

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENANT

ENTRE

LE RÉSEAU DE TRANSPORT DE LONGUEUIL
ci-après appelé "**Employeur**"

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

Ci-après appelé "**Syndicat**"

2010 – 2016

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'assurer d'une part, une meilleure qualité de travail et d'autre part, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler de la façon ci-après déterminée, les mésententes ou les problèmes qui peuvent surgir de temps à autre.
- 1.02 Dans la présente convention collective, le masculin désigne également le féminin.

ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES

2.01 Certificat d'accréditation : Désigne le certificat d'accréditation émis le 13 décembre 1994, soit : " tous les chauffeurs d'autobus et le personnel des services connexes à l'exception des mécaniciens, des inspecteurs, des assistants-inspecteurs, des employés de bureau et des employés préposés à des postes administratifs ".

2.02 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les mots, termes et expressions qui suivent sont interprétés de la manière ci-après indiquée, sauf stipulation spécifique convenue entre les parties.

1. "Employeur": désigne le Réseau de transport de Longueuil
2. "Syndicat": désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333, conformément au certificat d'accréditation émis le 13 décembre 1994.

Le terme "syndicat" désigne aussi le syndicat des chauffeurs d'autobus de la STRSM, SCFP 3333.

3. a) "Employé " : signifie toute personne faisant partie de l'unité de négociation, selon le certificat d'accréditation.
- b) "Employé à l'essai": désigne un employé qui n'a pas fourni à l'employeur cent vingt (120) jours effectivement travaillés, exclusion faite de la période d'entraînement.

Sauf dispositions contraires, l'employé à l'essai a droit aux bénéfices des présentes à l'exclusion des dispositions relatives au fonds de pension, au grief en cas de mesures disciplinaires et au congé sans solde. **Nonobstant ce qui précède, en aucun cas, cet employé ne pourra recourir à la procédure de grief advenant terminaison de son emploi avant la fin de sa période d'essai.**

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur avise par écrit le nouvel employé de son statut et copie de cet avis est transmise simultanément au syndicat lors de l'embauche de cet employé à titre d'employé à l'essai.

- c) "Employé régulier": s'entend de l'employé ayant complété sa période d'essai.

2.02 (suite)

- d) "Conjoint": les personnes
- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
 - de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.
4. "Mise à pied": désigne une réduction du nombre d'employés causée par un manque de travail.
5. "Employé régulièrement assigné": désigne un employé qui travaille selon un guide hebdomadaire régulier.
6. "Employé de réserve": désigne un employé qui n'est pas régulièrement affecté.
7. "Horaire des véhicules (maître)": désigne l'heure de départ et d'arrivée des cédules déterminées par l'employeur dans l'exploitation de ses services.
- "Horaire individuel": désigne l'horaire rattaché directement à l'assignation, permettant d'assurer le service aux usagers à l'intérieur des heures d'assignation, le tout en conformité de l'horaire dit maître.
- Dans le cas où il existe un temps de battement, il est indiqué sur ces horaires.
8. "Affectation": désigne tout travail qu'un employé doit exécuter en fonction des dispositions de la présente convention.
9. "Assignation" désigne le contenu total de travail qu'un employé doit accomplir à l'intérieur d'une durée maximale de douze heures quarante-cinq minutes (12h45) consécutives dans une journée de travail, du lundi au vendredi et de neuf heures trente minutes (9h30) les fins de semaine et les congés statutaires sauf le lundi de Pâques, le vendredi Saint et l'Action de Grâce.
10. "Listes": désigne l'affichage et le choix de tous guides hebdomadaires.
11. "Guide hebdomadaire": désigne l'ensemble des assignations comprises dans une (1) semaine de travail.

2.02 (suite)

12. "Affichage périodique": désigne l'affichage d'un ou plusieurs guides hebdomadaires laissés libres d'une façon permanente ou temporaire.
13. "Assignment employé de réserve" désigne et comprend la somme maximale de sept heures trente minutes (7h30) travaillées à l'intérieur d'une période d'amplitude allant jusqu'à douze heures quarante-cinq minutes (12h45) du lundi au vendredi et de neuf heures trente minutes (9h30) les samedis et dimanches et lors des congés statutaires sauf le lundi de Pâques, le vendredi Saint et l'Action de Grâce où un employé de réserve doit être disponible pour exécuter, selon son ancienneté, son affectation.
14. "Équipe" de jour comprend toutes les assignments incluant celles des employés de réserve débutant entre quatre heures (4h00) et onze heures cinquante-neuf minutes (11h59) inclusivement mais ne se terminant pas plus tard que vingt heures trente minutes (20h30) et l'équipe de soir comprend toutes les assignments incluant celles des employés de réserve débutant entre douze heures (12h00) et trois heures cinquante-neuf minutes (3h59) inclusivement.
15. "Heures normales" désigne les heures pendant lesquelles un employé de réserve doit être en disponibilité chaque jour pour exécuter toute affectation telle que définie au présent article et constitue également l'affectation d'un employé régulièrement assigné à un guide hebdomadaire tel que défini au présent article.
16. "L'amplitude": désigne la durée totale de temps écoulé entre le début et la fin de la journée régulière de travail.
17. "Jour ouvrable": jour de la semaine durant lequel un employé s'adonne normalement au travail sauf autrement prévu dans la convention collective.
18. "Étape de travail": partie d'une assignment qui ne comporte aucune interruption.
19. "Éligibilité" ou "éligible": état d'un employé s'étant qualifié pour accomplir, selon son ancienneté, tout travail rémunéré au taux de temps supplémentaire, et n'interférant pas avec son assignment régulière.
20. "Disponibilité" ou "disponible": état d'un employé qui est présent sur les lieux de distribution de travail.
21. "Battement": temps d'arrêt prévu selon l'horaire au bout des lignes.

2.02 (suite)

22. "Lieux de distribution de travail":
 - Garage Longueuil
 - Terminus Longueuil
 - Garage St-Hubert

23. Autres lieux de distribution de travail pour les employés de réserve :
 - Terminus Centre-ville
 - Terminus Brossard-Chevrier
 - Terminus Brossard-Panama

24. Salaire hebdomadaire: taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail conformément à la garantie quotidienne de huit (8) heures de travail.

25. Rémunération: taux horaire de base incluant les primes et excluant le temps supplémentaire.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur possède le droit de gérer, de développer et d'opérer ses établissements, ses machines et ses équipements, de diriger son personnel et conduire son entreprise et ce, conformément aux obligations de la présente convention.
- 3.02 Les droits de la Direction sont sujets à la procédure de règlement des griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent en mesure disciplinaire et/ou s'ils sont utilisés de façon discriminatoire. De plus, l'employeur s'engage à appliquer la convention collective uniformément, indépendamment des différents centres d'opérations.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

- 4.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif pour les employés couverts par le certificat d'accréditation.
- 4.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.
- 4.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre quiconque à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit.
- 4.04 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement (sexuel, psychologique ou autres). À cet effet, les parties se rencontreront pour discuter de tout problème relatif au harcèlement et prendront les mesures nécessaires pour inciter à la prévention d'un tel harcèlement.

ARTICLE 5 - JURIDICTION

5.01. La présente convention collective s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 Le syndicat désigne un adjoint aux griefs pour assister le directeur aux griefs à la préparation et la présentation de griefs aux représentants de l'employeur conformément à la procédure de règlement de griefs. L'adjoint aux griefs est libéré deux (2) jours semaine sans perte de salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement.
- 6.02 Seuls les employés couverts par la présente convention seront éligibles à agir comme représentants autorisés du syndicat.
- 6.03 L'employeur convient de reconnaître les représentants autorisés élus à ce poste ainsi que leurs substituts lors d'absence par maladie ou accident de travail ou vacances des représentants autorisés.
- 6.04 Le syndicat avisera l'employeur par écrit, dans un délai raisonnable, des noms des représentants autorisés, de leurs substituts et de tout changement qui pourrait se produire parmi eux. À défaut de quoi, l'employeur ne sera pas tenu de les reconnaître comme tels.
- 6.05 Tout représentant syndical pourra utiliser un local désigné par l'employeur afin de recevoir en consultation certains employés pour fins d'enquête en cas de griefs.
- 6.06 L'employeur convient que l'employé élu comme président du syndicat ainsi que celui désigné comme directeur aux griefs soient libérés sans perte de salaire pour toute la durée du terme d'office. Ledit salaire est établi sur la base **68 297,58 \$** pour le président et le directeur aux griefs **à compter de la date de la signature de la convention collective**. Ces employés continuent d'accumuler leur ancienneté et bénéficient de tous les bénéfices et avantages prévus aux articles 8, 14.04, 31, 36, 37 et 38 ainsi que l'assurance long terme prévue à la présente convention.

De plus, le président et le directeur aux griefs recevront un paiement supplémentaire pour les congés statutaires spécifiés à l'article 31.01, équivalent à un montant de 8 heures à taux simple.

Le salaire du président et du directeur aux griefs est augmenté d'un montant équivalent aux augmentations prévues à la présente convention collective.

À la fin du terme d'office s'ils ne sont pas réélus ou désignés, ou lors de démission à l'intérieur d'une liste, ces employés reviennent à titre d'employés de réserve jusqu'au début des listes suivantes.

6.06 (suite)

Pendant la durée du terme d'office, ceux-ci ne peuvent effectuer quelque choix que ce soit au moment du choix aux listes.

6.07 Le président du syndicat peut libérer, aux frais du syndicat, un ou des officiers pour une ou des périodes de liste. Si tel est le cas, il doit aviser par écrit le chef exploitation, répartition et logistique une semaine avant le début de la fabrication de la liste de convocations. Les officiers ainsi libérés participent au choix aux listes pour la détermination de leur salaire seulement.

6.08 Le représentant à la Santé et Sécurité au travail nommé pour le centre de St-Hubert et le représentant à la Santé et Sécurité au travail nommé pour le centre de Longueuil sont libérés à raison de deux (2) jours semaine chacun, sans perte de salaire, incluant les primes sauf la prime de déplacement, pour remplir leurs obligations conformément aux dispositions de l'article 16.03 paragraphe B) 2.

6.09 L'employé appelé à exercer une fonction syndicale à plein temps pour le S.C.F.P. peut bénéficier du régime de retraite en vigueur à la condition que cet employé paie mensuellement en entier la prime (portion employeur - employé) pour sa caisse de retraite. De plus, tel employé continuera d'accumuler son ancienneté et ce dernier pourra l'utiliser dès son retour conformément aux dispositions de la présente convention, sous réserve qu'il soit encore en mesure de remplir sa fonction de chauffeur dont la preuve incombe à l'employeur.

6.10 L'employeur libère sans perte de salaire, incluant les primes sauf la prime de déplacement, trois (3) employés désignés par le syndicat aux fins d'assister au nom des employés, à toutes les étapes de négociation, de conciliation, de médiation, etc.. de la convention collective.

6.11 L'employeur convient de libérer après en avoir été avisé avant midi, autant que possible, la veille par le syndicat, un maximum de cinq (5) employés requis pour des activités syndicales connexes à l'application de la convention collective. La rémunération de tels employés est aux frais du syndicat.

6.12 Les représentants autorisés du syndicat au nombre maximal de trois (3) peuvent, après avoir demandé la permission à l'employeur selon l'annexe "C", normalement dans un délai de trois (3) jours ouvrables, être libérés de leur travail pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux ou à des stages d'étude. Le total de ces jours d'absence payés ne doit pas dépasser dix-huit (18) jours ouvrables par année, payés à raison du salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement de l'employé et ce, pour les trois (3) représentants.

Après épuisement de cette banque, un représentant autorisé du syndicat pourra, après avoir obtenu la permission de l'employeur selon l'annexe "C", être libéré de son travail et ce, aux frais du syndicat. L'employeur ne pourra refuser cette permission sans motif valable aux fins du présent paragraphe.

Le solde des jours non utilisés au cours d'une année donnée peut être reporté à l'année subséquente.

6.13 Les représentants autorisés du syndicat peuvent, après avoir demandé la permission à l'employeur selon l'annexe "C", normalement dans un délai de trois (3) jours ouvrables, être libérés de leur travail pour participer aux formations de délégués sociaux. Le total de ces jours d'absence ne doit pas dépasser douze (12) jours ouvrables par année, payés à raison du salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement.

6.14 En aucun temps, il ne pourra y avoir plus de dix (10) employés libérés incluant le président et le directeur aux griefs sauf pour les conseils syndicaux ou le nombre pourra être porté à douze (12). Il est entendu qu'il n'y aura pas plus de douze (12) conseils syndicaux par année.

Durant les vacances du Président du syndicat ou du Directeur aux griefs, l'employé qui le remplace n'est pas inclus dans le nombre de 10 prévu à cet article.

Le Président et le Directeur aux griefs aviseront la répartition au moins une (1) journée avant le début de leurs vacances. Le nombre de semaines de vacances applicable est celui prévu aux dispositions de l'article 35 de la présente convention collective.

ARTICLE 7 - RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 Tout employé qui, dans les soixante (60) jours précédant l'expiration de la convention collective antérieure, était membre en règle du syndicat ou qui l'est devenu depuis, devra, comme condition d'emploi, demeurer membre en règle du syndicat pendant toute la durée de la présente convention.
- 7.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes, dès sa période d'entraînement terminée, comme condition d'emploi présentera à l'employeur une cession de créance convenable sur une formule fournie par le syndicat, le tout signé par l'employé autorisant l'employeur à déduire sur son salaire la somme équivalente au droit d'entrée fixé par le syndicat. De plus, cette autorisation permet à l'employeur de retenir hebdomadairement le montant de la cotisation syndicale.
- 7.03 a) L'employeur convient que toutes les sommes ainsi déduites seront remises au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant, au secrétaire-trésorier du syndicat local, avec les noms des employés et le montant qui leur a été déduit. Les déductions se feront sur la paie de chaque semaine.
- b) Les mentions suivantes devront être faites:
1. nouvel employé;
 2. toute raison de non déduction.
- 7.04 Pour les fins d'application des dispositions de cet article, l'employeur s'engage à faire signer à l'employé concerné la formule de retenue syndicale apparaissant à l'annexe "B" des présentes et à en transmettre une (1) copie au secrétaire-trésorier du syndicat local.
- 7.05 L'employeur ne peut être tenu responsable que des déductions effectivement perçues en faveur du syndicat et celui-ci convient d'indemniser l'employeur et de se porter garant de toute réclamation que pourrait faire un employé au sujet des sommes déduites de sa rémunération conformément aux présentes.

- 7.06 L'employeur ne sera pas tenu de congédier ou de refuser d'embaucher un employé en raison de son expulsion du syndicat ou du refus du syndicat d'accepter son adhésion comme membre, pour quelque raison autre que le fait de refuser de payer la cotisation syndicale.
- 7.07 L'employeur met sans frais à la disposition du syndicat un local à l'intérieur de chaque centre d'opération incluant le métro Longueuil. Ce local, lors du futur réaménagement, devra avoir une grandeur comparable aux autres locaux syndicaux. L'utilisation est de l'exclusivité du syndicat.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

- 8.01 L'employeur reconnaît comme représentant du syndicat, les employés élus à ce poste. Le syndicat fournit à l'employeur la liste des employés élus dans les trente (30) jours de l'élection. Le Comité des griefs a le pouvoir de discuter, de régler au nom d'un employé, d'un ex-employé ou ses ayants droit, tout grief ou mécontentement relatif au salaire et aux conditions de travail intervenu entre ce dernier et l'employeur ou un représentant de l'employeur. Les rencontres avec le ou les supérieurs auront lieu après entente entre les parties.
- 8.02 L'employé qui présente un grief, ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucun supérieur ne doit intervenir dans le but d'inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.
- 8.03
- a) L'employé, accompagné ou non par un représentant autorisé du syndicat, peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur et le syndicat suivent les étapes prévues à l'article suivant.
 - b) Un représentant du syndicat, au nom d'un groupe d'employés, peut, avant de présenter un grief pour ce groupe, discuter du problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur et le syndicat suivent les étapes prévues à l'article suivant.
- 8.04
- a) Première étape
- Le grief que l'employé ou le syndicat au nom d'un ou de plusieurs employés juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au supérieur immédiat dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle mais au plus tard dans les six (6) mois de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
- Dans les dix (10) jours suivant la réception dudit grief, le représentant de l'employeur pourra régler le grief sinon, il rencontrera les représentants autorisés du syndicat pour tenter de solutionner le grief. À la suite de cette rencontre, le représentant de l'employeur aura dix (10) jours pour communiquer sa décision par écrit au syndicat et à l'employé concerné.

