



**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

CI-APRÈS DÉSIGNÉE « LA SOCIÉTÉ »

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 591)

CI-APRÈS DÉSIGNÉ « LE SYNDICAT »

CHAUFFEURS URBAINS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN

AOÛT 2000
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 | 5 |
| ARTICLE 6 | COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL | 6 |
| ARTICLE 7 | ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES | 6 |
| ARTICLE 8 | PAIE ET PÉRIODE DE PAIE | 8 |
| ARTICLE 9 | JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS | 9 |
| ARTICLE 10 | VACANCES ANNUELLES PAYÉES | 10 |
| ARTICLE 11 | RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE | 14 |
| ARTICLE 12 | DROITS PARENTAUX | 16 |
| ARTICLE 13 | CONGÉS SPÉCIAUX | 17 |
| ARTICLE 14 | SEMAINE DE TRAVAIL | 18 |
| ARTICLE 15 | AMPLITUDE, HEURES DE TRAVAIL ET GARANTIE | 19 |
| ARTICLE 16 | SERVICE NOLISÉ | 27 |
| ARTICLE 17 | ANCIENNETÉ | 29 |
| ARTICLE 18 | PROMOTION ET MUTATION | 31 |
| ARTICLE 19 | MUTATION TEMPORAIRE | 32 |
| ARTICLE 20 | DISCIPLINE | 32 |
| ARTICLE 21 | PROCÉDURES DE GRIEF | 33 |
| ARTICLE 22 | ARBITRAGE | 34 |
| ARTICLE 23 | UNIFORMES DES CHAUFFEURS | 35 |
| ARTICLE 24 | TÉMOIN OU JURÉ | 37 |

TABLE DES MATIÈRES (suite)

| <u>ARTICLE</u> | | <u>PAGE</u> |
|----------------|---|------------------|
| ARTICLE 25 | TRANSPORT GRATUIT | 38 |
| ARTICLE 26 | SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL | 38 |
| ARTICLE 27 | PERMIS DE CHAUFFEUR DES EMPLOYÉS | 40 |
| ARTICLE 28 | COURS DE PERFECTIONNEMENT | 40 |
| ARTICLE 29 | DROITS ACQUIS | 40 |
| ARTICLE 30 | ASSIGNATIONS (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN) | 41 |
| ARTICLE 31 | CHOIX DE VACANCES | 43 |
| ARTICLE 32 | UNIFORMES | 44 |
| ARTICLE 33 | PAUSE-REPOS ET TEMPS POUR SE LAVER | 46 |
| ARTICLE 34 | BONS DE REPAS | 47 |
| ARTICLE 35 | REMORQUEUSE | 47 |
| ARTICLE 36 | CLASSIFICATION | 47 |
| ARTICLE 37 | ASSIGNATION SPÉCIALE | 47 |
| ARTICLE 38 | EMBAUCHE D'EMPLOYÉS TEMPORAIRES | 49 |
| ARTICLE 39 | SURTEMPS | 50 |
| ARTICLE 40 | DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 51 |
| ARTICLE 41 | SALAIRES | 51 |
| ARTICLE 42 | DURÉE DE LA CONVENTION | 52 |
| ARTICLE 43 | | RÉTROACTIVITÉ 53 |

TABLE DES MATIÈRES (suite)

| <u>ANNEXE</u> | <u>PAGE</u> |
|--|-------------|
| ANNEXE « A » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEUR DATE D'ANCIENNETÉ - CHAUFFEURS | 55 |
| ANNEXE « B » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEUR DATE D'ANCIENNETÉ - EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN..... | 65 |
| ANNEXE « C » LISTE DES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN ET LEUR CLASSIFICATION RESPECTIVE..... | 68 |
| ANNEXE « D » SALAIRES | 70 |
| ANNEXE « E » RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE MODIFIÉ | 72 |
| ANNEXE « F » RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS | 74 |
| ANNEXE « G » ENTENTE RELATIVEMENT À L'ADMINISTRATION DU PROGRAMME DE REMPLACEMENT DU REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE..... | 75 |
| ANNEXE « H » LETTRE D'ENTENTE : HORAIRES VARIABLES (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)..... | 77 |
| ANNEXE « I » LETTRE D'ENTENTE : RACHAT DE POINTS | 79 |
| ANNEXE « J » POLITIQUE : MODIFICATION DE COURSE..... | 80 |
| ANNEXE « K » LISTE DES ARTICLES, CRÉDITS-POINTS ET MODALITÉS D'APPLICATION (CHAUFFEURS)..... | 81 |
| ANNEXE « L » LISTE DES ARTICLES CRÉDITS-POINTS (ENTRETIEN)..... | 84 |
| ANNEXE « M » LETTRE D'ENTENTE : PARAMÈTRES DE FABRICATION DES ASSIGNATIONS..... | 85 |

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 gestionnaire de premier niveau;
- 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.

4.05 « Employé régulier remplaçant »

i) Le terme « employé régulier remplaçant » désigne tout employé qui a complété sa période d'entraînement avec succès et qui est embauché dans les seuls cas suivants :

- pour remplacer un employé régulier qui s'absente du travail pour une période présumée de plus de un (1) mois, en raison d'une invalidité autre qu'une lésion professionnelle, en raison d'un congé parental ou en raison d'un congé sans solde.

La Société peut avoir à son emploi un maximum de cinq (5) employés réguliers remplaçants.

Lorsqu'un employé régulier s'absente pour l'un des motifs ci-haut prévus, la Société peut décider de ne pas remplacer cet employé. Par ailleurs, si au début ou au cours de la période d'absence d'un employé régulier pour l'un des motifs ci-haut prévus, la Société décide de le remplacer, elle devra le remplacer jusqu'à son retour au travail.

