

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**

**ET**

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 0591)**

**CHAUFFEURS URBAINS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN**

**EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 1993 AU 31 MARS 1996**

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**

**CI-APRÈS DÉSIGNÉE "LA SOCIÉTÉ"**

**ET**

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 0591)**

**CI-APRÈS DÉSIGNÉ "LE SYNDICAT"**

**CHAUFFEURS URBAINS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN**

**AVRIL 1994**

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION .....	- 1 -
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE .....	- 1 -
ARTICLE 3 JURIDICTION .....	- 1 -
ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES .....	- 2 -
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL .....	- 3 -
ARTICLE 6 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	- 4 -
ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	- 5 -
ARTICLE 8 PAIE ET PÉRIODE DE PAIE .....	- 7 -
ARTICLE 9 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS .....	- 8 -
ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES PAYÉES .....	- 9 -
ARTICLE 11 RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE .....	- 12 -
ARTICLE 12 DROITS PARENTAUX .....	- 15 -
ARTICLE 13 CONGÉS SPÉCIAUX .....	- 16 -
ARTICLE 14 SEMAINE DE TRAVAIL .....	- 17 -
ARTICLE 15 AMPLITUDE, HEURES DE TRAVAIL ET GARANTIE .....	- 18 -
ARTICLE 16 SERVICE NOLISÉ .....	- 25 -
ARTICLE 17 ANCIENNETÉ .....	- 28 -
ARTICLE 18 PROMOTION ET MUTATION .....	- 29 -
ARTICLE 19 MUTATION TEMPORAIRE .....	- 30 -
ARTICLE 20 DISCIPLINE .....	- 31 -
ARTICLE 21 PROCÉDURES DE GRIEF .....	- 32 -
ARTICLE 22 ARBITRAGE .....	- 32 -
ARTICLE 23 UNIFORMES DES CHAUFFEURS .....	- 33 -

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 24 TÉMOIN OU JURÉ .....	- 34 -
ARTICLE 25 TRANSPORT GRATUIT .....	- 35 -

ARTICLE 26	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL .....	- 35 -
ARTICLE 27	PERMIS DE CHAUFFEUR DES EMPLOYÉS .....	- 37 -
ARTICLE 28	COURS DE PERFECTIONNEMENT .....	- 38 -
ARTICLE 29	DROITS ACQUIS .....	- 38 -
ARTICLE 30	ASSIGNATIONS (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN) .....	- 38 -
ARTICLE 31	CHOIX DE VACANCES .....	- 41 -
ARTICLE 32	UNIFORMES .....	- 42 -
ARTICLE 33	PAUSE-REPOS ET TEMPS POUR SE LAVER .....	- 43 -
ARTICLE 34	BONS DE REPAS .....	- 44 -
ARTICLE 35	REMORQUEUSE .....	- 44 -
ARTICLE 36	CLASSIFICATION .....	- 44 -
ARTICLE 37	ASSIGNATION SPÉCIALE .....	- 45 -
ARTICLE 38	EMBAUCHE D'EMPLOYÉS TEMPORAIRES .....	- 46 -
ARTICLE 39	SURTEMPS .....	- 48 -
ARTICLE 40	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	- 48 -
ARTICLE 41	SALAIRES .....	- 48 -
ARTICLE 42	DURÉE DE LA CONVENTION .....	- 49 -
ARTICLE 43	RÉTROACTIVITÉ .....	- 49 -
ANNEXE "A"	LISTE DES EMPLOYÉS ET LEUR DATE D'ANCIENNETÉ - CHAUFFEURS .....	- 52 -
ANNEXE "B"	LISTE DES EMPLOYÉS ET LEUR DATE D'ANCIENNETÉ - EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN .....	- 58 -

**TABLE DES MATIÈRES (suite)**

<b><u>ARTICLE</u></b>	<b><u>PAGE</u></b>
ANNEXE "C" LISTE DES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN ET LEUR CLASSIFICATION RESPECTIVE .....	- 60 -
ANNEXE "D" SALAIRES .....	- 62 -
ANNEXE "E" RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE MODIFIÉ .....	- 63 -
ANNEXE "F" RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS .....	- 64 -
ANNEXE "G" ENTENTE RELATIVEMENT À L'ADMINISTRATION DU PROGRAMME DE REMPACEMENT DU REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE .....	- 65 -

ANNEXE "H"	LETTRE D'ENTENTE : HORAIRES VARIABLES (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN) .....	- 67 -
ANNEXE "I"	LETTRE D'ENTENTE : CLASSIFICATION DES POSTES .....	- 69 -
ANNEXE "J"	LETTRE D'ENTENTE : RACHAT DE POINTS .....	- 70 -

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

- 1.01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre la Société, les employés et leurs représentants respectifs, dans le respect des lois, des droits et obligations des parties, de manière à leur rendre justice.
- 1.02 Dans les cas non visés par cette convention ou traités qu'en partie, ou dans le cas d'interprétation d'une clause ou d'une partie d'une clause, les parties conviennent de se référer aux articles de la Loi du Code canadien du travail, chapitre L-2 des Statuts refondus du Canada 1985 et ses amendements, lesquels devront prévaloir en cas de conflit.
- 1.03 La Société accepte de traiter les employés avec considération et sans discrimination, et le Syndicat accepte de coopérer avec la Société pour garantir le bon fonctionnement de la Société.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE**

- 2.01 La Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 10 mai 1972.
- 2.02 Les parties ne reconnaissent comme valides que les ententes intervenues entre un représentant de la Société dûment mandaté à cette fin et un représentant du Syndicat dûment mandaté à cette même fin; les parties se communiqueront la liste des représentants dûment mandatés.
- 2.03 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit être acceptée par les parties pour être valide.
- 2.04 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à la Société de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, y compris le droit d'émettre des directives et des règlements pour s'assurer de la bonne marche de l'entreprise et maintenir la discipline et la sécurité, en conformité avec ses obligations et n'allant pas à l'encontre des dispositions de la présente convention collective.
- 2.05 La Société transmet au syndicat dans les meilleurs délais de son affichage copie de tout bulletin ou directive spéciale.

## **ARTICLE 3 JURIDICTION**

- 3.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 10 mai 1972 par le Conseil canadien des relations du travail et les ordonnances dudit Conseil du 28 août 1972 et du 28 avril 1975.
- 3.02 Tout employé au service de la Société non régi par la présente convention ne peut exécuter un travail normalement fait par les employés régis par la présente convention collective de travail.

Sauf dans les situations suivantes:

- i) les nouveaux chauffeurs à l'entraînement accompagnés d'un chauffeur ou d'un officier;
- ii) les nouveaux employés de la Direction de l'entretien à l'entraînement, accompagnés d'un employé de la Direction de l'entretien régi par la présente convention collective de travail ou d'un contremaître;
- iii) dans des situations d'urgence; situation d'urgence ne comprend pas une grève, un «lock-out», un événement prévisible ou un surcroît de travail;
- iv) dans des cas de vérification des équipements;

- v) Les gestionnaires responsables de la formation des employés dans le seul but d'entraînement alors qu'ils sont accompagnés d'un nouveau chauffeur, d'un nouvel employé de l'entretien ou d'un chauffeur en recyclage.
- 3.03 Il est reconnu que les dispositions de l'article 3.02 ne s'appliquent pas aux travaux de réparations effectuées à l'extérieur des ateliers de la Société.
- 3.04 Sous réserve des articles 3.02 et 3.03, seul un chauffeur régi par la présente convention peut conduire tout genre d'autobus de type urbain appartenant à la Société et utilisé par elle en services réguliers, services touristiques, services spéciaux, voyages spéciaux, chartes-parties et forfaits. Toutefois, le chauffeur qui agit comme chauffeur-guide devra être dûment renseigné par la Société quant à l'itinéraire et au parcours à suivre.

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

4.01 **"Employé à l'entraînement"**

Le terme "employé à l'entraînement" désigne tout employé qui est en période de formation, d'une durée normale de trente-cinq (35) jours ou deux cent quatre-vingt (280) heures, dans le cas d'un chauffeur. Cette période peut être prolongée ou écourtée par la Société. Pendant cette période, l'employé à l'entraînement n'est pas régi par la convention collective.

Une fois la période d'entraînement terminée et les services de l'employé retenus, celui-ci devient "employé en probation".

4.02 **"Employé en probation"**

Le terme "employé en probation" désigne tout employé qui a complété sa période d'entraînement avec succès et ne compte pas six (6) mois de service continu à la Société depuis la fin de sa période d'entraînement. Cette période peut être prolongée suite à un accord entre la Société et le Syndicat. L'employé en période de probation est assujéti à la convention collective.

Si, pendant la période de probation de six (6) mois ou au cours de la période prolongée la Société décide de mettre fin à l'emploi d'un employé en probation, cet employé ne peut formuler de grief concernant son renvoi.

Un tel employé ne pourra être réembauché à titre d'employé en probation dans la même fonction avant six (6) mois de la date de son renvoi conformément au paragraphe précédent.

4.03 **"Employé à l'essai"**

Le terme "employé à l'essai" désigne tout employé régulier promu ou muté à un poste dans l'unité de négociation. Pour les chauffeurs, la période d'essai est de six (6) mois. Pour les employés de l'entretien, la période d'essai est de trois (3) mois.

Cette période peut être prolongée par la Société pour une période additionnelle maximale de six (6) mois pour les chauffeurs.

Toutefois, l'employé à l'essai ne sera confirmé dans son nouveau poste qu'à la condition qu'il ait également complété sa période de probation.

En tout temps, l'employé à l'essai pourra décider de réintégrer son ancien poste.

4.04 **"Employé régulier"**

Le terme "employé régulier" désigne tout employé qui a complété sa période de probation et dont les services sont retenus par la Société.

## **ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01 Tous les employés régis par la présente convention, membres du Syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviennent par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02 Les employés engagés après la signature de cette convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dès que la période d'entraînement est terminée.
- 5.03 Tout employé doit, comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la Société, sur son traitement, d'une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements dudit Syndicat. La Société effectue ces déductions dès la première paie de l'employé et en fait mensuellement remise au Syndicat dans les dix premiers jours du mois suivant. Tout changement au montant de la cotisation syndicale devient effectif après trente (30) jours d'avis à la Société par le Syndicat.
- 5.04 Dans le cas où un employé est malade, celui-ci, tout en conservant ses droits, n'a pas à payer sa cotisation syndicale si son chèque de paie hebdomadaire n'est pas suffisant pour payer sa cotisation. Dans le cas d'un employé qui obtient un congé de maladie ou sans solde, la retenue syndicale pour la période de son absence est faite dans les trente (30) jours suivant son retour, à moins qu'il en soit stipulé autrement dans une entente écrite entre le Syndicat et l'employé concerné.
- 5.05 La Société accepte de déduire des trois premières paies de chaque nouvel employé, en trois versements égaux, tout montant déterminé par le Syndicat pour frais d'initiation, et d'en faire remise au Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant. Tout changement au montant des frais d'initiation devient en vigueur trente (30) jours suivant la réception d'un avis écrit du Syndicat à la Société.
- 5.06 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de la Société, aux tableaux fournis par cette dernière, les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre. Tout autre avis doit être approuvé par le Secrétaire de la Société avant d'être affiché.
- 5.07 La Société ne peut être tenue, en vertu d'une disposition de la présente convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou a différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
  - b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de la Société ou d'une personne agissant pour la Société, à une activité contre le Syndicat.
- 5.08 La Société avise, le président et le trésorier du Syndicat par écrit de tout départ et embauche de salariés assujettis aux présentes en spécifiant la fonction et le statut de l'employé.
- 5.09 Les conditions de transfert d'un employé assujetti aux présentes à l'accréditation des officiers au delà de la durée d'une assignation sont décrites à une lettre d'entente "tripartite" intervenue entre les syndicats des chauffeurs et employés de l'entretien et celui des officiers et contremaîtres et la Société.
- 5.10 Nonobstant ce qui précède, le chauffeur temporairement affecté à un poste d'officier sera, pour la seule fin du fonds de pension, considéré membre du local 0591 et ce jusqu'à ce qu'il soit, le cas échéant, confirmé officier régulier.



## **ARTICLE 6 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

- 6.01 Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail qui aura pour tâches de maintenir un moyen de communication entre les parties et d'étudier toute plainte soumise à son attention.
- 6.02 a) Le comité se réunit à la demande d'une partie de préférence le deuxième (2<sup>e</sup>) mardi à tous les deux (2) mois afin de discuter de tout problème relatif à la convention ou tout autre sujet qui lui est soumis par l'une ou l'autre des parties. Les représentants syndicaux sont alors libérés avec traitement pour la journée.
- b) Un ordre du jour doit être préparé par chaque partie et soumis à l'autre partie trois (3) jours ouvrables précédant la réunion.
- Si ni l'une ni l'autre des parties ne soumet son ordre du jour dans la période de temps ci-haut mentionnée, la réunion est annulée.
- 6.03 a) Le Comité de relations de travail se compose normalement de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Société.
- b) Après entente avec la Société, le nombre de représentants du Syndicat mentionné sous a) pourra être augmenté mais ces représentants additionnels seront libérés sans solde. En aucun temps le nombre total de représentants du Syndicat n'excédera un total de six (6) personnes.

## **ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 7.01 Les représentants autorisés des employés dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans aucune retenue de salaire dans les cas suivants:
- a) Audition de griefs devant un arbitre ou Conseil d'arbitrage -- deux (2) représentants.
- b) Négociations, conciliation et commission de conciliation -- quatre (4) représentants. Cependant ce nombre pourra être augmenté selon les dispositions de l'article 6.03 b).
- c) Comité de relations de travail -- trois (3) représentants.
- 7.02 Tout employé régi par cette convention, requis par la Société de siéger sur un comité conjoint, est rémunéré de la façon suivante:
- a) Pour toute réunion du comité tenue durant les heures régulières de travail, à la demande de la Société, les membres de ce comité reçoivent leur salaire au taux du salaire régulier. Les heures passées en réunion sont considérées comme des heures travaillées. Si le total des heures passées en réunion et les heures effectivement travaillées dépassent huit (8) heures, dans la même journée, l'excédent de huit (8) heures est payé à une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier de l'employé.
- b) Pour toute réunion tenue durant un congé férié, durant les vacances ou durant un jour de congé hebdomadaire, la Société paie le temps passé en réunion avec un minimum de quatre (4) heures au taux du salaire régulier. Si la réunion a lieu l'avant-midi et l'après-midi de la même journée, l'employé pourra, à son choix, se faire payer huit (8) heures au taux du salaire régulier ou reporter son congé. Dans ce dernier cas, il devra s'entendre avec le directeur du Service ou son représentant.

Malgré ce qui précède, dans le cas de réunion du comité des relations de travail, le congé férié, la journée de vacances, le congé hebdomadaire, est remis au salarié concerné ou lui est payé à raison de huit (8) heures à temps régulier à son choix, peu importe la durée de la réunion.

c) Les réunions seront normalement tenues le matin et les représentants seront libérés pour tout l'avant-midi. Advenant que la réunion se prolonge après le repas du midi, les représentants ne seront pas tenus de reprendre leur travail pour le reste de la journée. Cependant, si la réunion se termine à midi les représentants pourront être tenus de reprendre leur assignation de l'après-midi.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une réunion du comité des relations de travail, la libération est effective pour la journée et les représentants syndicaux ne sont pas tenus de reprendre leur assignation de l'après-midi.