8.04 (suite)

b) Deuxième étape

À défaut de réponse dans les délais prévus à l'étape précédente ou si la réponse est jugée non satisfaisante par le syndicat, ce dernier doit soumettre le grief par écrit à la personne responsable désignée par l'employeur à cette fin ou à son représentant autorisé, dans les quinze (15) jours de l'épuisement des délais prévus à l'étape précédente.

La personne responsable désignée par l'employeur à cette fin ou son représentant autorisé communique une réponse écrite au syndicat dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief. Dans ce même délai, la personne responsable désignée par l'employeur à cette fin ou son représentant autorisé peut, s'il le juge nécessaire, convoquer une rencontre avec les représentants autorisés du syndicat. À la suite de cette rencontre, la personne responsable désignée par l'employeur à cette fin ou son représentant autorisé, aura dix (10) jours pour communiquer une réponse écrite au syndicat.

- 8.05 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente entre l'employeur et le syndicat.
- 8.06 Le comité des griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.
- 8.07 Toute entente à laquelle l'employeur et le syndicat en viennent, sera définitive et exécutoire et liera l'employeur, le syndicat et le ou les employés intéressés.
- 8.08 Toute entente découlant du règlement d'un grief sera déterminée dans l'énoncé dudit règlement.
- 8.09 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus dans la convention entraîne la déchéance d'un grief.
- 8.10 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (samedi, dimanche, congés statutaires exceptés).
- 8.11 Une "erreur technique" dans la rédaction d'un grief ne l'invalide pas, sujet aux dispositions de l'article 8.12.

- 8.12 La nature du grief, la correction demandée et la ou les dispositions de la convention qui sont sensées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Il est entendu que toutes autres dispositions de la convention peuvent être invoquées lors de l'arbitrage. Une fois que le grief aura été présenté au supérieur immédiat selon la procédure de règlement des griefs, sa nature ne pourra en être changée.
- 8.13 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.
- 8.14 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avisera par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse, ou à défaut de réponse, de la date où elle aurait dû recevoir une réponse à la dernière étape prévue. À l'intérieur du même délai, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Après ce délai de vingt (20) jours ouvrables, s'il n'y a pas d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail de désigner un arbitre conformément à l'article 100 du Code du Travail.
- 8.15 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera sans délai la date et l'endroit de la première audition.
- 8.16 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et pour les griefs ou mécontentes au sujet des conditions de travail, tous les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 8.17 L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 8.18 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, ainsi que l'employé ou les employés intéressés.

- 8.19 Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat.
- 8.20 Les représentants autorisés du syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat et obtenu sa permission, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, le tout conformément à l'annexe "C" s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps prévue, sans perte de salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement, à l'occasion de:
1. enquête sur un ou des griefs ou mécontentes (un (1) membre du comité des griefs);
 2. participation aux rencontres conjointes de la procédure de règlement des griefs (étape numéro 2), (un (1) membre du comité des griefs);
 3. audition de grief ou de mécontente à l'arbitrage (un (1) membre du comité des griefs). Cependant, tout employé appelé comme témoin à l'arbitrage par le syndicat, sera libéré aux frais du syndicat pour le temps nécessaire à son témoignage;
 4. sauf disposition contraire, les réunions des comités conjoints prévues par la présente convention (maximum trois (3) membres, y compris le président du syndicat ou son remplaçant pendant sa période de vacances ainsi que le directeur aux griefs ou son remplaçant pendant sa période de vacances).
- 8.21 Les parties peuvent, après entente quant aux griefs visés, convenir de demander au Ministre du travail de nommer un médiateur pour tenter de les aider à trouver une solution satisfaisante avant de soumettre le dossier à l'arbitrage.

**ARTICLE 9 - CHANGEMENT TECHNIQUE, TECHNOLOGIQUE ET SÉCURITÉ
D'EMPLOI**

9.01

Les employés ayant accumulés trois (3) années d'ancienneté excluant les maladies et les mises à pied ne seront ni congédiés ni mis à pied et ne subiront de baisse de salaire ou d'heures de travail par suite d'un manque de travail entraînant un surplus de personnel occasionné par une ou des améliorations techniques ou technologiques, ou occasionné par une ou des modifications quelconques dans les structures ou le système administratif ainsi que dans les procédés de travail en vigueur avec l'employeur.

ARTICLE 10 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 10.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technologique dans la structure, dans le système administratif de l'employeur et/ou dans les procédés de travail, l'employeur doit, de concert avec le syndicat tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations et ce, conformément aux dispositions de la convention.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE

11.01 Le syndicat pourra afficher au tableau réservé exclusivement au syndicat et désigné par l'employeur, ses avis de convocation ou autre avis relatif aux activités syndicales.

11.02 a) L'employeur installe et remplace, **lorsqu'il y a mise à jour**, une carte réseau aux endroits suivants:

- Garage Longueuil
- Terminus Longueuil
- Garage St-Hubert
- Terminus Centre-Ville
- Terminus Brossard-Panama

b) L'employeur doit mettre des horaires individuels à la disposition des chauffeurs dans chaque lieu de travail. De plus, l'heure exacte des points de repère est inscrite sur lesdits horaires.

Ces horaires sont disponibles sur les lieux de distribution de travail.

c) L'employeur doit mettre à la disposition des chauffeurs le trajet des circuits dans les lieux de travail.

d) **L'employeur achemine, à la signature de la convention, à l'adresse civique du syndicat une carte réseau et la remplace lorsqu'il y a mise à jour.**

ARTICLE 12 - VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

12.01 Chaque année, à compter du **1^{er} janvier 2010**, l'employeur fournit gratuitement, aux employés régis par la présente, conformément au système ci-après établi, les articles suivants qui composent l'uniforme:

a) Hommes:

Polar	=	52 points
Veston	=	180 points
Pantalon (été)	=	47 points
Pantalon (hiver)	=	50 points
Bermuda	=	40 points
Chemise à manches longues ou courtes	=	19 points
Cravate	=	8 points
Paletot d'hiver avec capuchon amovible et fermeture éclair	=	181 points
Veste à manches courtes ou longues	=	34 points
Chapeau d'hiver (fourrure ou fourrure synthétique)	=	56 points
Bas	=	4 points
Polo	=	29 points
Casquette genre sport	=	6 points
Col cheminot	=	14 points
Coupe-vent	=	147 points
Foulard polar	=	5 points

Certains vêtements portent l'insigne de l'employeur.

b) Femmes:

Jupe	=	46 points
Veston	=	141 points
Pantalon (été)	=	43 points
Pantalon (hiver)	=	47 points
Bermuda	=	37 points
Chemisier à manches longues ou courtes	=	19 points
Cravate	=	8 points
Paletot d'hiver avec capuchon amovible et fermeture éclair	=	181 points
Polar	=	52 points
Veste à manches courtes ou longues	=	34 points
Chapeau d'hiver (fourrure ou fourrure synthétique)	=	56 points
Polo	=	29 points
Coupe vent	=	147 points
Bas	=	4 points
Foulard polar	=	5 points
Col cheminot	=	14 points
Casquette genre sport	=	6 points
Visière	=	10 points

Certains vêtements portent l'insigne de l'employeur.

12.01 (suite)

- c) À compter du **1^{er} janvier 2010**, à sa date anniversaire d'entrée en fonction, chaque employé reçoit **455** points qui lui serviront à acquérir les articles nécessaires de façon à ce qu'il respecte les dispositions de la présente convention collective. Le nombre de points alloués sera ajusté au **1^{er} janvier** chaque année à compter du **1^{er} janvier 2010** selon l'indice des prix à la consommation (IPC Montréal). L'IPC sera calculé sur la moyenne des augmentations des douze (12) derniers mois (du **1^{er} octobre** au **30 septembre** de chaque année).

Les crédits non-utilisés à la fin de chaque année, seront reportés sur l'année suivante, un employé ne pouvant cependant avoir à son crédit plus de 600 points.

Les vêtements d'été, ou identifiés comme tel, soit le polo et le bermuda, devront être portés exclusivement au cours de la période s'étendant du 1^{er} mai au dernier jour de septembre de chaque année. Si l'employé choisit de porter le bermuda, il devra impérativement porter les bas.

Dans l'exercice de ses fonctions, le port des différents articles qui composent l'uniforme est obligatoire, et celui-ci doit être propre et en bon état. Aucune autre pièce d'uniforme ou vêtement ne sera toléré. Le port de la cravate et de la casquette est facultatif.

Le matériel utilisé pour la confection des différents articles est celui utilisé au cours de l'année 2002, à moins qu'il ne soit raisonnablement impossible pour l'employeur de se procurer le matériel requis, alors, l'employeur devra remplacer ledit matériel par un matériel de qualité équivalente, accepté par les deux parties.

12.02 Comité de recommandations:

Les parties forment un comité de recommandations constitué de deux (2) représentants désignés par chacune d'entre elles pour étudier et formuler des recommandations relativement aux modifications que l'employeur pourrait apporter à la liste des vêtements, aux uniformes ou au matériel utilisé pour les confectionner. Ce comité peut également être saisi des plaintes que le syndicat aurait à soumettre relativement aux uniformes. Après étude, le comité transmet ses recommandations à l'employeur.

Les membres du comité sont libérés sans perte de salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement conformément aux dispositions de l'article 6.

12.03 La distribution des vêtements se fait une (1) fois l'an vers la date d'anniversaire d'entrée en fonction de chaque employé. Environ deux (2) mois avant sa date d'anniversaire, l'employé est invité à se présenter au magasin pour la prise des mesures et pour le choix des articles. Si les articles sont disponibles, ils lui sont remis. Dans le cas contraire, l'employé doit se présenter à nouveau dès que les articles sont disponibles.

À compter de son troisième (3ième) déplacement, tout employé qui doit se présenter sur convocation au magasin reçoit une allocation équivalente à deux heures (2h00) au taux horaire de base.

12.04 Si une pièce de l'uniforme est endommagée dans l'exécution des fonctions d'un employé, l'employeur la lui répare ou la remplace.

Toutefois à l'occasion d'un sinistre à la résidence principale de l'employé, l'employeur permettra à l'employé de renouveler immédiatement ses pièces de vêtements perdues jusqu'à concurrence de 800 points et l'employé doit rembourser l'employeur avec la somme reçue des assureurs.

12.05 Lorsqu'un employé cesse d'agir comme chauffeur, il conserve son uniforme et ses crédits pour l'obtention de vêtements sont radiés.

12.06 Tout nouvel employé reçoit un uniforme complet lors de son embauche. Il a accès au système de points, établi précédemment, douze (12) mois après la date de son embauche. L'uniforme qui lui sera fourni, compte:

a) Hommes

- (1) veston
- (3) pantalons (été ou hiver, au choix) ou (2) pantalons et (1) bermuda
- (8) chemises à manches longues ou courtes, polos ou cols cheminots, au choix.
- (4) cravates ou boucles
- (1) polar
- (1) paletot d'hiver avec capuchon amovible et fermeture éclair
- (1) veste à manches courtes ou longues
- (1) chapeau d'hiver (fourrure ou fourrure synthétique)
- (3) paires de bas si l'employé prend le bermuda
- (1) casquette genre sport

12.06 (suite)

b) Femmes

- (1) veston
- (3) pantalons (été ou hiver, au choix ou jupes, ou (2) pantalons ou jupes et (1) bermuda au choix
- (8) chemisiers à manches longues ou courtes, polos ou cols cheminots, au choix
- (4) cravates ou foulards
- (1) polar
- (1) paletot d'hiver avec capuchon amovible et fermeture éclair
- (1) veste à manches courtes ou longues
- (1) chapeau d'hiver (fourrure ou fourrure synthétique)
- (3) paires de bas si l'employé prend le bermuda
- (1) casquette genre sport

12.07

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 12.03 sur demande écrite du chauffeur, l'employeur fera parvenir audit chauffeur, les articles et/ou pièces manquants qui ne nécessitent pas d'essayage.

Dans ce cas, aucune allocation de déplacement ne sera payée à l'employé. Le fait pour un chauffeur, de faire une demande écrite, ne doit pas être interprété comme étant une acceptation finale des différents articles et/ou pièces. Cependant le chauffeur devra faire connaître à l'employeur dans un délai raisonnable les réclamations le cas échéant.

12.08

Le comité a aussi le mandat, d'étudier et d'instaurer un système de pénalité le cas échéant si le fournisseur accuse un retard de plus de deux (2) mois dans la livraison des pièces de vêtements. Les montants de la pénalité reçus du fournisseur, moins les frais d'administration seront distribués aux chauffeurs ayant subi ledit retard quant au délai de livraison de leur(s) pièce(s) de vêtement(s).

ARTICLE 13 - DROITS ACQUIS

- 13.01 En l'absence d'une stipulation expresse dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation. Toute coutume ayant trait aux conditions de travail et qui n'est pas modifiée par ce contrat doit continuer sans changement sauf entente contraire entre les parties.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 En dehors des heures de travail d'un employé, sur autorisation du directeur des ressources humaines ou de son représentant, l'employé, accompagné ou non d'un représentant du syndicat, peut consulter son dossier personnel durant les heures de bureau selon les modalités suivantes:
1. L'employé ou son représentant syndical qui désire consulter l'ensemble de son dossier en une étape, pourra en faire la demande par écrit. Dans ce cas, un représentant de la Direction des Ressources humaines prendra les dispositions nécessaires afin de rassembler les différentes composantes du dossier et fixera un rendez-vous au centre administratif de Longueuil avec l'employé ou son représentant syndical dans les vingt jours de la réception de la demande. Si la consultation est requise dans un court délai, les parties se rencontreront dès que possible.
 2. Comme l'accès aux informations contenues au dossier médical est limité, la consultation de ce dossier doit se faire obligatoirement au bureau médical en présence d'un représentant autorisé. Lorsque la demande de consultation inclut le dossier médical, celle-ci pourra se tenir la même journée, mais en deux étapes.
- 14.02
- a) Dans le cas où un employé est convoqué pour raison disciplinaire en dehors de ses heures de travail, l'employé sera rémunéré avec un minimum de deux (2) heures au taux horaire de base, pour le temps passé en entrevue.

Malgré ce qui est stipulé plus haut, aucun employé n'est tenu de se présenter lorsque en congé hebdomadaire ou en vacances annuelles.
 - b) L'employé ainsi convoqué en aura été informé au préalable par un avis écrit comportant l'heure, la date, l'endroit, la ou les raisons invoquées. L'avis écrit envoyé à l'employé le sera dans un délai de vingt-quatre (24) heures avant la date de convocation, copie de cet avis écrit est envoyée dans les mêmes délais au syndicat.
 - c) Lors de la rencontre, l'employé concerné doit être accompagné d'un représentant syndical. La libération du représentant syndical est aux frais de l'employeur s'il n'est pas déjà libéré en vertu de d'autres dispositions de la convention collective. Le tout sujet aux limites déjà prévues à l'article 6 de la convention collective.

14.02 (suite)

- d) L'employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical à l'occasion d'une rencontre de nature administrative précédée d'un avis de convocation. Le paiement de l'employé à cette occasion est soumis aux dispositions de l'article 14.02, paragraphe a).

D'autre part, aux fins de procédure, un congédiement de nature administrative est traité de la façon prévue pour une mesure disciplinaire.