Dans le cas d'embauche d'un employé régulier remplaçant, la Société indique par écrit au syndicat l'identité de l'employé régulier absent donnant lieu spécifiquement à l'embauche de l'employé régulier remplaçant et met à jour tous les changements de statut.

ii) Les employés réguliers remplaçants qui sont au travail, bénéficient des avantages et conditions prévus aux articles suivants :

- Article 1 : But de la convention
- Article 2 : Reconnaissance
- Article 3 : Juridiction
- Article 4 : Définition des termes
- Article 5 : Régime syndical
- Article 8 : Paie et période de paie
- Article 9 : Jours de fête chômées et payées

- Article 10 : Vacances annuelles payées. (Au prorata suivant les heures travaillées)
- Article 11 : Régime de sécurité sociale (Jours de maladie au prorata suivant les heures travaillées)
- Article 14 : Semaine de travail
- Article 15 : Amplitude, heures de travail et garantie
L'employé régulier remplaçant devient le dernier réserve avec les mêmes congés hebdomadaires que les employés réguliers ayant le moins d'ancienneté (l'employé régulier remplaçant obtient la dernière affectation après tous les employés réguliers) et il bénéficie d'une garantie de huit (8) heures par jour - 40 heures par semaine.
- Article 16 : Service nolisé
- Article 20 : Discipline
- Article 21 : Procédures de griefs
- Article 22 : Arbitrage
- Article 23 : Uniforme des chauffeurs
- Article 24 : Témoin ou juré
- Article 25 : Transport gratuit
- Article 26 : Santé, sécurité et accident de travail
- Article 27 : Permis de chauffeur des employés
- Article 28 : Cours de perfectionnement
- Article 29 : Droits acquis
- Article 40 : Dispositions générales
- Article 41 : Salaire
- Article 42 : Durée de la convention

Et les annexes applicables.

- iii) Les employés réguliers remplaçants sont rappelés par ordre d'ancienneté lequel est déterminé en fonction du nombre d'heures travaillées et ils sont mis à pied par ordre inverse d'heures travaillées. L'employé régulier remplaçant qui à deux (2) reprises se déclare non disponible lors d'un rappel, perd le bénéfice de son droit de rappel et les bénéfices rattachés à ses heures travaillées.
- iv) Malgré ce qui précède, pendant une période de mise à pied, l'employé régulier remplaçant peut conserver ses couvertures d'assurance maladie, médicaments et d'assurance salaire de courte durée pendant une période maximale de six (6) mois pourvu qu'il assume la totalité des primes (y incluant la part de l'employeur) pour toute la durée de sa mise à pied. Dans un tel cas il est assujéti aux conditions et modalités prévues à la police d'assurance contractée par la Société.
- v) Lorsque la Société veut combler un poste de chauffeur régulier elle doit offrir le poste à l'employé régulier remplaçant qui a le plus grand nombre d'heures travaillées. Dans un tel cas, l'employé régulier remplaçant qui a l'équivalent de 1040 heures ou plus de temps travaillé dans dix-huit (18) mois de calendrier est présumé avoir complété la période de probation prévue à l'article 4.02 et devient chauffeur régulier conformément à l'article 4.04. Dans le cas contraire, il devient employé en probation suivant l'article 4.02.
- 6) La Société fournit au Syndicat, à tous les six (6) mois, une liste des heures travaillées des employés réguliers remplaçants.

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 gestionnaires de premier niveau 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 gestionnaires de premier niveau et contremaîtres et la Société.
- 5.10 Nonobstant ce qui précède, le chauffeur temporairement affecté à un poste de gestionnaire de premier niveau sera, pour la seule fin du fonds de pension, considéré membre du local 591 et ce jusqu'à ce qu'il soit, le cas échéant, confirmé gestionnaire de premier niveau 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^e) 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.
- d) Audition devant la Commission des lésions professionnelles--deux (2) représentants. Si le président agit à titre de représentant, il est rémunéré par la Société.
- 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 suivant les modalités suivantes :

Direction de l'exploitation

Si l'affectation de l'employé comprend deux (2) bouts, il est dispensé de faire son premier bout et il est libéré pour la durée de la réunion;

Si l'affectation de l'employé comprend trois (3) bouts, il est dispensé de faire son bout de travail qui se rapproche le plus de l'heure de début de la réunion et il est libéré pour la durée de la réunion;

Si l'affectation de l'employé comporte une course continue, il est libéré pour une période minimale de quatre (4) heures;

Après la réunion, les représentants pourront être tenus de reprendre leur assignation de l'après-midi et ce même si le temps travaillé durant cette journée excède huit (8) heures.

Direction de l'entretien

Les représentants sont libérés pour la durée de la réunion et ils doivent reprendre leur affectation régulière après la réunion.

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). Cette banque d'heures s'ajoute à toute autre libération prévue par la convention.

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 591, celui-ci est libéré de son assignation aux frais du Syndicat. Par ailleurs, à compter de l'année 2001, la Société accorde au syndicat une banque de huit cents (800) heures par année civile pour compenser le temps passé par le président à siéger à des rencontres et comités conjoints.
- 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 reçoit de la Société sa rémunération régulière complète, et la Société retient à même les retenues de cotisations syndicales les montants qui lui sont dûs par le Syndicat.
- c) Si le président s'absente en raison d'une invalidité, le syndicat peut à compter de la sixième journée d'absence du président lui désigner un remplaçant qui bénéficiera alors des modalités de libération prévues au présent article.
- 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, la libération du président sortant ainsi que l'assignation en cours du nouveau président sont maintenues jusqu'à la fin de la période d'assignation.
- 7.09 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Société verse au syndicat (local 591) une somme de 5000 \$ en guise de compensation pour l'administration du régime 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 pourra être 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 pourra être retenue jusqu'à la date anniversaire de sa septième (7^e) 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^e) semaine de vacances pourra être retenue jusqu'à la date anniversaire de sa quinzième (15^e) 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^e) semaine de vacances pourra être retenue jusqu'à la date anniversaire de sa vingt-cinquième (25^e) année d'emploi.