- 7.03 a) Dans le cas où des représentants du syndicat sont choisis comme délégués pour participer à des activités syndicales telles que congrès, colloques, stages d'études ou cours de formation, le syndicat doit faire parvenir, par écrit, une demande d'absence à leur supérieur immédiat, au moins cinq (5) jours ouvrables précédant l'activité. Cette demande s'applique à un maximum de trois (3) représentants par événement et doit préciser le(s) nom(s) du ou des représentant(s), la durée de l'absence, le lieu de l'événement ainsi que la nature de l'activité. Les absences ne doivent pas dépasser par année contractuelle un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables dont vingt (20) jours seront sans perte de traitement pour l'ensemble des employés.
- b) Cinquante (50) heures sans solde d'absences pour activités syndicales par année contractuelle sont accordées au représentant du Syndicat, régisseur au Service de l'entretien, conformément à l'article 7.04 a).
- 7.04 a) Le Syndicat, ses représentants et les membres du Syndicat ne doivent se livrer à aucune activité syndicale durant les heures de travail, sur les lieux ou propriétés de la Société, sauf celle permise par la convention, à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation du directeur du Service concerné ou de son représentant.
- b) Le Syndicat avise la Société par écrit et sans délai du nom de ses représentants ainsi que des fonctions syndicales qu'ils occupent.
- 7.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un employé peut être accompagné d'un (1) représentant du syndicat lors d'une convocation par un représentant de la Société.
- 7.06 Un représentant du Syndicat, ou un employé régi par cette convention, qui soumet une plainte au Comité des relations de travail ou un grief, ne subit, de ce fait, aucune intimidation de la part de ses supérieurs.
- 7.07 a) Pour permettre au président de s'occuper d'activités syndicales de l'unité 0591, celui-ci est libéré d'une partie de son assignation aux frais du Syndicat et se voit alors attribuer, du lundi au vendredi, une pièce de travail quotidienne ne dépassant pas quatre (4) heures, laquelle est effectuée en deçà et terminée pour dix (10) heures a.m. Toutefois, si cette pièce de travail est moindre de quatre (4) heures, il sera rémunéré pour quatre (4) heures.

Il est entendu que le président bénéficie de tous les autres avantages prévus à la convention collective, sur une base de huit (8) heures, aux frais de la Société.

b) Le président recevant alors sous le présent article, sa pleine rémunération régulière complète, un total de quatre (4) heures à son taux horaire régulier, le cas échéant et si nécessaire, est remboursé mensuellement à la Société, par le Syndicat à même les retenues de cotisations syndicales.

- c) Cependant, lorsque le service à la clientèle le requiert, le président sera en disponibilité comme chauffeur réserve pour la partie de l'assignation quotidienne pour laquelle il est normalement libéré en vertu de l'article 7.07 a).
- 7.08 À l'occasion de l'élection d'un nouveau président ou de la démission du président, ou dès que celui-ci n'occupe plus ses fonctions pour quelque raison que ce soit, l'assignation en cours du président sortant ainsi que du nouveau président sont maintenues jusqu'à la fin de la période d'assignation.
- 7.09 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective, la Société verse au syndicat (local 0591) une somme de 5 000 \$ en guise de compensation pour l'administration des régimes de retraite et d'assurance collective long terme.

#### **ARTICLE 8 PAIE ET PÉRIODE DE PAIE**

- 8.01 a) Dans le cas des chauffeurs urbains, la paie est établie sur une période hebdomadaire se terminant à la fin de l'assignation du dimanche et est payable par dépôt bancaire auprès de l'institution bancaire ou financière du choix de l'employé, à chaque deuxième jeudi suivant la période du gain. Toutefois, si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération est versée le jour ouvrable précédant.
- b) Dans la mesure du possible, le relevé des gains et retenues de l'employé sera remis à celui-ci le mercredi, la veille de la paie.
- c) Dans le cas d'un jour de congé qui serait la même journée que la paie, les paies devront être remises la journée avant cesdits congés. (Référence à l'article 8.01 a).
- 8.02 Un avis de dépôt et un relevé des gains et des retenues est remis à l'employé par la Société. Le relevé des gains et des retenues comprend les détails suivants:
- a) nom, prénom et numéro de l'employé;
- b) date et période de paie;
- c) taux de salaire;
- d) ventilation des gains et des retenues.
- 8.03 Dans le cas des employés de l'entretien, les dispositions de l'article 8.01 s'appliquent, sauf que la période de paie hebdomadaire se termine à la fin de l'assignation du vendredi.

#### **ARTICLE 9 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS**

- 9.01 Les jours de fête suivants sont des jours chômés et payés:
1. le Jour de l'an;
  2. le lendemain du Jour de l'an;
  3. le Vendredi saint;
  4. le lundi de Pâques;
  5. la fête de la Reine;
  6. la St-Jean-Baptiste;
  7. la Fête du Canada;

- 8. le premier lundi d'août;
  - 9. la Fête du travail;
  - 10. l'Action de grâce;
  - 11. Noël;
  - 12. le lendemain de Noël.
- 9.02 L'employé tenu de travailler un jour où il a droit à un congé payé doit toucher en plus de son salaire ordinaire pour ce jour, un salaire calculé à un taux au moins égal à une fois et demie (150 pour cent) son salaire ordinaire pour le bloc de travail garanti ce jour-là.
- 9.03 a) Pour bénéficier des dispositions de l'article 9, l'employé concerné doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le jour férié chômé lorsque ceux-ci font partie de son horaire de travail à moins qu'il n'ait été en congé autorisé par la Société.
- b) Pour bénéficier des dispositions de l'article 9, l'employé qui est absent pour raison de maladie, pour une période de cinq (5) jours consécutifs ou moins, le jour ouvrable précédant, le jour férié s'il est prévu pour travailler ou le jour ouvrable suivant un jour férié chômé, doit produire un certificat médical pour permettre que ce congé soit payé.
- c) L'employé bénéficiaire d'une indemnité de courte durée en vertu du régime d'assurance collective (15 semaines consécutives et moins) se voit verser, lors d'un jour férié coïncidant avec sa période de maladie de courte durée, une somme équivalente à vingt pour cent (20%) du taux de son salaire régulier multiplié par huit (8) heures pour chacun des jours fériés visés lors de son absence en maladie de courte durée.
- Pour toute autre absence, l'employé bénéficiaire d'indemnités ou de prestations (Exemples tels que : S.A.A.Q., assurance-chômage, assurance invalidité de longue durée, C.S.S.T., R.R.Q. etc.) par suite de maladie, d'incapacité ou d'un accident de travail, n'a pas droit au paiement des jours fériés et ce, pour la durée de son absence.
- 9.04 L'employé tenu de travailler le dimanche de Pâques doit toucher en plus de son salaire ordinaire pour ce jour, une majoration calculée à un taux au moins égal à une demie fois (50 pour cent) son salaire ordinaire pour le bloc de travail garanti ce jour-là.

#### **ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

- 10.01 "Service continu": la durée du service continu pour fins de vacances signifie la période durant laquelle l'employé est demeuré sur la liste de paie à compter de sa dernière date d'embauchage à la Société ou à l'une ou l'autre des compagnies intégrées.
- L'éligibilité de vacances est déterminée selon la date d'entrée en service à la Société ou à l'une ou l'autre des compagnie intégrées.
- 10.02 Tout employé qui n'a pas complété sa première année de service continu aura droit à une journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé à l'emploi de la Société, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 10.03 Tout employé régulier qui compte un an de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- 10.04 Tout employé régulier qui a complété deux (2) ans de service à la Société aura droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier; cependant, si un employé n'a pas complété

ses deux (2) ans de service lorsqu'il prend ses vacances la paie pour sa troisième semaine de vacances sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa deuxième année d'emploi.

- 10.05 Tout employé régulier qui a complété sept (7) ans de service à la Société aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux régulier; cependant, si un employé n'a pas complété ses sept (7) ans de service lorsqu'il prend ses vacances, la paie pour sa quatrième semaine de vacances sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa septième (7<sup>e</sup>) année d'emploi.
- 10.06 a) Tout employé régulier qui a complété quinze (15) ans de service continu à la Société aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux régulier; cependant, si un employé n'a pas complété ses quinze (15) ans de service lorsqu'il prend ses vacances, la paie pour sa cinquième (5<sup>e</sup>) semaine de vacances sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa quinzième (15<sup>e</sup>) année d'emploi.
- b) Tout employé régulier qui a complété vingt-cinq (25) années de service continu avec la Société aura droit à six (6) semaines de vacances payées au taux régulier; cependant, si un employé n'a pas complété ses vingt-cinq (25) ans de service, la paie pour sa sixième (6<sup>e</sup>) semaine de vacances sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) année d'emploi.
- 10.07 L'employé régulier qui aura droit à deux, trois, quatre, cinq ou six semaines de vacances annuelles payées recevra une rémunération équivalente à celle qu'il recevait normalement durant ses heures régulières de travail.
- 10.08 a) Sous réserve des autres dispositions de cette convention, aucune absence pour cause d'accident de travail, de maladie industrielle ou d'absence autorisée par la présente convention ou par la Société ne constitue en aucun temps une interruption de service quant au calcul des vacances que l'employé doit recevoir.
- b) Nonobstant toute disposition contraire, l'application de l'article 10.08 a) ne peut avoir pour effet qu'un employé soit rémunéré et/ou indemnisé pour plus de cinquante-deux (52) semaines à l'intérieur d'une année de calendrier sauf dans les cas où les vacances sont monnayées.
- 10.09 a) L'employé qui part en vacances se voit remettre, la semaine précédant son départ, sa paie nette pour le nombre de jours de vacances qu'il doit prendre.
- i) De la même façon, l'employé qui est sur un programme d'assignation temporaire ou l'employé qui désire se prévaloir des dispositions de l'article 10.09 f) et g) se voit remettre, la semaine précédant son départ présumé pour ses vacances, sa paie nette de vacances pour le nombre de jours de vacances prévus.
- ii) Cette somme d'argent est versée à titre d'avance pour vacances et doit être récupérée sur la ou les paies subséquentes.
- b) Lorsque l'employé est effectivement en vacances ou lorsque l'employé est présumé en vacances, les avances qui lui ont été faites sont alors récupérées, c'est-à-dire, qu'à toutes fins utiles, l'employé n'a pas de paie pendant qu'il est en vacances ou présumé en vacances.
- c) Dès son retour au travail, l'employé reçoit une paie et ce, en autant qu'il ait travaillé la semaine précédant son départ pour vacances et qu'il ait remboursé la totalité des avances reçues pour fin de vacances.
- d) L'employé qui s'est prévalu de l'article 10.09 f) et g) et qui a travaillé durant la période présumée de vacances se voit rémunéré pour les heures effectivement travaillées au taux régulier. Le paiement de ces heures se fait conformément à l'article 8.01 a) de la convention collective.

e) L'employé dont la période de vacances coïncide avec une période d'absence pour maladie ou accident verra ses vacances reportées à une autre période de l'année convenue entre lui et l'employeur.

Devant l'impossibilité de trouver une autre période disponible convenable, les vacances de l'employé lui seront versées en espèces avec la dernière paie de l'année.

f) Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout chauffeur incapable de travailler pour une période de deux (2) mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident de travail pourra, à son retour au travail et pour la période prévue pour ses vacances annuelles, s'assigner réserve après tous les autres réserves et sera rémunéré à temps régulier pour le temps effectivement travaillé.

g) Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout employé de l'entretien, incapable de travailler pour une période de deux (2) mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident de travail, pourra, à son retour au travail et pour la période prévue pour ses vacances annuelles, sur autorisation de son supérieur immédiat, s'assigner après tous les autres employés dans sa classe d'emploi par section et sera rémunéré à temps régulier pour le temps effectivement travaillé.

10.10 Pour les employés la période de prise de vacances annuelles payées s'étendra sur douze (12) mois de calendrier (1<sup>er</sup> avril au 31 mars).

10.11 Les vacances annuelles gagnées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et les responsables des directions doivent voir à ce qu'elles soient prises avant le 31 mars.

10.12 Les chauffeurs peuvent prendre leurs vacances par groupe de vingt (20) à la fois durant la période estivale, d'une durée minimale de dix (10) semaines s'étendant entre la fête nationale des Québécois et la fête du Travail. À l'extérieur de cette période, les employés peuvent prendre leurs vacances par groupe de quinze (15) à la fois. Ces nombres peuvent être augmentés selon les besoins du service.

10.13 Les chauffeurs qui ont droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) et six (6) semaines de vacances, les assignent de la façon suivante:

a) Lors du 1<sup>er</sup> choix: Le chauffeur peut prendre deux (2) semaines consécutives ou non dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> septembre ou, une (1) semaine entre le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> septembre et une (1) semaine pendant toute autre période. Dans le seul cas où un chauffeur ne prend aucune semaine pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> septembre, il pourra dès le premier choix, prendre la totalité de ses semaines de vacances, consécutivement ou non, à l'extérieur de cette période.

b) Choix subséquents: Les mêmes principes ci-haut décrits s'appliquent pour le reliquat des vacances qui seront assignées par blocs de deux (2) semaines ou plus le cas échéant lors de rondes de choix subséquents.

10.14 a) Au mois de février de chaque année, les vacances des employés sont déterminées pour l'année suivante.

b) Le choix des vacances se fait par ancienneté.

10.15 Un employé qui change de service conserve ses années de service à la Société pour fins de calcul de ses vacances. Toutefois, il ne conservera pas son rang d'ancienneté pour le choix de ces mêmes vacances.

10.16 La date d'ancienneté pour vacances seulement est reconnue par la Société pour les employés suivants:

1. Ménard, Claude (01 janvier 1957)
2. Marcil, Réjean (01 décembre 1966)

10.17 Un employé victime d'un accident subit ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'extérieur de l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période prévue pour ses vacances, peut s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et le directeur du service ou son représentant.

L'employé victime d'un accident ou d'une maladie ou frappé par le décès des personnes visées en 13.01 a) et b), après le début de sa période de vacances, peut sur avis à cet effet, ajourner les jours de vacances non consommés à une date ultérieure pour être convenue entre lui et son supérieur immédiat. L'employé concerné peut alors se prévaloir de ses droits en vertu des articles 11 et suivants de la présente convention collective ou en vertu des paragraphes a) et b) de l'article 13.01 de la convention collective de travail.

La Société pourra lorsqu'elle le juge à propos exiger un certificat attestant de ces faits.

10.18 À moins d'entente entre la Société, le Syndicat et l'employé concerné, les employés assujettis aux présentes ne peuvent en aucune circonstance changer des jours de vacances avec un autre employé.

#### **ARTICLE 11 RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE**

11.01 Le régime d'assurance collective actuellement en vigueur fait partie intégrante de cette convention jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention. Le coût de ce régime collectif est assumé à 80% par la Société et à 20% par l'employé.

L'employeur s'engage à remettre au secrétaire du syndicat une copie de la police maîtresse d'assurance qu'il aura contracté en vue d'assurer les présents bénéficiaires.