14.03 Dans le cas où la conduite d'un employé est sujette à une mesure disciplinaire, la procédure suivante s'applique:

- a) L'employeur peut faire parvenir à l'employé un avis écrit d'infraction dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de la prise de connaissance par l'employeur de l'infraction commise. Cet avis n'est pas une mesure disciplinaire. L'employé peut faire parvenir ses commentaires à l'employeur concernant cette infraction.
- b) L'employeur fait parvenir à l'employé un avis de mesure disciplinaire dans les trente (30) jours ouvrables de la date de la prise de connaissance par l'employeur de l'infraction ou de la date de l'avis mentionné au paragraphe a). Cet avis indique les raisons de la mesure disciplinaire et copie de cet avis est remise simultanément au comité des griefs du syndicat.
- c) Dans le cas d'une mesure disciplinaire imposée sur le champ, les provisions du paragraphe b) s'appliquent à partir de la date de la mesure disciplinaire. Nulle mesure disciplinaire ne peut être imposée à l'employé que pour cause juste et suffisante compte tenu de toutes les circonstances. La preuve incombe à l'employeur.
- d) À l'arbitrage, l'employeur ne pourra invoquer contre un employé que les offenses qui auront donné lieu à un avis de mesure disciplinaire dûment remis à l'employé, conformément aux paragraphes précédents.

14.04 Les avis et mesures disciplinaires ou plaintes relatifs à des offenses datant de douze (12) mois et plus, excluant le congé sans solde d'une période de listes et plus, ne peuvent être utilisés en arbitrage et sont retirés du dossier de l'employé, de même que tout rapport disciplinaire et/ou plainte concernant ces offenses à moins qu'il y ait eu offense similaire durant cette période.

14.05 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

14.06 Dans les cas mentionnés au présent article, la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 15 - CONTRATS FORFAITAIRES

- 15.01
- a) Les autobus de l'employeur ainsi que tout autobus loué, assignés de façon permanente à des services opérés par l'employeur, seront conduits par des employés couverts par la présente convention.
 - b) Tout autobus loué autre que ceux appartenant à l'employeur, assigné d'une façon permanente ou non à un service opéré par l'employeur, devra inclure un employé agissant comme chauffeur ou pilote lorsqu'un membre de l'unité d'accréditation est disponible, soit en congé ou non.
 - c) Si l'employeur vient à posséder suffisamment d'autobus pour pouvoir dépanner une autre entreprise de transport urbain qui opère hors du territoire de l'employeur, il pourra le faire après consultation avec le syndicat. Cette décision de l'employeur ne doit pas causer de mise à pied.
- 15.02
- Sauf dans les cas prévus à l'article 15.01 paragraphe c), lors de la location de véhicule à une compagnie étrangère, l'employeur doit fournir un chauffeur qui sera rémunéré au taux applicable selon la présente convention pour tout le temps passé au service de ladite compagnie. À son retour, le chauffeur prendra une période de repos de neuf (9) heures après laquelle il se rapportera à son équipe régulière ou à son assignation et demeurera en disponibilité pour une période de sept heures trente minutes (7h30) à moins que cette période n'intervienne avec sa prochaine période de repos. Alors, à l'heure du début de sa prochaine période de repos, l'employé sera libéré.
- 15.03
- Sauf pour fins d'entraînement des nouveaux employés, des cas d'urgence et des pannes mécaniques, les personnes non régies par la présente convention collective ne doivent pas exécuter du travail normalement fait par les employés régis par la présente convention.
- 15.04
- a) L'employeur s'engage à n'accorder aucun sous-contrat ou contrat forfaitaire pendant la durée de la présente convention ayant pour effet de faire exécuter du travail présentement fait par des employés couverts par la présente convention ou ayant pour effet de réduire le nombre d'employés.
 - b) Le comité horaires et assignations, prévu à l'article 24.15, a de plus pour mandat d'analyser et comparer la rentabilité et la performance des services actuels de taxi collectif et transport des personnes handicapées en regard des coûts que devraient encourir l'employeur pour opérer ces services.

ARTICLE 16 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

16.01 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés dans leur travail.

16.02 Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé et il coopérera pour que les employés obéissent aux directives et aux règlements qui peuvent être émis aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

16.03 A) Comité paritaire de santé et de la sécurité

1. Juridiction

Les parties conviennent de former un Comité paritaire de santé et de sécurité qui a juridiction sur tous les sujets relatifs à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique ayant un effet direct ou indirect sur les employés couverts par cette convention.

2. Composition du Comité

Le Comité paritaire de santé et de sécurité est composé de quatre(4) membres, dont deux (2) sont désignés par le syndicat, section locale 3333, S.C.F.P. et deux (2) sont désignés par l'employeur.

3. Fréquence des réunions

Le Comité paritaire se réunit une (1) fois par mois, ou sur demande d'une des parties en cas d'urgence.

4. Procès-verbaux

Le Comité paritaire tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une (1) copie. Ces procès-verbaux doivent être affichés dans les centres d'opération sur les panneaux prévus à cet effet.

5. Expertise

Le Comité paritaire peut s'adjoindre, s'il le juge nécessaire, des experts dans les différents domaines couverts par ses fonctions. Les frais encourus par ceux-ci sont aux frais de l'employeur.

16.03 (suite)

6. Réunions

Les réunions du Comité paritaire se tiennent durant les heures de travail, à moins que le Comité paritaire en décide autrement.

7. Vote

L'ensemble des représentants du syndicat, section locale 3333 SCFP, et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du Comité paritaire.

8. Rémunération

Les représentants du syndicat, section locale 3333 SCFP, qui participent aux réunions ou aux travaux du Comité paritaire sont libérés sans perte de salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement conformément aux dispositions de l'article 6.07 de la présente convention collective.

9. Fonctions

Le Comité paritaire a pour fonctions:

- a) d'examiner les affaires reliées à la santé et la sécurité des employés régis par la présente convention;
- b) de veiller à l'observance des lois et règlements régissant la santé et la sécurité au travail des employés régis par la présente convention;
- c) de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux lois et règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des employés;
- d) de recevoir les suggestions et les plaintes des employés, du syndicat, section locale 3333 et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- e) d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail applicables soit à l'ensemble des employés, soit à des catégories particulières à ceux-ci;

16.03 (suite)

- f) de coordonner les activités dans le cadre du programme d'identification et d'évaluation des risques reliés au poste de travail et au travail exécuté par les employés, de même qu'à l'identification des contaminants et de matières dangereuses dans les postes ou les lieux de travail;
- g) de faire des recommandations à l'employeur et à la CSST sur les éléments du programme de prévention s'il y a lieu;
- h) de transmettre à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) les informations que celle-ci requiert;
- i) de recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et l'employeur, en vertu du paragraphe 10;
- j) de recevoir copie des avis d'accident et/ou d'incident de quelque nature et enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle.

10. Documentation

L'employeur met à la disposition du Comité paritaire de santé et de sécurité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

11. Procédure de désaccord

En cas de désaccord au sein du Comité paritaire de santé et de sécurité quant aux décisions qu'il doit prendre relativement aux alinéas c) et e) du paragraphe 9, les membres représentant le syndicat, section locale 3333 SCFP, adressent par écrit leur position aux membres représentants l'employeur et ces derniers sont tenus d'y répondre par écrit dans les trente (30) jours de calendrier en expliquant les points de désaccord.

S'il y a toujours désaccord, le litige peut être soumis par l'une ou l'autre partie à un comité formé de la façon suivante:

1. Chaque partie désigne alors son représentant et les deux (2) représentants nommés s'entendent sur le choix d'un troisième (3ième) membre qui agira comme président du comité. À défaut d'entente sur le choix du président, le Ministre du travail sera prié de le désigner d'office.

16.03 (suite)

2. Le comité a juridiction pour faire des recommandations seulement.
3. Chaque partie assume les frais et honoraires du représentant qu'il a désigné; les autres frais et honoraires sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat, section locale 3333 SCFP.
4. L'article 18.02 s'applique aux employés convoqués comme témoin.

12 Règles de fonctionnement du Comité paritaire

Le Comité paritaire de santé et de sécurité a comme règles de fonctionnement ce qui suit:

1. L'ensemble des représentants du syndicat, section locale 3333 SCFP et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du Comité.
2. Le Comité paritaire désigne deux (2) co-présidents parmi ses membres: l'un représente le syndicat, section locale 3333 SCFP et est choisi par les membres qui le représentent au sein du Comité; l'autre représente l'employeur et est choisi par les représentants de l'employeur au sein du Comité.
3. Les réunions du Comité paritaire sont présidées en alternance par chacun des co-présidents. Le Comité détermine celui des co-présidents qui préside la première réunion. En cas de désaccord, celui-ci est déterminé par tirage au sort.
4. En cas d'absence du co-président qui devait présider une réunion, l'autre membre représentant la même partie que le co-président absent préside la réunion.
5. Toute vacance à la co-présidence du Comité est comblée conformément à l'article 16.03, paragraphe 12 alinéa 2. au plus tard à la réunion régulière qui suit l'avis remis au Comité.
6. L'avis de convocation à une réunion est transmis aux membres du Comité paritaire par celui des co-présidents qui doit présider la réunion. Cet avis de convocation doit faire mention de points prévus à l'ordre du jour.

7. Tout membre du comité peut proposer des points additionnels à l'ordre du jour au début de la réunion. Ces points sont pris en considération au cours de la réunion s'il y a accord entre les deux (2) parties.
 8. Une réunion ne peut être tenue que si au moins un (1) membre qui représente le syndicat, section locale 3333 SCFP, et au moins un (1) membre représentant l'employeur au sein du Comité paritaire y prennent part.
 9. À chacune des réunions le Comité doit adopter le procès-verbal de sa réunion précédente. Les procès-verbaux doivent être consignés dans un registre prévu à cette fin et conservés dans un endroit déterminé par le Comité.
 10. Sur accord des deux (2) parties, une réunion du Comité paritaire peut être élargie aux autres unités syndicales. Une telle réunion devient alors uniquement consultative.
13. Rapport annuel d'activités

Le Comité paritaire doit faire parvenir avant le 31 janvier de chaque année un rapport annuel d'activités aux parties. Ce rapport couvre la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente et contient les informations suivantes:

- a) le nombre d'employés représentés par le Comité paritaire;
- b) la fréquence des réunions et le taux de participation à ces réunions;
- c) les modifications apportées au programme de prévention suite aux recommandations émises;
- d) le nombre et la nature des plaintes reçues;
- e) le nombre d'enquêtes effectuées;
- f) le titre et la nature des dossiers débutés ou terminés, en cours ou en suspens.

16.03 (suite)

B) Le représentant à la prévention

1. Fonctions

Le représentant à la prévention a pour fonctions:

- a) participer aux enquêtes paritaires déterminées par le Comité paritaire;
- b) participer aux inspections paritaires de sécurité déterminées par le Comité paritaire;
- c) faire l'inspection des lieux de travail;
- d) assister aux analyses du milieu de travail effectuées par la Section santé et sécurité du travail de même qu'aux inspections et enquêtes effectuées par tout organisme gouvernemental ou privé. Une (1) copie des rapports de ces analyses, enquêtes et inspections est remise aux membres du Comité paritaire;
- e) intervenir, conformément à la Loi, lorsqu'un **employé** exerce son droit de refus reconnu par la loi;
- f) participer à toute autre activité déterminée par le Comité paritaire.

2. Rémunération

Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention collective.

3. Mesure disciplinaire

L'employeur ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si une fonction a été exercée de façon abusive.

16.03 (suite)

C) Loi sur la santé et la sécurité du travail

Advenant que l'une ou l'autre des dispositions du présent article devienne couverte par quelque loi de l'assemblée nationale en matière de santé et de sécurité du travail, elle deviendra caduque dès la mise en application de ladite loi à l'égard des employés.

D) Aucun **employé** ne subit de perte de salaire, de mise à pied, de bénéfices édictés en vertu de la convention collective suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspections gouvernementaux ou de tout autre organisme pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité du travail.

16.04 Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

16.05 L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 16.04 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

16.06 Il est convenu que l'employeur met en vigueur un formulaire nommé "Relevé de situation". Ce formulaire développé par l'employeur est mis en vigueur après consultation du comité paritaire de santé et sécurité.

16.07 Il est convenu que l'employeur met en place un comité "Autobus" chargé d'effectuer des recommandations concernant la priorisation des modifications à faire sur les autobus. L'employeur s'engage à fournir au comité toutes les informations pertinentes sur l'état de l'avancement du travail effectué.

ARTICLE 17 - CORRESPONDANCE

- 17.01 Sauf dans les cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'employeur et le syndicat doivent être adressées au président du syndicat.
- 17.02 Les employés ont la responsabilité d'aviser immédiatement l'employeur lorsqu'ils changent d'adresse. À défaut de ce faire, l'employeur ne sera pas responsable du fait qu'un employé n'aurait pas reçu de correspondance.
- 17.03 L'employeur doit fournir au syndicat au plus tard le ou vers le 15 janvier **et le ou vers le 15 juillet** de chaque année, les listes (matricules et alphabétique) complètes et exactes des noms, matricules, adresses, numéros de téléphone, date d'entrée, ancienneté générale, ancienneté de chauffeur, de chaque employé couvert par la présente convention collective, et faire parvenir tout ajustement ou correction qui y sont apportés ou sur demande du syndicat.
- 17.04 L'employeur doit faire parvenir simultanément copie au syndicat de tout document, correspondance adressée à un employé couvert par la présente convention collective, ainsi que tout document de distribution de travail.

ARTICLE 18 - COMPARUTION EN COUR DE JUSTICE

- 18.01 Lorsqu'un employé est assigné pendant sa période de vacances ou en congé hebdomadaire, à témoigner pour l'employeur devant une cour de justice, il a droit, pour une assignation durant ses vacances à huit (8) heures payées à temps et demi, et pour une assignation durant un congé hebdomadaire à un minimum de quatre (4) heures à temps et demi, ainsi que les frais de transport et de repas alloués, moins les montants **des honoraires auxquels il a droit**. Si l'employé le désire, il peut, lorsqu'il s'agit d'un jour de congé, prendre une autre journée de congé à son choix dans les sept (7) jours qui suivent (sans solde).
- 18.02 Tout employé qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cour de justice ou à une enquête pour témoigner pour l'employeur est remboursé de toutes pertes de salaire et les dépenses occasionnées par sa comparution sont aux frais de l'employeur, en tenant compte des montants à être perçus de la cour.
- Les dispositions prévues au paragraphe précédent s'appliquent également dans le cas où l'employé est appelé à comparaître en cour comme témoin de faits dont il a eu connaissance alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions.
- L'employé devant comparaître comme témoin pour l'employeur à l'extérieur de ses heures de travail durant une journée n'étant pas un congé hebdomadaire ou une journée de vacances, cet employé sera rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) du taux horaire de base, minimum quatre (4) heures par journée de présence.
- 18.03 L'employé qui aura été acquitté d'une infraction au règlement de la circulation, alors qu'il était à la conduite de son autobus, sera remboursé à son taux horaire de base pour le nombre d'heures comprises dans ses jours de travail pendant lesquelles sa présence aura été requise à la cour.
- 18.04 L'employeur s'engage à assumer, à ses frais, la défense d'un employé poursuivi devant les tribunaux, à l'exception d'un tribunal d'arbitrage, à la suite d'actes légitimes qu'il a posés dans l'exercice de ses fonctions.

18.05 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même n'est pas impliqué, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur continue à lui verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire, mais l'employé rembourse à l'employeur le montant des honoraires **auxquels il a droit** pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

L'employé ne doit pas accomplir de travail le jour de cette comparution, à compter de la première (1^{ère}) prise de service jusqu'à la première (1^{ère}) prise de service le lendemain. Toutefois, tout travail commencé la veille de la journée de la comparution qui se poursuit le jour de ladite comparution doit être accompli par l'employé.

18.06 Lorsqu'un employé est victime d'accident de la circulation ou d'un acte criminel au cours de l'exécution de ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé, l'employeur lui rembourse les pertes et dommages matériels subis aux conditions suivantes:

1. que le ou les biens pour lequel (lesquels) l'employé réclame d'être indemnisé(s) soient des objets nécessaires à l'exécution de ses fonctions; et
2. que l'employé, dès la première (1^{ère}) occasion, fasse part aux autorités des pertes et dommages subis; et
3. que l'employé fournisse une preuve satisfaisante des pertes ou dommages subis.

Cependant et nonobstant toute disposition contraire, il est convenu que toute réclamation ne peut excéder la somme de trois cents dollars (300.00\$) et que l'employeur ne peut être tenu responsable pour plus que cette dite somme.

Si l'employé doit s'absenter à cause de l'un des événements ci-haut décrit pour procéder au remplacement de ses verres correcteurs ou de son permis de conduire, l'employeur maintient sa rémunération pendant le temps nécessaire pour ledit remplacement sans que cette période n'excède deux (2) jours.

