

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Entente modifiant la durée de la convention

N° certificat : DQ-2023-0148

N° dossier d'accréditation : AM-2002-1680

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>9072-0103 QUÉBEC INC. FAISANT AFFAIRES SOUS LE NOM GROUPE TRANSBUS          435, RANG NOTRE-DAME          SAINT-CHRYSOSTOME QC J0S 1R0</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5444          565, BOUL CRÉMAZIEE, 7100          MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p><b>TIERS</b></p> <p>DUNTON RAINVILLE AVOCATS ET NOTAIRES          PLACE VICTORIA, 43E ÉTAGE          800, RUE DU SQUARE-VICTORIA, CASE POSTALE          303          MONTRÉAL QC H4Z 1H1</p>		
<p>Date signature : 2023-09-26          Date dépôt : 2023-10-16</p>	<p>Nombre de salariés visés : 31</p>	<p>Date début : 2023-09-26          Date d'expiration : 2028-06-30</p>

Remarque :

Inclut une annexe : Annexe A Salaires;  
 Inclut une lettre d'entente : Lettre d'entente No 1.

Claudia Michel  
 Préposé(e) à l'émission

2023-10-18  
 Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
 Québec (Québec) G1W 2K7  
 Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

## LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE :** **9072-0103 QUÉBEC INC. FAISANT  
AFFAIRES SOUS LE NOM GROUPE  
TRANSBUS, 435, Rang Notre-Dame,  
Saint-Chrysostome (Québec) J0S 1R0**

Ci-après désignée « Employeur »

**ET :** **SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5444, 565, boul. Crémazie Est,  
bureau 7100, Montréal (Québec) H2M  
2V9**

Ci-après désigné le « Syndicat »

N°. Dossier d'accréditation : AM-2002-1680

---

**ATTENDU QUE** l'Employeur a soumis une proposition de modification des conditions de travail au Syndicat;

**ATTENDU QUE** le 20 juin 2023, le Syndicat a soumis au vote de ses membres ladite proposition de l'Employeur;

**ATTENDU QUE** les membres ont adopté la proposition de l'Employeur;

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT QU'À COMPTER DE LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE, LA CONVENTION COLLECTIVE EST MODIFIÉE COMME SUIT :**

1. L'article 24.01(1) est modifié comme suit :
  1. La présente convention et les Annexes entrent en vigueur à la signature de la convention et se termineront le 30 juin 2028;
2. L'article **1. SALARIÉS RÉGULIERS** de l'**ANNEXE A SALAIRES** est modifié comme suit :

## ANNEXE A SALAIRES

Annexe faisant partie intégrante de la présente convention collective de travail

### 1. SALARIÉS RÉGULIERS

POUR LA PÉRIODE DU 20 JUIN 2018 AU 30 JUIN 2019, RÉTROACTIVEMENT :

Quatre (4) parcours et moins par jour :	455,27 \$ par semaine
Cinq (5) parcours par jour :	473,49 \$ par semaine
Six (6) parcours par jour :	500,19 \$ par semaine
Sept (7) parcours par jour :	522,05 \$ par semaine

POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2019 AU 30 JUIN 2020, RÉTROACTIVEMENT :

Quatre (4) parcours et moins par jour :	465,61 \$ par semaine
Cinq (5) parcours par jour :	484,23 \$ par semaine
Six (6) parcours par jour :	511,54 \$ par semaine
Sept (7) parcours par jour :	533,90 \$ par semaine

POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2020 AU 30 JUIN 2021, RÉTROACTIVEMENT :

Quatre (4) parcours et moins par jour :	474,69 \$ par semaine
Cinq (5) parcours par jour :	493,68 \$ par semaine
Six (6) parcours par jour :	521,52 \$ par semaine
Sept (7) parcours par jour :	544,31 \$ par semaine

1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022 :

Indexation au pourcentage : un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 :

Indexation au pourcentage : deux pour cent (2,00 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

28 août 2023 au 30 juin 2024 :

Indexation au pourcentage : onze virgule trente-six pour cent (11,36 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

1<sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2025 :

Indexation au pourcentage : deux pour cent (2,00 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

1<sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2026 :

Indexation au pourcentage : deux pour cent (2,00 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027

Indexation au pourcentage : deux virgule cinquante pour cent (2.50 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

1<sup>er</sup> juillet 2027 au 30 juin 2028

Indexation au pourcentage : deux virgule cinquante pour cent (2.50 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

Service complémentaire (« Late bus ») :

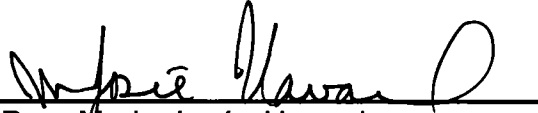
Chaque salarié effectuant un service complémentaire (Late Bus) est rémunéré comme s'il s'agissait d'un parcours supplémentaire et ce pour la semaine entière.

3. Tous les autres articles de la convention collective demeurent inchangés pour la durée de celle-ci, c'est-à-dire, la durée prévue à l'article 1 de la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Châteauguay,  
CE 26<sup>e</sup> JOUR DE septembre 2023 :

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5444**

**9072-0103 QUÉBEC INC.  
FAISANT AFFAIRES SOUS LE  
NOM GROUPE TRANSBUS**



Par : Marie-Josée Havard,  
Présidente



Par : Mollie-Claude Tremblay,  
Directrice des ressources humaines  
et Adjointe au directeur général des  
opérations



Par : Sylvain Lecours,  
Vice-présidente

**Accréditation : AM-2002-1680**

---

**ENTRE :**

**9072-0103 QUÉBEC INC. FAISANT  
AFFAIRES SOUS LE NOM GROUPE  
TRANSBUS**

(ci-après désignée l' « Employeur »)

**ET :**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5444**

(ci-après désigné le « Syndicat »)

---

---

---

## **LETTRE D'ENTENTE NO 1**

---

---

**ATTENDU QUE** le libellé de l'article 20.03 a) de la convention collective, se rapportant aux congés de maladie, comporte une erreur d'écriture;

**ATTENDU QUE** l'article 20.03 a) de la convention collective devrait référer à « tous les salariés réguliers » et non pas à « tous les salariés », et ce, afin de refléter l'intention des parties au moment de la signature de la convention collective;

**ATTENDU QUE** les parties sont liées par une convention collective expirant le 30 juin 2026;

**ATTENDU QUE** l'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est nécessaire de modifier, par la présente lettre d'entente, le libellé de l'article 20.03 a) de la convention collective afin de refléter fidèlement l'intention des parties;

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre entente;
2. L'article 20.03 a) de la convention collective est modifié pour y ajouter le mot « réguliers », après le mot « salariés », faisant en sorte que le libellé de l'article 20.03 a) de la convention collective sera désormais le suivant :

*«a) Pour tous les salariés réguliers ayant complété leur période de probation et disposant de quatre (4) années d'ancienneté ou moins, l'Employeur crée une banque de deux (2) journées de maladie, en début d'année scolaire. »*


3. La présente lettre d'entente est déposée au bureau du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail* et fait partie intégrante de la convention collective conclue entre l'Employeur et le Syndicat.


**LES PARTIES ONT SIGNÉ :**


**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À :** Châteauguay, CE 26<sup>IÈME</sup>  
JOUR DU MOIS DE septembre 2023.