- c) Tout employé régulier qui a complété vingt-six (26) années de service continu avec la Société aura droit à six (6) semaines et un (1) jour de vacances payées au taux régulier; cependant, si un employé n'a pas complété ses vingt-six (26) ans de service, la paie pour sa journée additionnelle de vacances pourra être retenue jusqu'à la date anniversaire de sa vingt-sixième (26^e) année d'emploi.
- d) Tout employé régulier qui a complété vingt-sept (27) années de service continu avec la Société aura droit à six (6) semaines et deux (2) jours de vacances payées au taux régulier; cependant, si un employé n'a pas complété ses vingt-sept (27) ans de service, la paie pour sa deuxième (2^{ième}) journée additionnelle de vacances pourra être retenue jusqu'à la date anniversaire de sa vingt-septième (27^e) année d'emploi.
- e) Tout employé régulier qui a complété vingt-huit (28) années de service continu avec la Société aura droit à six (6) semaines et trois (3) jours de vacances payées au taux régulier; cependant, si un employé n'a pas complété ses vingt-huit (28) ans de service, la paie pour sa troisième (3^{ième}) journée additionnelle de vacances pourra être retenue jusqu'à la date anniversaire de sa vingt-huitième (28^e) année d'emploi.
- f) Tout employé régulier qui a complété vingt-neuf (29) années de service continu avec la Société aura droit à six (6) semaines et quatre (4) jours de vacances payées au taux régulier; cependant, si un employé n'a pas complété ses vingt-neuf (29) ans de service, la paie pour sa quatrième (4^{ième}) journée additionnelle de vacances pourra être retenue jusqu'à la date anniversaire de sa vingt-neuvième (29^e) année d'emploi.
- g) Tout employé régulier qui a complété trente (30) années de service continu avec la Société aura droit à sept (7) semaines de vacances payées au taux régulier; cependant, si un employé n'a pas complété ses trente (30) ans de service, la paie pour sa cinquième (5^{ième}) journée additionnelle de vacances pourra être retenue jusqu'à la date anniversaire de sa trentième (30^e) année d'emploi.
- 10.07 L'employé régulier qui aura droit à des semaines et des jours 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 présumément 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 présumément 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^{er} 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 suivant les paramètres suivants :

1) par groupes composés entre trente (30) et trente-cinq (35) employés 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. Malgré ce qui précède, les groupes peuvent être réduits la première et la dernière semaine de la période estivale à des groupes composés entre vingt (20) et vingt-sept (27) employés à la fois.

- à l'extérieur de cette période, les employés peuvent prendre leurs vacances par groupes composés entre quinze (15) et vingt-deux (22) employés à la fois.

Ces nombres peuvent être augmentés par entente entre les parties.

10.13 Les chauffeurs qui ont droit à trois (3), quatre (4), cinq (5), six (6) et sept (7) semaines de vacances, les assignent de la façon suivante :

a) Lors du 1^{er} choix : Le chauffeur peut prendre deux (2) semaines consécutives ou non dans la période du 1^{er} mai au 1^{er} septembre ou, une (1) semaine entre le 1^{er} mai et le 1^{er} 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^{er} mai au 1^{er} 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.

c) Les chauffeurs qui ont droit à quatre (4) jours ou moins de journées additionnelles de vacances doivent les prendre suivant les modalités suivantes :

- La Société divise le nombre total de journées additionnelles de vacances pour l'ensemble des chauffeurs afin de déterminer le nombre de semaines nécessaires pour permettre à tous les employés visés de prendre leurs journées additionnelles de vacances;
- Les employés doivent prendre leurs journées additionnelles de vacances de façon continue (c'est-à-dire en journées ouvrables continues) suivant leur rang d'ancienneté.
- Lorsque le nombre de semaines déterminées aura été atteint, les employés qui n'ont pas encore exercé leur choix devront choisir parmi les journées qui sont encore disponibles.

d) Malgré ce qui précède, le régime particulier prévu par lettre d'entente signée par les parties s'applique pour les vacances des années 2001 et 2002.

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 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.

- 10.17 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 sommairement décrits à l'annexe « E » de la présente convention collective.

- 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^{er} 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. Par ailleurs lorsque l'employé ne dispose pas de deux (2) heures entre ses deux (2) bouts et qu'il a fourni sa prestation de travail, il doit alors donner à son supérieur un préavis d'une période équivalente à la durée de temps dont il dispose entre ses deux (2) bouts.

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 21 h 00 la veille de la journée de son assignation du matin et avant midi (12h00) pour son 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, aux conditions ci-après décrites, exiger un certificat médical émis par un médecin attestant qu'il était incapable d'exercer ses fonctions. Pour les fins du présent paragraphe, la Société ne tient pas compte des absences de cinq (5) jours consécutifs ou plus qui sont justifiées par un certificat médical.

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.

Pour les fins du présent article, un certificat d'intervention d'urgence d'un dentiste est considéré comme étant un 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 591 à raison de :

| <u>Employé</u> | <u>STO</u> | <u>Âge retraite anticipée</u> |
|----------------|------------|-------------------------------|
| 7,0% | 7,0% | 58 |

Les employés sont admissibles à une retraite anticipée, avec plein droit, à compter de l'âge de 58 ans.

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 a) 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^e) semaine d'absence la cotisation de l'employé au fonds de pension et ce pour la durée de l'absence de l'employé.

b) L'obligation de l'employeur, en vertu de l'article 11.03 a) de la convention collective cesse lorsque survient le premier des deux événements suivants :

1. À la date où l'employé atteint l'âge de la retraite anticipée;
(ou)
2. Maximum 36 mois après le début d'une absence par suite d'invalidité. Par la suite, l'employeur cotisera sa part au fonds de pension en autant que l'employé paie sa part.

c) Toutefois, pour les employés qui, au 16 décembre 1996, sont en invalidité, les dispositions de l'article 11.03 a) continuent de s'appliquer pour la durée de leur présente invalidité.

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.

11.05 Lorsqu'un employé bénéficie de prestations d'assurance salaire, il doit autoriser la directrice des ressources humaines ou la conseillère en santé et sécurité au travail à avoir accès à tout document ou rapport médical lié à son invalidité.

11.06 La Société verse une avance à l'employé qui a produit une réclamation d'assurance salaire de courte durée qui a été acceptée par l'assureur mais dont le premier versement est retardé pour des motifs administratifs. Dans un tel cas l'employé doit subroger la Société dans ces droits pour un montant équivalent à l'avance reçue et remettre à la Société le montant qui lui est dû.

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 a) À moins de se prévaloir des dispositions de l'article 12.04, l'employée doit reprendre son travail entre le trentième (30^e) et le cent vingtième (120^e) 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^e) 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. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du domicile de l'employé.
- 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. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du domicile de l'employé.

c) Lors du décès du beau-frère, belle-soeur, gendre, grand-parent, bru, le jour des funérailles. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du domicile de l'employé.

c .1) Lors du décès du petit-enfant : deux (2) jours ouvrables (de travail cédulé pour l'employé) à compter du jour du décès. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du domicile de l'employé.