ARTICLE 19 - RAPPORT D'ACCIDENT OU D'INCIDENT

19.01 L'employé directement impliqué dans un accident ou un incident pendant qu'il est en service est obligé de remplir dans les plus brefs délais un rapport d'accident ou d'incident. L'employé de l'employeur en devoir ou non qui est témoin d'un accident ou d'un incident dans ou près d'un véhicule de l'employeur ou sur ou près de la propriété de l'employeur doit remplir, le plus tôt possible, un rapport d'accident ou d'incident, mais dans un délai maximum de vingt-quatre (24) heures.

L'employé dont un congé hebdomadaire interfère avec le délai de vingt-quatre (24) heures bénéficie d'un surplus de vingt-quatre (24) heures afin de compléter son rapport d'accident ou d'incident. L'employeur doit fournir au syndicat copie de tout rapport d'accident ou d'incident dans un délai de vingt-quatre (24) heures de la réception dudit document.

19.02 Dès que l'employé concerné aura remis dans les délais prescrits un rapport complet et approuvé par le responsable des réclamations ou de son représentant, il recevra une allocation équivalent à une demi-heure (1/2) au taux horaire de base. Les formules à cet effet sont disponibles à la répartition et tout rapport d'incident ou d'accident est remis au superviseur de la répartition.

ARTICLE 20 - FUSION, EXPROPRIATION, ACQUISITION

20.01 Dans les cas de fusion, expropriation et acquisition d'une entreprise de transport pourvue de fonctions identiques ou similaires à celles des employés visés par les présentes, l'employeur et le syndicat devront négocier les dispositions concernant le statut de ces employés.

ARTICLE 21 - PROMOTION

- 21.01 L'employé promu à une fonction à l'extérieur de l'unité de négociation n'est pas assujéti aux dispositions de cette convention. Par contre, cet employé aura le privilège de réintégrer son unité de négociation selon les dispositions de la présente.
- 21.02 Tout employé acceptant un poste exclu de l'unité de négociation aura une période de six (6) mois pour revenir dans l'unité à son rang d'ancienneté. **Il est entendu que durant cette période, cet employé occupera un poste régulier.**
- 21.03 Après cette période de six (6) mois de calendrier, si l'employé promu revient comme chauffeur, il revient comme nouvel employé.
- 21.04 L'employeur convient de favoriser l'avancement de ses employés au niveau des postes de direction disponibles à l'intérieur du service du transport. À cet effet, l'employeur offrira aux employés couverts par la présente convention, en priorité sur des candidatures externes, la possibilité d'appliquer sur ces postes de direction disponibles.

ARTICLE 22 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

22.01 Sous réserve de l'article 9.01, en cas de réduction de main-d'oeuvre, les employés sont mis à pied, sur avis écrit, par ordre d'ancienneté générale (date d'entrée) en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté.

Lorsque la date d'entrée de deux (2) employés est la même, la mise à pied s'effectue en fonction des numéros matricules.

22.02 Les noms des employés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel selon le principe énoncé à l'article 22.01. Copie de cette liste est transmise au syndicat.

22.03 Les rappels au travail se font par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé, ou autrement sur accord des parties, et ce dans l'ordre inverse prévu à l'article 22.01.

Les employés doivent se rapporter et accepter de travailler selon l'une des modalités suivantes:

- a) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de convocation; ou
- b) à la date indiquée sur l'avis, s'il y a plus de cinq (5) jours ouvrables entre la date de réception de l'avis et la date indiquée sur l'avis de convocation.

Le non respect par un employé de l'une de ces modalités entraîne la perte des droits d'ancienneté et de son emploi.

22.04 En cas de non respect par l'employeur de la procédure ci-haut décrite, l'employé lésé peut réclamer par voie de grief et d'arbitrage ses droits en vertu de la présente convention.

ARTICLE 23 - ANCIENNETÉ

23.01 Pour fins d'application de la présente convention, les parties reconnaissent l'ancienneté générale et l'ancienneté comme chauffeur des employés telle que définies à l'annexe "A".

Cette liste d'ancienneté sera affichée pour une période de soixante jours (60) suivant la signature de la présente convention. À la fin de cet affichage, la liste d'ancienneté est sans appel excepté dans le cas d'un employé qui s'est objecté à son rang d'ancienneté, **en avisant le chef répartition**, dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage concerné, et tel rang d'ancienneté sera sujet à rajustement, s'il est établi qu'il n'était pas exact.

Par la suite pour la durée de la convention, cette liste sera affichée le 1^{er} octobre **de chaque année et ce jusqu'à la date d'affichage de la liste de convocation du choix aux listes général. Durant cette période, si un employé s'objecte à son rang d'ancienneté il devra en informer le chef répartition. Par la suite, la liste d'ancienneté pourra être modifiée s'il est établie qu'elle n'était pas exacte. À la date d'affichage de la liste de convocation du choix aux listes général, la liste d'ancienneté ne pourra plus être modifiée et ce jusqu'au 1^{er} octobre de l'année suivante.**

23.02 Acquisition

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a terminé sa période d'essai. Lorsque l'employé a ainsi complété sa période d'essai, sa date d'ancienneté est rétroactive au premier jour de la période d'entraînement et son nom sera placé sur la liste compte tenu de l'article 23.01.

23.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son service est considéré terminé dans les cas suivants:

1. S'il quitte volontairement l'employeur ;
2. S'il est congédié pour une cause juste et suffisante, dont la preuve incombe à l'employeur;
3. S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
4. S'il est absent pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pour une période excédant quarante-deux (42) mois;

23.03 (suite)

5. Dans tous les autres cas, sauf les dispositions contraires dans la présente convention, l'ancienneté n'est pas perdue.

23.04

Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, celui-ci doit lui remettre un certificat de service et il doit lui remettre, ou à ses ayants droit s'il est décédé, les sommes qui lui sont dues et ses effets personnels, déduction faite des sommes dues à l'employeur par l'employé dans les douze (12) jours ouvrables suivants. Aussi, l'employeur remettra à tout employé qui en fait la demande une attestation d'emploi en cours d'emploi.

ARTICLE 24 - LISTE GÉNÉRALE ANNUELLE ET PROCÉDURES DE CHOIX

24.01 Sous réserve de l'article 24.02 qui suit, une (1) fois par année à l'occasion du choix de leur travail pour la liste débutant en janvier, les chauffeurs choisissent dans un premier tour, selon leur ordre d'ancienneté, le centre d'opération, leurs jours de congé parmi ceux disponibles ainsi que le guide hebdomadaire auxquels ils veulent être affectés, en comblant obligatoirement par ancienneté le nombre de postes déterminés par l'employeur.

Dans un deuxième tour, ils sont alors appelés à effectuer leur choix de vacances.

24.02 a) A l'occasion de cette liste générale annuelle, le nombre de nouveaux chauffeurs dans l'un ou l'autre des centres d'opération ne doit jamais excéder cinquante pour cent (50%) des effectifs du centre d'opération du début des listes.

b) Toutefois, le chauffeur qui n'a pas droit au centre d'opération de son choix, peut laisser une note au responsable pour exprimer son choix de centre d'opération. Si le départ d'un employé amène l'employeur à embaucher du personnel pour ce centre d'opération, il devra respecter l'option du premier employé qui n'a pas pu exercer son choix. Le nouvel employé comblera le poste devenu vacant. Ces mutations sont limitées à une (1) seule par départ et doivent coïncider avec le début d'une liste.

c) L'employé qui exerce son option, conserve son choix de vacances antérieur.

24.03 Tout nouveau chauffeur devra recevoir la formation requise avant l'entrée en vigueur de la liste générale à moins qu'il ne puisse la recevoir à cause de maladie, accident de travail, vacances ou autres absences prévues à la convention collective, auxquels cas il devra être formé dans les meilleurs délais possibles.

24.04 À moins d'entente avec le syndicat, l'employeur ne peut effectuer de transfert de circuits ou partie de circuits d'un centre d'opération à un autre que lors du choix général aux listes. Cependant, dans des cas exceptionnels, un choix général spécial aux listes peut être tenu.

24.04 (suite)

Toutefois, nonobstant le paragraphe ci-haut, afin de faciliter la planification des besoins opérationnels pour les lignes scolaires, l'employeur peut, à la période d'application du mois d'août, effectuer des transferts de lignes scolaires d'un centre d'opération à l'autre. Ce nombre est limité à un maximum de 10 lignes scolaires.

24.05

Dans l'octroi de l'assignation de tout travail régulier, les employés de chaque centre d'opération doivent choisir leur guide hebdomadaire ainsi que leurs jours de congés parmi ceux disponibles par ordre d'ancienneté et ce, quatre (4) fois par année tel que la pratique établie.

- 1) Les périodes des listes débutent comme suit:
 - a) le premier lundi de janvier;
 - b) le premier lundi d'avril;
 - c) le lundi le plus près du 24 juin;
 - d) le lundi de la dernière semaine complète d'août;
 - e) le premier lundi de novembre

Les employés effectuent leurs choix lors de quatre (4) périodes de choix aux listes, les choix des périodes de listes prévus précédemment en d) et e) étant effectués de façon simultanée et considérés comme un seul choix aux listes. Les périodes de choix doivent être complétées au moins une (1) semaine avant le début des périodes des listes.

L'employeur peut faire effectuer plus d'une sélection de guide par période de listes aux employés.

- 2) Ces dates peuvent être modifiées selon les exigences de l'année scolaire et du début des vacances des chauffeurs au mois de janvier de chaque année; aussi, à l'occasion d'un nouveau service, d'une extension ou d'une modification d'un service existant ou de l'intégration ou de l'expropriation de toute compagnie.
- 3) a) Le travail d'un employé régulièrement assigné doit s'effectuer sans alternance de l'équipe de jour à l'équipe de soir, soit la semaine, le samedi, le dimanche et les jours de fête. Cependant, l'employé ayant choisi d'effectuer du remplacement de vacances doit accepter d'alterner d'une équipe à l'autre s'il n'y a pas d'autre choix et dans ce cas, il est assujéti aux provisions de l'article 28.02 paragraphe b).

24.05 (suite)

- b) Le choix des journées de congé pour les employés se fait selon les jours disponibles établis par l'employeur dans chaque équipe (jour ou soir), en tenant compte de l'ancienneté de chauffeur (matricule) à l'occasion des listes divisionnaires.
 - c) Les journées de congé sont jumelées préalablement au choix aux listes. Les journées de congé sont consécutives, sauf exceptions durant la première et dernière semaine de chaque période de listes.
- 4) Tout changement doit être affiché au moins **sept (7)** jours ouvrables dans toutes les salles de chauffeurs avant l'ouverture des listes avec copie desdits changements au syndicat.
 - 5) Aucun changement ne devra être apporté après l'ouverture du choix aux listes, à moins d'entente écrite entre les parties.

Nonobstant ce qui précède, quand la Direction générale requiert une modification en cours de choix aux listes de cinq (5) minutes ou moins sur l'ensemble de l'assignation du chauffeur, celui-ci est payé selon le principe temps fait temps payé. La modification doit alors être intégrée au prochain choix aux listes.

- 6) Le choix de ces guides hebdomadaires se fait du lundi au vendredi en dehors des heures de travail à l'exception du chauffeur qui est relevé de son assignation, selon un horaire de travail pré-établi de neuf heures à vingt-deux heures (9h00 – 22h00) et convenu avec le syndicat, exclusion faite pour les fériés.
- 7) Cet horaire peut être modifié en cours d'application avec l'accord du syndicat et les employés doivent se présenter selon l'horaire. Si l'employé cédulé ne se présente pas conformément à l'horaire et qu'il n'a pas exprimé de choix, le représentant syndical prévu à l'article 24.08 paragraphe d) doit choisir pour et au nom de l'employé.
- 8) Tout employé appelé aux listes conformément à l'horaire établi ci-haut et exprimant son ou ses choix, selon le cas, reçoit un montant équivalent à une heure et demie (1 1/2) de rémunération au taux horaire de base afin de lui permettre d'exprimer son (ou ses) choix.
- 9) Lorsqu'un employé est transféré dans un autre centre d'opération pour cause de surplus, cet employé a priorité sur toute autre personne pour retourner à son centre d'opération initial lorsqu'une ouverture se crée.

24.06 Avant que les assignations ne soient affichées, deux (2) membres du syndicat du centre d'opération St-Hubert et un (1) membre au centre d'opération Longueuil par période de listes bénéficient d'une (1) journée sans perte de salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement, (total quinze (15) jours par année) afin d'étudier lesdites listes et cette journée est fixée au moins dix (10) jours complets de calendrier avant la date de la signature des guides hebdomadaires. Tous les guides hebdomadaires sont affichés pendant une période minimale de sept (7) jours avant la date de la signature. À cette fin, l'employeur fournit les horaires nécessaires.

Dans le cadre du processus du choix aux listes les documents suivants sont fournis à titre d'information seulement.

- 1) Listes des assignations
- 2) Horaire individuel
- 3) Moyenne de temps travaillé
- 4) Matrice de temps de déplacement
- 5) Grille d'amplitude
- 6) Calcul des guides hebdomadaires
- 7) Grille de vacances
- 8) Grille des absences hebdomadaires
- 9) Liste d'ancienneté
- 10) Liste des employés à l'essai
- 11) Horaire véhicule maître

24.07 Après la vérification prévue à l'article 24.06, soit le lendemain, si le syndicat estime que certaines assignations ne sont pas conformes à la convention collective, il en informe l'employeur qui apportera les corrections nécessaires, s'il y a lieu, avant le début de la procédure de choix aux listes.

En cas de grief, le cas est référé directement à l'arbitrage accéléré, sans pour autant arrêter la mise en application de la procédure de choix aux listes.

- 24.08
- a) La composition et le choix des assignations et des guides hebdomadaires ainsi que les horaires s'y rattachant sont en conformité avec les stipulations du Code de la route.
 - b) Tous les employés doivent choisir leur guide hebdomadaire à chaque période de listes selon la procédure prévue à l'article 24.05.
 - c) Après que le premier employé a choisi son guide hebdomadaire, advenant une erreur de procédure, les listes sont reprises à partir de l'employé où il y a eu erreur.

24.08 (suite)

- d) À l'occasion de chaque période de listes, l'employeur libère, sans perte de salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement, un représentant syndical à l'intérieur de chaque centre d'opération afin de participer à la procédure de choix aux listes.

Dans l'application de l'horaire prévu à l'article 24.05, le représentant syndical et le représentant de l'employeur doivent demeurer sur place pour le temps où s'applique l'horaire.

24.09 L'employé dont l'absence pour quelque raison que ce soit est prévue pour durer plus de la moitié d'une liste ne fera pas de choix de travail auxdites listes.

Avant le début et pendant le choix aux listes, l'employeur remet au syndicat la liste des employés malades avec la date probable de retour au travail tel que défini par le médecin traitant de l'employé ou le cas échéant, tel que défini par l'article 34.04 de la convention collective.

24.10 Si l'employé ainsi absent revient pendant une période de listes, alors qu'il n'avait pas choisi de travail conformément à l'article 24.09 2^{ième} alinéa, il est placé employé de réserve à son rang de matricule et choisira son équipe (jour ou soir) et ses journées de congé, suivant les jours de congés disponibles, le tout en vertu de son ancienneté au moment des listes.

24.11 Composition des assignations

- a) Aucune assignation n'est composée de plus de deux (2) étapes de travail. Cependant, il est entendu qu'une étape de travail peut être constituée de deux (2) bouts dont l'intervalle le plus court ou celui déterminé par le fabricant des assignations est rémunéré en allocation et non en temps travaillé.

Cette allocation est rémunérée à cent pour cent (100%) du taux horaire de base.

- b) L'employeur doit faire un minimum d'assignations continues par jour par centre d'opérations. Les pourcentages ci-après excluent les employés de réserve.

Lundi au Vendredi: 4% (jour)
 7% (soir)

Samedi et Dimanche: 20% (jour)
 20% (soir)

24.11 (suite)

- c) Les employés doivent se présenter au travail dix (10) minutes avant chaque étape de travail à condition qu'elle comporte une sortie de garage; ces dix (10) minutes seront intégrées au temps de l'assignation.