Les bénéficiaires d'assurances collectives dont bénéficient actuellement les employés sont modifiés pour y inclure les bénéficiaires prévus à l'annexe "E".

a) Il sera accordé à tout employé régi par les présentes un crédit-maladie de quatorze (14) jours par année de calendrier. Au choix de l'employé, ces congés-maladie sont cumulatifs ou monnayables, le 15 décembre de chaque année, s'ils n'ont pas été utilisés.

Lorsqu'ils sont utilisés, ou monnayés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier. Tout employé qui désire accumuler ses congés de maladie devra en aviser la Direction des ressources humaines au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

b) Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a été rémunéré pour la moitié ou plus des jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail, n'interrompt pas le service continu.

Tout employé absent pour cause de maladie devra nécessairement puiser à même son crédit de maladie et ne pourra utiliser ses jours de vacances pour fins de congés de maladie.

L'employé devra avertir son supérieur immédiat en devoir de son absence pour cause de maladie au moins une demie (½) heure avant le début de son assignation du matin. Cependant, en tout autre temps l'employé devra avertir son supérieur immédiat au moins deux (2) heures avant l'heure où il doit commencer son travail. L'employé doit indiquer la durée présumée de son absence. À défaut, l'employé qui retourne d'un congé de maladie, devra avertir son supérieur immédiat qu'il est apte à reprendre son travail avant 22 h 00 la veille de la journée de son assignation du matin et trois (3) heures avant son heure d'assignation du soir.

c) L'employé pourra prendre un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure jusqu'à concurrence de quarante (40) heures d'absences accumulées à la condition:

- i) qu'il puisse justifier son état par écrit d'une manière satisfaisante, sur demande de la Société;
- ii) qu'il ait le crédit de congés de maladie nécessaire.

d) Après quarante (40) heures d'absences accumulées, la Société peut exiger un certificat médical émis par un médecin attestant qu'il était incapable d'exercer ses fonctions aux conditions suivantes:

- 1) À l'occasion de l'utilisation de ses prochaines quarante (40) heures en maladie l'employé pourra être requis de produire un certificat médical de son médecin. La Société défraie le coût du certificat médical.

Pour qu'un tel certificat médical soit exigible, la Société doit aviser l'employé par écrit de sa décision d'exiger ledit certificat médical.

- 2) À l'occasion de l'utilisation de ses prochaines trente-deux (32) heures en maladie l'employé pourra être requis de produire un certificat d'un médecin désigné par la Société. La Société défraie le coût du certificat médical.

Pour qu'un tel certificat médical soit exigible la Société doit aviser l'employé par écrit de sa décision d'exiger ledit certificat médical.

e) Cependant, la société versera à l'employé son salaire en autant qu'il ait les crédits de maladie nécessaire. L'employé qui à son retour au travail, ne justifie pas son absence selon les exigences de la Société se verra appliquer la(les) sanction(s) prévue(s), y compris la suspension salariale pour le(s) jour(s) durant lequel(lesquels) l'absence n'a pas été justifiée.

f) Lors de son décès, de sa démission, de sa mise à la retraite ou de son renvoi, tout employé ou ses ayant-droits bénéficient du solde de "jours ouvrables en maladie" accumulés à son crédit payables selon le traitement en vigueur lors du gain.

11.02 a) L'employeur consent à contribuer à un fonds de pension particulier à l'unité 0591 à raison de :

5.5% du salaire régulier.

b) Les parties conviennent que l'implantation et la réglementation du régime de pension incombent au Syndicat et que la participation de la Société se limite à celle prévue à l'article 11.02 a).

c) La participation de l'employeur est conditionnelle à la participation de l'employé.

d) La contribution hebdomadaire de l'employé au fonds de pension est établie en multipliant le taux de salaire régulier d'une classe d'emploi par quarante (40) heures et en multipliant le résultat par le pourcentage déterminé à l'article 11.02 a).

La déduction ainsi identifiée est automatiquement effectuée hebdomadairement et ce pour chaque employé assujetti aux présentes et ce indépendamment que l'employé soit rémunéré pour plus ou moins de quarante (40) heures pour une semaine donnée.

Lorsque l'employé est absent pour toutes raisons permises à la convention collective, à l'exception d'une absence maladie long terme (plus de quinze (15) semaines) et d'une absence pour accident du travail ou maladie industrielle sous réserve de l'article 26.02, l'employeur effectue au retour dudit employé l'équivalent des déductions non effectuées selon un arrangement convenu entre lui et le



Service de la paie. La Société contribue alors au fonds de pension l'équivalent de la déduction effectuée à l'employé concerné.

- 11.03 Lorsque l'employé est absent pour une période consécutive excédant quinze (15) semaines et qu'il a bénéficié des prestations prévues au présent régime pour lesdites quinze (15) semaines, la Société assume à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine d'absence la cotisation de l'employé au fonds de pension et ce pour la durée de l'absence de l'employé.
- 11.04 En tout temps, la Société se réserve le droit d'exiger qu'un employé subisse un examen médical sans perte de salaire lorsqu'elle a raison de croire que la sécurité du public est en cause. La Société désignera le médecin et défraiera le coût de l'examen.

L'employé est avisé des raisons motivant la Société à lui faire subir l'examen médical prévu au présent paragraphe.

## **ARTICLE 12 DROITS PARENTAUX**

- 12.01 L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant de la grossesse et de la date probable de l'accouchement. Ce certificat peut être vérifié par le médecin désigné par la Société.
- 12.02 a) La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée enceinte. La Société se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. De même, l'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.
- b) L'employée qui accouche prématurément, et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 12.03 À moins de se prévaloir des dispositions de l'article 12.04, l'employée doit reprendre son travail entre le trentième (30<sup>e</sup>) et le cent vingtième (120<sup>e</sup>) jour de calendrier suivant l'accouchement.
- Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin, le tout sujet aux dispositions des présentes traitant des congés de maladie.
- b) Si au cours de la grossesse l'employée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de l'indemnité salaire-maladie prévue à l'article 11.01 de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de sa huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- 12.04 La Société paie à l'employée enceinte, pour les deux (2) premières semaines de son congé de maternité, une rémunération égale à 75% de son salaire régulier. Pour les quinze (15) semaines subséquentes, sur réception d'une preuve de prestation d'assurance chômage, la Société paie la différence entre les prestations d'assurance-chômage et 75% du salaire régulier. Durant cette période de congé, l'employée bénéficie de tous les avantages et privilèges que lui confère la convention collective.
- 12.05 L'employée enceinte peut, sur demande, prolonger les congés de maternité prévus à cet article, en congé sans solde d'une durée telle que son congé de maternité totalise en tout cinquante-deux (52) semaines. Sur entente faite au préalable entre les parties, l'employée peut maintenir en vigueur son assurance collective (article 11.01); dans ce dernier cas, la Société défraie 80% de la prime.

L'employé conserve tous les droits et privilèges acquis au moment de son départ; lors de son congé sans solde, seule l'ancienneté s'accumule. Cependant, pour l'année de prise du congé sans solde, les vacances sont calculées au prorata du temps travaillé.

- 12.06 a) Advenant que la Société modifie l'article traitant de droits parentaux prévus à la convention collective des employés de bureau elle accepte de modifier de façon identique le présent article et ce même si cette modification survient en cours d'application de la présente convention collective.
- b) Toute modification aux droits parentaux dont bénéficieraient les employées et employés professionnels et de bureau par voie législative profiterait également par voie conventionnelle aux employés régis par la présente convention collective.

### **ARTICLE 13 CONGÉS SPÉCIAUX**

- 13.01 Tout employé régulier bénéficie de congé sans perte de traitement dans les cas suivants:
- a) Lors du décès du conjoint, du fils ou de la fille: cinq (5) jours ouvrables (de travail cédulé pour l'employé) à compter du jour du décès.
- b) Lors du décès du père, de la mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère: 4 jours ouvrables (de travail cédulé pour l'employé) à compter du jour du décès.
- c) Lors du décès du beau-frère, belle-soeur, gendre, grand-parent, bru, petit-enfant: le jour des funérailles. Dans le cas où les funérailles ont lieu à plus de cent quatre-vingt-cinq (185) kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une journée additionnelle de congé payé.
- d) Lors de son mariage: cinq (5) jours ouvrables.
- e) Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absences sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.
- 13.02 L'employé concerné par l'un ou l'autre des événements ci-haut mentionnés obtient à sa demande un congé sans solde additionnel d'une durée maximale d'une (1) semaine (cinq (5) jours ouvrables) moyennant un préavis dans les meilleurs délais.
- 13.03 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé doit être effectivement présent à l'événement mentionné et fournir, sur demande de la Société, une attestation des faits.
- 13.04 a) Nonobstant les dispositions de 13.01, dans les cas d'incinération, l'employé devra convenir avec la Société quant à la prise de ces congés spéciaux.
- b) Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé, dans la mesure du possible, prévient son supérieur immédiat avant son départ.
- 13.05 Les congés énumérés au présent article s'appliquent au concubin(e). Le terme "concubin" signifie: personnes qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis deux (2) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et sont publiquement représentés comme conjoint. Un document attestant de ces faits doit être transmis à la Direction des ressources humaines.

## **ARTICLE 14 SEMAINE DE TRAVAIL**

14.01 La durée normale de la semaine de travail est de huit (8) heures par jour, et quarante (40) heures par semaine. Après huit (8) heures de travail quotidien, ou quarante (40) heures hebdomadaire, tout temps supplémentaire est payé à temps et demi.

### 14.02 Temps supplémentaire

Temps supplémentaire signifie tout travail effectué en dehors des heures régulières de travail telles qu'établies à l'article 14.01 et 15.01.

### 14.03 Répartition du temps supplémentaire

a) Tout chauffeur qui s'inscrit pour travailler en temps supplémentaire doit inscrire les heures pendant lesquelles il est disponible pour travailler. Ce chauffeur, lorsqu'appelé par l'officier, devra travailler selon les heures qu'il a indiquées. Cependant il pourra passer son tour mais le dernier par ordre d'ancienneté doit accepter le travail que lui attribue l'officier selon les heures pour lesquelles il s'est inscrit disponible.

b) Lorsqu'il est requis de faire exécuter du travail en temps supplémentaire, ce travail est offert aux employés selon l'ordre de l'ancienneté sous réserve de l'article 15.14 c).

Un avis est affiché à l'intention des chauffeurs qui désirent travailler en surtemps et ceux-ci seront appelés par ordre d'ancienneté en commençant par les chauffeurs en congé hebdomadaire.

Toutefois, s'il n'y a pas suffisamment d'employés qui se sont portés volontaires pour effectuer le travail requis, la Société pourra exiger qu'il soit effectué par d'autres employés en procédant selon l'ordre d'ancienneté à rebours.

Dans tel cas, la Société tiendra compte de divers facteurs dont les suivants:

- la disponibilité (La Société procèdera en premier lieu avec les chauffeurs qui ne seront pas en congé hebdomadaire);
- le nombre d'heures de travail déjà prévu dans la journée;
- l'ancienneté.

14.04 Tout chauffeur appelé à travailler sa journée de congé reçoit un minimum de deux (2) heures à temps et demi, en autant qu'il a complété sa semaine normale de travail ou a été absent avec autorisation.

## **ARTICLE 15 AMPLITUDE, HEURES DE TRAVAIL ET GARANTIE**

15.01 La garantie de travail des chauffeurs est de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine à l'intérieur d'une amplitude quotidienne de douze (12) heures.

15.02 La Société doit établir des assignations quatre (4) fois par année correspondant aux périodes suivantes:

- une débutant durant la première quinzaine de mars;
- une deuxième commençant le lundi suivant la fin des classes de juin;
- une troisième coïncidant avec le lundi de la rentrée scolaire en septembre;

--- une quatrième débutant au cours de la première quinzaine de décembre.

Les périodes d'assignation peuvent être modifiées après entente entre les parties.

#### 15.03 Statut et pièces de travail du chauffeur

a) Pour les fins du présent article, le chauffeur est dit "assigné régulier", "assigné de vacances" ou "assigné réserve".

-- Chauffeur "assigné régulier" désigne tout chauffeur qui choisit, pour la période d'assignation concernée, un ou des blocs réguliers de courses apparaissant sur les listes établies par la Société.

-- Chauffeur "assigné de vacances" désigne tout chauffeur qui s'assigne, pour la période concernée, comme remplaçant de chauffeurs en vacances.

-- Chauffeur "assigné réserve" désigne tout chauffeur qui choisit par ancienneté le travail distribué quotidiennement.

b) Le chauffeur a le privilège de choisir, selon son rang d'ancienneté, son statut et son bloc quotidien de travail parmi les blocs établis par la Société, et dans les limites du nombre de chauffeurs déterminé par elle pour chacun des trois (3) statuts ci-devant définis.

c) Un bloc tel qu'établi par la Société lors des périodes d'assignations assure une rémunération de huit (8) heures par bloc.

#### 15.04 a) Affichage des listes

La liste des pièces de travail est affichée, entre le lundi et le vendredi, sur le tableau à cette fin pour une période minimale de trois (3) jours. À la fin de la période, les chauffeurs sont appelés à venir s'assigner par ordre d'ancienneté aux heures déterminées à cette fin. Une copie de l'assignation est remise au Syndicat au moins trois (3) jours ouvrables complets précédant l'affichage.

#### b) Points de relève

Les points de relève concernant les assignations devront être habituellement dans la ville de Hull ou aux Promenades de l'Outaouais. Advenant que les besoins du service exigent que d'autres points de relève soient déterminés, la Société en avisera le Syndicat avant qu'ils deviennent en vigueur.

#### 15.05 Choix d'assignation

a) Un chauffeur qui ne peut se présenter au moment déterminé par la Société peut mandater une autre personne pour choisir en son nom. En pareil cas, il doit en aviser, par écrit, le chef des opérations ou son représentant en identifiant le mandataire.

b) Lorsqu'un chauffeur ou son mandataire n'est pas présent pour s'assigner à l'heure déterminée, celui-ci se verra attribuer, autant que possible, un bloc de travail similaire à celui qu'il détenait dans l'assignation précédente par l'officier et, si possible en présence d'un représentant de l'exécutif du Syndicat.

c) Un chauffeur peut s'assigner par téléphone et la Société s'engage à défrayer le coût de l'appel interurbain.

d) Tout chauffeur appelé à s'assigner durant un jour de congé hebdomadaire est payé pour une période d'une heure à son taux horaire régulier. Cette heure payée n'est pas considérée comme du temps travaillé.

e) Un chauffeur doit garder son assignation pour la durée de ladite assignation. S'il devient nécessaire de prolonger, raccourcir ou modifier une course, la Société offre au chauffeur une course similaire. Si aucune course similaire n'est disponible, le chauffeur est classifié dernier chauffeur "réserve" selon la période du jour où tombait son assignation régulière. La Société, compte tenu des coûts inhérents, évitera de morceler les assignations.

f) Tout chauffeur peut se réassigner quotidiennement sur une pièce libre (extra) a.m. ou p.m. n'excédant pas une période de trois (3) heures lors de son choix à l'assignation régulière, en autant que son temps de conduite au volant ne dépasse pas dix (10) heures pour cette journée. Cependant, les pièces libres (extra) sont sujettes à modification ou annulation par la Société.