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 le gestionnaire de premier niveau, 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 le gestionnaire de premier niveau 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 peut exiger que des employés effectuent du temps supplémentaire lorsque le niveau de main d'oeuvre (niveau d'effectif) est suffisant pour répondre aux exigences normales du service mais que le besoin de faire effectuer du travail en temps supplémentaire est occasionné par une situation hors du contrôle de la Société ou qui ne pouvait être raisonnablement prévisible.

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

- la disponibilité (La Société procédera 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 suivant l'ordre inverse.

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 lesquelles correspondent aux périodes suivantes et respectent les paramètres de fabrication prévus à la lettre d'entente produite en annexe « M » de la présente convention collective :

- une débutant durant la première semaine de janvier;
- une deuxième débutant durant la dernière semaine du mois de mars;
- une troisième débutant au cours de la deuxième quinzaine du mois de juin;
- une quatrième débutant au cours de la onzième semaine suivant le début de la troisième assignation. La date de début de cette assignation pourra être modifiée sur entente entre les parties advenant l'impossibilité de faire coïncider le début de l'assignation avec la rentrée scolaire.

Malgré ce qui précède la Société peut fabriquer une assignation dite « spéciale » pour la période des Fêtes (Noël et Jour de l'An). Les parties pourront convenir d'assignations « spéciales » à d'autres occasions.

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 du transport 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 le gestionnaire de premier niveau 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 et lorsqu'elle devra prolonger, raccourcir ou modifier une course, elle respectera les paramètres prévus à la politique apparaissant à l'annexe « J » encadrant la procédure de modification de courses.

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.

Les pièces libres (extra) qui sont demeurées vacantes à l'expiration de la période d'assignation des chauffeurs « assignés de vacances » sont réaffichées avant le début de l'assignation pour une période minimale de trois (3) jours. Ces pièces libres (extra) seront octroyées à l'expiration du délai d'affichage par ordre d'ancienneté suivant les choix exprimés par les employés qui sont disponibles pour effectuer ces pièces libres (extra).

Lorsque en cours d'assignation, une pièce libre (extra) devient vacante pour une période présumée de cinq (5) jours ou plus, la Société affiche cette pièce libre (extra) pour une période minimale de trois (3) jours. Cette pièce libre (extra) est octroyée à l'expiration du délai d'affichage par ordre d'ancienneté suivant les choix exprimés par les employés qui sont disponibles pour effectuer cette pièce libre (extra).

Lorsque en cours d'assignation, une pièce libre (extra) devient vacante, la Société peut pour une période maximale de cinq (5) jours, attribuer cette pièce libre dans le cadre de l'affectation quotidienne des chauffeurs « assignés réserves » sans devoir afficher ladite pièce.

g) 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.

Malgré ce qui précède, les modalités suivantes s'appliquent aux chauffeurs « assignés réguliers » qui en raison de leur ancienneté, ont dû choisir une assignation qui comprend une course qui se termine après 21h00 une journée et une autre course qui débute le lendemain matin :

- Le chauffeur qui termine sa course entre 21h00 et 24h00 n'est pas obligé de reprendre le travail avant 10h00 le lendemain;
- Le chauffeur qui termine sa course après 24h00 n'est pas obligé de reprendre le travail avant 14h00 le lendemain;

Dans ces cas le chauffeur peut choisir parmi les alternatives suivantes :

- Il peut ouvrir sans solde son premier bout du matin et conserver sa ou ses autres pièces de travail;
- Il peut se présenter au travail pour faire son deuxième bout et son amplitude débute à l'heure de début de son deuxième bout.

- Il peut se présenter au travail à 10h00 s'il a terminé entre 21h00 et 24h00 et à 14h00 s'il a terminé après 24h00. Son amplitude prend alors effet à son heure d'arrivée et il conserve sa garantie de huit (8) heures. Il est réputé être un chauffeur « assigné réserve » pour cette journée.

h) 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 du gestionnaire de premier niveau 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) Le gestionnaire de premier niveau 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 le gestionnaire de premier niveau 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, le gestionnaire de premier niveau 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 au gestionnaire de premier niveau 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 le gestionnaire de premier niveau, 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, le gestionnaire de premier niveau 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, le gestionnaire de premier niveau doit les offrir aux chauffeurs par ordre d'ancienneté.

c) Pour les réserves de l'après-midi, le gestionnaire de premier niveau 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.

Le gestionnaire de premier niveau 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, le gestionnaire de premier niveau 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) par ordre d'ancienneté comme assignation aux chauffeurs « assignés réserves » cinq (5) jours qui auront une concordance de journées de congés avec le bloc de travail devenu disponible.

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 le gestionnaire de premier niveau.

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. À compter de l'assignation de l'hiver 2001, une période de cinq (5) minutes lui est accordée pour la rentrée de son autobus.

b) i) Tout chauffeur en retard doit quand même se présenter au travail et demeurer à la disposition du gestionnaire de premier niveau 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 du gestionnaire de premier niveau 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.

Malgré ce qui précède, la Société applique les modalités suivantes pour le premier et le deuxième retard d'un chauffeur au cours d'une année civile : L'amplitude de l'employé débute une minute après l'heure de début de l'amplitude du dernier chauffeur assigné réserve du matin. L'employé conserve alors une garantie de quatre (4) heures.

- ii) Le chauffeur en retard peut être autorisé par le gestionnaire de premier niveau 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, le gestionnaire de premier niveau 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 du transport, son représentant ou le gestionnaire de premier niveau.

- 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 une (1) semaine avant le début de la période au cours de laquelle les employés doivent s'assigner. Par ailleurs, l'employé qui fournit un rapport médical attestant de la date de son retour au travail, avant ou à la date à laquelle il doit exercer son choix de travail, pourra s'assigner.
- 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 au gestionnaire de premier niveau, 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 le gestionnaire de premier niveau.

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) » et du temps supplémentaire occasionné par un écart à l'horaire 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.

- Les échanges de journées doivent être complétées à l'intérieur d'un délai maximal de douze (12) mois.
- Les situations suivant lesquelles deux (2) employés sont dans l'impossibilité de compléter un échange de journées parce que, au cours de la période d'échange les journées de congés hebdomadaires de l'un ou des deux employés en cause ont été modifiées et sont devenues les mêmes, seront analysées au comité de relations de travail si la Société n'a pas été en mesure de régulariser la situation.