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5444**

**9072-0103 QUÉBEC INC. FAISANT  
AFFAIRES SOUS LE NOM GROUPE  
TRANSBUS**

  
Par : Marie-Josée Havard,  
Présidente

  
Par : Mollie-Claude Tremblay,  
Directrice des ressources humaines et  
Adjointe au directeur général des  
opérations

  
Par : Sylvain Lecours,  
Vice-président

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2021-0343

N° dossier d'accréditation : AM-2002-1680

<b>EMPLOYEUR</b> 9072-0103 QUÉBEC INC. FAISANT AFFAIRES SOUS LE NOM GROUPE TRANSBUS 435, RANG NOTRE-DAME, SAINT-CHRYSOSTOME QC J0S 1R0  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b> SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5444 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100, MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-06-10 Date dépôt : 2021-11-16	Nombre de salariés visés : 31	Date début : 2021-06-10 Date d'expiration : 2026-06-30

Remarque :  
(Division Châteauguay).

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2021-11-29  
Date

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817  
Sans frais : 1 800 643-4817  
Télécopieur : 418 528-0559  
Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

# CONVENTION COLLECTIVE

**ENTRE**

**9072-0103 QUÉBEC INC. faisant affaires sous le nom  
GROUPE TRANSBUS**

(Ci-après désigné « Employeur »)

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
section locale 5444**

(Ci-après désigné « le Syndicat »)



**Numéro d'accréditation : AM – 2002-1680**

Valide jusqu'au 30 juin 2026

## Table des matières

ARTICLE 1	PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 2	UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	1
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION .....	1
ARTICLE 4	GRÈVES, LOCK-OUT ET FERMETURES.....	2
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	2
ARTICLE 6	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	3
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES.....	4
ARTICLE 8	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE .....	6
ARTICLE 9	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ .....	8
ARTICLE 10	ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES .....	10
ARTICLE 11	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 12	EXAMEN MÉDICAL.....	11
ARTICLE 13	JOUR DE PAIE .....	12
ARTICLE 14	ANCIENNETÉ .....	12
ARTICLE 15	MISE À PIED ET RAPPEL .....	15
ARTICLE 16	SALARIÉS OCCASIONNELS.....	16
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX ET PARENTAUX.....	16
ARTICLE 18	SEMAINE ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL, ET FORMATION .....	17
ARTICLE 19	AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DU TRAVAIL .....	18
ARTICLE 20	CONGÉS PAYÉS.....	19
ARTICLE 21	INDEMNITÉ COMPENSATOIRE (VACANCES ANNUELLES).....	21
ARTICLE 22	VOYAGES SPÉCIAUX ET PARASCOLAIRES.....	23
ARTICLE 23	DÉFINITION DES TERMES.....	24
ARTICLE 24	DURÉE.....	25
ARTICLE 25	VALIDITÉ DES CLAUSES ET ARTICLES .....	26
ANNEXE A	SALAIRES.....	27

## **ARTICLE 1 PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE**

- 1.01 Les buts de la présente convention sont de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, d'assurer, d'une part, un meilleur rendement au travail et la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les parties et qui rendent justice à tous.
- 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 salariés, 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 Toute forme de harcèlement et/ou de violence qui peut atteindre l'intégrité morale et/ou physique d'une personne n'est pas permise. L'Employeur, le Syndicat et les salariés collaborent afin d'assurer le maintien d'un lieu de travail libre de harcèlement.
- 1.04 L'Employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives du Syndicat, un représentant autorisé du Syndicat a le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de travail, à condition d'en demander la permission au représentant de l'employeur. Ce consentement ne doit pas être refusé de façon déraisonnable.

Cependant, le fait de s'adonner à de telles activités ne doit, en aucun temps, nuire à l'accomplissement de leur travail ou de celui des salariés concernés.

## **ARTICLE 2 UNITÉ DE NÉGOCIATION**

- 2.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.

*« Tous les chauffeurs d'autobus scolaires, salariés au sens du Code du travail, à l'exception de ceux déjà couverts par une accréditation ainsi que tous ceux exclus par le Code du travail ».*

- b) L'Employeur assujetti à la présente s'engage à aviser le Syndicat de tout changement ou modification de sa raison sociale.

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

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

L'Employeur peut établir, réviser et amender les règlements qui régissent les salariés; toutefois, l'Employeur avise au préalable le Syndicat de tout nouveau règlement, révision ou amendement d'anciens règlements.

- 3.02 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux prescriptions de la présente convention, à moins que le contraire ne soit spécifiquement prévu et sujet aux droits du salarié concerné à soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus à la présente convention.

#### **ARTICLE 4 GRÈVES, LOCK-OUT ET FERMETURES**

- 4.01 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 salarié ou d'un groupe de salariés, avec ou sans la participation du Syndicat, ni aucune participation par un salarié à quelque piquetage que ce soit contre l'Employeur.
- 4.02 Au cours de la présente convention, l'Employeur n'imposera aucun lock-out.
- 4.03 Pour la durée de la présente convention, si l'Employeur exerce un lock-out illégal à l'endroit des salariés à son emploi régis par la présente convention, les salariés impliqués pourront réclamer le salaire régulier ainsi perdu : c'est-à-dire, le salaire auquel ils auraient eu droit si le lock-out illégal n'avait pas été exercé, et ce, 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 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.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition au maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'embauche.
- 5.03 a) L'Employeur est tenu de remettre mensuellement au Syndicat le montant des cotisations syndicales retenu avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, ainsi que toutes les informations prévues au formulaire fourni par le Syndicat. La liste indique également les raisons pour lesquelles une déduction n'a pas été faite. Une copie de cette liste est remise au délégué syndical.
- b) Les cotisations sont déduites hebdomadairement.
- c) Pour la remise mensuelle des cotisations, l'Employeur s'engage à la faire parvenir par chèque ou tout autre moyen, au plus tard le 15e jour

du mois suivant le mois où les cotisations ont été prélevées. Les paiements sont libellés au nom et à l'adresse déterminés par le Syndicat.

- 5.04 L'Employeur indique sur les feuillets T4 et Relevé 1 de ses salariés, le montant des déductions effectuées sur la paie de chaque salarié.
- 5.05 Nonobstant l'article 5.01, le propriétaire Stéphane Tremblay, sa conjointe et leurs enfants, ont le droit de travailler prioritairement à tout poste, et en tout temps, pour un maximum de deux (2) postes.
- 5.06 L'Employeur ne peut donner à une autre compagnie, appartenant au Groupe Transbus, du travail relevant de l'unité de négociation, à moins que le personnel requis ne soit pas disponible à l'intérieur de ladite unité de négociation.

## **ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 6.01 L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer ou, autrement, de choisir, deux (2) délégués syndicaux pour représenter les salariés et leur servir de porte-parole auprès de l'Employeur. Afin d'être éligible à la fonction de délégué syndical, tout salarié devra avoir au moins un (1) an d'ancienneté générale chez l'Employeur.
- 6.02 Il est convenu cependant qu'un salarié qui agit comme délégué syndical doit néanmoins exécuter son travail normal et que ses fonctions syndicales ne doivent nullement entraver son travail normal.
- 6.03 Le Syndicat peut désigner un maximum de deux (2) salariés pour la préparation des négociations et pour assister aux négociations collectives avec l'Employeur.
- 6.04 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des délégués syndicaux, ainsi qu'un membre du comité de négociation. Il n'est pas demandé à l'Employeur de reconnaître ces délégués jusqu'à ce que tel avis du Syndicat ait été reçu par lettre recommandée ou certifiée, par courriel ou par télécopieur.
- 6.05 L'Employeur accepte d'accorder à un (1) salarié syndiqué une permission d'absence indéfinie afin de travailler pour le Syndicat, à condition que ce dernier avise l'Employeur, par écrit, trente (30) jours à l'avance. Ce salarié maintient et accumule son ancienneté chez l'Employeur. Un tel congé est révocable sur un avis de trente (30) jours de la part du Syndicat.
- 6.06 a) L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour amorcer les discussions le plus rapidement possible sur les griefs. Lors de rencontres avec l'employeur aux fins de discussions de griefs durant la journée normale de travail, il est entendu que le délégué syndical ou son substitut (en cas d'absence) ne subit aucune perte de salaire régulier.

