation ou de plaintes qui sont prévues à la loi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 4<sup>e</sup> ième jour du mois de décembre 2024.

EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

## LETTRE D'INTENTION

ENTRE: UNIFOR


ET: TRANSPORT P.M.D. BRAULT INC.

---

**II EST CONVENU ENTRE LES PARTIES** que l'employeur fera les efforts nécessaires en négociant les voyages avec les clients, afin de les céder si possible après 9 h 15, tout en s'assurant de ne pas perdre le contrat avec les clients.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 4<sup>e</sup> ième jour du mois de décembre 2024.

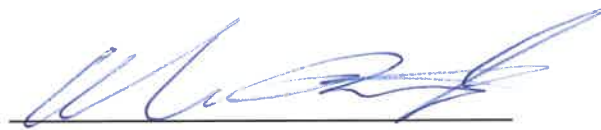
**EMPLOYEUR**




---

---

**SYNDICAT**



---



---