Lorsqu'un employé gare son autobus dans un garage à l'endroit indiqué, ses heures normales de travail se terminent cinq (5) minutes après l'arrivée au garage. Il est entendu que ces cinq (5) minutes sont intégrées au temps compris dans l'assignation. Cependant, l'employé n'a droit qu'à une période de cinq (5) minutes par jour, même s'il gare son autobus au garage à plus d'une reprise.

- d) Le temps alloué pour se rendre au point de départ et pour le retour au garage doit être conforme aux exigences normales et doit être intégré au temps compris dans l'assignation.

24.12

- a) Si le nombre de périodes de vacances disponible est moindre que le nombre de semaines comprises dans la période d'assignation, les employés qui choisissent les remplacements de vacances devenant libres, sont placés par ancienneté sur la liste des employés de réserve pendant cette ou ces semaines et doivent accepter le travail disponible. Leurs jours de congé hebdomadaire pour cette ou ces semaines sont samedi et dimanche.
- b) L'employeur doit distribuer un minimum de vingt-cinq pour cent (25%) des réserves à l'intérieur de chacune des équipes.

24.13

Le service de carrymen en place au moment de la signature de la présente convention collective est remplacé par le suivant à partir de la période de liste de juin 2003 : à chaque période de listes, les taxis du service de carrymen sont programmés par l'employeur sur les trajets réguliers desservis par les autobus de l'employeur ou par une ligne régulière de taxis collectifs à l'intérieur du territoire juridique de l'employeur.

Pour ce service disponible seulement en dehors des heures d'opération, l'employeur doit prévoir une structure organisationnelle permettant que le transport des employés ait normalement lieu dans un délai d'environ 45 minutes du début ou de la fin de l'assignation du chauffeur aux centres d'exploitation.

24.13 (suite)

L'employé qui désire utiliser ce service régulièrement doit s'inscrire au choix aux listes. Il doit également aviser quotidiennement le fournisseur selon les directives de l'employeur s'il n'a pas l'intention d'utiliser ledit service. De même, s'il n'est pas inscrit sur un horaire connu, il doit aviser le fournisseur de son horaire au plus tard à 22h00 selon les directives de l'employeur.

L'employé qui désire utiliser ledit service de façon exceptionnelle doit communiquer avec le fournisseur pour l'en informer avant 22h00 selon les directives de l'employeur.

24.14

Dans la mesure du possible, pour éviter que des retards ne se prolongent dans le service, les horaires doivent prévoir un battement aux deux (2) bouts de ligne; également, l'employeur doit établir dans la mesure du possible des routes ayant un bout de ligne ou terminus à chaque extrémité.

De plus, l'employeur garantit qu'il planifiera un battement minimum, dans les terminus, de deux (2) minutes à l'arrivée et trois (3) minutes au départ.

À compter du début de la préparation du choix aux listes suivant la signature de la convention collective l'heure d'arrivée et de départ sont indiquées sur les horaires maîtres et individuels.

24.15

Deux (2) représentants du syndicat ainsi que deux (2) représentants de l'employeur forment le comité de recommandations des "horaires et assignations". Ce comité a pour mandat :

- 1) Étudier les temps de parcours des circuits opérés par l'employeur lorsque surviennent des difficultés sur les circuits existants;
- 2) Dans les cas d'implantation de nouveaux circuits, d'étudier la charge de travail, d'évaluer le temps alloué pour se rendre au point de départ et pour le retour au garage et les nouveaux points de relève avant leur implantation;
- 3) Étudier les différentes conditions de travail qui sont en relation avec les listes d'assignations;

24.15 (suite)

4) Partager toute information relative à des travaux.

Les vérifications relatives au temps de parcours lors de l'implantation de nouveaux circuits sont effectuées par deux (2) représentants, un (1) syndical et un (1) patronal. Les ajustements de temps de parcours pour les lignes existantes se font à partir des outils GPS par le service de planification. Le résultat des analyses et les ajustements retenus seront fournis à la partie syndicale avant leur mise en application afin de recueillir leurs recommandations et d'en discuter, le cas échéant.

Toutes modifications à être apportées aux circuits pour cause permanente ou lorsqu'il s'agit d'une modification temporaire prévue pour une durée de plus de six (6) semaines font partie du mandat du comité cité plus haut, et une vérification conjointe doit être effectuée avant tout changement.

Advenant qu'une note de service concernant une modification temporaire pour une durée de six (6) semaines ou moins est émise par l'employeur, copie de celle-ci est adressée au syndicat sans délai.

L'employeur collabore aux activités du comité pour le bon fonctionnement de celui-ci et pour lui permettre de faire les recommandations en vue d'assurer la qualité des assignations de travail.

L'employeur s'engage à ne pas utiliser les données fournies par les outils GPS pour l'imposition de mesures disciplinaires. Toutefois, dans le cas d'infraction criminelle ou pénale, l'employeur se réserve le droit de recourir auxdites informations.

ARTICLE 25 - DISTRIBUTION DE TRAVAIL

- 25.01 L'employeur permettra les échanges de journées entre chauffeurs, sur approbation écrite de leur supérieur immédiat.
- 25.02 Il est entendu qu'après avoir accompli son affectation, advenant le cas où le chauffeur de relève ne se présente pas, l'employé doit communiquer avec son supérieur et rapporter l'incident et alors il ne sera pas tenu de travailler au-delà de l'accomplissement du premier voyage aller/retour.
- 25.03 Dès que le choix d'un employé est établi pour travailler en temps régulier pour une affectation ou une assignation, ce choix est irrévocable.
- 25.04 Distribution de travail aux employés de réserve (la veille)
1. À compter de dix-huit heures trente minutes (18h30), chaque jour, l'employé de réserve communique avec la répartition afin de connaître toutes les assignations vacantes ou créées par l'employeur requis par le service, pouvant lui être affectées pour le lendemain.
 2. De dix-huit heures trente minutes (18h30) à dix-neuf heures quinze minutes (19h15), la répartition reçoit les choix irrévocables des employés de réserve pour le travail du lendemain.
 3. À compter de dix-neuf heures quarante-cinq minutes (19h45), les employés de réserve doivent communiquer avec la répartition afin de connaître le travail qui leur a été affecté pour le lendemain.
- 25.05 Affectation des employés de réserve
- a) L'employé de réserve se voit affecté selon son ancienneté, par l'employeur, qui a le loisir de créer des assignations de 7h30 minutes travaillées et d'une amplitude maximale de 12h45. Chaque étape de travail comprise dans les affectations peut être composée de tout travail requis par le service.
 - b) Lorsque la deuxième étape d'une assignation ainsi créée est composée de périodes de disponibilité, celle-ci ne peut débuter après vingt-trois heures (23h00) ni terminer après vingt-sept heures (27h00).

Distribution de travail aux employés de réserve (le jour même)

1. Le travail non distribué de la veille est diffusé et affecté en tenant compte de l'ancienneté aux employés de réserve en disponibilité sur le lieu de distribution de travail. Lorsque le travail est attribué à un employé de réserve, le numéro de matricule de l'employé est enregistré.
2. Le superviseur doit diffuser les assignations ou parties d'assignations dès que connues.
3. La distribution de travail journalière aux employés de réserve doit tenir compte d'une période de temps minimale adéquate pour le voyage.
4. Lorsqu'il y a une sortie de garage, l'affectation est distribuée dix minutes (0h10) avant l'heure de départ du garage.
5. Lorsqu'un employé de réserve accomplit une affectation dont les heures se prolongent au-delà de dix minutes (0h10) de la fin de son assignation, la procédure suivante prévaut:
 - a) Si un employé de réserve travaillant au taux de temps régulier est disponible, l'employé de réserve travaillant au taux de temps régulier remplace le premier chauffeur dans l'exécution de la balance de l'affectation.
 - b) Si aucun employé travaillant au taux de temps régulier n'est disponible, l'employé doit alors terminer l'exécution de la balance de l'affectation mais est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le temps ainsi travaillé au-delà de la durée de son assignation. Cependant, si un employé en disponibilité désire accomplir ladite pièce de travail, alors l'employé dont l'assignation est terminée pourra l'abandonner.
 - c) Nonobstant les dispositions des articles 25.05 et 25.10, un employé de réserve à temps simple affecté à toute pièce de travail le jour même de son assignation et survenant plus de deux (2) heures avant la fin de son assignation, aura le loisir de se faire remplacer par l'employé rémunéré au taux de temps supplémentaire qui est appelé à se présenter afin de permettre au superviseur de se couvrir. L'employé de réserve à temps simple qui accepte de revenir aux lieux de distribution de travail, demeure en disponibilité pour accomplir tout travail survenant pendant la durée de son assignation.

25.06 (suite)

- d) Lorsqu'un employé de réserve choisit selon les normes de distribution une assignation, il reçoit lors de l'accomplissement de ladite assignation, le taux de rémunération qui y est attaché mais jamais moins que sa garantie quotidienne.
6. Dans l'application de cet article, comme dans tous les autres cas de distribution de travail, l'employé ayant le moins d'ancienneté, est obligé d'accomplir tout travail à moins qu'un employé ayant plus d'ancienneté le désire ou à moins de stipulation contraire aux présentes.

25.07

- 1. a) Lors du départ, d'une absence survenant au cours d'une liste pour la durée de cette liste pour un employé autre qu'un employé de réserve, l'assignation devenant libre est diffusée et distribuée tous les jours aux employés de réserve qui devront choisir ce travail à leur rang d'ancienneté. Ce guide est affiché pour une période de cinq (5) jours afin de permettre à un employé de réserve de conserver ce guide hebdomadaire jusqu'aux prochaines listes. L'employeur procède au remplacement des employés de réserve qui ont obtenu un guide hebdomadaire.

Si aucun employé de réserve ne désire conserver ce guide hebdomadaire jusqu'aux prochaines listes, ce guide est diffusé et distribué par la suite tous les jours conformément aux modalités de la distribution de travail prévues aux présentes ou l'employeur, selon son choix, peut procéder au rappel d'un employé pour combler le guide hebdomadaire vacant pour le reste de la période de listes. Toutefois, l'employé doit reprendre son guide hebdomadaire dès son retour, le tout conformément à l'article 29.

- b) Dans le cas d'un guide hebdomadaire libéré à cause d'une absence d'un employé autre qu'un employé de réserve prévue pour durer plus de deux (2) semaines, le guide hebdomadaire devenant libre est diffusé et distribué tous les jours aux employés de réserve qui devront choisir ce travail à leur rang d'ancienneté. Ce guide est affiché pour une période de cinq (5) jours afin de permettre à un employé de réserve de conserver ce guide hebdomadaire jusqu'aux prochaines listes.

L'employeur procède au remplacement des employés de réserve qui ont obtenu un guide hebdomadaire et ce jusqu'à concurrence de quatre (4) employés de réserve pour les deux (2) centres. Par la suite, les rappels d'employés de réserve s'effectuent selon les besoins du service.

25.07 1.b) (suite)

Si aucun employé de réserve ne désire conserver ce guide hebdomadaire jusqu'aux prochaines listes, ce guide est diffusé et distribué par la suite tous les jours conformément aux modalités de la distribution de travail prévues aux présentes ou l'employeur, selon son choix, peut procéder au rappel d'un employé pour combler le guide hebdomadaire vacant pour le reste de la période de listes. Toutefois, l'employé doit reprendre son guide hebdomadaire dès son retour, le tout conformément à l'article 29.

2. Lors du retour du chauffeur absent, le remplaçant devient employé de réserve et conserve les mêmes journées de congés pour le reste de la semaine. À compter de la semaine suivante:
 - a) L'employé de réserve reprend son guide hebdomadaire;
 - b) L'employé rappelé se voit confier un guide hebdomadaire d'employé de réserve créé selon les besoins du service et affiché aux employés de réserve de l'équipe concernée pour une période de cinq (5) jours. Si toutefois, aucun employé de réserve ne choisit ce guide, l'employé de réserve rappelé conserve le guide. Dans le cas contraire, il obtient le guide hebdomadaire de l'employé ayant obtenu l'affichage.
3. Lorsque le retour au travail du chauffeur absent survient au cours de ses vacances:
 - a) L'employé effectuant le remplacement de vacances conserve ce guide hebdomadaire.
 - b) L'employé de retour devient employé de réserve pour la balance de la semaine et conserve ses journées de congés. Les vacances de cet employé sont ensuite cédulées selon les dispositions des articles 35.11 a) ou 35.14 de la convention collective.
4. Pour fins d'application de l'article 25.07, un employé de réserve s'entend d'un employé travaillant au moins trois (3) journées par semaine comme employé de réserve.

25.08

Tout employé qui voit son assignation ou partie d'assignation ou affectation annulée devra se rendre disponible pour le reste des heures au lieu de distribution de travail qui lui est désigné. Cependant, cet employé, à l'exception de l'employé de réserve, ne pourra être utilisé qu'en l'absence d'employé de réserve à ce même lieu de distribution de travail tel que prévu à l'article 2.02 (22).

- 25.09 a) Il est entendu que pour la distribution quotidienne du travail, les pièces intervalisées peuvent être brisées et l'intervalle retranché.
- b) En aucun temps, un employé d'un centre d'opération ne doit accomplir un travail appartenant à un autre centre d'opération conformément avec la pratique établie.
- c) En cas de panne du Métro Longueuil, les employés disponibles du centre d'opération Longueuil sont utilisés en premier lieu.
- 25.10 L'ancienneté d'un employé de réserve, travaillant au taux horaire de base, prime sur l'ancienneté de tout employé travaillant au taux de temps supplémentaire.
- 25.11 Les affectations et assignations se donnent sur les lieux de distribution de travail tels que définis à l'article 2.02 paragraphes 22 et 23 de la convention collective.
- 25.12 Lors de la distribution de travail le jour même, l'employeur ne peut distribuer plus d'une étape de travail à la fois au même employé de réserve.
- 25.13 a) Les informations couvrant tout travail distribué quotidiennement ainsi que toute autre information de semblable nature demeurent disponibles pour trente (30) jours ouvrables.
- b) Cesdites informations devront être consultées régulièrement par tous les employés, en tenant compte du paragraphe a) ci-dessus, afin d'éviter tout grief résultant de la négligence d'un employé à l'effet de prendre connaissance de ces informations.
- 25.14 Il est entendu que tout travail d'employé de réserve sera diffusé à tous les employés présents sur le lieu de distribution de travail. L'employé qui s'en absente, doit en aviser la personne responsable.
- 25.15 **Outre pour les terminus Longueuil, le terminus Panama et le circuit 21, la relève d'un chauffeur sera faite avec un véhicule, incluant un taxi, n'importe où sur le réseau et à un endroit sécuritaire. Cependant, un superviseur ne peut procéder au transport à moins qu'il n'y ait aucun employé de réserve de disponible dans le centre visé.**

ARTICLE 26 - VOYAGES PAR NOLISEMENT

26.01 Un employé de réserve opérant un voyage par nolisement qui dure moins que la durée de son assignation doit se rendre disponible comme employé de réserve pour le reste des heures disponibles à un lieu de distribution de travail qui lui sera désigné par la répartition dès son retour.

26.02 Lorsqu'aucun employé de réserve n'est disponible pour effectuer un voyage par nolisement, seul l'employé ayant complété son travail pour la journée ou étant en congé ce jour-là est éligible pour effectuer ce voyage par nolisement. L'employeur ne peut pas déplacer un employé de son assignation régulière afin de lui faire accomplir un voyage par nolisement. Lorsqu'un employé qui choisit d'accomplir un voyage par nolisement avant son assignation n'est pas de retour au moment du début de son assignation pour des raisons valables, il est remplacé par un autre employé sur son assignation et le relève dès son retour, le tout sans coupure de salaire.

26.03 Les employés appelés à faire des voyages par nolisement qui se trouvent dans l'obligation de coucher en dehors de leur résidence ou qui font un voyage par nolisement qui dure plus d'une journée sont rémunérés comme suit:

Au taux horaire de base pour un minimum garanti de huit (8) heures à chaque jour. De plus, toutes les autres heures passées à l'extérieur en sus des heures de travail c'est-à-dire pour fins d'application "temps d'attente" sont rémunérées au taux du salaire minimum en vigueur pour un maximum de seize (16) heures à l'intérieur de chaque journée.