- b) L'Employeur libère un délégué nommé par le syndicat pour assister aux instances ou aux activités du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 5444 ou un de ses organismes affiliés et cela, sans perte de salaire. Lors de ces libérations, le Syndicat avise l'employeur sept (7) jours ouvrables à l'avance. L'Employeur peut réclamer au Syndicat la somme réelle versée à ses délégués dans un délai maximum de soixante (60) jours de calendrier.
  - c) Si, au cours de la présente convention collective, le Syndicat désire procéder à une assemblée générale, il peut le faire mais, en autant que possible, en dehors des heures de travail. Le Syndicat doit demander au représentant de l'Employeur cinq (5) jours 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 doit pas être refusée sans motif valable.
- 6.07 L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat un tableau pour lui permettre d'afficher des avis d'assemblées. Ce tableau doit être installé dans la salle des salariés, à un endroit bien en vue.
- 6.08 Le délégué syndical est assujéti aux mêmes règles de discipline et obligations envers l'Employeur que tous les autres salariés.
- 6.09 Afin de maintenir de bonnes relations de travail entre l'Employeur, ses représentants et les salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties intéressées en cas de litige. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de telles visites en demandant d'être prévenu par le Syndicat en motivant la raison desdites visites.

## **ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 7.01 Toute mesure ou avis disciplinaire adressés à un salarié contient l'exposé des motifs.

Lorsqu'une mesure est donnée à la suite d'une plainte ou du témoignage d'un tiers, l'employeur doit remettre une copie de cette plainte au salarié, et cela, lorsqu'il recueille sa version des faits.

Les mesures disciplinaires doivent être justes, équitables entre les salariés et progressives, selon la gravité des faits reprochés.

Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur pour les mesures disciplinaires et administratives.

- 7.02 Sauf en cas de vol ou de mœurs, dans les cas de congédiement ou de suspension, l'employeur rencontre d'abord le salarié concerné accompagné par le Syndicat pour expliquer les faits et motifs de la

rencontre ainsi qu'obtenir la version des faits du salarié et ce, avant d'imposer une sanction.

La convocation à cette rencontre doit être faite par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et contenir le motif de celle-ci. Par la suite, au moins vingt-quatre (24) heures après la première rencontre, l'Employeur rencontre le salarié accompagné par le Syndicat pour imposer la sanction et transmet par écrit au salarié avec copie au Syndicat, les raisons qui motivent cette décision.

7.03 Copie de tout avis disciplinaire déposée au dossier d'un salarié doit être remise au délégué syndical et doit être envoyée au Syndicat.

7.04 Tout salarié convoqué par l'Employeur concernant des motifs disciplinaires doit être accompagné d'un délégué syndical. Lors de cette rencontre, le salarié et le délégué ne subissent aucune perte de salaire.

Advenant qu'un salarié décide de ne pas être accompagné d'un délégué syndical lors de cette rencontre, il doit, au préalable, en informer par écrit l'Employeur. Une copie de la renonciation est remise au Syndicat.

7.05 Aucun préjudice n'est porté à un salarié en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de l'Employeur, à moins qu'il n'ait fait preuve de négligence dont le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

7.06 Aucune offense ne peut être imputable à un salarié quinze (15) jours ouvrables après que l'Employeur ait pris connaissance ou ait été avisé de l'événement à l'origine d'une 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 d'une offense reliée à l'application du *Code de sécurité routière* pour laquelle il y a un délai de vingt-quatre (24) mois.

7.07 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de l'Employeur et s'il le désire, accompagné du délégué syndical. Par ailleurs, il doit le faire sans affecter son travail.

7.08 Une mesure disciplinaire qui est annulée par l'Employeur ou qui est déclarée non fondée par l'arbitre, ne peut être invoquée contre le salarié.

7.09 Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

7.10 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 dûment autorisé du Syndicat, ou qu'il ait volontairement refusé la présence de son délégué syndical.

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE TRANSPORT SCOLAIRE DE TRANSBUS

SCFP section local 5444

- 7.11 a) Les avis de sanction et de réprimande doivent être remis au salarié, dont copie au délégué syndical ou son substitut, et au bureau du Syndicat, à l'intérieur des quinze (15) jours ouvrables, lorsque l'offense est réputée avoir été commise.
- b) Lorsqu'une suspension est imposée, elle est mise en vigueur à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours de la date de l'avis de sanction, sinon elle est nulle et non avenue.
- 7.12 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

## **ARTICLE 8 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE**

8.01 Un grief se définit comme tout conflit ou toute mésentente relativement à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

8.02 Les griefs sont réglés selon la procédure suivante :

### **1. Première étape**

Le salarié, accompagné du délégué syndical, discute de la situation avec son supérieur immédiat qui, par la suite, doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables.

### **2. Deuxième étape**

Dans un délai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits donnant lieu au grief, si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur, il doit présenter son grief par écrit. Le salarié doit être accompagné par un délégué syndical. Le représentant nommé par l'Employeur devra donner sa réponse, par écrit, au salarié concerné dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

### **3. Troisième étape**

Le Syndicat et l'Employeur s'entendent d'une date, dans les plus brefs délais, afin que le représentant syndical et le délégué syndical rencontrent le(s) représentant(s) de l'Employeur pour tenter de régler le(s) grief(s). Le(s) représentant(s) de l'Employeur devront donner une réponse, par écrit, au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables de cette rencontre avec le Syndicat.

### **4. Grief patronal**

L'Employeur peut déposer un grief auprès du Syndicat. Il est également soumis à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

8.03 1. À l'exception des délais prévus à l'article 8.02 (deuxième 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 aucune circonstance, sauf en cas de négligence ou de mauvaise foi, être invoqué devant l'arbitre pour empêcher ce dernier d'entendre le mérite du grief.

L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.

2. Toute entente relative à un règlement de grief est faite par écrit et signée par le représentant désigné par l'Employeur et le Syndicat.
3. Il est entendu qu'aucune des parties aux présentes ne signera d'entente ou de règlement avec les salariés qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette convention.

#### 8.04 Arbitrage

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

1. La partie qui soumet le grief à l'arbitrage informe par écrit l'autre partie, dans les quarante (40) jours ouvrables de l'achèvement de la troisième (3e) étape de l'article 8.02.3, de son intention de soumettre le grief à un arbitre.
2. Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
3. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au ministre du Travail pour une nomination d'office.

8.05 Dans l'audition et la décision du grief qui lui est soumis, l'arbitre doit suivre les règles de procédure et de preuve généralement reconnues en la matière et respecter les dispositions des articles 100 et suivants du *Code du travail* relatives à l'arbitrage des griefs.

8.06 1. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties aux présentes. Elle ne doit cependant, d'aucune manière, changer les dispositions de la présente convention.

2. Tous les griefs monétaires, à la suite d'une sentence arbitrale, seront payés selon la sentence arbitrale.

8.07 Il est convenu que les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties.

8.08 Un grief collectif est un grief qui affecte plus d'un salarié qui croient avoir été lésés par l'Employeur dans l'application de la convention collective et

qui concerne un acte de même nature. Un grief collectif est assujéti aux mêmes règles de grief et d'arbitrage prévues à la présente convention collective.

- 8.09 En matière de mesure disciplinaire ou de congédiement administratif, l'Employeur doit assumer le fardeau de la preuve.
- 8.10 Dans le cas où un congédiement administratif est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut maintenir le congédiement ou, s'il y a preuve de parti pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, l'annuler.
- 8.11 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'avoir logé ou d'être impliqué dans un grief.

## ARTICLE 9 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 9.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés.
- 9.02 Il est de la responsabilité et de l'obligation de l'Employeur 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 sécurité routière* et de toute autre disposition législative pouvant s'y appliquer.  
  