Pour toute pièce libre (extra) a.m. ou p.m. le chauffeur sera payé un minimum de deux (2) heures.

g) Tout chauffeur peut s'assigner d'avance sur une pièce libre (extra), s'il y en a de disponible, en faisant la demande à l'officier. Il en est de même pour le chauffeur réserve en dehors de sa période de mise en disponibilité.

h) Tout chauffeur qui s'assigne pour terminer son travail après 21 h 00 et qui se réassigne pour commencer le lendemain matin doit se présenter au travail pour le début de son assignation.

i) Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout chauffeur incapable de travailler pour une période de deux (2) mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident de travail, ne sera pas dans l'obligation de prendre ses vacances annuelles. Lors de la période prévue pour ses vacances annuelles, il recevra de la Société le montant prévu comme allocation de vacances. Il pourra alors s'inscrire comme dernier réserve de son groupe d'ancienneté et sera rémunéré pour les heures travaillées.

#### 15.06 Réserves

a) Les chauffeurs qui sont assignés comme "réserves" doivent se rapporter à l'heure désignée, selon leur assignation, et être à la disposition de l'officier pour la durée de l'amplitude de douze (12) heures. Durant cette période, ils ne peuvent refuser le travail présenté.

Les chauffeurs "réserves" doivent décider, lors de l'assignation, s'ils acceptent que l'heure à laquelle ils sont assignés soit avancée. Après s'être rapportés au travail, ils peuvent être envoyés à leur domicile et y demeurer en attente aux conditions suivantes:

i) L'officier décide du moment où un chauffeur réserve peut quitter le siège social de la Société pour se rendre à domicile. Cependant, un chauffeur ne peut être gardé au siège social pour plus de huit (8) heures consécutives sur les douze (12) heures de sa période totale d'attente.

ii) Si l'officier ou un représentant de la Société ne peut rejoindre personnellement un chauffeur réserve qui doit être en attente à domicile ou à l'endroit désigné par le chauffeur, ce dernier est considéré comme "absent sans autorisation" et, par conséquent, il perd sa garantie quotidienne de travail et est sujet aux mesures disciplinaires qui s'imposent.

b) Si un chauffeur "réserve" se rapporte à l'heure de sa mise en disponibilité du matin et demande un congé sans solde pour l'après-midi, l'officier peut lui accorder ce congé et le chauffeur est payé pour quatre (4) heures minimum au taux du salaire régulier pour l'assignation du matin.

Toutefois, le chauffeur "réserve" doit accepter toute pièce de travail avant 12 h 00 pour avoir droit à quatre (4) heures au taux de salaire régulier.

c) Les chauffeurs "réserves" du matin, qu'ils aient ou non effectué des courses le matin, mais à qui on n'a pas attribué des pièces de travail pour l'après-midi, devront se présenter ou téléphoner à l'officier entre 12 h 00 et 13 h 00 afin d'obtenir leur travail de l'après-midi. Ils doivent accepter le

travail qui leur est offert par l'officier, sauf les courses du soir qui doivent être effectuées par les "réserves" qui ne se rapportent que l'après-midi. Il est entendu que l'on tiendra compte de l'heure où le chauffeur s'est rapporté le matin et du temps qu'il a déjà travaillé.

d) Tout chauffeur réserve qui termine sa course régulière avant 21 h 00 doit se rapporter au travail le jour suivant pour le début de son assignation. Tout chauffeur réserve qui termine sa course entre 21 h 00 et 24 h 00 n'est pas obligé de reprendre son travail avant 10 h 00 le lendemain. Tout chauffeur réserve qui termine sa course après 24 h 00 n'est pas obligé de reprendre son travail avant 14 h 00 le lendemain. Cependant, tout chauffeur qui s'assigne pour terminer son travail après 21 h 00 et qui se réassigne pour commencer à bonne heure le lendemain doit se présenter au travail pour le début de son assignation.

e) Les chauffeurs "réserves" de l'après-midi, téléphonent entre 12 h 00 et 13 h 00 pour connaître leur travail de la journée.

Les chauffeurs "réserves" de l'après-midi ne sont pas obligés d'accepter une course débutant avant 12 h 00.

#### 15.07 Distribution du travail aux réserves

a) Pour fins de distribution quotidienne de travail aux réserves, le responsable de cette distribution pourra fabriquer les journées de travail ou les pièces de travail qu'il jugera nécessaire.

b) À la sortie de la course le matin, seulement le premier bout lui sera remis et à son retour il se verra attribuer la balance de sa journée de travail si elle débute avant 12 h 00. Cependant, l'officier devra fabriquer les courses de façon à ce que le chauffeur réserve qui se rapporte le plus tôt le matin finisse le plus tôt l'après-midi.

Toutefois, si deux (2) courses ou plus s'ouvrent en même temps, l'officier doit les offrir aux chauffeurs par ordre d'ancienneté.

c) Pour les réserves de l'après-midi, l'officier doit donner les journées de travail disponibles déjà connues qui débutent le plus tard aux derniers chauffeurs réserves p.m. : ainsi, la journée de travail qui débute le plus tard sera remise au dernier chauffeur réserve p.m. et ainsi de suite. Les autres chauffeurs réserves p.m. qui ne se sont pas vu attribuer un travail, sont en attente.

L'officier responsable doit alors déterminer selon l'ordre choisi à l'assignation, l'heure à laquelle le réserve p.m. doit se présenter; cette heure ne doit pas être avant 13 h 30. Ainsi le premier chauffeur réserve p.m. sera le premier à sortir pour effectuer le travail requis et ainsi de suite pour les autres chauffeurs réserves p.m. en attente. Il est entendu que, après avoir utilisé tous les chauffeurs réserves p.m. en attente, l'officier reviendra, si requis, au premier chauffeur réserve p.m. en attente disponible pour lui attribuer du travail de façon à compléter sa journée et ainsi de suite pour les autres chauffeurs réserves p.m. en attente.

d) Toute assignation déclarée disponible connue à l'avance, telle que, démission, maladie à long terme comprenant une période de deux (2) semaines et plus ou toute assignation permanente disponible, etc., sera offerte (journée de congé et jour de fête inclus) jusqu'à nouvel ordre comme assignation aux réserves, selon leur ancienneté.

e) Les réserves doivent accepter par ancienneté d'après leur option, de demeurer réserves au siège social. Ces réserves devront se rapporter aux heures indiquées et seront payées en temps travaillé à leur salaire de base à compter du début de leur temps d'attente. Le nombre de ces réserves est déterminé par l'officier.

f) Une copie de la liste du travail attribué aux chauffeurs réserves la journée précédente sera remise au syndicat.

- 15.08 a) Pour les courses régulières, les réserves de fin de semaine auront la priorité en tout temps sur les courses ouvertes.
- b) Les trois premiers réserves le samedi et les deux premiers réserves le dimanche se verront assigner des heures préétablies.
- 15.09 a) Le chauffeur assigné doit se rapporter à l'heure déterminée pour la sortie de sa course et une période de temps de dix (10) minutes lui sera accordée pour la sortie de son autobus.
- b) i) Tout chauffeur en retard doit quand même se présenter au travail et demeurer à la disposition de l'officier ce jour-là. Son amplitude prend effet à l'heure de son arrivée au travail mais il perd sa garantie d'heures et son rang d'ancienneté pour cette journée. Toutefois, il reprend son rang d'ancienneté, selon l'heure de son arrivée au travail et à la suite des chauffeurs "réserves" déjà assignés. Au retour d'une assignation, le chauffeur en retard doit s'informer auprès de l'officier s'il y a d'autres pièces de travail à effectuer. On remettra audit chauffeur des pièces qui dépassent le moins possible, dans leur ensemble huit (8) heures de travail dans douze (12) heures d'amplitude et le chauffeur est tenu de les accepter.
- À moins d'avis contraire, tout chauffeur assigné régulier ou réserve, ainsi que son remplaçant de vacances, doit se rapporter à l'heure de son assignation. Un chauffeur se rapportant après son heure d'assignation, mais avant deux (2) heures de la dernière sortie de la pointe du matin, est considéré "en retard", s'il peut effectuer une autre pièce de travail. Cependant, si le chauffeur se rapporte après deux (2) heures de la dernière sortie de la pointe du matin ou s'il ne donne aucun signe de vie, il est considéré "absent sans autorisation".
- Le motif de retard de l'employé pourra dans des cas exceptionnels être jugé raisonnable par le directeur de l'exploitation ou son remplaçant. Dans de telles circonstances la direction pourra éliminer la mesure relative au retard uniquement.
- ii) Le chauffeur en retard peut être autorisé par l'officier à ne pas se présenter pour la sortie du matin. Dans ce cas, l'amplitude prend effet à l'heure de l'appel téléphonique. À cette occasion, l'officier pourra même lui remettre son travail pour la journée.
- Tout chauffeur qui néglige de se rapporter au travail sans autorisation avant le début de la sortie de l'après-midi ne peut reprendre son travail avant de contacter le chef des opérations, son représentant ou l'officier.
- 15.10 À chaque assignation, la Société détermine le personnel requis pour la durée de ladite période de l'assignation. Le choix des employés par ancienneté pourra avoir pour effet de laisser vacantes des courses non assignées; elles seront effectuées en temps supplémentaire tel qu'il est défini à l'article 14.02.
- 15.11 L'employé en absence maladie ou accident prolongé devra remettre un certificat médical attestant de la date de son retour avant la période d'assignation.
- 15.12 Si l'employé ainsi absent revient pendant une période d'assignation, alors qu'il n'avait pas choisi de travail conformément au paragraphe précédent, il sera placé dernier réserve du matin ou de l'après-midi selon son groupe d'ancienneté lors de l'assignation. Advenant que celui-ci devienne dernier réserve de l'après-midi, le choix de monter réserve le matin sera offert par ancienneté selon le rang lors de l'assignation.
- 15.13 a) À chaque période d'assignation, les chauffeurs de réserve de vacances doivent d'abord, par ancienneté, indiquer à l'officier, leur intention d'y choisir leur travail. À cet effet, la Société affichera une liste des employés en vacances durant la période d'assignation visée; cette liste devra

contenir le numéro de matricule de ces employés, leur numéro d'assignation, leur période de vacances et leurs jours de congé. Les numéros d'assignations et les journées de congé seront inscrits sur ces listes au fur et à mesure que les employés concernés choisiront leurs assignations.

Lorsque tous les employés du service auront effectué leur choix, le travail dit "de vacances" sera offert, par ancienneté, aux employés sur cette liste qui doivent accepter le statut, ainsi que les journées de congé des employés qu'ils remplacent.

b) Il est entendu que ces journées de congé sont celles choisies lors du choix de travail pour toute la période d'assignation et ne sont pas affectées par un changement effectué par un employé, tel que défini à l'article 15.14.

c) Il est entendu que l'employé assigné sur la période de vacances d'un employé en congé le dimanche et le lundi devra prendre d'abord le congé du lundi au début de cette assignation et celui du dimanche à la fin de cette assignation.

d) Les employés ayant opté pour cette liste ou forcés par ancienneté doivent y choisir leur travail pour chaque semaine pour toute la durée de la période d'assignation et devront accepter d'alterner d'une équipe à l'autre, s'il y a lieu.

e) Si le nombre de périodes de vacances disponibles est moindre pour une ou plusieurs semaines de la période d'assignation, les employés sur ces listes seront placés derniers réserves soit le matin ou l'après-midi selon le besoin de la Société. Leurs jours de congé hebdomadaires pour cette ou ces semaine(s) seront consécutifs et déterminés par l'officier.

#### 15.14 Jours de congé hebdomadaires

a) Tout chauffeur bénéficie de deux (2) jours de congé par semaine.

Quoique ces congés soient généralement consécutifs, la Société ne peut en garantir l'accouplement dans tous les cas.

Le choix de ces congés s'exerce par rang d'ancienneté parmi ceux disponibles selon le nombre d'accouplements déterminés par la Société.

Exceptionnellement, lorsqu'un chauffeur désire changer ses journées de congé pour une semaine donnée, il doit s'entendre avec un confrère consentant d'interchanger ses journées de congé et soumettre ledit accord au directeur du Service ou son représentant pour approbation.

À l'occasion d'entente intervenue entre deux chauffeurs et la Société sur l'échange de jours de congé les règles suivantes s'appliquent:

- Les échanges d'heures de travail doivent comporter des blocs complets de travail à savoir: temps régulier et temps dit "pièce libre (extra)".
- La paie des employés concernés n'est pas modifiée, ces derniers reçoivent la rémunération identique à leur assignation respective à l'exception des courses dites "pièces libres (extra)" qui sont versées à l'employé qui effectue la charge de travail.
- Chacun des employés impliqués devient responsable de sa nouvelle assignation ou de son nouveau bloc de travail. L'employé ne respectant pas ladite entente pourra perdre son droit à l'échange.
- L'entente prévue en cas d'échange de journée de congé entre chauffeur doit identifier les journées impliquées dans l'échange.



b) Le chauffeur dit "de vacances" doit accepter les jours de congé hebdomadaires attribués au chauffeur qu'il remplace pour la période de son assignation.

c) Toutefois, à l'occasion où un chauffeur change de journée de congé avec un autre chauffeur, ces derniers pour fin d'application des articles 14.03 premier paragraphe, 16 (Service nolisé), deviennent, pour la journée de leur changement, derniers sur la liste de surtemps et sur la liste de volontaires pour le service nolisé. Advenant qu'au cours d'une même journée le nom de plusieurs chauffeurs ayant échangé une journée de travail se retrouve sur la liste de surtemps, ils sont alors rappelés pour du surtemps par ordre d'ancienneté parmi ces mêmes chauffeurs.

d) Si les circonstances (permutation, augmentation d'effectifs, etc..) permettaient d'autres congés hebdomadaires le samedi et/ou le dimanche, ils seraient offerts soit individuellement soit en paires, par ordre d'ancienneté, aux chauffeurs qui n'y auraient pas eu droit en raison de leur rang d'ancienneté ou de leur statut lors du choix initial pour la période d'assignation concernée.

Le preneur devient alors dernier chauffeur réserve selon son groupe d'ancienneté pour la ou les journée(s) échangée(s) et son assignation (ses pièces de travail) devient vacante.

## **ARTICLE 16 SERVICE NOLISÉ**

### **16.01.1 Définition**

Les expressions service nolisé ou voyage nolisé comprennent les voyages à charte-partie et à forfait tels que définis ci-après:

Un voyage est dit à charte-partie lorsque le service d'un autobus est loué pour le transport exclusif d'un groupe, suivant un horaire et un parcours déterminé, à une date fixe et à un prix unique pour le voyage, sans égard au nombre de passagers.

Un voyage est dit à forfait lorsqu'un autobus est loué avec chauffeur à un autre voiturier ou transporteur.

L'expression service touristique comprend les circuits touristiques, les services de navette et les voyages organisés tels que définis ci-après:

Un voyage est dit circuit touristique lorsque le service d'un autobus est loué pour le transport exclusif d'un groupe, suivant un parcours prédéterminé comportant plusieurs points d'arrêts, à une date fixe et à un prix unique basé sur le nombre d'heure d'utilisation, sans égard au nombre de passagers.

Un voyage est dit navette lorsque le service d'un autobus est loué pour le transport exclusif d'un groupe d'individus d'un point à un autre, de façon répétitive, durant une période de temps déterminée.