26.04 A l'occasion de l'opération de voyages par nolisement, les employés ont droit aux allocations suivantes:

Déjeuner:	5,00\$
Dîner:	10,00\$
Souper:	10,00\$

Repas de nuit:	10,00\$
----------------	---------

Chambre:	Minimum 20,00\$ ou la facture selon l'endroit indiqué avant le départ
----------	---

26.04 (suite)

- Divers: Frais de taxi ou autres dépenses prévues selon les modalités convenues avant le départ. Cependant, aucune allocation n'est payée pour les voyages d'une durée de moins de trois (3) heures quelle qu'en soit la distance.
- Déjeuner: En autant que l'heure du départ du voyage ait lieu avant six heures (6h00) et que le retour se fasse après huit heures (8h00).
- Dîner: En autant que l'heure du départ du voyage ait lieu avant dix heures trente minutes (10h30) et que le retour se fasse après treize heures et trente minutes (13h30).
- Souper: En autant que l'heure du départ du voyage ait lieu avant dix-sept heures (17h00) et que le retour se fasse après dix-neuf heures (19h00).
- Repas de nuit: En autant que l'heure du départ du voyage ait lieu avant minuit une minute (00h01) et que le retour se fasse après une heure (1h00).

26.05 Lorsqu'un employé part pour accomplir un voyage par nolisement d'une durée de plus de huit (8) heures, l'employeur avance au moment du départ les montants prévus à l'article 26.04.

26.06 Toute somme due doit être payée dans les cinq (5) jours ouvrables à l'employé.

26.07 Tous les employés qui sont appelés à faire des voyages par nolisement après qu'ils ont accompli leurs journées assignées, ou qu'ils sont dans leurs journées de congé, ou qu'ils ont accompli le temps travaillé correspondant à une journée normale de travail tel que défini à l'article 28.02 de la présente convention, doivent être rémunérés à temps et demi, pour toutes heures de conduite sur ces voyages par nolisement.

26.08 Un employé appelé à accomplir au taux de temps supplémentaire un voyage par nolisement a une garantie de trois (3) heures au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) même s'il y a annulation dudit voyage spécial. Si un voyage par nolisement est annulé, le chauffeur est payé trois (3) heures à temps et demi mais doit demeurer à la disponibilité de l'employeur.

26.09 Lorsque les parties reconnaissent que pour des raisons acceptables un employé ne peut effectuer un voyage, ce voyage est offert aux autres employés disponibles sans pour autant affecter l'ancienneté.

26.10 Advenant le cas où l'employeur opérerait des voyages touristiques, seuls les employés possédant les qualifications peuvent accomplir ce travail.

L'employeur assume l'entière responsabilité de la formation quant à la qualification de ses chauffeurs pour des voyages touristiques.

ARTICLE 27 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

27.01 Employé régulièrement assigné

Tout travail accompli en dehors des heures comprises dans une assignation quotidienne, est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire de base. Aucun employé ne peut être tenu d'accomplir du travail supplémentaire à son travail régulièrement assigné ou durant ses journées de congé, sauf dans les cas prévus dans la présente convention.

27.02 Employé de réserve

Tout travail accompli en surplus de ses heures de travail tel que défini à l'article 2.02 paragraphe 13 de la présente convention, est rémunéré au taux de temps supplémentaire, à moins qu'il s'agisse d'un employé de réserve qui remplace un employé régulièrement assigné pour une assignation complète ou affecté à une assignation créée le jour même selon l'article 25.06 1), dans ces cas, il est payé le taux de l'assignation.

27.03 Compte tenu des dispositions de l'article 25.10, pour fins de distribution des assignations ou partie d'assignations devant être effectuées au taux de temps supplémentaire, la répartition doit sectionner cesdites assignations en fonction du nombre d'étapes qui les composent puis les afficher sur la liste de temps supplémentaire.

Il est loisible à la répartition, une fois les assignations sectionnées, de jumeler les étapes ainsi créées avant de les afficher sur la liste de temps supplémentaire.

Toutefois, chaque nouvelle pièce de travail, ne pourra excéder quatre (4) heures, et l'intervalle (s'il y a lieu) est considéré comme du temps travaillé.

27.04 Toutes pièces de travail restant libres après la distribution de travail aux employés de réserve prévue à l'article 25.04 et jusqu'à l'heure de tombée de la distribution du travail à temps supplémentaire prévue à l'article 27.05 a), doivent être disponibles à temps supplémentaire pour les employés intéressés à compter de vingt heures (20h00) tous les jours.

- 27.05
- a) De vingt heures à vingt heures trente minutes (20h00 à 20h30), les employés désireux d'effectuer du temps supplémentaire doivent communiquer leurs choix irrévocables de pièces de travail et/ou leurs périodes de disponibilité, par écrit ou par téléphone, à la répartition.
 - b) À partir de vingt et une heures (21h00), les employés doivent communiquer avec la répartition pour connaître la pièce de travail qui leur a été attribuée en fonction de leur éligibilité et de leur ancienneté. Advenant une erreur dans la distribution de pièces ou l'annulation de l'une d'elles, les dispositions prévues à 25.08 s'appliquent.
- 27.06
- a) Lorsque aucun employé n'est disponible sur les lieux de distribution de travail, et qu'un besoin se crée, la répartition a le loisir d'appeler les employés s'étant qualifiés en vertu de l'article 27.05 a) en commençant par l'employé dont le nom apparaît sur la liste, et qui n'a pas été requis de se présenter en vertu de l'article 27.05 b). La répartition procède en vertu des présentes jusqu'à ce qu'elle ait rejoint un employé éligible. Alors ce dernier devient éligible pour accomplir le travail devant être distribué. Cependant, après épuisement de la procédure décrite ci-haut, advenant le cas où aucun employé n'est rejoint, la répartition peut appeler quiconque est intéressé à travailler.
 - b) Il est entendu qu'un employé qui est en attente sur les lieux de distribution de travail, est utilisé à la seule condition qu'un employé s'étant qualifié selon l'article 27.05 a) ne peut se rendre à temps pour accomplir ledit travail.
- 27.07
- Les employés se qualifiant pour travailler à temps supplémentaire conformément aux dispositions de l'article 27.05 et requis de se présenter aux lieux de distribution de travail, devront se présenter aux heures indiquées par le superviseur pour accomplir selon leur ancienneté toute pièce de travail devant être distribuée par la suite conformément à l'article 27.12, et seront rémunérés au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées à compter de l'heure où ils furent requis de se présenter, jusqu'à l'heure où ils seront libérés.
- 27.08
- Un employé qui aurait déjà accompli du temps supplémentaire dans la journée doit, pour accomplir à nouveau du temps supplémentaire, attendre son tour c'est-à-dire revenir au bas de la liste des employés éligibles à accomplir du travail à temps supplémentaire.

- 27.09 Tout employé éligible rappelé à se présenter au travail afin d'exécuter un travail débutant plus de trente (30) minutes après son travail régulier et n'interférant pas avec son assignation régulière, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.
- 27.10 À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 5 à l'article 25.06, lorsqu'un représentant désigné par l'employeur donne des instructions à un employé qui ont pour effet de prolonger une étape de travail au-delà des périodes prévues, sans que ce soit dû à un retard sur l'horaire ou à un défaut de relève, l'employeur paiera à l'employé concerné le temps fait pour cette prolongation avec un minimum d'une (1) heure au taux applicable en plus de son étape de travail.
- 27.11 À chaque lundi, l'employeur remet au syndicat une liste contenant toutes les pièces de temps supplémentaire accordées, au cours de la semaine précédente, ainsi que le numéro de matricule de l'employé ayant effectué chacune de ces pièces.
- 27.12 Dès que le choix d'un employé est établi pour travailler en temps supplémentaire, pour une affectation ou une assignation, ce choix est irrévocable.

ARTICLE 28 - HEURES DE TRAVAIL ET SEMAINE NORMALE

28.01 Semaine normale

La semaine régulière de travail est constituée de cinq (5) jours de travail.

28.02 Heures de travail

- a) La journée normale de travail est d'une durée maximale de sept heures trente minutes (7h30) et doit être complétée en dedans d'une période de douze heures quarante-cinq minutes (12:45) du lundi au vendredi et de neuf heures trente minutes (9h30) les samedis et dimanches et lors des congés statutaires sauf le lundi de Pâques, le vendredi Saint et l'Action de Grâce. De plus, il y a une prime d'amplitude payée en surplus à chaque employé complétant une assignation dont la durée dépasse neuf heures (9h00). Toutefois, lorsque le taux de temps supplémentaire s'applique le taux d'amplitude n'existe plus.
- b) Une période de repos d'un minimum de neuf (9) heures consécutives entre deux (2) journées normales de travail s'applique seulement aux employés contraints de choisir une assignation qui ne respecte pas le temps minimum de repos ainsi qu'aux employés qui effectuent des remplacements de vacances dont la séquence des guides hebdomadaires implique moins de neuf (9) heures de repos.

28.03 Une garantie quotidienne de huit (8) heures de travail doit être payée aux **employés** pour chaque jour travaillé, et ce pour la durée de la présente convention. Cette garantie ne s'applique pas à l'employé en congé ou appelé à faire du travail supplémentaire, mais s'applique à l'employé appelé à travailler lors de jours fériés.

ARTICLE 29 - ABSENCE AU TRAVAIL

29.01 L'employeur pourra accorder une permission d'absence à tout employé pour des raisons valables, personnelles, légitimes pour les cas non prévus à la convention collective.

29.02 Dans le cas où un employé ne se présente pas au travail, il doit avertir le superviseur au moins une (1) heure avant le début de son travail sauf dans le cas où celui-ci peut faire valoir une raison valable. Cependant, l'employé qui avait prévu être absent plus d'une (1) journée, se réserve le droit de reprendre son assignation du lendemain s'il avertit le superviseur avant dix-huit heures (18h00).

29.03 Retard au travail

1. L'employé qui ne se rapporte pas à son travail conformément à son horaire mais avec moins de dix (10) minutes de retard, est traité tel qu'il suit :

a) Dans le cas d'un départ du garage, le chauffeur, après s'être rapporté au superviseur, prend son autobus dans le garage ou à la sortie, et il doit alors se conformer à son horaire. Il perd sa garantie (article 28.03) et ses primes pour la journée et n'est payé que pour les heures effectivement travaillées.

b) Dans le cas d'une relève, il doit communiquer avec le superviseur qui lui assigne un point de relève existant où il relève le chauffeur en devoir et il devra alors se conformer à l'horaire de l'assignation. Il perd sa garantie (article 28.03) et ses primes pour la journée et n'est payé que pour les heures effectivement travaillées.

2. L'employé qui ne se rapporte pas à son travail conformément à son horaire mais avec plus de dix (10) minutes de retard mais moins de soixante (60) minutes de retard, est traité tel qu'il suit :

Il doit communiquer avec le superviseur qui lui assigne un point de relève existant où il relève le chauffeur en devoir et il devra alors se conformer à l'horaire de l'assignation. Il perd sa garantie (article 28.03) et ses primes pour la journée et n'est payé que pour les heures effectivement travaillées.

29.03 (suite)

3. Dans tous les autres cas de retard excédant soixante (60) minutes, l'employé qui ne se rapporte pas à son travail conformément à son horaire, perd sa ou ses pièce(s) de travail pour la journée concernée ainsi que toutes garanties et ses droits au temps supplémentaire s'y rattachant. Cependant, l'employé en retard, s'il est le seul en disponibilité sur les lieux de distribution de travail, pourra accepter tout travail. Il sera rémunéré au taux horaire de base pour la ou les heure(s) effectivement travaillée(s).

4. À condition qu'il ait avisé par téléphone le superviseur au moins une (1) heure avant le début de son assignation, l'employé absent pour cause de maladie pour moins de (4) heures, devra reprendre son travail normal dès son retour pour le reste de sa journée régulière de travail, il sera rémunéré selon les heures effectivement travaillées.

ARTICLE 30 - SALAIRE ET AMPLITUDE

- 30.01 a) Pour les années 2010 et 2011, les employés réguliers à l'emploi du RTL, à la signature de la convention collective, recevront un versement forfaitaire sans intégration de 5% du salaire de base qui leur est applicable (taux horaire applicable x 2080 heures).

Ce versement sera effectué au prorata du temps travaillé à titre d'employé régulier durant ces deux années, jusqu'à la date de la signature de la convention collective. Nonobstant ce qui précède, est considéré au fin de la présente disposition comme du temps travaillé les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles ainsi que les absences en maladie et les congés sans solde.

Dans tous les cas de départ d'un employé autrement qu'à la retraite, cette allocation forfaitaire devra être remboursée à l'employeur au prorata des semaines non-travaillées pour compléter l'année en cours. Ce remboursement pourra être fait par compensation par l'employeur.

Le versement forfaitaire prévu ci-dessus devra être versé au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention.

- b) Les taux horaires de base en vigueur sont majorés comme suit :

au 02-01-2012 de 2.5% (25.05\$/heure)
au 07-01-2013 de 2.5% (25.68\$/heure)
au 06-01-2014 de 2.5% (26.32\$/heure)
au 05-01-2015 de 2.5% (26.98\$/heure)
au 04-01-2016 de 2.5% (28.56\$/heure)

- c) De plus, le 7 janvier 2013, les employés réguliers recevront une allocation forfaitaire sans intégration de 1% du salaire de base en vigueur qui leur est applicable à cette date. Il en sera de même les :

06-01-2014
05-01-2015
04-01-2016

30.01 c) (suite)

Dans tous les cas de départ d'un employé autrement qu'à la retraite cette allocation forfaitaire devra être remboursée à l'employeur au prorata des semaines non-travaillées pour compléter l'année en cours. Ce remboursement pourra être fait par compensation par l'employeur.

- d) Le 4 janvier 2016, les taux de base en vigueur à cette date, avant l'intégration de l'augmentation prévue ce jour conformément au paragraphe b) de la présente, sont majorés de 3.25% à titre d'intégration des augmentations de 2010 et 2011.**

30.02 Amplitude

Lorsqu'un employé complète à l'intérieur d'une journée, une assignation dont la durée dépasse neuf (9) heures, une prime d'amplitude sera payée selon l'échelle décrite ci-dessous:

- a) Pour une amplitude de neuf heures une minute (9h01) à dix heures (10h00), une prime de quinze pour cent (15%) du taux horaire de base.
- b) Pour une amplitude de dix heures et une minute (10:01) à douze heures (12h00):

Une prime de cinquante pour cent (50%) du taux horaire de base sera accordée pour la période de temps excédant dix (10) heures jusqu'à la fin de l'assignation régulière de l'employé.

- c) Pour une amplitude de douze heures une minute (12h01) à douze heures trente minutes (12h30) une prime cumulative à celle ci-haut mentionnée de cinquante pour cent (50%) du taux horaire de base sera accordée pour la période de temps excédant 12h00 jusqu'à 12h30 minutes.
- d) Pour une amplitude de douze heures trente et une minutes (12h31) à douze heures quarante-cinq minutes (12h45) une prime cumulative à celle ci-haut mentionnée de quinze pour cent (15%) du taux horaire de base sera accordée pour la période de temps excédant 12h30 minutes jusqu'à la fin de l'assignation régulière de l'employé.
- e) La prime d'amplitude est payable à l'employé qui exécute la totalité de son assignation régulière.

30.03 À compter du 1^{er} janvier 2003, l'employeur implante une échelle de rémunération pour les employés régis par la présente convention collective et ce tel qu'il suit:

Tout employé dont la prestation de travail, excluant toute période de formation, débute sur le réseau, est rémunéré pour une première période de 3 120 heures payées par l'employeur, au taux de 75 % du salaire horaire de base de l'employé régulier couvert par la présente convention collective.

De plus, pour une seconde période de 3 120 heures payées par l'employeur, sa rémunération est portée au taux de 85 % du salaire horaire de base de l'employé régulier, couvert par la présente convention collective.

30.04 La paie sera déposée hebdomadairement le mercredi matin par dépôt direct à l'institution financière du choix de l'employé, à l'exception des employés bénéficiant au moment de la signature de la convention collective du paiement par chèque qui pourront tous les mercredis de chaque semaine retirer leur paie hebdomadaire à compter de midi. S'ils adhèrent au régime de paiement par dépôt direct ils perdent leur droit de recevoir leur paie par chèque.