D'autre part, chaque salarié prend les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et veille à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.
- 9.03 Il est du devoir des salariés d'aviser promptement, avec confirmation écrite sur un formulaire préparé par l'employeur (deux copies) de toutes déficiences de l'équipement qu'ils opèrent, au meilleur de leur connaissance, à la personne désignée par l'employeur.
- 9.04 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité au travail et la sécurité routière, et la prévention des accidents de tous genres.
- 9.05 En conformité avec le *Code de la sécurité routière*, nul ne peut abandonner un véhicule routier sur un chemin public, un chemin privé ouvert à la circulation publique des véhicules routiers ainsi que sur un terrain de centre commercial ou autre terrain où le public est autorisé à circuler. Cependant, aucun salarié n'est tenu de demeurer dans un autobus dans des conditions climatiques intenses lorsque ledit autobus est brisé et sans enfants à l'intérieur. Si tel est le cas, le salarié doit aviser l'employeur et obtenir son autorisation avant d'abandonner l'autobus sur le bord de la route. Dans un tel cas l'Employeur prend les dispositions

nécessaires pour ramener le plus tôt possible le salarié dans son port d'attache ou lui fournir un autre véhicule.

- 9.06 1. Un salarié n'est pas tenu d'accomplir du travail d'entretien autre que celui de procéder aux vérifications d'usage et travaux suivants :
- Vérification avant départ (Ronde de sécurité ou RDS);
  - Vérification du liquide à freins et à servo-direction;
  - Vérification visuelle des liquides antigel et lave glace, de l'huile à transmission et à moteur;
  - Balayer l'intérieur de l'autobus;
  - Faire le plein d'essence;
  - Laver le tableau de bord;
  - Laver les vitres de l'habitacle avant.
2. Le salarié n'a aucune obligation de conduire un véhicule ayant une non-conformité correspondant à une défectuosité majeure, telle que définie par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).
3. L'Employeur rembourse les montants réclamés par le salarié, pour toute dépense en relation avec des vérifications d'usage, dans les trois (3) jours suivant la présentation de factures à cet effet.
- 9.07 Les salariés qui ont en leur possession les autobus à domicile doivent, en plus des travaux ci-haut mentionnés, brancher leur autobus durant la période hivernale.
- 9.08 L'employeur peut accorder aux salariés concernés, l'autorisation de conserver leur autobus durant la journée complète de travail, selon certaines règles définies par l'Employeur. Toutefois, cette autorisation peut lui être retirée si le salarié est reconnu fautif à la suite d'un avertissement, selon les conditions applicables pour l'année scolaire. De plus, selon la gravité de l'infraction, ce privilège peut être révoqué sur-le-champ pour le salarié fautif.

Les critères pour l'obtention de cette autorisation sont les suivants :

- Le kilométrage;
- Une place de stationnement disponible et conforme pour stationner le véhicule en tout sécurité;
- Une prise de branchement adéquate pour l'hiver.

9.09 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 du salarié d'établir et de maintenir à jour les circuits, routes ou guides hebdomadaires tels qu'établit par les Centres de services scolaire et les Commissions scolaires.

#### 9.10 Système GPS et/ou caméra

- a) Les caméras sont utilisées dans le seul but d'aider à la gestion des actes jugés inquiétant des étudiants abords de l'autobus à la demande des Centres de services scolaire, tels que des altercations physiques ou verbales, vandalisme, vol, etc. Les causes expliquant l'installation des caméras par les Centres de services sont de nature confidentielle. L'Employeur ne connaît donc pas les causes et ne peut en aucun cas en visionner le contenu.
- b) En aucun temps, un système GPS et/ou une caméra ne peut servir de moyen de surveillance ou à recueillir une preuve à l'appui d'une mesure disciplinaire ou administrative sauf en cas de faute grave ayant menée à une plainte sous forme écrite et non verbale. Dans le cas d'une infraction criminelle, pénale ou au code de la sécurité routière (accident ou autres), l'employeur se réserve le droit de recourir auxdites informations.
- c) Dans le cas d'une infraction criminelle, pénale ou au code de la sécurité routière (accident ou autres) ci-haut mentionné au point b) ou si une plainte écrite en cas de faute grave est logée contre un chauffeur, le syndicat et le salarié concerné peuvent consulter les données du système GPS de façon privée et obtenir une copie, si cela est techniquement possible. Concernant le visionnement des enregistrements du système de caméra, le salarié concerné et le syndicat doivent en faire la demande aux Centres de services.
- d) Toute intrusion dans la vie privée des employés par les systèmes décrits aux paragraphes précédents est interdite si ce n'est dans le but mentionné à ces paragraphes.

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

10.01 Tout salarié impliqué dans un accident/incident, soit sur la route, sur l'un des terrains de l'employeur ou ailleurs, ou tout salarié qui reçoit une contravention au *Code de la sécurité routière*, doit rapporter l'évènement en question à l'Employeur, la journée même ou au maximum dans les deux (2) jours ouvrables suivants. Il doit également rapporter tout dommage corporel en résultant.

10.02 Le salarié doit produire à l'intention de son supérieur immédiat une déclaration écrite complète sur le rapport d'évènement prévu à cette fin sur les circonstances de cet accident.

- 10.03 Aucun préjudice ne sera causé 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 ne soit établi que le salarié ait fait preuve de négligence.
- 10.04 Sauf dans les cas impliquant la responsabilité criminelle ou pénale d'un salarié; lorsque ce dernier est impliqué dans un accident de la route survenu dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur prend fait et cause pour le salarié et convient de ne faire aucune réclamation contre ce dernier.

## **ARTICLE 11 ACCIDENTS DE TRAVAIL**

- 11.01 Tout salarié qui subit un accident de travail couvert par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP) sera assujetti à ladite loi.
- 11.02 L'Employeur s'engage à coopérer pour un prompt règlement d'une réclamation d'un salarié blessé au travail lorsqu'une telle réclamation est due et payable suivant la LATMP.
- 11.03 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 autre compensation pour ce jour. L'Employeur fournira le transport à l'hôpital ou chez le médecin.

Dans le cas d'accidents subis ou de maladies contractées à l'occasion ou par le fait de son travail, le salarié qui est incapable de remplir temporairement sa fonction est assujetti aux dispositions de la LATMP.

- 11.04 Pourvu que la chose soit physiquement possible, le salarié blessé au travail doit compléter un rapport écrit sur un formulaire prévu à cette fin concernant les circonstances de son accident.

Le salarié a l'obligation de compléter le Registre des accidents de travail mis à sa disposition.

## **ARTICLE 12 EXAMEN MÉDICAL**

- 12.01 Tout salarié peut être requis par l'Employeur, en tout temps, de subir un examen médical dont les coûts seront assumés par ce dernier. L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre médecin.
- 12.02 Le Syndicat peut, à ses frais, faire réexaminer ledit salarié. En cas de réexamen requis par le Syndicat, le salarié n'aura droit à aucune compensation.
- 12.03 Lorsqu'un examen médical est requis par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliquent :

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE TRANSPORT SCOLAIRE DE TRANSBUS

SCFP section local 5444

- a) si le salarié subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il n'y a pas de perte de salaire régulier;
  - b) si un examen médical est requis après sa journée normale de travail, l'Employeur paie au salarié trois (3) heures de salaire régulier.
- 12.04 Si l'Employeur juge que l'état de santé ou la condition physique d'un salarié est de nature à mettre en danger la sécurité des passagers, l'Employeur a alors le droit de suspendre le salarié avec salaire et requérir de ce dernier qu'il subisse un examen médical chez un médecin de son choix dans un délai de trois (3) jours.
- 12.05 Si, de l'avis du médecin, la condition physique ou l'état de santé du salarié lui permet d'accomplir ses fonctions normales, le salarié est immédiatement réintégré dans ses fonctions.
- 12.06 Si, par ailleurs, le médecin juge que le salarié est inapte à conduire un autobus, celui-ci peut bénéficier d'un délai pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) mois, tout en maintenant et accumulant de l'ancienneté auprès de l'Employeur. Après ce délai, il reste sur la liste d'ancienneté pour une période de six (6) mois, mais son ancienneté ne s'accumule plus.
- 12.07 Lorsqu'il y a opinion contraire entre le médecin du travailleur et le médecin choisi par l'Employeur, l'arbitre de grief a juridiction pour trancher le litige.