16.01.2 Les chauffeurs volontaires en congé hebdomadaire qui ont travaillé et complété la dernière journée de leur assignation régulière et les chauffeurs réserves en service sont habilités à conduire des autobus affectés à des voyages nolisés. À moins de circonstances incontrôlables de leur part, les chauffeurs choisis devront accepter les voyages. En tout temps le choix des chauffeurs se fait suivant leur rang d'ancienneté en autant qu'ils puissent accomplir les exigences de la tâche et respecter les conditions suivantes:

**a) Voyages nolisés d'une durée de huit (8) heures ou moins à l'intérieur d'une amplitude quotidienne de douze (12) heures**

Pour chacun des voyages ci-haut mentionnés qui pourra être effectué à l'intérieur d'une amplitude quotidienne, ces voyages feront partie de l'affectation quotidienne des chauffeurs réserves. S'il n'y

a pas de réserve disponible alors, ces voyages seront offerts aux chauffeurs en congé hebdomadaire.

Ces voyages pourront être rajoutés par le répartiteur au début ou à la fin d'un extra. Ces conditions ne tiennent pas compte des délais prévus aux articles 16.02.1 et 16.02.2.

b) Voyages nolisés de plus de huit (8) heures

Les chauffeurs en congé hebdomadaire ainsi que les chauffeurs réserves de service, qui sont volontaires, pourront s'inscrire sur les feuilles de contrôle préparées à cet effet. S'il n'y a aucun chauffeur volontaire, le chauffeur réserve ayant le moins d'ancienneté devra prendre l'assignation.

c) Voyages nolisés de deux (2) jours consécutifs

Les chauffeurs dont les journées de congé coïncident avec les voyages nolisés seront assignés selon leur rang d'ancienneté.

d) Voyages nolisés de trois (3) jours consécutifs ou plus

Voyages nolisés de trois (3) jours. Les chauffeurs en congé hebdomadaire durant deux (2) jours consécutifs coïncidant avec la journée du départ ainsi que la deuxième journée pendant la période que le voyage nolisé s'effectue seront assignés selon leur rang d'ancienneté.

16.02 Affichage des voyages nolisés

1) Les voyages nolisés connus par la Société qui doivent sortir dans un délai de vingt-quatre (24) heures ou moins ne seront pas affichés. Dans un tel cas, le voyage sera offert aux chauffeurs que la Société aura pu rejoindre, sur place ou au téléphone, à partir de la liste d'ancienneté.

2) Les voyages nolisés d'une durée de plus de (8) heures seront affichés aussitôt que la Société en prendra connaissance. Ledit affichage devra comprendre l'itinéraire du voyage nolisé ainsi que la rémunération complète qui y est rattachée. Les chauffeurs devront s'inscrire sur les feuilles de contrôle. Celles-ci seront enlevées du tableau d'affichage vingt-quatre (24) heures avant le départ et aucun nom ne sera rajouté ou rayé par la suite.

16.03 Assignation des voyages nolisés et touristiques

Les chauffeurs éligibles pourront s'inscrire sur tous les voyages nolisés à l'exception de ceux de huit (8) heures ou moins, peu importe le nombre, dans la même journée aux mêmes heures afin d'avoir la possibilité d'en obtenir un à leur rang d'ancienneté. Cependant, lorsqu'il s'inscrira, il devra énumérer son choix. Ex: À la suite de son nom, indiquer premier choix, deuxième choix, etc.

16.04 Rémunération des voyages nolisés

1) Voyages à forfaits, circuits touristiques et navettes

a) Lorsque le chauffeur effectuera ces voyages il sera rémunéré à son taux horaire de base en vigueur pour toute heure et partie d'heure passée à l'extérieur du siège social, y inclus les heures d'attente. Nonobstant ce qui précède, le chauffeur qui effectue un tel voyage a droit à une rémunération minimale de vingt dollars (20,00 \$).

b) Pour tout voyage de plus d'une journée comportant au moins un coucher, le chauffeur reçoit une rémunération minimale équivalente à huit (8) heures, par jour calculée à son taux horaire de base pour les heures travaillées incluant les heures d'attente.

## 2) Voyages annulés

S'il y a annulation d'un voyage, le chauffeur en congé choisi pour le voyage recevra une somme équivalente à deux (2) heures à temps régulier si toutes les conditions suivantes sont respectées:

- Il est avisé après 16 h 00 la veille du voyage où il est assigné et son voyage est annulé dans un délai de deux (2) heures précédent l'heure prévue de départ du voyage.

## 3) Allocation de repas et allocation forfaitaire

a) Conditions :

Un montant forfaitaire est versé au chauffeur à titre d'allocation de repas si toutes les conditions suivantes sont respectées:

1) Lorsque le chauffeur aura été au travail pendant quatre (4) heures consécutives, calculées du lieu de départ au retour à ce même lieu.

2a) Le chauffeur a droit à:

- Un déjeuner si le départ s'effectue avant 7 h 00;
- Un dîner si le retour s'effectue après 12 h 00;
- Un souper si le retour s'effectue après 17 h 00;
- Une collation au même taux que pour un déjeuner si le retour s'effectue après 22 h 00.

b) Allocation :

Déjeuner	8,00 \$
Dîner	11,25 \$
Souper	17,00 \$
Coucher (sur présentation de pièces justificatives)	

Les taux seront réajustés conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la S.T.O.

Pour des voyages comportant un coucher ou plus, la Société accorde une avance monétaire d'un minimum de cent dollars (100 \$) par jour. Au retour le chauffeur reçoit ou rembourse la différence entre la dépense réelle et le montant de l'avance reçue, le tout sujet à la production de pièces justificatives conformément à la politique de la Société à cet effet.

## 16.05 Prolongement du voyage nolisé

Si, à la demande du responsable du voyage nolisé, il y a lieu de prolonger les heures ou le kilométrage stipulé au contrat, le chauffeur devra obtenir l'autorisation écrite du responsable de ce voyage et en aviser un représentant autorisé au Service des opérations à son retour.

## ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

17.01 Aucun employé n'aura droit à l'ancienneté avant d'avoir complété six (6) mois de service à la Société (service continu) après quoi la date de son ancienneté comptera à partir de la date de son dernier engagement.

17.02 Est réputé constituer un département distinct pour les fins d'ancienneté les départements ou groupes d'employés suivants:

1) Chauffeurs d'autobus

2) Employés de l'entretien.

17.03 a) À la date de la signature de la présente convention, une liste sommaire indiquant l'état de service pour la Société, comprenant l'état de service des compagnies intégrées, sera préparée en indiquant l'ancienneté départementale de chaque employé. Ces listes seront transmises au Syndicat et tout employé ou le Syndicat pourra, dans les trente (30) jours suivant sa publication au tableau d'affichage, porter plainte et demander correction des listes advenant erreur de rang dans son ancienneté établie; ces listes seront mises à date au mois de janvier de chaque année. La liste des chauffeurs au service de la Société à la date de signature de cette convention apparaît à l'Annexe "A" de la présente convention et celle des employés de l'entretien apparaît à l'Annexe "B".

b) Nonobstant l'article 17.02, les employés déjà au service de la Société qui sont mutés de département auront pour fin d'assignation, l'ancienneté sur d'autres engagés de l'extérieur le même jour. Les années de service déjà accumulées à la Société par l'employé muté sont maintenues pour fin de calcul des vacances annuelles.

Si deux (2) employés ou plusieurs ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance sera la moins récente qui aura le plus d'ancienneté.

c) Pour les fins d'application de la présente convention collective le terme "ancienneté" réfère uniquement à l'ancienneté de l'employé. En conséquence, l'ancienneté d'un employé ne peut en aucune circonstance servir à un autre employé.

17.04 Un employé perd son ancienneté si:

a) il quitte volontairement son emploi à la Société;

b) il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois;

c) il est démis légitimement;

d) il manque de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier après avoir été avisé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue de retourner au travail après une relâche ou s'il manque d'avertir la Société dans lesdits sept (7) jours de son intention de retourner au travail.

17.05 Dans les cas de mise à pied et/ou d'abolition de postes d'officiers dû à un manque de travail et/ou de changements dans les modes d'exploitation de la Société, il est convenu que les dispositions suivantes s'appliquent:

La Société offre un poste de chauffeur urbain aux officiers qui sont mis à pied et qui ont déjà occupé un poste de chauffeur urbain en autant qu'ils sont aptes à accomplir les fonctions de ce poste. Si l'officier rencontre ces conditions et accepte d'occuper un poste de chauffeur urbain avec salaire s'y rattachant, il est réintégré dans ce poste au même rang d'ancienneté qu'il aurait eu s'il avait continué d'occuper un poste de chauffeur urbain. L'ancienneté accumulée dans un poste d'officier compte pour fin de calcul d'ancienneté si un officier est réintégré dans un poste de chauffeur urbain pour les raisons ci-haut mentionnées. Toutefois, il est entendu que les dispositions de cet article ne s'appliquent pas si, à sa propre demande, l'officier désire être réintégré dans un poste de chauffeur urbain pour d'autres raisons que celles ci-haut mentionnées.

## **ARTICLE 18 PROMOTION ET MUTATION**

18.01 a) Chaque fois qu'il se produit une vacance que la Société désire combler à l'une ou l'autre des fonctions régies par la présente convention ou chaque fois qu'une nouvelle fonction est créée et régie par la présente convention, la Société doit afficher un avis à cet effet, dans les quatre-vingt-dix (90) jours, de la vacance ou de la création du poste, à moins que dans le cas de vacance, la Société décide d'abolir le poste dans ce même délai ou tout autre délai prévu après entente avec le Syndicat.

L'avis fait part aux employés de la position vacante et des qualifications requises et nécessaires pour remplir le poste et il doit être affiché à l'endroit convenu entre elle et le Syndicat pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de mutation.

b) Nonobstant le paragraphe précédent, lors de l'affichage d'un poste vacant, la Société peut établir une liste d'éligibilité pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois. Advenant que la Société désire combler un poste de même nature durant ladite période, elle pourra se référer à ladite liste d'éligibilité.

Il sera loisible à la Société d'établir une ou des listes d'éligibilité pour un ou des postes par anticipation pour application en cas de vacances éventuelles à ces postes.

c) À l'occasion de tout affichage, la Société communiquera avec les salariés en absence autorisée, qui auront manifesté leur intérêt à toute promotion et/ou mutation en laissant le numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints.

d) Les nominations ou promotions à un poste au sein de l'unité de négociations sont accordées aux candidats en tenant compte de la compétence et de l'ancienneté des candidats en rapport avec les qualifications requises et nécessaires par la Société. À compétence égale, l'ancienneté prévaudra.

e) À défaut de candidats disponibles ou compétents dans l'unité de négociations pour combler des postes réguliers, la Société sera libre de remplir le poste par toute autre personne.

18.02 Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion et ne sera discipliné, ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion.

18.03 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.

18.04 Les officiers sont choisis parmi les chauffeurs urbains en autant qu'ils sont qualifiés pour le poste et qu'ils ont dix-huit (18) mois d'ancienneté comme chauffeurs, et en autant qu'aucun autre officier n'ait été choisi pour le même poste. Toutefois à défaut de candidats disponibles ou compétents, la Société est libre de combler le poste par toute autre personne.

## **ARTICLE 19 MUTATION TEMPORAIRE**

19.01 a) Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.

b) Si pendant son avancement temporaire l'employé prend des vacances, il sera payé au taux du poste intérimaire, en autant qu'il aura travaillé cinq (5) jours avant son départ et qu'il est prévu qu'il travaillera effectivement par intérim au moins (5) jours à son retour de vacances.

c) Si pendant son avancement temporaire, il y a un congé férié, l'employé sera payé pour ce congé au taux intérimaire en autant qu'il occupe encore son affectation temporaire le jour ouvrable suivant immédiatement le congé férié.

d) L'employé nommé temporairement à un poste doit compléter la période pour laquelle il a été nommé avant de pouvoir être considéré pour une autre nomination temporaire ailleurs.

19.02 a) Tout employé appelé à remplir temporairement, à la demande de la Société, une fonction, régie par les présentes, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, reçoit pour la durée de son travail temporaire le salaire fixé pour la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'il y travaille au moins une journée complète.

b) Tout employé appelé à remplir temporairement, à la demande de la Société, une fonction non régie par les présentes, reçoit, pour la durée de son travail temporaire, le salaire de sa fonction majoré de 4% ou le salaire fixé par la convention collective régissant la fonction qu'il remplit temporairement; le plus élevé des deux salaires pourvu qu'il y travaille au moins une journée complète.

19.03 Lorsqu'un poste de la Direction de l'entretien est temporairement dépourvu de titulaire pour une période présumée de plus de quinze (15) jours sauf pour les cas de vacances, ledit poste peut être offert par ancienneté aux employés d'une même section qui occupent un poste d'une même classification sur un autre quart de travail, à défaut il est offert aux autres employés du département et est accordé à l'employé le mieux qualifié et ce conformément aux dispositions de l'article 18.

## **ARTICLE 20 DISCIPLINE**

20.01 Un représentant en autorité de la Société doit s'identifier, s'il y a lieu, avant de donner des instructions aux employés.

20.02 La Société s'engage à fournir par écrit, au Syndicat et à l'employé concerné, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'imposition de la mesure disciplinaire, la raison et les faits donnant lieu à toute mesure disciplinaire qu'elle impose.

20.03 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs prévue à la présente convention.

20.04 Une suspension pour raison disciplinaire n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé.

20.05 Dans le cas où la Société, par ses représentants autorisés, convoque un employé pour appliquer des mesures disciplinaires, cet employé doit recevoir un avis de vingt-quatre (24) heures précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. Copie de cet avis devra être envoyée au Syndicat qui pourra être présent à la rencontre.

20.06 Aucun employé ne subit de perte de salaire régulier suite à une convocation de la Société en vertu de l'alinéa précédent. Si l'employé est convoqué en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré au taux de salaire régulier avec un minimum d'une heure pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la Société. Aucun salaire n'est payé au représentant du Syndicat en pareil cas.

20.07 Tout employé a le droit, sur demande et sur rendez-vous seulement, de consulter son dossier officiel, et ce, pendant les heures régulières de bureau en présence d'un représentant de la Société.

20.08 a) Tout rapport disciplinaire, y compris la suspension, ne peut être invoqué contre un employé à l'occasion d'une mesure disciplinaire subséquente à moins qu'il ne s'agisse d'une récidive pour la même offense.

b) Aucune mesure disciplinaire ne pourra être invoquée en arbitrage après douze (12) mois.

## **ARTICLE 21 PROCÉDURES DE GRIEF**

21.01 Tout grief survenant de ce contrat ou des relations entre la Société et le Syndicat ou les employés sera traité et gouverné par les prévisions de cet article.

21.02 Tout grief par la Société ou le Syndicat ou un employé devra être écrit et apporté de la façon suivante:

### étape 1

Par une rencontre entre le régisseur d'atelier ou un représentant du syndicat et le directeur du Service ou son représentant désigné, qui donnera une décision écrite au régisseur d'atelier ou au représentant du syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

### étape 2

Si le cas n'est pas réglé entre les parties, la personne impliquée peut soumettre par écrit, dans les quinze (15) jours, son cas au Directeur général et si le cas n'est pas réglé dans les sept (7) jours suivants, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité avec les stipulations d'arbitrage.