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, embauche d'employés réguliers remplaçants, 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.

15.15 À chaque période d'assignation, la Société remet au syndicat une copie de l'assignation de travail des chauffeurs. La Société remet au syndicat un rapport quotidien de tous les remplacements.

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 de douze (12) heures et qui implique cinq (5) autobus ou moins, 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. Les voyages qui impliquent plus de cinq (5) autobus doivent être offerts en temps supplémentaires avant d'être octroyés aux chauffeurs réserves.

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 \$).

Malgré ce qui précède le chauffeur autre que le chauffeur assigné réserve qui effectue un voyage nolisé d'une durée de huit (8) heures ou moins à l'intérieur d'une amplitude de douze (12) heures est rémunéré au taux de temps supplémentaire (temps et demi).

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 de gestionnaires de premier niveau 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 gestionnaires de premier niveau 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 le gestionnaire de premier niveau 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 de gestionnaire de premier niveau compte pour fin de calcul d'ancienneté si un gestionnaire de premier niveau 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, le gestionnaire de premier niveau 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 prévaut.

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 gestionnaires de premier niveau 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 avant la fin de la période d'affichage du poste de gestionnaire de premier niveau, et en autant qu'aucun autre gestionnaire de premier niveau n'ait été choisi pour le même poste. Toutefois à défaut de candidats disponibles ou compétents et après avoir procédé à deux (2) périodes d'affichage, 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 travaille au moins une journée complète.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé appelé à remplacer un contremaître à la Direction de l'entretien, il reçoit le salaire ci-haut prévu pourvu qu'il travaille comme contremaître remplaçant au moins une (1) heure. Afin de faciliter le traitement administratif de cette mesure, la Société versera à l'employé en cause la rémunération additionnelle à chaque tranche de huit (8) heures travaillées comme contremaître remplaçant.

- 19.03 Lorsqu'un poste de la Direction de l'entretien est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période présumée de plus de cinq (5) jours ouvrables (jours cédulés par le titulaire habituel du poste) sauf pour les cas de vacances, ledit poste peut être offert par ancienneté aux employés d'une même section qui occupent un poste de 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.
- 20.09 La Société peut traiter tous les commentaires des usagers ou des citoyens qui ne sont pas anonymes, que ces commentaires soient ou non formulés par écrit et rencontrer l'employé concerné par un commentaire. Par ailleurs les paramètres suivants doivent être respectés :
- La Société peut rencontrer un employé relativement à un commentaire qui n'a pas été soumis par écrit malgré une demande à cette effet, mais ce commentaire ne peut être déposé au dossier de l'employé;

- Si dans le cadre d'une enquête administrative la Société estime qu'un commentaire est susceptible d'entraîner pour un employé un rapport d'infraction ou une mesure disciplinaire elle doit obtenir de la personne plaignante une attestation écrite du commentaire qui doit dans la mesure du possible être préparée et signée par cette personne.

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 La Société s'engage à fournir et livrer à compter de février 2001 à tous les chauffeurs réguliers un uniforme et vêtements à l'aide d'un système de crédits-points. Le choix de vêtements que la Société doit fournir au chauffeur ainsi que la valeur de ces vêtements et certaines modalités d'application son prévues à l'annexe (K).

Malgré que la première livraison doit avoir lieu en février 2001, la seconde est fixée à novembre 2002 et à tous les dix-huit (18) mois par la suite.

- 23.02 a) Le chauffeur régulier reçoit à chaque période de dix-huit (18) mois, 620 crédits-points. Le chauffeur commande la quantité de vêtements désirée énoncés à la liste de vêtements en tenant compte de ses crédits-points disponibles. Les crédits-points non utilisés lors de la commande de vêtements seront reportés lors de la prochaine commande, un chauffeur ne pouvant cependant avoir à son crédit plus de 920 crédits-points par commande.

Malgré ce qui précède, pour le choix et la livraison de février de 2001, chaque chauffeur régulier dispose d'une banque de 970 crédits-points.

b) Le nombre de crédits-points attribués à un nouveau chauffeur qui n'a pas été un employé régulier remplaçant avant son embauche est déterminé en fonction de la période de temps qui reste à couvrir entre la date de la réception de ses premières pièces de vêtements et la prochaine date de livraison régulière.

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| - délai de 3 mois ou moins : | 360 crédits-points |
| - délai entre 4 et 6 mois : | 412 crédits-points |
| - délai entre 7 et 9 mois : | 464 crédits-points |
| - délai entre 10 et 12 mois : | 516 crédits-points |
| - délai entre 12 et 15 mois : | 568 crédits-points |
| - délai entre 16 et 18 mois : | 620 crédits-points |

Exceptionnellement l'employé peut emprunter des crédits-points sur la banque de crédits-points qu'il recevra lors de la prochaine date de livraison afin de se procurer un manteau.

c) Le nombre de crédits-points attribués à un nouveau chauffeur employé régulier remplaçant est déterminé en fonction de la période de temps qui reste à couvrir entre la date de réception de ses premières pièces de vêtements et la prochaine livraison régulière.

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| - délai de 3 mois ou moins : | 360 crédits-points |
| - délai entre 4 et 6 mois : | 412 crédits-points |
| - délai entre 7 et 9 mois : | 464 crédits-points |
| - délai entre 10 et 12 mois : | 516 crédits-points |
| - délai entre 12 et 15 mois : | 568 crédits-points |
| - délai entre 16 et 18 mois : | 620 crédits-points |

Exceptionnellement l'employé pourra emprunter des crédits-points sur la banque de crédits-points qu'il recevra lors de la prochaine date de livraison afin de se procurer un manteau.

À chaque date de livraison le nombre de crédits-points attribués au chauffeur employé régulier remplaçant est déterminé au prorata de son nombre d'heures travaillées (en temps régulier) depuis la dernière date de livraison suivant le paramètre suivant : 3120 heures = 620 crédits-points. Nonobstant ce qui précède, lors de la première date de livraison régulière qui suit la date d'embauche d'un chauffeur, le nombre de crédits-points attribués à ce chauffeur est calculé en tenant compte des crédits-points reçus lors de son embauche.

d) Le nombre de crédits-points attribués à un chauffeur régulier sera déterminé, en cas d'absence pour une période prolongée (autre que pour des vacances), en fonction de la durée de l'absence, dans la période précédant la date de livraison régulière.

| | |
|---------------------------------|--------------------|
| - absence de moins de 4 mois : | 620 crédits-points |
| - absence entre 4 et 6 mois : | 568 crédits-points |
| - absence entre 7 et 9 mois : | 516 crédits-points |
| - absence entre 10 et 12 mois : | 464 crédits-points |
| - absence entre 13 et 15 mois : | 412 crédits-points |
| - absence entre 16 et 18 mois : | 360 crédits-points |

e) Tout chauffeur quittant son emploi de son propre gré dans les douze (12) premiers mois de son embauche doit rembourser la Société au prorata du coût de l'uniforme en proportion des mois travaillés.