### **ARTICLE 13 JOUR DE PAIE**

- 13.01 Les salariés sont payés par dépôt direct à tous les deux (2) jeudis. S'il y a erreur de plus de vingt-cinq dollars (25 \$), l'Employeur convient de remettre la différence à laquelle le salarié a droit, dans les deux (2) jours ouvrables suivants. Dans le cas où il s'agit d'une erreur de vingt-cinq dollars (25 \$) ou moins, le montant auquel le salarié a droit lui est alors remis à la paie suivante.
- 13.02 L'employeur fournit à chaque salarié sur son bulletin de paie, les détails en conformité avec l'article 46 de la *Loi sur les normes du travail* de la province de Québec.
- 13.03 Il est convenu que l'Employeur inscrive sur les formulaires Relevé 1 et T-4 le montant payé de la cotisation syndicale du salarié pour la durée de l'année.

### **ARTICLE 14 ANCIENNETÉ**

- 14.01 a) L'ancienneté d'un salarié signifie la durée du service continu auprès de l'Employeur, le tout sous réserve des dispositions des présentes.

b) Le salarié acquiert son statut d'ancienneté après avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours travaillés au service de l'Employeur. Durant cette période d'essai, le salarié peut être congédié ou discipliné sans recours à la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf dans le cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers. L'ancienneté, une fois acquise, est rétroactive à la date d'embauche.

14.02 Un salarié qui obtient un poste hors de l'unité d'accréditation conserve son ancienneté pour une durée de trois (3) mois.

14.03 Lorsque le lien d'emploi entre le salarié et l'Employeur est rompu, et ce, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, ce salarié perd son statut d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté :

- a) S'il quitte ou démissionne volontairement de son emploi;
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur;
- c) Si, suite à une mise à pied, le salarié 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 cinq (5) jours ouvrables de la transmission de cet avis. Il sera de la responsabilité du salarié de tenir l'Employeur au courant, en tout temps, de son adresse courante et de son numéro de téléphone;
- d) Par suite d'une mise à pied s'étendant à plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) Si le salarié 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 salarié perd son permis de conduire pour plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- g) Si un salarié perd son permis de conduire à deux (2) reprises pendant la durée de la convention;
- h) Si un salarié s'absente pour trois (3) jours consécutifs sans donner d'avis ou sans raison valable;
- i) Si un salarié perd son permis de conduire pour abus de drogues;
- j) Si un salarié perd son permis de conduire pour conduite en état d'ébriété;
- k) Si un salarié est reconnu coupable, dans l'exercice de ses fonctions, de conduite dangereuse ou d'avoir violé les dispositions relatives à

la conduite sous l'influence de l'alcool ou de drogues prévues à la Loi.

- l) Dans le cas où un salarié ayant le statut occasionnel accumule plus de trois (3) refus de remplacement, sans motif valable, durant l'année scolaire en cours.

Dans le cas où le salarié est accusé de conduite dangereuse ou d'avoir violé les dispositions relatives à la conduite sous l'influence de l'alcool ou de drogues prévues à la Loi, alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions, il est relevé administrativement de ses fonctions, sans solde, jusqu'à une déclaration de culpabilité.

S'il n'est pas reconnu coupable, le salarié est réintégré dans ses fonctions, sans compensation financière. Son ancienneté continue de s'accumuler pendant la période de suspension.

- 14.04 Si un salarié est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie non reliée à son travail, il maintient et continue de cumuler de l'ancienneté auprès de l'Employeur pendant une période de vingt-quatre (24) mois. Après ce délai, il reste sur la liste d'ancienneté pour une période de six (6) mois, mais son ancienneté ne s'accumule plus.
- 14.05 Advenant le cas où l'entreprise serait achetée, vendue ou transférée, tous les salariés 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 salariés en trop selon la nouvelle liste d'ancienneté.
- 14.06 Les listes d'ancienneté comportant les statuts des salariés est remise au Syndicat et au délégué syndical, entre le 15 août et le 15 septembre de chaque année et les 15 février et le 15 mars. L'employeur affiche les listes.
- 14.07
  1. Les contestations au sujet d'une date ou d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit, dans les dix (10) jours de calendrier suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. L'Employeur a dix (10) jours de calendrier pour faire les corrections nécessaires et cette liste prévaut en tout temps.
  2. Si l'affichage de la liste d'ancienneté a lieu durant les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier a cinq (5) jours de calendrier suivant son retour au travail pour contester la date ou son rang d'ancienneté.
- 14.08 À l'exception de l'article 5.05 de la convention, un salarié et/ou un membre du personnel cadre qui n'est pas régi par la convention collective ne peut accomplir le travail qui est normalement exécuté par des salariés

couverts par l'unité d'accréditation, sauf en cas de situation d'urgence ou lorsque le personnel requis n'est pas disponible.

Dans un cas d'urgence ou lorsque le personnel requis n'est pas disponible, advenant que l'employeur fasse appel à une personne n'étant pas couverte par le certificat d'accréditation (autre un membre du personnel cadre), cette dernière est considérée comme étant couverte par le certificat d'accréditation, pour la période où elle effectue le travail d'un conducteur de véhicule scolaire. Elle est considérée comme salarié occasionnel au sens de la convention collective notamment de l'article 16.

## **ARTICLE 15 MISE À PIED ET RAPPEL**

15.01 Dans l'éventualité d'une réduction de personnel, l'ordre de la mise à pied des salariés sera déterminé par l'ancienneté, à l'intérieur de leur classification suivante :

- a) les salariés à l'essai;
- b) par la suite, les salariés occasionnels;
- c) suivi des salariés réguliers ayant le moins d'ancienneté;

15.02 Le nom des salariés ainsi mis à pied est inscrit sur une liste de rappel et, dans le cas de rappel ou de réembauche, l'ordre du rappel ou de la réembauche des salariés sera déterminé par l'ancienneté, à l'intérieur de leur classification suivante :

- a) les salariés réguliers;
- b) par la suite, les salariés occasionnels;
- c) suivi des salariés à l'essai.

15.03 Tout salarié mis à pied doit aviser l'Employeur, copie au Syndicat, par écrit, de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone afin de recevoir un avis de rappel donné par l'Employeur. À défaut, par le salarié de produire telle lettre, l'Employeur ne peut être tenu responsable advenant le cas où il ne peut rejoindre le salarié.

15.04 Le salarié régulier « mis à pied » doit immédiatement informer l'Employeur de son intention de travailler comme salarié occasionnel.

Lorsqu'il y a mise à pied pour six (6) mois et plus, le salarié ainsi mis à pied reçoit un préavis écrit, dont la durée est déterminée conformément aux exigences et dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Une copie est transmise au syndicat.

## **ARTICLE 16 SALARIÉS OCCASIONNELS**

- 16.01 Il est convenu que l'Employeur a le droit d'embaucher des salariés occasionnels pour occuper un poste temporairement vacant comme mesure intérimaire. Toutefois, l'embauche de salariés occasionnels ne doit pas empêcher la création de nouveaux postes réguliers.
- 16.02 En matière de cotisation syndicale, les dispositions de l'article 5 des présentes, « Sécurité syndicale », s'appliquent aux salariés occasionnels.