## **ARTICLE 22 ARBITRAGE**

- 22.01 Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de grief à l'article 21, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de calendrier suivant l'expiration du dernier délai prévu audit article par un avis écrit avec copie à l'autre partie. Ce délai de soixante (60) jours est de rigueur sauf dans les cas où les parties auront convenu par écrit de le prolonger.
- 22.02 Tout grief soumis à l'arbitrage par un employé ou le Syndicat sera entendu devant un arbitre unique désigné par les deux parties, ou à défaut d'entente entre la Société et le Syndicat à ce sujet, par le ministre du Travail du Canada.
- 22.03 Les parties procèdent devant un arbitre unique; cependant de consentement des deux parties, ils peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage constitué de trois (3) membres.
- 22.04 Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties désigne son arbitre et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'arbitre, communique alors à son tour le nom de son arbitre.
- 22.05 À défaut d'entente sur le choix du président du conseil d'arbitrage, celui-ci est désigné de la même manière que pour l'arbitre unique.
- 22.06 Une fois nommé ou choisi, le président du conseil d'arbitrage ou l'arbitre chargé d'entendre et de disposer du grief fixe les dates des séances d'arbitrage et en avise en conséquence les parties. La sentence doit être rendue dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition ou de délibération, selon le cas.
- 22.07 La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence, à moins qu'elle ne contienne des dispositions contraires.
- 22.08 L'arbitre ou le conseil décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut modifier, ajouter ou soustraire quoi que ce soit.
- Dans le cas de congédiement ou suspension disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et le cas échéant, y substituer la décision qui lui apparaît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 22.09 Dans le cas d'un arbitrage à arbitre unique, si ce dernier juge que le grief est en partie ou en totalité technique ou relevant de connaissances assez particulières du système de transport et accessoires, il peut requérir de chacune des parties en litige un assesseur à la charge de la partie qu'il représente.
- 22.10 L'arbitre a juridiction pour maintenir ou rejeter un grief de suspension ou de renvoi et ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait dans les trois (3) jours qui suivent.

- 22.11 Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire et prestation reçus par l'employé durant la sanction.
- 22.12 Les frais et les dépenses de l'arbitre président ou l'arbitre unique sont partagés à parts égales entre les parties.

### **ARTICLE 23 UNIFORMES DES CHAUFFEURS**

- 23.01 a) La Société s'engage à fournir pour le 1<sup>er</sup> octobre 1992 à tous les chauffeurs un manteau d'hiver style manteau fourni aux chauffeurs en 1987. (Le manteau d'hiver est renouvelable à tous les cinq (5) ans soit le 1<sup>er</sup> octobre 1997 pour le prochain).
- b) La Société s'engage à fournir pour le 1<sup>er</sup> avril 1992 à tous les chauffeurs un manteau 3/4 imperméable de style équivalent anciennement Croydon de bonne qualité. (Le manteau 3/4 est renouvelable à tous les quatre (4) ans soit le 1<sup>er</sup> avril 1996 pour le prochain).
- 23.02 a) Le chauffeur a droit à un uniforme par année sous réserve des dispositions de l'article 23.06. L'uniforme comprend un veston, deux (2) paires de pantalons (soit d'été ou d'hiver au choix du chauffeur), six (6) chemises (manches longues ou courtes) ou trois (3) chemises et trois (3) gilets, une paire de chaussures telle que prévue en 23.02 d) et trois (3) cravates (sur demande).
- b) Les dispositions seront prises de façon à assurer une ou deux livraison(s) d'uniformes par année.
- c) Si le chauffeur choisit trois (3) gilets, ces derniers seront livrés le ou vers le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Dans ce cas, lors de la livraison de l'uniforme, trois (3) chemises seulement seront remises au chauffeur.
- d) Avec la livraison de l'uniforme, la Société s'engage à fournir une paire de chaussures noires, cirables, de bonne qualité, style souliers ou bottillons, au choix du chauffeur. Le port de la chaussure (souliers ou bottillons) fournie est obligatoire.
- e) Tout chauffeur quittant son emploi de son propre gré dans les douze (12) premiers mois de son entrée au service doit rembourser la Société au prorata du coût de l'uniforme par rapport aux mois de travail effectués.
- 23.03 a) Une casquette par année est fournie aux chauffeurs sur demande.
- b) Le port de la casquette et de la cravate n'est pas obligatoire.
- c) Un chandail (manches longues ou sans manche) ou une veste d'habit par année est fourni(e) au chauffeur qui le demande lors de la prise de mesures.
- 23.04 Les employés ne sont pas tenus de remettre les vêtements déjà usagés.
- 23.05 Il est défendu aux employés de porter l'uniforme de la Société quand ils ne sont pas en service actif et ils doivent le retirer dès que c'est raisonnablement possible de le faire.
- 23.06 Toute absence de plus de quatre (4) mois, autre que pour raisons de vacances, entraîne un ajustement proportionnel au délai prévu pour la fourniture des pièces de vêtements.
- 23.07 Les mesures concernant l'uniforme seront effectuées au siège social de la Société.
- 23.08 Allocation de nettoyage

La Société verse une allocation de 10,00 \$ par mois aux chauffeurs. Cette allocation est versée avec la paie de la première fin de période du mois concerné.



## **ARTICLE 24 TÉMOIN OU JURÉ**

- 24.01 a) Tout employé, appelé à agir comme témoin d'enquêtes effectuées par la Société ou à se présenter en cour de justice pour le compte de la Société, est payé à son taux de salaire régulier pour les heures passées à la cour même s'il s'agit d'un jour de congé hebdomadaire. Dans tous ces cas, l'employé est assuré d'un minimum de trois (3) heures plus les dépenses légitimes.
- b) Tout employé qui sera témoin d'un accident ou incident lorsqu'il est en devoir n'aura aucune perte de salaire quand il sera appelé à témoigner à la cour.
- c) Tout employé appelé à agir comme juré à la cour d'Assise criminelle, qu'il soit choisi ou non au moment de la sélection des jurés, doit en avvertir la Société et il reçoit son salaire régulier pour chaque journée ou partie de journée pendant laquelle il aurait normalement travaillé. Dans le cas où il n'est pas choisi, l'employé devra se rapporter au travail dans les deux (2) heures suivant sa libération.
- d) Toute allocation fixée et versée par la cour devra être remise à la Société.
- 24.02 Lorsqu'un employé régi par les présentes est poursuivi devant les tribunaux à cause d'un acte relié à ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé, la Société s'engage à le défendre et à assumer tous les frais; le tout sous réserve de ses droits dans les cas de négligence ou de faute.

## **ARTICLE 25 TRANSPORT GRATUIT**

- 25.01 La Société accorde à ses employés réguliers ainsi que tous les employés temporaires le privilège de voyager gratuitement sur ses lignes régulières.
- 25.02 La Société accorde à ses employés à la retraite qui reçoivent des prestations du fonds de retraite particulier à l'unité 0591, le privilège de voyager gratuitement sur ses lignes régulières.

## **ARTICLE 26 SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL**

- 26.01 La Société prendra toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés pendant les heures de travail.

La Société et le Syndicat conviennent de maintenir à leur plus haut niveau la sécurité et la santé des employés et à cette fin, la Société s'engage à maintenir un programme de prévention des accidents. En vertu de ce programme, un comité sera formé de membres de la Société et du Syndicat.

Les responsabilités de ce comité seront d'examiner toutes les questions concernant la sécurité, la santé et le bien-être au travail et de faire à la Société les recommandations qu'il jugera à propos.

Ce comité se réunira s'il y a lieu une fois par mois et le(la) conseiller(ère) en SST et avantages sociaux sera d'office membre dudit comité.

- 26.02 Accidents de travail

a) Dans les cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions et lorsqu'il y a incapacité totale temporaire, l'employé reçoit son plein salaire net et ce jusqu'à ce que la Commission de la santé et sécurité du travail détermine que la personne salariée souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle la rendant incapable de remplir ses fonctions habituelles ou qu'elle déclare qu'elle peut reprendre son travail.

b) Pour respecter son obligation du paragraphe précédent, la Société verse à tel employé une somme équivalente à son salaire de base net, comprenant l'indemnité payable par la Commission

de la santé et sécurité du travail et le montant nécessaire pour combler la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net de l'employé, et d'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telle sorte que l'employé ne subisse aucun préjudice.

c) Le salaire de base net d'un employé doit s'entendre comme étant son salaire hebdomadaire régulier, selon le taux prévu dans la convention collective, moins toutes les déductions usuelles telles l'impôt fédéral, l'impôt provincial, le fonds de pension, le régime de rentes, l'assurance-chômage, les cotisations syndicales, les assurances collectives ou toutes autres déductions/contributions volontaires à la demande d'un employé.

d) Le présent article vise à assurer qu'un employé victime d'un accident de travail ne subisse pas de diminution de son revenu hebdomadaire réel, mais ne doit pas cependant être interprété de telle sorte qu'un employé victime d'un accident de travail reçoive une rémunération/indemnité supérieure à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

26.03 Advenant que l'employé accidenté n'ait aucun droit de par la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ne perçoive aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, il doit faire remise à la Société des montants reçus en trop, à défaut de quoi la Société retiendra lesdits montants à même son salaire ou tout autre montant qui peut lui être dû.

26.04 L'absence causée par un accident ou une maladie subie ou contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé n'interrompt pas le service continu pour fins des bénéfices suivants:

a) Congés de maladie;

b) Vacances annuelles;

c) Régime de fonds de pension s'il est en vigueur et d'assurance collective selon les dispositions de l'article 26.02 à la condition que l'employé paie ses contributions basées sur sa rémunération régulière.

Toutefois, le service continu est interrompu pour fins des bénéfices ci-énumérés après un (1) an d'absence sauf pour le Régime de fonds de pension à la condition que l'employé continue de payer sa contribution audit Régime.

26.05 L'employeur paie à tout employé accidenté au travail le salaire perdu au cours de la journée où l'accident est survenu ou celui où il doit s'absenter pour recevoir des soins médicaux.

26.06 Lorsqu'il est établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions, il reçoit alors directement de la Commission de la santé et sécurité du travail ou de tout autre organisme gouvernemental, les prestations ou autres compensations accordées dans ces cas selon les règlements applicables.

26.07 La Société peut faire examiner, à ses frais, l'employé par un médecin diplômé de son choix. L'employé a droit également aux services de son propre médecin. Si les médecins diffèrent d'opinions ou dans le cas de doute à savoir s'il s'agit d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou par le fait de travail de l'employé, la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec a juridiction pour trancher la question.

26.08 À moins que son état de santé ne lui permette, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiatement lorsque survient l'accident.

26.09 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenus durant les heures de travail, à la disposition des employés afin de leur prodiguer les premiers soins.

- 26.10 L'employé blessé a droit aux services d'un médecin le jour de l'accident. Au besoin, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital le plus proche aux frais de la Société et ce, sans perte de traitement.

#### **ARTICLE 27 PERMIS DE CHAUFFEUR DES EMPLOYÉS**

- 27.01 La Société défraie le coût du permis de chauffeur aux employés. Cependant, la Société ne rembourse pas les contributions au régime de l'assurance automobile ou toute autre forme de contribution éventuelle. La Société défraie le coût de tout certificat médical requis par la loi à l'occasion du renouvellement du permis de chauffeur des chauffeurs d'autobus. (Maximum quinze dollars (15,00 \$))
- 27.02 a) Dans le cas où le permis de chauffeur d'un employé est suspendu mais que ce dernier obtient un permis restrictif pour les fins de son travail, ledit employé pourra continuer son travail régulier.
- b) Si le permis de chauffeur d'un employé est suspendu pour une période maximale de deux (2) ans, sans qu'aucun permis restrictif pour les fins de son travail lui soit émis, cet employé pourra reprendre son travail à la fin de sa suspension avec ses pleins droits d'ancienneté, conservation et accumulation de ladite ancienneté, à condition d'avoir exhibé son permis de chauffeur en bonne et due forme au chef des opérations ou son représentant. L'employé n'accumule aucun bénéfice durant sa suspension à l'exception de son ancienneté.
- 27.03 a) Aucun employé ne doit subir de préjudice quelconque à cause du retard apporté à l'émission du permis de conduire par le ministère des Transports à condition qu'il en avertisse le chef des opérations ou son représentant sept (7) jours avant l'échéance de son permis de conduire et qu'il ait fait diligence en vue du renouvellement de son permis.
- b) Cependant, tout employé incapable de travailler à cause du retard apporté à l'émission de son permis de conduire sera considéré comme un employé en congé sans solde.

#### **ARTICLE 28 COURS DE PERFECTIONNEMENT**

- 28.01 L'employé désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études par correspondance ou autrement peut solliciter de la Société une aide financière.
- 28.02 Les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que l'employé accomplit ou sur toute autre matière susceptible de lui permettre de mieux remplir sa fonction.
- 28.03 La Société rembourse à l'employé les frais de scolarité, incluant les frais d'inscription mais excluant les livres et fournitures utilisés, selon les modalités suivantes:
- a) les cours doivent être autorisés au préalable par la Société;
- b) l'employé peut s'inscrire à un maximum de deux (2) cours par session;
- c) l'employé, pour être remboursé, doit présenter une attestation de réussite.

#### **ARTICLE 29 DROITS ACQUIS**

- 29.01 Les employés conservent tous les droits acquis relatifs à des conditions de travail dont ils jouissent actuellement pourvu qu'ils soient énumérés, et nommément inscrits dans cette convention ou dans des lettres d'entente signées et annexées à cette convention.

## **EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN**

(articles 30 à 39)

### **ARTICLE 30 ASSIGNATIONS (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)**

#### 30.01 Définitions

##### a) Employé à l'entraînement

Le terme "employé à l'entraînement" désigne tout employé qui est en période de formation d'une durée de cinq (5) jours ou quarante (40) heures, en vue de devenir employé au Service de l'entretien, laquelle période peut être prolongée par la Société.

Pendant cette période, l'employé à l'entraînement n'est pas régi par la convention collective de travail.

Lorsque la période d'entraînement est terminée et que les services de l'employé sont retenus, celui-ci devient employé en probation ou temporaire.

##### b) Employé temporaire

Le terme "employé temporaire" désigne tout employé à temps plein ou à temps partiel pour une période limitée et généralement prédéterminée et est embauché conformément aux dispositions de l'article 38.

Un tel employé doit avoir complété sa période d'entraînement.

Advenant qu'un employé temporaire soit requis de devenir employé régulier, il devra d'abord compléter la période d'employé en probation.

##### c) Employé en période de probation

Le terme "employé en période de probation" désigne tout employé qui a complété sa période d'entraînement avec succès et ne compte pas six (6) mois de service continu à la Société depuis la fin de sa période d'entraînement. Cette période peut être prolongée suite à un accord entre la Société et le Syndicat.

L'employé en période de probation est assujéti à la convention collective.

Cependant, si la Société décide de mettre fin à son emploi pendant la période de probation de six (6) mois, cet employé ne peut formuler un grief concernant son renvoi.

Un tel employé ne pourra être réembauché à titre d'employé en probation dans la même fonction avant six (6) mois de son renvoi.

##### d) Employé à l'essai (mutations et promotions)

À l'occasion où un employé de l'entretien est promu ou muté à un poste de chauffeur sa période de probation est alors d'une durée de six (6) mois; cette période peut être prolongée pour une période maximale de six (6) mois.