30.05 Lorsqu'une fête légale coïncide avec un mercredi ou un jeudi, l'employeur paiera les employés la journée précédente.

30.06

a) L'employé découvrant une erreur sur son chèque de paie dépassant dix pour cent (10%) de son salaire hebdomadaire régulier pourra, s'il avise le service de la répartition au plus tard le mercredi dix huit heures (18h00), recevoir un chèque au montant de l'erreur au plus tard le vendredi à douze heures (12h00).

b) À l'exception du paragraphe ci-dessus, tout montant versé en trop sur une paie sera récupéré sur la paie suivante et les subséquentes si nécessaire. Si non récupérés sur la paie suivante où il y a eu erreur, les montants seront récupérés à raison de dix pour cent (10%) du salaire hebdomadaire de l'employé à chaque période de paie. L'employeur avisera l'employé, par écrit, dix (10) jours ouvrables avant qu'une récupération soit effectuée sur sa ou ses paies.

L'employé et l'employeur pourront s'entendre sur un mode de remboursement plus rapide.

30.07 Transport de colis

Un chauffeur ne sera pas tenu de transporter plus de dix (10) colis par voyage entre seize heures (16h00) et dix-neuf heures (19h00) et ce, du lundi au vendredi; la pesantéur d'un colis ne doit pas excéder quatre-vingts (80) livres. À cet effet, une prime de quarante cents (0,40\$) par colis sera versée par l'employeur.

30.08 Prime de soir :

L'employé qui travaille sur l'équipe de soir reçoit une prime de (0,58\$/heure) travaillée pour les heures travaillées après dix-huit heures (18h00) lors de son assignation régulière. Cette prime est payée à compter de seize heures (16h00) à partir du 2 janvier 2012. Cette prime est majorée de 2.5% le 2 janvier 2012, le 7 janvier 2013, le 6 janvier 2014, le 5 janvier 2015 et le 4 janvier 2016.

30.09 Prime du samedi et du dimanche

L'employé qui travaille selon ses heures régulières le dimanche reçoit une prime équivalent à vingt-cinq pour cent (25%) de son taux horaire de base pour toutes les heures travaillées. **De plus à compter du 22 août 2011, la prime du dimanche s'applique également au samedi.**

30.10 Prime de déplacement

a) Mode de paiement

Une seule allocation de déplacement est accordée quotidiennement à chaque employé qui complète son assignation régulière, ainsi qu'à l'employé de réserve. Cette allocation est rémunérée de façon à ce que seule la portion de temps de cette allocation de déplacement qui excède sept heures trente minutes (7h30) de temps travaillé par jour soit rémunéré, et ce, au taux de cent cinquante pour cent (150%) au taux horaire de base, en plus et indépendamment de la garantie minimale de huit heures (8h00).

30.10 (suite)

b) Mode d'application

Cette allocation de déplacement est accordée selon les modalités suivantes:

1. Les temps de déplacement inclus à chaque assignation sont déterminés en fonction d'un temps d'attente et d'un temps de parcours calculés à partir des horaires maîtres des circuits utilisés pour fins de déplacement et d'un temps de marche déjà déterminé par le service de la planification. Le temps d'attente ainsi déterminé ne peut être inférieur à deux minutes.

2. Assignation continue

Le temps de déplacement de l'employé qui termine son assignation régulière ailleurs qu'au point de départ lui est payé selon les modalités mentionnées plus haut. Le temps de déplacement est appliqué à la fin de l'assignation. Toutefois, lorsque l'assignation se termine en dehors des heures de service, le temps de déplacement est appliqué avant le début de celle-ci.

3. Assignation formée de deux (2) pièces de travail

Le temps de déplacement de l'employé qui débute la seconde pièce de travail de son assignation régulière à un endroit autre que celui où il termine sa première (1^{ière}) pièce de travail lui est payé selon les modalités mentionnées plus haut. Ce temps de déplacement est appliqué après la fin de la première pièce de travail.

30.11

Prime chauffeur compagnon

1. Les chauffeurs qui agissent comme chauffeurs compagnons reçoivent une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure pour les heures travaillées.
2. Le chauffeur qui agit à titre de compagnon est celui à qui est envoyé un aspirant chauffeur ou un chauffeur en retour progressif durant son assignation régulière.

ARTICLE 31 - CONGÉS STATUTAIRES

- 31.01 Les jours suivants seront des jours de congé statutaire payés aux employés réguliers et à l'essai:
- Premier de l'An
 - le lendemain du premier de l'An
 - le Vendredi Saint
 - le Lundi de Pâques
 - la fête des Patriotes**
 - la Fête Nationale**
 - le jour de la Confédération
 - la Fête du Travail
 - l'Action de Grâces
 - la veille de Noël
 - Noël
 - le lendemain de Noël
 - la veille du Jour de l'An
- 31.02 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des congés statutaires payés énumérés à l'article 31.01 est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé payé sera observé à la date ainsi fixée, sous réserve de l'article 31.06.
- 31.03 Sauf en cas d'absence prévue dans la présente convention, l'employé en absence la veille ou le lendemain des jours de congé statutaire énumérés à l'article 31.01 ne pourra prendre avantage du présent article.
- 31.04 L'employé dont un congé hebdomadaire ou une période de vacances coïncide avec l'application de l'un ou l'autre des jours de congé précités reçoit, comme paiement pour ledit congé un montant équivalent à un cinquième (1/5) du salaire hebdomadaire incluant les primes sauf la prime de déplacement.
- 31.05 Lors d'un congé statutaire, un employé en congé de maladie ou en accident de travail reçoit, pour ce congé, l'équivalent du salaire de sa journée normale de travail déduction faite, s'il y a lieu, de tout montant versé, soit par la C.S.S.T., soit en vertu de l'assurance collective, soit en vertu de la présente convention.

31.06

L'employé qui doit travailler en vertu de la présente convention durant l'un ou l'autre des jours de congé précités, est rémunéré en raison de une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de base pour cette journée en plus du paiement de la fête.

Cependant, l'employé assigné en vertu de la présente convention durant le jour de Noël et le jour de l'An est rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire de base pour cette journée en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 32 - CONGÉS SOCIAUX

- 32.01 Tout employé couvert par le certificat d'accréditation, bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants sur présentation par l'employé d'une pièce justificative:
- a) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours ouvrables **consécutifs dont celui du mariage;**
 - b) à l'occasion du mariage d'un enfant ou d'un enfant de son conjoint: le jour du mariage;
 - c) à l'occasion du décès d'un conjoint ou d'un enfant ou de l'enfant de son conjoint: cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour des funérailles sauf possibilité de reporter une de ces journées pour une cérémonie funéraire ultérieure;
 - d) à l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur: trois (3) jours ouvrables consécutifs y compris le jour des funérailles sauf possibilité de reporter une de ces journées pour une cérémonie funéraire ultérieure;
 - e) à l'occasion du décès, du beau-frère, de la belle-sœur, gendre, bru, petit-enfant, d'un grand-parent et d'un grand-parent du conjoint: le jour des funérailles;
 - f) à l'occasion de la naissance ou du baptême d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables, seules les deux (2) premières journées d'absence étant rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande **de l'employé** et ne peut être pris après l'expiration des quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère;
 - g) à l'occasion de l'adoption d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables, seules les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande **de l'employé** et 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. Toutefois **l'employé** qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter de son travail que pendant deux (2) journées sans rémunération.

32.01 (suite)

- h) lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^{ième} semaine de grossesse : cinq (5) jours ouvrables, seules les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de **l'employée** et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'interruption de grossesse.

32.02 Concernant le décès des personnes mentionnées ci-haut, si ces personnes résident à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile de l'employé, **et que ce dernier se déplace à ce lieu, il aura droit à une journée additionnelle consécutive.**

32.03 À l'occasion de sinistres rendant inutilisable la résidence principale de l'employé, celui-ci aura droit, sur présentation de pièces justificatives, à deux (2) jours ouvrables de congé payé.

32.04 Un congé sans solde doit être accordé selon les modalités suivantes:

1. La durée minimale d'un congé sans solde est d'une liste. L'employé doit formuler sa demande de congé sans solde à chaque période de listes.

La durée maximale d'un congé sans solde est d'une année. L'employé doit formuler sa demande de congé sans solde à une période de listes.

L'employé a droit à un maximum de cinq (5) périodes de listes en congé sans solde par période de cinq (5) ans.

Les **employés** qui sont à cinq (5) ans de prendre leur retraite (en conformité avec le texte du régime de retraite) ne sont pas limités au maximum des cinq (5) périodes de liste.

À la fin d'une année complète de congé sans solde, l'employé doit obligatoirement retravailler la durée d'une liste avant de pouvoir bénéficier d'un autre congé sans solde.

2. Un maximum de seize (16) chauffeurs à la fois peuvent se prévaloir de congé.
3. Les chauffeurs qui désirent se prévaloir d'un congé sans solde doivent compléter et signer les formulaires concernant le maintien des protections d'assurances et du régime de retraite, qui sont prévus en annexe "**G**" de la présente.

32.04 (suite)

4. Les contributions aux régimes d'assurance collective et de retraite doivent être payées en totalité par l'employé avant son départ ou par mensualité, par chèque postdaté s'il veut en maintenir les avantages durant son congé. Advenant que l'employé soit en défaut de paiement, celui-ci perd alors droit aux avantages prévus aux divers régimes mentionnés précédemment.
5. Le nombre de semaines de vacances de l'année suivante sera calculé au prorata des heures travaillées durant l'année de référence. Le résultat de ce calcul est complété par un congé sans solde de façon à ce que l'employé bénéficie d'une semaine complète de vacances en lieu et place d'une fraction de semaine.
6. Si l'employé désire mettre fin au congé sans solde, il devra aviser, par écrit, le chef des opérations - répartition et copie conforme au syndicat au moins quinze (15) jours avant le début de la période de choix aux listes.
7. Le chauffeur qui désire se prévaloir de l'article 32.04 doit avoir complété trois (3) ans minimum de service pour l'employeur à titre d'employé régulier.

Durant l'absence de l'employé, celui-ci cumule son ancienneté et lors de son retour il est réinstallé à l'intérieur de son centre d'opération initial.

Durant cette période, l'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus à la convention collective.

32.05 L'employé devant bénéficier d'un des congés précités sera rémunéré pour ledit congé selon un montant équivalent à un cinquième (1/5) du salaire hebdomadaire incluant les primes sauf la prime de déplacement.

32.06 Chaque employé **régulier** peut bénéficier à la date de son anniversaire de naissance, d'une journée de congé sans perte de rémunération. Cependant, si l'employé choisit de travailler le jour de ce congé, il recevra alors en sus du paiement de sa journée, 1/5 de sa rémunération pour cette semaine excluant le temps supplémentaire. L'employé doit aviser l'employeur au moins **vingt-quatre (24) heures** à l'avance de son intention de se prévaloir de ce congé. Ce congé ne peut être reporté et est monnayé lorsque l'employé n'a pu en bénéficier à l'exception de l'employé dont la date d'anniversaire de naissance est le 29 février, le congé peut être reporté le 28 février ou le 1er mars lors d'une année non bissextile.

32.06 (suite)

Nonobstant ce qui précède, si la date d'anniversaire de naissance de l'employé coïncide avec un jour de congé statutaire prévu à l'article 31.01, l'employé doit aviser l'employeur de son intention de se prévaloir de ce congé lors du choix aux listes.

32.07 Congé d'assiduité

Le congé d'assiduité permet à un **employé** d'utiliser son crédit maladie et une banque de temps afin de bénéficier de une (1) ou deux (2) semaines de congés supplémentaires par année. Il s'agit d'un projet expérimental pour la durée de la convention collective et les parties s'engagent à apporter les correctifs nécessaires, le cas échéant.

Le projet entre en vigueur à la signature de la convention collective pour l'accumulation du temps et les conditions d'obtention du congé. La prise de congé se fera à partir du 1^{er} janvier 2007.

Conditions d'obtention

1. **L'employé** ne doit pas avoir cumulé plus de trois (3) absences ;
2. **L'employé** doit avoir accumulé du temps dans sa banque (40 ou 80 heures) via
 - banque de crédit maladie, article 34.01
 - temps supplémentaire
 - congés statutaires travaillés (seulement la portion rémunérée à 150% ou à 200%)
 - congés statutaires en sus
3. Le temps supplémentaire exclus du cumul :
 - Prime de déplacement (art. 30.11 b)
 - Délai de service (art. 27.01)
 - Heure garantie (art. 27.10)
 - Heures se prolongeant au-delà de 10 minutes – employé de réserve (art. 25.06 al. 5)

Modalités d'application

1. Une absence correspond à une occurrence quelque soit sa durée ;
2. Tous les types d'absence sont inclus, à l'exception des congés sociaux, des congés sans solde accordés en vertu de l'article 29.01, des accidents de travail et des retards tel que prévu à l'article 29.03 alinéas 1 et 2 ;
3. Les semaines de congé ne peuvent être fractionnées ;

32.07 (suite)

4. Les semaines de congé planifiées ne peuvent être reportées d'année en année. Si elles ne peuvent être prises en raison de maladie, congé maternité, congé parental, CSST, etc., elles sont monnayées;
5. Le choix des semaines se fait par ancienneté, par période de listes à chaque passage au choix aux listes;
6. À l'extérieur de la période de listes d'été, l'employeur rend disponible 30 carreaux (15 carreaux par centre), incluant les congés sans solde prévus à l'article 32.04;
7. Pour la période de listes d'été, aucun employé ne peut bénéficier du congé d'assiduité. Toutefois, l'employeur ajoute 14 carreaux (7 carreaux par centre) à la grille de vacances;
8. L'employé doit aviser la répartition au moment où il effectue son choix de temps supplémentaire de son intention de cumuler du temps supplémentaire dans sa banque en l'indiquant sur le formulaire prévu à cette fin ou dans interaction chauffeur ou verbalement au superviseur;
9. L'employé qui effectue du temps supplémentaire peut accumuler un nombre d'heures équivalent à 150% du nombre d'heures travaillées à temps supplémentaire.
10. Les heures accumulées ne sont pas reportables à l'année suivante;
11. Le temps cumulé n'est pas fractionnable. Tout le temps effectué dans la journée doit être placé dans la banque jusqu'au maximum permis;
12. L'employé doit aviser au choix aux listes de son intention de cumuler du temps dans sa banque pour les congés statutaires travaillés;
13. Aucune demande de modification ne sera acceptée;
14. L'année de référence est du 1^{er} novembre au 31 octobre de chaque année. Les heures cumulées non utilisées sont payées le ou vers le 1 décembre de chaque année;
15. Le congé d'assiduité est rémunéré à raison de 2% des gains accumulés pendant l'année de référence. Il est entendu que la paie de congé d'assiduité ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire pour chaque semaine auquel un employé a droit.
16. Le nombre d'heures accumulées dans la banque du congé assiduité doit apparaître sur chaque relevé des salaires et des déductions.

ARTICLE 33 - RÉGIME DE CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

33.01 Définition

Le régime de congés à traitement différé vise à permettre à un **employé** de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend d'une part, une période de contribution **de l'employé** et d'autre part, une période de congés.

33.02 Durée du régime

La durée du régime de congés à traitement différé doit être d'un nombre de semaines au moins égale à quatre (4) fois la durée du congé à traitement différé.

33.03 Durée du congé

La durée du congé à traitement différé peut être d'un minimum de trois (3) choix aux listes et d'un maximum de cinq (5) choix aux listes. La durée du congé à traitement différé se calcule toujours par période de choix aux listes.

Sauf les dispositions du présent article, **l'employé**, durant son congé à traitement différé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur tout comme s'il n'était plus à l'emploi de l'employeur.

33.04 Conditions d'obtention

L'employé peut bénéficier du régime de congés à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. **L'employé** doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) être employé régulier;
- b) avoir complété cinq (5) ans de service;
- c) faire une demande écrite au moins un choix aux listes à l'avance de façon à ce que l'employeur puisse mettre en place le régime de congés à traitement différé, en précisant la durée du congé à traitement différé et le moment de la prise du congé. Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime;

33.04 (suite)

- d) ne pas être en période d'invalidité, en mise à pied ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

33.05 Retour

Avant l'expiration de son congé, lors du choix aux listes pour son retour au travail, **l'employé** doit se présenter pour faire les choix appropriés conformément aux dispositions de l'article 24 de la présente convention collective.