## **ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX ET PARENTAUX**

- 17.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants :

À l'occasion du décès de son conjoint ou de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père ou de sa mère: trois (3) jours ouvrables. Le salarié peut bénéficier de deux (2) jours ouvrables supplémentaire sans solde;

À l'occasion du décès de son frère ou de sa sœur : deux (2) jours ouvrables. Le salarié peut bénéficier de trois (3) jours ouvrables supplémentaire sans solde;

À l'occasion du décès du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, de son gendre, de sa bru, du frère ou de la sœur de son conjoint ou de sa conjointe, d'un de ses petits-enfants ou d'un de ses grands-parents : deux (2) jours ouvrables;

Ces congés sont pris, au choix du salarié, entre le jour du décès et le jour des funérailles.

- 17.02 Une (1) journée additionnelle contiguë aux funérailles, si elles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié concerné.
- 17.03 a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant, ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées, à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère, ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

d) Dans tous les cas prévus aux articles 17.01 à 17.03, l'Employeur peut exiger une preuve ou une attestation des faits pertinents.

17.04 Les parties conviennent que les articles inclus dans la section 5 de la Loi sur les normes du travail traitant des congés de maternité, paternité, parental, adoption/naissance, accident, décès/suicide, mariage/union civile, proches aidants, dons d'organes et victimes d'acte criminels s'appliquent à la présente convention collective.

## **ARTICLE 18 SEMAINE ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL, ET FORMATION**

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 normale de travail des salariés (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 salariés concernés devront alors se soumettre à de tels changements ou modifications d'horaires, et ce, rémunérés tel que prévu à l'annexe « A ».

18.04 Nonobstant le paragraphe 18.05, les salariés ont une garantie de quarante (40) semaines de travail 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.

18.05 Dans l'éventualité d'une grève des écoliers, professeurs ou du personnel de soutien, les salariés concernés recevront le pourcentage de leur salaire prévu à l'annexe « A » équivalant au pourcentage que l'Employeur reçoit de la commission scolaire.

Toutefois, dans tous les cas, le salaire des salariés concernés sera maintenu tant que la commission scolaire acheminera lesdits pourcentages.

18.06 Pour toute demande de congé, un délai de sept (7) jours est obligatoire.

18.07 Advenant le cas où des frais sont occasionnés pour des formations ou examens, l'Employeur en défraie les coûts en entier pour les salariés, seulement dans les cas où les cours ou examen sont reconnus obligatoires pour la formation des conducteurs. De plus, l'Employeur verse le salaire si la formation est exigée par la commission scolaire, et cela, après dix-sept (17) heures.

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE TRANSPORT SCOLAIRE DE TRANSBUS

SCFP section local 5444

L'employeur assume les frais reliés au métier unique pour tous salariés qui détient un minimum d'un (1) an d'ancienneté.

- 18.08 Si un salarié est requis d'assister à une formation ou à un examen exigé par l'Employeur lors d'une journée pédagogique (à l'exception de la formation décrite au point 5 de l'annexe A), le salarié ne reçoit aucune rémunération additionnelle à ce qui est déjà prévu à l'article 20.01. Cependant, si le salarié régulier est requis d'y assister à l'extérieur d'une journée pédagogique, le salarié est rémunéré au taux horaire prévu à l'article 5 de l'Annexe « A ». De plus, l'Employeur assure le transport si la formation a lieu à l'extérieur d'un rayon de 15 km du lieu de travail.
- 18.09 Un salarié ne subit aucune perte monétaire lors de journée d'élection si l'école qu'il dessert est fermée pour scrutin.

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

### **19.01 Définition des listes d'ancienneté**

**Salarié régulier** : Un salarié devient « régulier » à la date d'obtention d'une assignation à temps plein.

**Salarié occasionnel** : Les salariés occasionnels accumulent leur ancienneté selon le nombre de journées ou de demi-journées (trois (3) heures et moins) travaillées, le cas échéant.

**Liste de voyage** : Cette liste est affichée selon les dispositions de l'article 14.06.

La liste des salariés disponibles pour effectuer des voyages est produite en respectant l'ancienneté des salariés réguliers et occasionnels, ayant inscrit leur nom sur la liste de disponibilité.

- 19.02 a) L'Employeur affiche une (1) fois par année, soit entre le 15 août et le 30 août, à l'intention de tous les salariés réguliers, les guides hebdomadaires en vigueur à ce moment-là. À cette fin, dans la période précitée, l'Employeur met à la disposition des salariés qui se présentent pour exprimer leur choix les guides hebdomadaires qui seront en vigueur aux dates prévues, avec copie aux délégués syndicaux.
- b) Pendant la période ci-haut mentionnée, les salariés réguliers, en présence de leur syndicat expriment leur choix, par ordre d'ancienneté, selon la liste des salariés réguliers. Si le salarié régulier ne se présente pas ou est dans l'impossibilité de se présenter à l'heure et à la date prévue il doit communiquer avec le Syndicat pour faire part de son choix. À défaut, le syndicat choisit à sa place.

- 19.03 Durant la période mentionnée à l'article 19.02 a), l'Employeur avise les salariés réguliers, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, de la

date, de l'heure et de l'endroit où ils doivent se présenter pour exprimer leur choix.

- 19.04 Chaque salarié régulier doit se présenter au rendez-vous qui lui a été fixé et exercer son choix de programmation hebdomadaire.
- 19.05 Le salarié régulier à qui une programmation hebdomadaire est attribuée, selon les dispositions prévues à la présente convention collective, doit la remplir jusqu'à ce qu'elle soit abolie ou que la présente convention collective permette un changement d'assignation.
- 19.06 Compte tenu des besoins et exigences du service de transport opéré et dirigé par l'Employeur, ainsi que des pièces de travail qui ne sont pas nécessairement toujours connues à la date d'affichage, l'Employeur peut effectuer toute modification ou ajout qu'il juge à propos au contenu des programmations hebdomadaires, et le ou les salariés concernés sont tenus de s'y conformer.
- 19.07 Tout ajout ou retrait de parcours à l'assignation, après le début de l'année scolaire, est rémunéré en fonction des salaires établis à l'annexe « A » des présentes.
- 19.08 a) Lorsqu'il est établi qu'un poste de programmation hebdomadaire devient vacant ou nouvellement créé, l'Employeur doit combler ce poste par voie d'affichage.
- b) L'Employeur affichera l'assignation à cet effet, durant deux (2) jours ouvrables, à l'endroit prévu.
- c) Si l'affichage est fait en après-midi, il sera considéré comme ayant été affiché le jour suivant.
- d) Dans l'application du présent paragraphe, il est convenu qu'un maximum de (3) déplacements est possible.
- e) La programmation hebdomadaire sera comblée dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période d'affichage.

## **ARTICLE 20 CONGÉS PAYÉS**

- 20.01 Tous les jours pédagogiques et jours de tempête se situant entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 23 juin constituent des jours de congés payés pour les salariés. Toutefois, le salarié absent pour cause de maladie, de congé sans solde, non disponible à travailler ou absent sans autorisation n'a pas droit au congé payé, le tout conformément à l'article 18.04.
- 20.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-dessus, lorsqu'il y a des élèves à transporter dans certaines écoles desservies par l'Employeur, mais non dans toutes les écoles, chaque salarié doit effectuer le transport d'élèves uniquement dans les écoles où il y a des cours cette journée-là.