23.03 a) Sous réserve du paragraphe b) du présent article, la banque de crédits-points du chauffeur n'est pas monnayable.

b) Lorsque l'employé s'apprête à prendre sa retraite et qu'il choisit de ne pas commander la totalité ou l'ensemble des pièces de vêtements lors de la période de livraison qui précède sa date de retraite, il reçoit à son départ un montant forfaitaire, équivalent au nombre de crédits-points de la période en cause qu'il n'a pas utilisés (maximum de 620 crédits-points).

23.04 a) Lors de la commande de pièces de vêtements, le chauffeur doit compléter un bon de commande en indiquant les articles et la quantité de pièces qu'il désire recevoir selon le nombre de crédits-points qui lui sont disponibles. Une feuille est émise personnellement à chaque chauffeur indiquant la liste des vêtements que le chauffeur peut choisir ainsi que la valeur de chaque vêtement en crédits-points. Cette feuille inclut également le solde de crédits-points du chauffeur. Le chauffeur utilise cette feuille pour transmettre ses besoins dans un délai de trois (3) semaines.

- b) À compter de la deuxième (2^{ième}) commande, le chauffeur peut anticiper jusqu'à un maximum de 100 crédits-points et ceux-ci seront débités lors de la prochaine période de commande. De plus ledit chauffeur ne pourra lors de ce renouvellement anticiper à nouveau d'autres crédits-points.
- c) Le chauffeur peut commander des pièces de vêtements dont la valeur excède le nombre de crédits-points dont il dispose, mais il doit alors déboursier l'excédent. Dans un tel cas, le chauffeur doit remettre un chèque couvrant la totalité du coût lors de la commande. Le chèque peut être postdaté d'un maximum de 30 jours. Si le chèque est déclaré invalide pour insuffisance de fonds ou autre, la Société déduira de la paye du chauffeur le montant dû.
- d) Les crédits-points ne peuvent être offerts à un autre chauffeur ni servir pour l'acquisition de pièces de vêtements pour être données, échangées ou vendues à un autre chauffeur ou toute autre personne.
- 23.05 a) Le port de l'uniforme est obligatoire au travail. Les vêtements qui constituent l'uniforme ne peuvent être portés avec une autre pièce de vêtements. En tout temps, la Société peut demander au chauffeur qu'il se procure une ou plusieurs pièces, à même sa banque de crédits-points, afin de respecter un standard de qualité et de propreté.
- b) Le port de la cravate, du foulard et de la casquette est facultatif.
- c) Il est défendu aux chauffeurs de porter l'uniforme lorsqu'ils ne sont pas en service actif et ils doivent le retirer dès que c'est raisonnablement possible de la faire.
- d) Les chauffeurs ne sont pas tenus de remettre les vêtements déjà usagés.
- 23.06 a) La Société convient de ne pas apporter de changement à l'uniforme sans entente au préalable avec le syndicat. Lors de l'appel d'offre, la Société doit remettre copie du cahier de charges au syndicat.
- b) Les mesures et les mesures pour altérations concernant l'uniforme sont prises au siège social de la Société.
- c) Les pièces de vêtements endommagées par l'employé lors de l'exercice de ses fonctions seront remplacés par la Société s'il n'y a pas eu négligence de l'employé.
- 23.07 a) La Société donnera au syndicat accès à toutes les informations sur le suivi des pièces commandées, livrées et manquantes.
- b) La Société évaluera spécifiquement chaque cas d'allergie à certains matériaux et proposera des alternatives si nécessaires.
- 23.08 La Société s'engage à fournir aux femmes chauffeurs un uniforme particulier et adapté à leurs besoins en assumant lors de l'achat la variation de coûts par rapport à l'uniforme des hommes chauffeurs. Des mesures particulières seront mises en place dans les cas de chauffeurs enceintes pendant la grossesse.
- 23.09 Allocation de nettoyage
- À compter de la signature de la convention, la Société verse une allocation de 15,00 \$ par mois aux chauffeurs. Cette allocation est versée avec la paie de la première fin de période du mois concerné.
- Cette allocation sera majorée :
- à compter de janvier 2001 à 20 \$ par mois;
 - à compter de janvier 2003 à 25 \$ par mois;

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 avertir 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 591, 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 l'agente à la coordination des programmes de santé et sécurité au travail 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 quarante-cinq dollars (45 \$)).
- 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 du transport 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 du transport 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.

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 Assignment (Employés de l'entretien)

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

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

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

c) Toutefois, l'assignment 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'assignment, la Société peut à l'occasion d'absences d'employés pour de courtes périodes sur les quarts de soir ou de nuit modifier l'assignment 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 préposé au service. La rotation pour les mécaniciens se fait aux six (6) semaines et la rotation pour les préposés au service se fait aux trois (3) semaines.

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 : Préposés au service et manoeuvres;

Section : mécaniciens, classe II (général) et préposés à la lubrification et la prévention;

Section : mécaniciens, classe II (carrosserie);

Section : mécaniciens d'ateliers d'usinage I et II et mécaniciens II de machinerie fixe;

Section : commis au magasin;

Section : Préposés entretien des immeubles, concierge et préposés aux pneus.

ii) Les employés de l'entretien peuvent prendre leurs vacances durant la période du 1^{er} lundi de juin au 1^{er} lundi de septembre selon le nombre d'employés établis par section de travail conformément à l'article 31.02 et suivant les modalités suivantes :

- Pour les quatre (4) premières semaines d'été (juin) : douze (12) employés en vacances;
- Pour les six (6) semaines suivantes d'été (juillet à mi août) : seize (16) employés en vacances;
- Pour les quatre (4) dernières semaines d'été (mi août au premier lundi de septembre): huit (8) employés en vacances.