Cette période peut être prolongée par la Société pour une période additionnelle maximale de trois (3) mois.

Toutefois, l'employé à l'essai ne sera confirmé dans son nouveau poste qu'à la condition qu'il ait complété sa période de probation.

En tout temps, l'employé à l'essai pourra décider de réintégrer son ancien poste.

e) Employé régulier

Le terme "employé régulier" désigne tout employé qui compte six (6) mois de service continu à la Société.

30.02 Assignation (Employés de l'entretien)

a) La Société doit établir trois assignations par année, comme suit :

- i) La première à partir du premier lundi du mois de février; cette assignation devra être affichée au plus tard le 15 janvier.
- ii) La deuxième à partir du premier lundi du mois de juillet; cette assignation devra être affichée au plus tard le 15 juin.
- iii) La troisième à partir du lendemain de la fête du Travail en septembre; cette assignation devra être affichée au plus tard le 15 août.

b) L'assignation se fait par ancienneté acquise dans la classe d'emploi par section où doit s'assigner l'employé.

c) Toutefois, l'assignation de fin de semaine exclusivement se fait sur la base de l'ancienneté d'entrée en fonction à l'entretien comme employé régulier.

d) Tout employé appelé à s'assigner et qui doit se présenter durant un jour de congé hebdomadaire est payé pour une période d'une heure à son taux horaire régulier de salaire. Cette heure payée n'est pas considérée comme du temps travaillé.

En cours d'assignation, la Société peut à l'occasion d'absences d'employés pour de courtes périodes sur les quarts de soir ou de nuit modifier l'assignation des employés travaillant de jour par ordre d'ancienneté inverse pour combler lesdites absences.

e) Un employé en vacances peut s'assigner par téléphone et la Société s'engage à défrayer le coût de l'appel interurbain.

f) Tout employé requis de se présenter au travail en cas d'urgence ou pour effectuer une réparation spéciale en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré pour un minimum de deux (2) heures à raison d'une fois et demie (1½) son taux horaire.

g) Les fins de semaine et les jours fériés les équipes de travail sont formées de deux (2) employés, soit un mécanicien et un homme de service. Compte tenu du déséquilibre entre le nombre d'hommes de service et de mécaniciens, la Société forme malgré ce qui précède des équipes de travail de fin de semaine composées de deux mécaniciens.

Les mécaniciens ainsi affectés comme deuxième membre de l'équipe sont uniquement les mécaniciens déjà à l'emploi de la Société avant le 1<sup>er</sup> avril 1987. Tout employé promu, muté ou embauché à titre de mécanicien à la Société après la date précitée ne peut s'affecter aux équipes de fin de semaines à titre de deuxième membre de ladite équipe à moins que la Société ne l'invite à le faire pour des occasions spéciales.

30.03 Si, en cours d'assignation, un poste devient vacant, l'employé qui le comble fait automatiquement partie de l'assignation en cours.

### **ARTICLE 31 CHOIX DE VACANCES**

31.01 a) i) Le choix des vacances des employés de l'entretien se fait par ancienneté et par section précise lesquelles sont définies comme suit :

- Section : manoeuvres et hommes de service;
- Section : mécaniciens, classe II (général, graisseurs, préposés aux pneus);
- Section : mécaniciens, classe II (carrosserie et peinture);
- Section : mécaniciens, soudeurs, classe I et II (atelier d'usinage);
- Section : commis au magasin;
- Section : entretien d'immeubles et réparations des abris et des arrêts.

ii) Les employés de l'entretien peuvent prendre leurs vacances durant la période du 1<sup>er</sup> lundi de juin au 1<sup>er</sup> lundi de septembre selon le nombre d'employés établis par section de travail conformément à l'article 31.02.

iii) À l'extérieur de la période estivale ci-haut définie, les employés peuvent prendre leurs vacances par groupe de six (6) pour l'ensemble de la Direction de l'entretien et ce, sous réserve des dispositions prévues aux articles 31.01 a) i) et 31.02.

iv) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, les employés peuvent prendre leurs vacances selon le nombre d'employés établis par section de travail conformément à l'article 31.02 durant les périodes additionnelles suivantes :

- . une (1) semaine durant la période des fêtes (entre Noël et jour de l'An);
- . deux (2) semaines durant la période de chasse, soit : la première semaine de chasse à l'orignal (carabine) ainsi que la première semaine de chasse au chevreuil (carabine).

Advenant une réduction significative du personnel à l'entretien, les parties conviennent de se rencontrer afin de réévaluer les quanta prévus par le présent article et ce, pour les périodes additionnelles prévues à l'article 31.01 a) iv).

b) Les employés de l'entretien qui ont droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) et six (6) semaines de vacances peuvent lors du premier choix prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> septembre et les autres semaines en dehors de cette période ou prendre trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines consécutives en dehors de ladite période.

c) Néanmoins, les employés visés au paragraphe b) peuvent attendre au deuxième choix pour prendre leur troisième, quatrième, cinquième ou sixième semaine, selon le cas, compte tenu des espaces libres.

31.02 En tout temps le nombre d'employés en vacances par secteur de travail ne pourra dépasser les suivants :

Section : Manoeuvres et hommes de service = 2 employés

Section : Mécaniciens, classe II (général, graisseurs, préposés aux pneus) = 4 employés

Section : Mécaniciens, classe II (carrosserie et peinture) = 2 employés

Section : Mécaniciens, soudeurs, classe I et II (atelier d'usinage) = 2 employés

Section : Commis au magasin = 1 employé

Section : Entretien des immeubles et réparation des abris et arrêts = 1 employé.

### **ARTICLE 32 UNIFORMES**

32.01 La Société fournit sur une base hebdomadaire à tous les employés de l'entretien dont le travail exige le port de vêtements protecteurs, des vêtements appropriés et voit à les remplacer deux (2) fois la semaine afin que ces vêtements demeurent continuellement utilisables. Tous les vêtements protecteurs demeurent la propriété de la Société. Cependant, la Société se réserve le droit de les remplacer plus souvent au besoin.

32.02 La Société fournit aux laveurs des tabliers et bottes de caoutchouc.

32.03 a) La Société accepte de fournir une paire de bottines de sécurité par année par l'entremise du fournisseur désigné selon les spécifications ci-après mentionnées :

Tous les départements :

. Bottes en cuir brun, 8" doublée, isolée, semelle en nitrile et anti-perforation, CSA 1.

Exception :

Département : magasin, réusinage

. Souliers en cuir noir, lacé, semelle en caoutchouc et anti-perforation, CSA 1.

Département : soudure

. Bottines en cuir noir, 6", semelle en néo-cord, résistante à l'huile et anti-perforation, CSA 1.

Le port de la chaussure fournie est obligatoire.

b) Pour les employés préposés au carburant et le graisseur, au besoin, la Société fournira une deuxième paire de bottines à la condition que l'employé remette les bottines usées. Le tout conformément aux dispositions de l'alinéa a) ci-dessus.

32.04 Chaque employé de la Direction de l'entretien qui est tenu de fournir ses propres outils aura droit, sur présentation de pièces justificatives, au remboursement de quatre-vingt pour cent (80%) du prix des outils qu'il lui faut acheter dans l'exercice de ses fonctions et ce, jusqu'à concurrence de 200 \$ par année de calendrier.

32.05 La Société s'engage à fournir à tous les ans (au 1<sup>er</sup> mai) trois (3) t-shirts ou trois (3) gilets style chauffeur, trois (3) chemises ou trois (3) gilets en coton ouatés, trois (3) paires de pantalons de travail à tous les employés de l'entretien.

De plus, elle fournit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1990 et à tous les trois (3) ans par la suite un costume de moto neige aux employés suivants: (Total: 4)

- Préposé - entretien immeubles et réparation des abris et arrêts - Manoeuvre (préposé au nettoyage des abris) (2 postes) - Mécanicien - Classe II (machine fixe)

De plus, pour les employés qui occupent le poste de manoeuvre, préposé au nettoyage des abris (2), la Société fournit, à tous les trois (3) ans, une paire de bottes de travail isolée avec bouts en acier internes.

#### 32.06 Allocation de nettoyage

La société verse une allocation de 8,00 \$ par mois aux employés de l'entretien. Cette allocation est versée avec la paie de la première fin de période du mois concerné.

### **ARTICLE 33 PAUSE-REPOS ET TEMPS POUR SE LAVER**

33.01 L'horaire de travail des employés de la Direction du service de l'entretien est réparti selon les quarts de travail suivants:

- Premier quart : 07 h 30 à 16 h 00

- Deuxième quart : 15 h 45 à 23 h 45

- Troisième quart: 23 h 45 à 07 h 45

La rémunération pour ces quarts de travail sera de huit (8) heures.

a) Les employés assignés au premier quart de travail profitent:

i) D'une première pause-repos de quinze (15) minutes. Cette période est cédulée par la Société dans la première partie du quart de travail. Le contremaître aura en tout temps l'autorité de modifier cette période de repos afin de faire face aux cas d'urgence pouvant se présenter. D'une deuxième pause-repos de quinze (15) minutes. Cette période est réputée être prise entre 15 h 45 et 16 h 00. En cas d'absence partielle en fin de journée, l'employé perd cette pause repos tout comme s'il avait été absent pour l'après-midi.

ii) D'une période de repas de 12 h 00 à 12 h 30.

b) Les employés assignés au deuxième quart de travail profitent:

i) D'une période de repas de 20 h 00 à 20 h 30.

c) Les employés assignés au troisième quart de travail profitent:

i) D'une période de repas de 3 h 00 à 3 h 30.

d) Les employés des divisions de la mécanique générale, de l'atelier de carrosserie et de l'atelier de réusinage bénéficient d'un programme d'horaires variables tel que défini à l'annexe "H".

33.02 Les employés de l'entretien ont droit à deux (2) périodes quotidiennes de cinq (5) minutes chacune pour se laver. La première commence cinq (5) minutes avant l'heure du dîner et la deuxième, cinq (5) minutes avant la fin du quart de travail.

Les employés peuvent poinçonner leur carte de temps pendant ladite deuxième période de cinq (5) minutes mais ne peuvent quitter le travail avant la fin du quart.

### **ARTICLE 34 BONS DE REPAS**

34.01 L'employé contraint à effectuer du travail supplémentaire se prolongeant au delà de deux (2) heures d'un quart de travail, reçoit un bon de repas de douze dollars (12,00 \$) à moins qu'il choisisse d'être libéré pour une période de deux (2) heures pour prendre son repas ou qu'il en ait été avisé la veille.



34.02 L'employé appelé à fournir du travail en dehors du territoire desservi par la Société reçoit une allocation de repas comme suit:

Déjeuner	8,00 \$
Dîner	11,25 \$
Souper	17,00 \$

Les taux seront réajustés conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la S.T.O.

Le coût réel du coucher est remboursable sur présentation de pièces justificatives.

### **ARTICLE 35 REMORQUEUSE**

35.01 La Société affecte deux (2) employés de la Direction de l'entretien pour remorquer un autobus lors de panne de route.

### **ARTICLE 36 CLASSIFICATION**

36.01 a) La classification des employés de l'entretien régis par la présente convention est celle apparaissant à l'Annexe "C" faisant partie intégrante de la présente convention.

b) Les employés classifiés mécaniciens III au moment de la signature des présentes deviennent à la même date mécaniciens II. Ils conservent toutefois leur date d'ancienneté entre eux.

c) Tel qu'en fait foi la lettre d'entente produite à l'annexe "I", la Société et le Syndicat conviennent de discuter, pendant la durée de la présente convention collective, d'un plan de classification de l'ensemble des postes à l'entretien.

36.02 Il appartient à la Société de classer les nouveaux employés couverts par cette convention.

### **ARTICLE 37 ASSIGNATION SPÉCIALE**

37.01 a) La Société s'engage à faire travailler les employés sur une base volontaire pour les jours chômés et payés, et ceci avant d'obliger les plus jeunes en ancienneté à travailler cesdits jours.

b) À cette fin, lorsque l'employeur établit pour une journée fériée un horaire sur la base des quarts de travail normaux mais qui nécessite moins d'employés sur un quart donné, l'employé profitant du congé férié, peut indiquer qu'il est disponible à travailler à un poste de même classification sur un quart différent; dans ce cas, l'employé le plus ancien de cette classification assigné à ce quart qui consent à libérer son quart, sera alors en congé férié. Si aucun des employés de cette classification ne consent à libérer son quart, l'employé ayant exprimé sa disponibilité demeure en congé férié.

c) Lors d'un ou plusieurs congés fériés précédant ou suivant une fin de semaine, l'employé assigné cette même fin de semaine aura priorité pour travailler ces congés.

37.02 Il est convenu que les heures de travail sont modifiées pour les employés de la Direction de l'entretien travaillant les fins de semaine afin de permettre de mieux répartir les heures de travail et les congés hebdomadaires pour ces employés.

a) Les heures et quarts de travail sont répartis comme suit: de 23 h 45 le vendredi soir jusqu'à 23 h 45 le dimanche soir.

i) Premier quart

23 h 45 à 11 h 45, samedi matin  
23 h 45 à 11 h 45, dimanche matin.

Les employés travaillant le premier quart ont les mercredi, jeudi et vendredi de congés hebdomadaires dans la semaine suivant immédiatement cette fin de semaine de travail.

ii) Deuxième quart

11 h 45 à 23 h 45, le samedi  
11 h 45 à 23 h 45, le dimanche

Les employés travaillant le deuxième quart ont les lundi, jeudi et vendredi de congés hebdomadaires dans la semaine suivant immédiatement cette fin de semaine de travail. Toutefois, si un employé désire changer la journée du lundi pour le mercredi, il doit obtenir l'autorisation du contremaître avant le début de son quart de fin de semaine.

b) Les employés travaillant le premier et/ou le deuxième quart de travail ne sont payés le temps supplémentaire qu'après douze (12) heures de travail.

c) Si un employé est autorisé à travailler une des trois journées de congés hebdomadaires, il est payé au taux horaire de base.

d) Les allocations de repas prévues à l'article 34 de la convention collective ne s'appliquent pas pour ces deux (2) quarts de travail.

e) L'employé travaillant le plus d'heures un jour férié sera payé à temps et demi, ce temps couvrant les quinze (15) minutes avant ou après les quarts de travail des journées fériées.

37.03 En autant que les besoins du Service le permettent et lorsque le salarié remplace un confrère déjà assigné, le directeur du Service pourra offrir les options suivantes au salarié remplaçant:

1ère option

Lui offrir le temps effectué dans ladite fin de semaine, au taux du temps supplémentaire, c'est-à dire d'être payé pour une période de vingt-quatre (24) heures à temps et demi et de continuer sur son assignation régulière de la semaine.

Il est entendu que les vingt-quatre (24) heures ci-haut mentionnées ne sont pas comprises dans l'assignation régulière de la semaine.

2ème option

Lui offrir de le payer à temps régulier pour les vingt-quatre (24) heures effectuées en fin de semaine et, comme option, reprendre l'assignation régulière du confrère de travail qu'il a remplacé pour compléter son total de quarante (40) heures.

**ARTICLE 38 EMBAUCHE D'EMPLOYÉS TEMPORAIRES**

38.01 La Société se réserve le droit d'embaucher neuf (9) employés temporaires et un soudeur temporaire à la Direction de l'entretien aux conditions suivantes:

1) Les employés temporaires seront tenus de payer les cotisations syndicales prévues à la convention.