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE TRANSPORT SCOLAIRE DE TRANSBUS

SCFP section local 5444

### 20.03 Congés de maladie

- a) Pour tous les salariés ayant complété leur période de probation et disposant de quatre (4) années d'ancienneté ou moins, l'Employeur crée une banque de deux (2) journées de maladie, en début d'année scolaire.
- b) Pour tous les salariés réguliers disposant de plus de quatre (4) années d'ancienneté, l'Employeur crée une banque de trois (3) journées de maladie par année, en début d'année scolaire.
- c) Les journées de maladie mentionnées aux sous-paragraphes a) et b) ci-dessus sont payées à 100% du salaire régulier.
- d) Il est possible de diviser ces congés en journées et une journée peut aussi être fractionnée en demi-journée.
- e) Sont monnayables les heures de maladies non utilisées au dernier jour de la période de paie du versement de l'indemnité compensatrice prévu à l'article 21.02.
- f) Si le salarié doit s'absenter pour maladie, il doit informer son supérieur immédiat le plus rapidement possible.
- g) Si le départ du salarié est dû à la fermeture d'un établissement ou d'un département, l'Employeur paie au prorata le solde de sa banque au salarié.

### 20.04 Congés pour obligations familiales

Un salarié a le droit de s'absenter du travail dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant. Il est possible de diviser ces congés en journées et une journée peut aussi être fractionnée en demi-journée.

La personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise de congés et leur durée.

Les deux (2) premiers jours sont rémunérés selon la banque prévue à l'article 20.03.

## 20.05 Fêtes chômées et payées

1. Les salariés bénéficient des congés fériés chômés et payés suivants :
  - Vendredi saint;
  - Lundi de Pâques;
  - Le lundi qui précède le 25 mai;
  - Le 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
  - Le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre.
2. Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
3. Pour une fête chômée et payée, le salarié régulier reçoit l'équivalent d'une journée régulière de travail. Le salarié occasionnel est payé selon la *Loi sur les normes du travail*.
4. Si une fête chômée et payée prévue au sous-paragraphe 20.04.1 ci-dessus survient un samedi ou un dimanche, elle est alors reportée au vendredi précédant ou au lundi suivant cette même date.

## ARTICLE 21 INDEMNITÉ COMPENSATOIRE (VACANCES ANNUELLES)

21.01 Les salariés ont droit à des vacances payées sur la base des gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, selon les modalités ci-après énumérées :

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 trois (3) ans	Deux (2) semaines	4%
Trois (3) ans mais moins de douze (12) ans	Trois (3) semaines	6%
Douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans	Quatre (4) semaines	8%
Vingt (20) ans et plus	Cinq (5) semaines	10%

21.02 L'indemnité compensatrice (vacances annuelles) est payée à la première paye du mois de mai suivant la conversion des vacances acquises en vacances dues et ce, avant le 31 mai de chaque année.

La date du paiement de l'indemnité compensatrice (vacances annuelles) est transmise au syndicat et aux employés le plus rapidement possible.

21.03 Les salariés ont la possibilité de prendre des vacances, pendant la période du calendrier scolaire, sous réserve des conditions suivantes :

- a) Le salarié doit faire sa demande par écrit, dans un délai minimal d'un (1) mois avant la période de vacances demandée;
- b) La priorité est accordée par ordre de présentation de la demande. En cas de demandes simultanées, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés concernés;
- c) L'employeur doit donner sa réponse au salarié dans les 15 jours suivant la demande;
- d) Une seule période de vacances par année scolaire et par salarié est accordée, à la condition qu'un salarié soit disponible pour le remplacer;
- e) pas plus d'un (1) salarié à la fois ne peut s'absenter en raison de vacances et ce, pour la même période. Cependant, l'Employeur se réserve le droit d'accorder à un salarié additionnel la même période de vacances en tenant compte du point b) du présent article. Toutefois, la confirmation d'acceptation ou de refus de la deuxième demande peut se faire maximum un mois avant la date de départ prévu en fonction des besoins opérationnels.

21.04 Congé sans solde

Un salarié régulier peut obtenir un congé sans solde d'une durée d'un (1) mois à douze (12) mois aux conditions suivantes :

- a) Le congé doit être demandé par écrit, un (1) mois à l'avance;
- b) Un maximum d'un salarié à la fois peut bénéficier d'un congé sans solde;
- c) La priorité est accordée par ordre de présentation de la demande. En cas de demande simultanées, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés concernés;
- d) Le salarié ne peut obtenir qu'un congé aux deux (2) ans;
- e) Le salarié peut mettre fin à son congé sans solde par un préavis de quinze (15) jours ouvrables à l'employeur.

- f) Si le salarié ne revient pas au travail dans les délais prévus, il perd son emploi à compter de la date de son départ, à l'exception des cas de maladie.

## **ARTICLE 22 VOYAGES SPÉCIAUX ET PARASCOLAIRES**

L'Employeur s'engage à distribuer de façon équitable les voyages parascolaires et spéciaux entre les deux (2) unités d'accréditation.

### **22.01 Distribution des voyages**

1. Les voyages spéciaux et parascolaires effectués entre les assignations régulières sont accordés prioritairement aux salariés réguliers disponibles, et ce, par ancienneté, en autant que ledit voyage n'affecte pas son assignation, ou sur accord de l'Employeur et du Syndicat qui permettent la modification de son assignation, et en autant que ce salarié puisse satisfaire aux exigences requises.
2. Les voyages spéciaux, excluant ceux mentionnés à l'article 22.02.1, sont accordés équitablement aux salariés réguliers disponibles, et ce, par ancienneté. Le salarié est limité à un voyage par jour, à moins d'un manque de salariés disponibles. De plus, les salariés réguliers intéressés doivent inscrire leur nom sur une liste prévue à cet effet, sur laquelle sont également inscrits la date, l'heure, le nombre d'autobus affectés au voyage et la rémunération. Une copie de la facture est remise au syndicat sur demande.

22.02 Il est entendu que tous les voyages doivent être exécutés. Cependant, s'il y a pénurie de salariés pour effectuer les voyages, l'Employeur peut obliger un salarié à exécuter un voyage, et ce, en observant l'ordre d'ancienneté inversé.

22.03 Les heures effectuées lors d'un voyage spécial et/ou parascolaire coïncidant avec les heures de travail auxquelles le salarié est normalement affecté font parties, pour fins de rémunération, de sa semaine normale de travail (programmation hebdomadaire).

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 (1) heure minimum, au taux horaire en vigueur.

## ARTICLE 23 DÉFINITION DES TERMES

23.01 Les termes utilisés au masculin, dans la présente convention, s'appliquent également au féminin.

23.02 L'expression « jours ouvrables », utilisée dans la présente convention, s'entend des jours de travail réguliers, déterminés par l'Employeur, pour les divers salariés assujettis à ladite convention.

23.03 L'expression « salarié régulier » utilisée dans la présente convention, s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai, telle que définie à la clause 14.01b) et est assigné, de façon régulière, à un poste régulier au transport scolaire.

23.04 L'expression « salarié », utilisée dans la présente convention, s'entend d'une personne qui fait partie de l'unité d'accréditation, telle que définie à la clause 2.01 a).

23.05 L'expression « conjoint », utilisée dans la présente convention, s'entend des personnes suivantes :

- a) Qui sont mariées et cohabitent;
- b) Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) De sexe opposé ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

23.06 L'expression « parcours », utilisée dans la présente convention, s'entend de l'affectation de l'entrée ou de la sortie des élèves d'une ou des écoles (maximum de deux (2) écoles).

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

- a) Assignation :

Constitue les heures normales de travail quotidiennes à l'intérieur desquelles un salarié 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 salarié peut être tenu d'être en disponibilité par l'Employeur pour exécuter toute affectation de travail définie par ce dernier.