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

iv) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédant, les employés peuvent prendre leurs vacances douze (12) à la fois, selon le nombre d'employés établis par sections de travail conformément à l'article 31.02 b) 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 la chasse, soit : la première semaine de chasse à l'original (carabine) ainsi que la première semaine de chasse au chevreuil (carabine).
- la semaine de relâche scolaire (février-mars).

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), six (6) et sept (7) semaines de vacances peuvent lors du premier choix prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1^{er} juin au 1^{er} septembre et les autres semaines en dehors de cette période ou prendre trois (3), quatre (4), cinq (5), six (6) et sept (7) semaines en dehors de ladite période.

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

d) Les employés de l'entretien qui ont droit à quatre (4) jours additionnels de vacances ou moins doivent les prendre de façon continue dans une même semaine lors d'un troisième choix de sélection.

31.02 a) Pour les six (6) semaines d'été (juillet à mi août) le nombre d'employés en vacances par secteur de travail ne pourra dépasser les suivants :

Section : Préposés au service et manoeuvres = 4 employés;

Section : mécaniciens, classe II (général) et préposés à la lubrification et la prévention = 5 employés;

Section : mécaniciens, classe II (carrosserie) = 3 employés;

Section : mécaniciens d'ateliers d'usinage I et II et mécaniciens II de machinerie fixe = 2 employés;

Section : commis au magasin = 1 employé;

Section : Préposés entretien des immeubles, concierge et préposés aux pneus = 1 employé.

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

Section : Préposés au service et manoeuvres = 2 employés;

Section : mécaniciens, classe II (général) et préposés à la lubrification et la prévention = 4 employés;

Section : mécaniciens, classe II (carrosserie) = 2 employés;

Section : mécaniciens d'ateliers d'usinage I et II et mécaniciens II de machinerie fixe = 2 employés;

Section : commis au magasin = 1 employé;

Section : Préposés entretien des immeubles, concierge et préposés aux pneus = 1 employé.

31.03 Les remplacements de vacances (congrés annuels) effectués par la Direction de l'entretien pour les postes de préposés au service et de manoeuvres doivent être offerts en priorité aux employés de la même classification qui travaillent sur un autre quart de travail. En cas de refus des employés en cause les remplacements peuvent être effectués par des employés temporaires.

ARTICLE 32 UNIFORMES

32.01 La Société s'engage à fournir et livrer à compter de mai 2001 et par la suite à tous les dix-huit (18) mois à tous les employés réguliers de la Direction de l'entretien des vêtements à l'aide d'un système de crédits-points. Le choix de vêtements que la Société doit fournir aux employés ainsi que la valeur de ces vêtements sont prévus à l'annexe (L).

32.02 a) L'employé de l'entretien reçoit à chaque période de dix-huit (18) mois, 509 crédits-points. L'employé peut commander la quantité désirée de vêtements énoncés en tenant compte de ses crédits-points disponibles. Les crédits-points non utilisés lors de la commande seront reportés à la prochaine commande, un employé de l'entretien ne pouvant cependant avoir à son crédit plus de 809 crédits-points.

Malgré ce qui précède, pour le choix et la livraison de mai 2001, chaque employé régulier de l'entretien dispose d'une banque de 691 crédits-points.

b) L'employé temporaire reçoit 365 crédits-points pour se procurer des vêtements lorsqu'il a complété 520 heures travaillées. Par la suite il reçoit 365 crédits-points après chaque bloc de 3120 heures travaillées. Si le lien d'emploi est rompu avant que l'employé temporaire n'ait complété 2080 heures travaillées, il doit rembourser au prorata du coût des vêtements qui lui ont été fournis.

32.03 Malgré les articles 32.01 et 32.02 et l'annexe (L) la Société accepte de fournir, et ce sans effet sur la banque de crédits-points des employés concernés :

a) Aux laveurs, des tabliers et bottes de caoutchouc.

b) Aux employés de l'entretien dont le travail exige le port de vêtements protecteurs, des vêtements appropriés et voit à les remplacer deux (2) fois par 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.

c) À compter du 1^{er} octobre 2002 et à tous les trois (3) ans par la suite, un habit de moto neige aux employés suivants :

- Préposé - entretien immeubles et réparation des abris et arrêts
- Manoeuvre (préposé au nettoyage des abris) (2 postes)
- Mécanicien classe II (machinerie fixe)
- Manoeuvre - intérieur et extérieur - garage.

De plus pour les employés qui occupent le poste de manoeuvre, préposés au nettoyage des abris et pour le manoeuvre intérieur et extérieur - garage, la Société fournit à tous les trois (3) ans à compter du 1^{er} octobre 2002, une paire de bottes de travail isolées avec bouts en acier interne.

Pour le manoeuvre intérieur et extérieur-garage, la Société fournira une paire de couvre-chaussures à la signature de la convention collective, le 1^{er} octobre 2002 et par la suite à tous les trois (3) ans.

32.04 Chaque employé de l'entretien qui est tenu de fournir ses propres outils aura droit, sur présentation des pièces justificatives au remboursement du prix des outils qu'il lui faut acheter dans l'exercice de ses fonctions et ce, jusqu'à concurrence de 300 \$ par année civile.

32.05 Les articles, 23.02 d), 23.03, 23.04, 23.05, 23.06, 23.07 et 23.08 ainsi que les modalités particulières d'application prévues à l'annexe (K) a) à i) s'appliquent aux employés de l'entretien "mutandis-mutandis".

32.06 Les chaussures de sécurité doivent respecter les descriptions suivantes :

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.

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 00 à 23 h 00 sauf les préposés au service pour qui le quart est de 15h30 à 23h30.

- Troisième quart: 23 h 00 à 07 h 00

Malgré ce qui précède, deux (2) des préposés au service travaillent sur un horaire de 18h00 à 02h00.

À compter de la signature de la convention deux préposés au service employés temporaires se verront octroyer le statut d'employé régulier à horaire flexible. Nonobstant ce qui précède, les préposés au service à horaire flexible travaillent suivant un horaire (parmi les heures de travail ci-haut établies) qui leur est fourni au même moment que l'affichage des heures de travail offertes aux employés temporaires (actuellement le mercredi de la semaine précédente).

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 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.