2) Les employés temporaires à l'exception du soudeur temporaire n'accompliront que les fonctions d'homme de service ou de manoeuvre et seront payés pour les heures effectivement travaillées selon le taux horaire prévu à l'article 41 de la convention.

3) Un soudeur temporaire pourra être embauché qu'au moment où les conditions suivantes sont toutes satisfaites:

- a) Aucun employé régulier ne possède les qualifications nécessaires.
- b) Lorsque le soudeur régulier est absent pour toutes raisons permises à la convention collective à l'exception des vacances annuelles.
- c) Que le soudeur régulier a été absent pour les motifs énumérés en b) pour une période dépassant deux (2) semaines.

4) Il n'y aura aucune mise à pied et/ou rétrogradation parmi les employés permanents à cause de l'embauche d'employés temporaires.

5) Les employés temporaires qui sont au travail bénéficient au prorata des heures travaillées des avantages et conditions prévus aux articles suivants:

Article 8 - Paie et période de paie

Article 9 - Jours de fêtes chômés et payés

Article 10 - Vacances annuelles

Article 11 - Régime de sécurité sociale uniquement:

- Jours maladie

- Fonds de pension (selon la loi)

Article 13 - Congés spéciaux

Article 26 - Santé, sécurité et accidents de travail

Article 33 - Pause repos et temps pour se laver

Article 34 - Bons de repas

Article 36 - Classification

Article 41 - Salaires et la procédure de grief dans ces cas.

6) Une allocation de vingt-cinq (25,00 \$) pour l'achat de bottines de sécurité sera versée aux employés temporaires de l'entretien qui auront accumulé l'équivalent de trois (3) mois de service.

Les chaussures de sécurité doivent être conformes aux descriptions indiquées à l'article 32.03 a). Le port de chaussures de sécurité est obligatoire pour tous les employés.

7) Les employés temporaires bénéficieront, après les salariés réguliers, de l'opportunité de combler les postes que la Société décidera de combler avant d'embaucher de l'extérieur.

38.02 La Société se réserve le droit d'embaucher, durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 août, des étudiants au salaire horaire minimum prévu par la Loi. Les étudiants ne font pas partie du Syndicat et, en conséquence, ne sont pas assujettis aux cotisations syndicales.

### **ARTICLE 39 SURTEMPS**

39.01 Lorsqu'il est requis de faire exécuter du temps supplémentaire pour combler les absences, la Société procède selon les étapes suivantes:

Étape 1: Elle retient les services d'un employé de la même classification, de la même section où le temps supplémentaire est requis, qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté.

Étape 2: Elle retient les services d'un employé volontaire, de la même classification et de la même section où le temps supplémentaire est requis, qui est déjà au travail. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté.

Étape 3: Elle force l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté de la même classe et de la même section où le temps supplémentaire est requis, déjà au travail, pour la première partie du quart, pour la deuxième moitié du quart, elle force l'employé régulier de la même classification, de la même section, avec le moins d'ancienneté, assigné au quart de travail qui suit celui où le temps supplémentaire est requis.

Étape 4: Elle force l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté, de la même classification et de la même section où le temps supplémentaire est requis, qui est déjà au travail à faire tout le quart.

39.02 Lorsqu'un employé de l'entretien est requis de travailler en surtemps pour un minimum de quinze (15) minutes et qu'à la suite de ce travail en surtemps il lui est impossible de retourner chez lui par le moyen de transport qu'il emprunte normalement, la Société pourra lui fournir le transport chez lui ou lui verser une allocation de taxi de dix dollars (10,00 \$) sur présentation de pièces justificatives.

39.03 À l'exception des cas spécifiquement prévus à la présente convention collective, le temps supplémentaire est facultatif pour les employés d'entretien. Toutefois lors de surcroît de travail la Société offre le temps supplémentaire aux employés qui effectuent normalement ledit travail en commençant par l'employé concerné, en deuxième lieu aux employés qualifiés volontaires (liste) et par la suite aux employés qualifiés du département.

#### **ARTICLE 40 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

40.01 La Société fournit à chaque employé une copie de la présente convention.

#### **ARTICLE 42 DURÉE DE LA CONVENTION**

42.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1996.

#### **ARTICLE 43 RÉTROACTIVITÉ**

43.01 Seuls les salaires incluant le temps supplémentaires et les primes de quart sont rétroactifs et ce au 1<sup>er</sup> avril 1993 pour les employés à l'emploi de la Société au moment de la signature de la convention collective ainsi que pour les employés retraités ou décédés depuis.

SIGNÉ À HULL, CE

JOUR DE MAI MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATORZE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(AMALGAMATED TRANSIT UNION,  
LOCAL 0591)

\_\_\_\_\_  
Constance Provost,  
Présidente

\_\_\_\_\_  
Jean-Luc Deroy,  
Président

---

Gilbert Lecavalier,  
Secrétaire

---

Denis Rousseau,  
Vice-président

---

Gabriel Séguin,  
Secrétaire

---

Gilles Aubry,  
Trésorier

---

Denis Plouffe,  
Régisseur d'atelier -  
entretien

## ANNEXES

Les annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I" et "J" font partie intégrante de la convention collective.

- "A" LISTE DES EMPLOYÉS ET LEUR DATE D'ANCIENNETÉ (Chauffeurs)
- "B" LISTE DES EMPLOYÉS ET LEUR DATE D'ANCIENNETÉ (Employés de l'entretien)
- "C" LISTE DES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN ET LEUR CLASSIFICATION RESPECTIVE
- "D" SALAIRES
- "E" RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE MODIFIÉ
- "F" RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS
- "G" ENTENTE RELATIVEMENT À L'ADMINISTRATION DU PROGRAMME DE REMPLACEMENT DU REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE
- "H" LETTRE D'ENTENTE : HORAIRES VARIABLES (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)
- "I" LETTRE D'ENTENTE : CLASSIFICATION DES POSTES
- "J" LETTRE D'ENTENTE : RACHAT DE POINTS

ANNEXE "E"

RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE MODIFIÉ

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 1991, l'assurance salaire court terme (régime d'indemnité hebdomadaire) sera modifiée afin de prévoir le versement d'une prestation de 75% du salaire brut de l'employé (maximum 475 \$ par semaine) et ce, après le délai de carence et pour la période déjà prévue au régime.

Les prestations de l'assurance court terme (régime d'indemnité hebdomadaire) sont calculées sur une base de cinq (5) jours ouvrables et non sur une base de sept (7) jours de calendrier.

Bénéfices assurance médicaments pour les retraités jusqu'à ce qu'ils atteignent 65 ans : 50% employeur - 50% employé.

ANNEXE "F"

RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS

Tel que prévu à l'article 29 de la convention collective, les parties conviennent d'insérer à cette convention, les droits acquis suivants des employés relatifs à leurs conditions de travail:

1. Stationnement gratuit pour tous les employés au siège social en autant que les aires de stationnement actuellement à leur disposition le permettent.
2. Transport des chauffeurs avant de débiter ou après avoir terminé leur assignation entre le siège social de la Société de transport et le point de relève. Cette disposition est sujette à révision en tout temps par la Société.

NOTE : Les dispositions concernant un local syndical sont celles prévues à la lettre d'entente signée le 14 avril 1981.



ANNEXE "G"

ENTENTE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 0591)

RE: Entente relativement à l'administration du programme de remplacement du revenu en cas d'invalidité de longue durée.

ATTENDU que le Syndicat uni du transport (unité 0591) chauffeurs urbains et employés de l'entretien a déjà souscrit pour ses membres une assurance en cas d'invalidité de longue durée auprès de la compagnie "La Prudentielle - Société d'assurance " contrat numéro 71809".

ATTENDU que le Syndicat uni du transport (unité 0591) chauffeurs urbains et employés de l'entretien et la Société de transport de l'Outaouais s'entendent pour que la Société de transport de l'Outaouais prenne en charge l'administration du programme de remplacement du revenu en cas d'invalidité de longue durée.

La Société de transport de l'Outaouais accomplira les tâches suivantes:

1. Aviser l'assureur de tout changement affectant les syndiqués couverts ou leurs salaires aux fins de l'assurance invalidité de longue durée.
2. Fournir en temps opportun les renseignements et formulaires nécessaires aux syndiqués invalides afin que ceux-ci puissent commencer à recevoir les prestations d'assurance-chômage à compter du début de leur 17<sup>e</sup> semaine d'invalidité.
3. Fournir à l'assureur et le syndiqué toute l'information et les demandes de prestations nécessaires afin que le paiement des prestations d'invalidité de longue durée puisse commencer dès la 32<sup>e</sup> semaine d'invalidité.
4. Faire le suivi des dossiers de réclamations, s'il y a lieu.
5. Facturer mensuellement le Syndicat pour les cotisations d'assurance collective (autres que celles d'invalidité de longue durée), cotisations syndicales et cotisations au fonds de pension autrement versées par un syndiqué lorsque celui-ci reçoit des prestations d'assurance-chômage.

Le Syndicat uni du transport (unité 0591) chauffeurs urbains et employés de l'entretien avisera et autorisera l'assureur à faire parvenir directement à la conseillère en SST et avantages sociaux et à la Direction des finances de la Société de transport de l'Outaouais tous les documents relatifs aux réclamations et à la facturation.

(suite)

ANNEXE "G"

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ:

Il est entendu que la Société de transport de l'Outaouais ne sera pas tenue responsable des pertes, dommages ou autres subis par le Syndicat uni du transport (unité 0591) chauffeurs urbains et employés de l'entretien et/ou ses membres de l'administration du programme de remplacement du revenu en cas d'invalidité de longue durée.

Le Syndicat uni du transport (unité 0591) chauffeurs urbains et employés de l'entretien tiendra en tout temps indemne la Société de transport de l'Outaouais pour l'administration du programme de remplacement du revenu en cas d'invalidité de longue durée.

ENTENTE RECONDUITE À HULL, ce            jour de mai mil neuf cent quatre-vingt-quatorze

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 0591)

\_\_\_\_\_  
Constance Provost,  
Présidente

\_\_\_\_\_  
Jean-Luc Deroy,  
Président

\_\_\_\_\_  
Gilbert Lecavalier,  
Secrétaire

\_\_\_\_\_  
Gabriel Séguin,  
Secrétaire

## ANNEXE "H"

### MODALITÉS (HORAIRES VARIABLES - EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)

Les modalités à établir devraient répondre au plus grand nombre de bénéficiaires recherchés. Elles seraient donc les suivantes :

1. La période de présence au travail (8 h 15) doit se situer entre 6 h 00 et 17 h 30;
2. Une période de dîner obligatoire d'au moins ½ heure doit être prise entre 11 h 00 et 13 h 00;
3. Une pause obligatoire doit être prise dans la période excédant 3 h 30 et l'autre peut être prise dans le quinze (15) minutes précédant le départ (l'employé pourrait quitter le travail quinze (15) minutes plus tôt);
4. La pause A.M. peut être prise, soit à 9 h 00 ou à 10 h 00 et celle P.M. soit à 14 h 00 ou 15 h 00;
5. Afin d'assurer la continuité du service que nous devons maintenir jusqu'à 16 h 00, le minimum d'employés requis, par section, s'établit comme suit :

section mécanique - 3 employés

section carrosserie - 2 employés

section atelier - 1 employé;

Il est entendu que les deux (2) employés de l'atelier de pneus, le soudeur et le mécanicien en électronique, ne peuvent faire partie de l'équipe minimum requis pour assurer le service;

La formule de premier arrivé, premier servi sera appliquée par le contremaître;

6. Le contrôle de temps se fera par l'inscription des heures d'arrivée et de départ, par l'employé lui-même sur une feuille au bureau du contremaître. Les inscriptions se feront par tranches de quinze (15) minutes. C'est donc dire que l'employé qui veut débiter à 7 h 00 devra signer la feuille entre 6 h 45 et 7 h 00. Le contremaître en devoir aura pleine juridiction sur ces heures;
7. Un employé qui s'absente pour cause de maladie devra avertir son supérieur immédiat au plus tard à 7 h 30 et de son retour avant 22 h 00 la veille du retour à moins qu'il ne se soit prévalu de l'article 11.01 b), 3e paragraphe;
8. La semaine de travail normale est de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Le temps supplémentaire sera attribué selon l'horaire de travail normal;
9. Lorsqu'une situation de formation se présente, l'employeur avise l'employé qui doit reprendre l'horaire normal.

ANNEXE "H" (suite)

10. Le programme des heures flexibles ne pourra être retiré à un employé donné pour des raisons disciplinaires sauf si ces dernières sont en relation avec ledit programme.

Voici un tableau montrant les heures flexibles et fixes :

6 h 00	9 h 00	11 h 00	13 h 00	14 h 30	17 h 30
flexible	fixe	flexible	fixe	flexible	

ENTENTE RECONDUITE À HULL, CE  
VINGT-QUATORZE

JOUR DE MAI MIL NEUF CENT QUATRE-

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(AMALGAMATED TRANSIT UNION,  
LOCAL 0591)

\_\_\_\_\_  
Constance Provost,  
Présidente

\_\_\_\_\_  
Jean-Luc Deroy,  
Président

\_\_\_\_\_  
Gilbert Lecavalier,  
Secrétaire

\_\_\_\_\_  
Gabriel Séguin,  
Secrétaire

ANNEXE "I"

LETTRE D'ENTENTE : CLASSIFICATION DES POSTES (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)

Les parties conviennent de discuter pendant la durée de la présente convention collective d'un plan de classification de l'ensemble des postes à l'entretien.

Advenant un accord sur l'implantation d'un plan de classification, il est entendu que les postes de préposé au nettoyage des arrêts et abris (Michel Charette), apprenti pneus (Jacques Guénette), apprenti peintre (Luc Parent) le cas échéant, seront réévalués à la date de la signature de la convention collective signée le 24 septembre 1991 (Référence : convention collective - 1<sup>er</sup> avril 1990 au 31 mars 1993).

ENTENTE RECONDUITE À HULL, CE JOUR DE MAI MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATORZE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(AMALGAMATED TRANSIT UNION,  
LOCAL 0591)

\_\_\_\_\_  
Constance Provost,  
Présidente

\_\_\_\_\_  
Jean-Luc Deroy,  
Président

\_\_\_\_\_  
Gilbert Lecavalier,  
Secrétaire

\_\_\_\_\_  
Gabriel Séguin,  
Secrétaire

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTE : RACHAT DE POINTS

Il est entendu entre les parties qu'à compter de la signature de la présente convention collective, la Société réajustera les dossiers de points de mérite de chaque employé de façon à ce que chacun ait un crédit de soixante (60) points de mérite.

ENTENTE RECONDUITE À HULL, CE  
VINGT-QUATORZE

JOUR DE MAI MIL NEUF CENT QUATRE-

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(AMALGAMATED TRANSIT UNION,  
LOCAL 0591)

\_\_\_\_\_  
Constance Provost,  
Présidente

\_\_\_\_\_  
Jean-Luc Deroy,  
Président

\_\_\_\_\_  
Gilbert Lecavalier,  
Secrétaire

\_\_\_\_\_  
Gabriel Séguin,  
Secrétaire