- b) Programmation hebdomadaire :

Désigne la somme totale des assignations qui constitue la semaine normale de travail d'un salarié, qui lui est attribuée conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.

c) Le Syndicat :

Lorsque mentionné aux présentes, désigne le Syndicat des travailleuses et travailleurs de transport scolaire de Transbus (SCFP section locale 5444).

d) L'Employeur :

Lorsque mentionné aux présentes, désigne 9072-0103 Québec Inc.

e) Salarié occasionnel :

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

f) Personne salariée à l'essai :

Salarié à l'essai au service de l'Employeur, conformément à l'article 14.01 b).

g) Poste vacant

Suite à un décès, une démission, à un congé sans solde ou à un congé maladie dont la date de retour est connue et dépasse la fin de l'année scolaire 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.

## **ARTICLE 24 DURÉE**

24.01 1. La présente convention et les annexes entrent en vigueur à la signature de la convention et se termineront le 30 juin 2026.

2. Les parties conviennent que toutes les dispositions de ladite convention demeureront en vigueur jusqu'à son renouvellement.

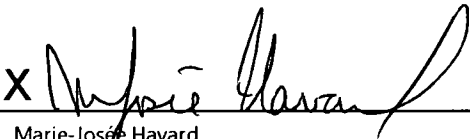
3. L'employeur convient de payer la pleine rétroactivité aux salariés actifs et à l'emploi à la signature de la convention collective, selon les heures effectivement travaillées, le salaire prévu à l'annexe A partie 1, du 20 juin 2018 à la date de signature de la convention collective, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de ladite signature.

24.02 Le Syndicat peut transmettre à l'Employeur, ou l'Employeur peut transmettre au Syndicat, entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention collective.


**ARTICLE 25 VALIDITÉ DES CLAUSES ET ARTICLES**

25.01 Advenant la nullité d'une clause ou d'un article de la présente convention par suite de l'application de la loi, seul(e) cette clause ou cet article est déclaré(e) invalide, sans pour cela affecter les autres dispositions de la convention qui demeurent en vigueur.

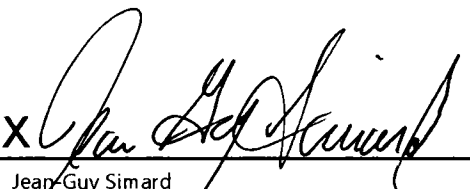
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 10 jour du mois de juin 2021.

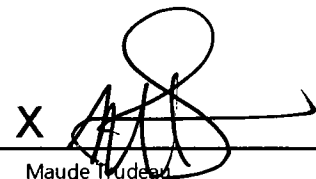
X   
Marie-Josée Havard  
Présidente



X   
Jean-Pierre McKenzie  
Directeur général des opérations



  
Lucie Dessureault  
Vice-présidente

X   
Nathalie Charland  
Directrice des opérations scolaire

X   
Jean-Guy Simard  
Conseiller syndical SCFP

X   
Maude Hudon  
Conseillère aux ressources humaines

~~Syndicat des travailleuses et  
travailleurs de Transbus-SCFP~~   
Le Syndicat 

~~Le Groupe Transbus  
(9072-0103 Québec Inc.)~~   
Employeur 

## ANNEXE A SALAIRES

Annexe faisant partie intégrante de la présente convention collective de travail

### 1. SALARIÉS RÉGULIERS

POUR LA PÉRIODE DU 20 JUIN 2018 AU 30 JUIN 2019,  
RÉTROACTIVEMENT:

Quatre (4) parcours et moins par jour :	455,27 \$ par semaine
Cinq (5) parcours par jour :	473,49 \$ par semaine
Six (6) parcours par jour :	500,19 \$ par semaine
Sept (7) parcours par jour :	522,05 \$ par semaine

POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2019 AU 30 JUIN 2020,  
RÉTROACTIVEMENT:

Quatre (4) parcours et moins par jour :	465,61 \$ par semaine
Cinq (5) parcours par jour :	484,23 \$ par semaine
Six (6) parcours par jour :	511,54 \$ par semaine
Sept (7) parcours par jour :	533,90 \$ par semaine

POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2020 AU 30 JUIN 2021,  
RÉTROACTIVEMENT:

Quatre (4) parcours et moins par jour :	474,69 \$ par semaine
Cinq (5) parcours par jour :	493,68 \$ par semaine
Six (6) parcours par jour :	521,52 \$ par semaine
Sept (7) parcours par jour :	544,31 \$ par semaine

1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022 :

Indexation au pourcentage : un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 :

Indexation au pourcentage : deux pour cent (2,00 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024 :

Indexation au pourcentage : deux pour cent (2,00 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

1<sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2025 :

Indexation au pourcentage : deux pour cent (2,00 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

1<sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2026 :

Indexation au pourcentage : deux pour cent (2,00 %) d'augmentation salariale sont garantis par l'Employeur.

Service complémentaire (« Late bus ») :

Chaque salarié effectuant un service complémentaire (Late Bus) est rémunéré comme s'il s'agissait d'un parcours supplémentaire et ce pour la semaine entière.

## **2. SALARIÉS OCCASIONNELS**

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

## **3. VOYAGES SPÉCIAUX ET PARASCOLAIRES**

Trente pour cent (30 %) de la valeur du transport, avant les taxes (pour toute la durée de la convention).

L'Employeur doit fournir aux salariés le montant original payé pour le voyage spécial ou parascolaire.

### **TARIFS POUR LES FRAIS DE REPAS, D'HÉBERGEMENT ET DE STATIONNEMENT**

(Sur autorisation préalable et présentation des pièces justificatives)

Repas après six (6) heures de travail : **Quinze dollars (15\$)**

Lorsque le salarié doit coucher à l'extérieur, l'Employeur fournit l'hébergement et le salarié reçoit une allocation de repas équivalent à trente-huit dollars (38 \$), et ce, le jour du départ, les jours suivants et le jour du retour. L'Employeur ne peut exiger de pièces justificatives pour ces dépenses.

Déjeuner : **Huit dollars (8\$)**

Diner : **Quinze dollars (15\$)**

Souper : **Quinze dollars (15\$)**

Aucun salarié n'est tenu de partager sa chambre avec un autre salarié.

Hébergement : coût réel

Stationnement : coût réel

#### 4. TAUX HORAIRE DE SALAIRE CONVENU ENTRE LES PARTIES

Lors d'exécution de travail, tel que le 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:

20 juin 2018 au 30 juin 2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
16.75\$/hr	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,27 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (1,95 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (1,75 % garantis par L'Employeur)
2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,00 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,00 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,00 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,00 % garantis par L'Employeur)

Lors d'exécution de travail prévu au paragraphe 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 :

20 juin 2018 au 30 juin 2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
25.12\$/hr	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,27 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (1,95 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (1,75 % garantis par L'Employeur)

2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,00 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,00 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,00 % garantis par L'Employeur)	Indexation au pourcentage accordé par la commission scolaire (2,00 % garantis par L'Employeur)

## 5. RÉMUNÉRATION DES FORMATIONS

Les salariés présents lors de la formation obligatoire dispensée par l'Employeur durant les premières semaines suivant le début de l'année scolaire, reçoivent une rémunération forfaitaire de cent dollars (100\$). Pour la formation obligatoire donnée par l'Employeur durant l'hiver, les salariés présents lors de la formation reçoivent la somme forfaitaire de cinquante dollars (50\$).

<b>10-06-2021</b>	<b>LISTE D'ANCIENNETÉ 9072-0103 QUÉBEC INC.</b> <b>(SCFP section local 5444)</b> # <b>accréditation : AM-2002-1680</b>
-------------------	--

**RÉGULIERS (PERMANENTS)**

rang d'embauche	nom	prénom
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		

**REMPLAÇANTS (OCCASIONNELS)**

rang d'embauche	nom	prénom
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
<b>Total :</b>	<b>31 salariés visés</b>	