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 00 le vendredi soir jusqu'à 23 h 00 le dimanche soir.

i) Premier quart

23 h 00 à 11 h 00, samedi matin
23 h 00 à 11 h 00, dimanche matin.

ii) Deuxième quart

11 h 00 à 23 h 00, le samedi
11 h 00 à 23 h 00, le dimanche

Les employés qui travaillent les fins de semaines peuvent choisir leurs journées de congé hebdomadaire lors de l'assignation.

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 de préposés au service, de manoeuvre ou de concierge 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) Les chaussures de sécurité doivent être conformes aux descriptions indiquées à l'article 32.06. Le port de chaussures de sécurité est obligatoire pour tous les employés.
- 7) Lorsqu'un employé temporaire a complété 1040 heures travaillées, il accède à une liste de priorité d'embauche.

8) Lorsque la Société désire combler un poste de préposé au service régulier, elle doit offrir le poste à l'employé temporaire dont le nom apparaît sur la liste de priorité d'embauche qui a accumulé le plus grand nombre d'heures travaillées. L'employé temporaire qui est choisi pour devenir un employé régulier est assujéti à une période de probation dont la durée est déterminée suivant les paramètres suivants :

- Si l'employé a accumulé 5 200 heures travaillées il n'est pas soumis à une période de probation;
- Si l'employé a accumulé 2080 heures travaillées dans une période de quinze (15) mois il n'est pas soumis à une période de probation;
- Si l'employé a accumulé 2080 heures travaillées dans une période de dix-huit (18) mois, il est soumis à une période de probation de trois (3) mois;
- Si l'employé a accumulé moins de 2080 heures travaillées ou si ses 2080 heures travaillées ont été complétées dans une période excédant vingt-quatre (24) mois, il est soumis à une période de probation de six (6) mois.

9) La Société fournit au Syndicat, tous les six (6) mois, une liste des heures travaillées des employés temporaires.

38.02 La Société se réserve le droit d'embaucher, durant la période du 1^{er} 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 assujétiés 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 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) suivant l'ordre d'ancienneté et par la suite aux employés qualifiés du département suivant l'ordre d'ancienneté.

ARTICLE 40 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

ARTICLE 41 SALAIRES

ARTICLE 42 DURÉE DE LA CONVENTION

42.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2004.

| | |
|------------------------------|---------------------------|
| (1) Premier six (6) mois : | moins 15% du taux horaire |
| (2) Deuxième six (6) mois : | moins 10% du taux horaire |
| (3) Troisième six (6) mois : | moins 5% du taux horaire. |

Pour les employés réguliers remplaçants et les employés temporaires :

| | |
|--|---------------------------|
| (1) Premières 1040 heures travaillées : | moins 15% du taux horaire |
| (2) Deuxièmes 1040 heures travaillées : | moins 10% du taux horaire |
| (3) Troisièmes 1040 heures travaillées : | moins 5% du taux horaire. |

ANNEXE « E »

RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE MODIFIÉ

COUVERTURES D'ASSURANCE

Les garanties et couvertures d'assurance ci-après prévues sont sujettes aux conditions, modalités, restrictions et exclusions prévues à la police d'assurance actuelle contractée par la Société soit polices SSQ-vie numéros 79 700 et 79 703.

CHAUFFEURS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN

1) Assurance-maladie

- 1) 100% des frais admissibles jusqu'à concurrence des limites mentionnées pour les garanties suivantes :

Sans franchise

- frais hospitaliers au Canada (tarif d'une chambre semi-privée);
- Maison de convalescence (tarif d'une chambre semi-privée).

Avec franchise

- médicaments;
- injections sclérosantes : 20,00 \$ par traitement.

- 2) 80% des frais admissibles jusqu'à concurrence des limites mentionnées, pour les garanties suivantes :

Avec franchise

- chiropraticien : 500 \$ par année civile;
- physiothérapie : 500 \$ par année civile (à compter du 1^{er} septembre 2000);
- acuponcteur : 500 \$ par année civile (à compter du 1^{er} septembre 2000);
- psychologue : 500 \$ par année civile (à compter du 1^{er} septembre 2000);
- orthophonie : 12 \$ par traitement, 300 \$ par année civile;
- podiatre : 300 \$ par année civile;
- échographie : 300 \$ par année civile;
- appareil auditif : 300 \$ pour 36 mois consécutifs;
- soins infirmiers : 10 000 \$ par année civile;
- accident aux dents naturelles;
- ambulance;
- radiographies, électrocardiogrammes et analyses de laboratoire;
- réflectomètre;
- prothèses;
- appareils orthopédiques;
- frais de location de béquilles, fauteuil roulant, appareils d'assistance respiratoire et lit d'hôpital;
- bas de contention : 50 \$ par année civile;
- chirurgie esthétique suite à un accident : 5000 \$ par événement.

(Suite)

ANNEXE « E »

- 3) 60% des frais admissibles jusqu'à concurrence des limites mentionnées, pour les garanties suivantes :

- cure de désintoxication : 2100 \$ pour la durée de la police d'assurance.

- 4) - assurance-voyage;
- assurance annulation voyage.

2) ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE

- Indemnités hebdomadaires : 75% du salaire régulier (maximum de 750 \$ par semaine) ® de l'invalidité (délai de carence : 7 jours, durée maximale des prestations : 15 semaines)

® indemnités applicables dans les cas d'invalidité survenues à compter du 1^{er} septembre 2000.

3) ASSURANCE-VIE

- de l'employé : - 1.5 fois le salaire annuel se terminant à la première éventualité : à la retraite de l'employé ou à 70 ans avec double indemnité en cas de mort accidentelle
- prestation réduite de 50% au 65^{ième} anniversaire de l'employé
- du conjoint : - 5000 \$
- prestation réduite de 50% au 65^{ième} anniversaire de l'employé
- enfants à charge : - 3000 \$ à compter du 1^{er} septembre 2000

RETRAITÉS

2) ASSURANCE-MALADIE

100% des frais admissibles jusqu'à concurrence des limites mentionnées pour les garanties suivantes :

Avec franchise

- médicaments;
- injections sclérosantes : 20 % par traitement.

Primes

50% Société

50 % retraité

3) ASSURANCE-VIE POUR PÉRIODE DE DIX (10) ANS

à compter du 1^{er} septembre 2000 : 15 000 \$

Primes : 100 % Société