33.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des semaines visées par le régime de congés à traitement différé, **l'employé** reçoit soixante-quinze pour cent (75%) du salaire hebdomadaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Les autres formes de rémunération soient les primes ou le temps supplémentaire, lui sont versés en conformité avec les dispositions de la convention collective en autant qu'il y ait normalement droit tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, **l'employé** n'a pas droit aux dites primes.

b) Régime de retraite

Aux fins de l'application du régime de retraite, chaque année participée au régime de congés à traitement différé à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service. L'employé maintient sa contribution au régime de retraite durant toute la durée du régime de traitement différé sur la base de cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire.

c) Ancienneté

Durant son congé, **l'employé** conserve et accumule son ancienneté.

33.06 (suite)

d) Vacances annuelles

Durant le congé, **l'employé** est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles. Pendant la durée du régime, les vacances annuelles seront rémunérées à soixante-quinze pour cent (75%) du salaire hebdomadaire. Si la durée du congé est de cinq (5) choix aux listes, **l'employé** est réputé avoir pris les vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à cinq (5) choix aux listes, **l'employé** est réputé avoir pris le compte annuel des vacances payées auxquelles il a droit au prorata de la durée du congé. Le résultat de ce calcul est complété par un congé sans solde de façon à ce que l'employé bénéficie d'une semaine complète de vacances en lieu et place d'une fraction de semaine.

e) Congé de maladie

Durant son congé, **l'employé** est réputé accumuler des jours de congé de maladie. Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 33.06.

f) Assurance-salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congés à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent:

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si **l'employé** est encore invalide, il reçoit une prestation d'assurance-salaire conformément aux dispositions du paragraphe 34.06.
2. Si l'invalidité est de courte durée, elle est présumée ne pas avoir cours et l'employé doit maintenir intégralement sa contribution, soit vingt-cinq pourcent (25%) du salaire hebdomadaire.
3. Si l'invalidité de longue durée survient avant que le congé n'ait été pris, le régime se trouve annulé ainsi que le choix de l'employé. Les sommes détenues par l'employeur lui sont alors remises et celui-ci bénéficie alors des dispositions de la convention collective relative à son invalidité.

33.06 f) 3. (suite)

Nonobstant ce qui précède mais avec l'accord écrit de l'employeur, l'employé peut suspendre sa participation au régime de congé à traitement différé pour une période n'excédant pas deux (2) choix aux listes. À la fin de ladite période de suspension, la participation de l'employé au régime de congé à traitement différé est prolongée d'une durée minimale égale à la suspension pour se terminer avec la fin d'un choix aux listes.

g) Congé de maternité

Dans le cas de congés de maternité, la participation au régime de congés à traitement différé est suspendue. Au retour elle est prolongée d'une durée équivalente au congé pour se terminer avec la fin d'un choix aux listes. Durant ce congé de maternité, l'indemnité est établie sur la base du salaire qui serait versé si **l'employée** ne participait pas au régime.

h) Retrait préventif et congé parental

Pendant la durée du régime, **l'employée** qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congés à traitement différé suspendue. Au retour elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif pour se terminer avec la fin d'un choix aux listes.

i) Décès

Advenant le décès **de l'employé** pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent:

- Si **l'employé** n'a pas pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujets à la cotisation au régime de retraite.
- Si **l'employé** est déjà en congé, le solde des contributions retenues sur le salaire lui est remboursé sans être sujet à la cotisation au régime de retraite.

j) Fin d'emploi

Advenant la fin d'emploi **de l'employé** pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective de la fin d'emploi. Les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujet à quelque cotisation que ce soit aux fins du régime de retraite.

33.06 (suite)

k) Régime d'assurance collective

Durant le congé, **l'employé** continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective. Dans ce cas, l'employé maintient sa contribution tel que prévu à 37.04 de la convention collective.

ARTICLE 34 - REVENU EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL

- 34.01 a) Les employés ayant terminé leur période d'essai ont droit, au premier novembre de chaque année, à un crédit de maladie de douze (12) jours ouvrables, dont trois (3) peuvent être pris à titre de congés personnels. L'employé ayant terminé sa période d'essai après le premier novembre se verra créditer à compter du premier du mois suivant la fin de sa période d'essai, une journée par mois de service complété.

Toutefois, dans les cas de départ, l'employé régulier qui a déjà utilisé plus que la valeur d'un (1) jour d'absence maladie par mois de service au cours de la période de référence est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de ces jours qu'il n'aurait acquis en raison d'un (1) jour par mois de service.

- b) Ces jours devront être utilisés pour couvrir la 1^{ère}, 2^{ième} et 3^{ième} journées d'absence pour cause de maladie, le solde sera monnayable le ou vers le premier décembre de chaque année, déduction faite, en cours d'année, d'une journée par mois de service non complété. Toutefois, dans le cas d'accident non occupationnel, les dispositions de l'article 34.06 s'appliquent à compter de la **première (1^{ère})** journée ouvrable d'absence. L'application de cet article ne peut résulter en un solde négatif à la fin de l'année de référence.
- c) Tout employé désirant se prévaloir des dispositions relatives aux congés personnels doit en faire la demande au moins **vingt-quatre (24) heures** à l'avance, deux pour cent (2%) ou six (6) chauffeurs au maximum par centre en semaine et deux pour cent (2%) ou trois (3) chauffeurs au maximum par centre en fin de semaine pourront bénéficier d'un congé personnel attribué par ordre d'ancienneté parmi tous ceux qui auront fait connaître au moins **vingt-quatre (24) heures** à l'avance leur désir de bénéficier d'un congé personnel. Lesdits congés ne seront pas accordés lors d'un jour férié.
- d) Un mois de service complété s'entend d'un mois où un employé régulier a effectivement travaillé au moins dix (10) jours ouvrables pendant ce mois.
- e) Pour fins d'application de cet article, les jours d'absence pour cause d'agression à l'occasion du travail ou d'accident du travail sont considérés comme travaillés.

- 34.02 Deux (2) fois l'an, c'est-à-dire dans la première semaine de juin et la première semaine de novembre, l'employeur **envoie au syndicat la liste du** nombre de jours en crédit de maladie accumulés pour chaque employé.
- 34.03 Tout employé requis de se présenter par le bureau de Santé de l'employeur ou par un médecin externe choisi par l'employeur, durant ses heures régulières de travail, ne devra subir aucune perte de salaire suite à un tel examen.
- 34.04 a) Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner, à ses frais, l'employé malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.
- De plus, le salaire de l'employé est maintenu pour une période maximale de deux (2) mois dans le cas de désaccord entre les médecins jusqu'à une décision telle que prévue à l'article 34.04, paragraphe c).
- Sous réserve du paragraphe a) ci-dessus, pour une absence d'une (1) journée ou moins, l'employé n'est pas tenu de fournir un certificat médical.
- b) Toutefois à compter de la **quatrième (4^{ième})** journée d'absence, l'employé doit fournir un certificat médical attestant de la validité de son arrêt de travail, du diagnostic relatif à son état de santé et de la durée probable de son absence. **En cas d'abus l'employeur peut exiger un certificat dès la première journée d'absence.**
- c) L'employé a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3^{ième}) médecin dont la décision est finale. L'employeur et le syndicat acceptent le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième (3^{ième}) médecin sont payés à part égale, par l'employeur et par l'employé concerné.

34.04 (suite)

- d) **Toute demande d'examen ou expertise médicale exigée par l'employeur et devant être conduite par un médecin spécialiste externe devra être soumise par écrit, à l'avance, à l'employé et elle devra comporter les motifs de l'examen ou de l'expertise.**

Lors de tout examen ou expertise médicale demandé par l'employeur, le médecin désigné doit respecter les paramètres suivants:

- i) L'examen ou l'expertise et chacune des étapes qui les composent, doivent présenter un lien direct avec le diagnostic établi par le médecin traitant du chauffeur ;**
- ii) Le médecin examinateur ou expertiseur requerra du chauffeur les seules informations utiles à son examen ou expertise qui demeureront dans le même cadre du diagnostic;**
- iii) Le médecin examinateur ou expertiseur n'exercera aucune pression induite sur le chauffeur en rapport avec la période de consolidation ou la date de retour au travail établie par le médecin traitant du chauffeur.**

L'employeur s'engage à remettre copie du présent article (34.04 d)) à tous médecins qu'il désigne pour des examens et expertises médicales qu'il requiert et à le faire respecter par ceux-ci.

34.05

- a) Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade ou des enfants, il est loisible à l'employé, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser son crédit de maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité et l'employeur se réserve le droit de contrôler les faits.
- b) Les paramètres d'application prévus à l'article 79.7 de la loi sur les normes du travail sont dorénavant incorporés à ceux déjà prévus à l'article 34.05 a) et si des congés sont octroyés selon les motifs prévus à ces articles, ils seront, par défaut, débités de la banque de crédit de maladie prévue à l'article 34.01 a).

34.05 (suite)

- c) Si les employés désirent, au préalable, utiliser les dix (10) congés sans solde pour les motifs prévus à l'article 79.7 de la loi sur les normes de travail, ils ne pourront se prévaloir que de deux (2) jours additionnels selon les dispositions de l'article 34.05 a), et par la suite, seuls les autres motifs d'absence prévue à l'article 34.01, alinéas a) et b) trouveront application.
- d) Advenant le cas où un employé aurait épuisé sa banque de crédits de maladie en vertu de l'article 34.05 a) et qu'il ferait une demande pour obtenir un congé additionnel, il pourrait l'obtenir exceptionnellement et ce sans solde, en autant qu'il respecte les paramètres prévus à l'article 34.05 a), notamment la notion d'urgence nécessaire.

34.06

Indemnité courte durée (jusqu'à vingt-six (26) semaines)

Les employés qui devront s'absenter de leur travail pour cause de maladie ou accident non occupationnel, seront éligibles aux bénéfices suivants:

- a) Dans le cas d'absence par maladie, à partir de la quatrième (4^{ième}) journée ouvrable d'absence, quatre-vingt pour cent (80%) du salaire hebdomadaire pour une période maximale de vingt-six (26) semaines. Toutefois, dans le cas d'accident non occupationnel, cette disposition s'appliquera à compter de la deuxième (2^{ième}) journée ouvrable d'absence. Aux fins de l'application de cet article, s'entend du salaire hebdomadaire la rémunération totale de l'employé incluant les primes, à l'exception de la prime de déplacement et excluant le temps supplémentaire.
- b) Si l'employé revient au travail dans cette période de vingt-six (26) semaines et qu'il a une récurrence due à la même cause ou à des causes non entièrement différentes à l'intérieur d'une période de **trente (30) jours** de calendrier, la période de vingt-six (26) semaines est alors momentanément interrompue et se poursuit après la récurrence jusqu'à épuisement des vingt-six (26) semaines déduction faite des jours travaillés.

Si l'employé redevient invalide pour une cause différente ou s'il connaît une récurrence après les **trente (30) jours** de validité, cette absence est alors dans le cadre d'une nouvelle période d'invalidité de vingt-six (26) semaines et les articles 34.01 et suivants sont de nouveau appliqués.

34.07 Invalidité de longue durée (de 27 semaines à 52 semaines)

Nonobstant tout autre revenu gouvernemental ou autres, l'employé pourra bénéficier des dispositions du régime d'invalidité à long terme qui prévoit une indemnité de **soixante-cinq** pour cent (**65%**) du salaire régulier (incluant les primes, à l'exception de la prime de déplacement et excluant le temps supplémentaire) indexé aux augmentations de salaires prévues à la présente convention collective (maximum cinquante-deux (52) semaines).

34.08 Invalidité de longue durée (plus de 52 semaines)

Nonobstant tout autre revenu gouvernemental ou autres, l'employé pourra bénéficier des dispositions du régime d'invalidité à long terme qui prévoit une indemnité de cinquante pour cent (50%) du salaire régulier, pouvant aller jusqu'à l'âge de la retraite si nécessaire.

34.09 L'application des dispositions de la présente convention collective et plus particulièrement de l'article 34 ne peut permettre à un employé d'obtenir un niveau de rémunération supérieur à ce qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été en incapacité.

En regard des dispositions des articles 34.07 et 34.08, dans les cas d'application de régimes gouvernementaux, l'employeur s'engage à payer à l'employé la différence entre l'indemnisation et le salaire régulier net qu'il recevait avant le début de son invalidité.

34.10 L'employé qui aura bénéficié des dispositions des articles 34.07 et 34.08 et qui revient au travail sera couvert selon la formule suivante en cas d'une nouvelle absence pour maladie.

- a) S'il est malade ou accidenté pour une cause entièrement différente de la précédente et qu'il n'a pas complété une (1) journée entière de travail, il est couvert par le régime long terme, dispositions de l'article 34.07 ou 34.08 selon le cas.
- b) S'il est malade ou accidenté pour une cause entièrement différente de la précédente et qu'il a complété une journée entière de travail, les articles 34.01 et suivants sont de nouveau appliqués.
- c) S'il est malade ou accidenté pour la même cause ou des causes non entièrement différentes, il est couvert par le régime long terme (34.07 ou 34.08 selon le cas), à moins qu'il y ait eu un retour au travail d'au moins six (6) mois consécutifs auquel cas les articles 34.01 et suivants sont de nouveau appliqués.

34.11 Dans le cas de maladie d'un employé, l'employeur lui versera régulièrement à chaque paie, l'équivalent des bénéfices indemnité-salaire auxquels l'employé a droit en vertu de la convention collective. Cependant, toute prestation d'assurance salaire payable aux termes d'une police d'assurance collective contractée par l'employeur à laquelle l'employé a droit lui sera versée directement par l'assureur. Dans ce dernier cas, l'employeur ne versera à l'employé à titre de bénéfices indemnité-salaire que la différence entre son niveau d'engagement prévu aux articles 34.07 et 34.08 et de telles prestations d'assurance salaire.

34.12 L'employé absent qui bénéficie du régime prévu à l'article 34 de la convention collective doit assurer le paiement de sa part des primes et cotisations établies au régime d'avantages sociaux suivant les termes et conditions qui y sont fixées.

Les paiements mentionnés aux paragraphes précédents que doit assumer l'employé seront exécutés selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- a) L'employeur prélèvera les sommes nécessaires à ces paiements sur les montants d'indemnité salaire lorsqu'il lui verse directement;
- b) L'employeur prélèvera les sommes nécessaires à ces paiements sur tout montant qui lui est dû au titre de bénéfices sociaux ou autres lorsque l'employé reçoit des prestations d'assurance salaire payable directement par l'assureur.

Dans ce cas, si une pleine compensation ne peut être opérée en raison de l'insuffisance des montants dus à l'employé, celui-ci acquittera le paiement de ces sommes sur réception d'une facture à cet effet.

34.13 Tout employé ayant au moins trois (3) ans d'ancienneté, qui n'est plus apte à remplir ses fonctions de chauffeur pour des raisons médicales, se voit accorder si possible, un autre emploi disponible en autant qu'il puisse se qualifier pour exercer ledit emploi. Lorsque l'employeur offre un tel poste à un employé, celui-ci doit remplir les conditions suivantes:

- 1. Rencontrer les exigences normales de la tâche;
- 2. Fournir à l'employeur un certificat médical attestant qu'il est en mesure d'accomplir le travail exigé par le poste.

L'employé affecté à un poste en application des paragraphes précédents est rémunéré au salaire de ce poste et bénéficie de tous les avantages prévus à la convention collective pertinente, étant intégré dans l'unité d'accréditation de son nouveau poste.

34.13 (suite)

Dans ce cadre dès que l'employeur et le syndicat conviennent qu'un chauffeur n'est plus apte à remplir ses fonctions, et ce de façon permanente, l'employeur s'engage dans le cadre d'un programme d'aide aux employés à orienter et accompagner ledit chauffeur, si c'est là son souhait, dans une démarche de formation pour lui permettre de retrouver son employabilité.

34.14

L'employé qui bénéficie du régime prévu à l'article 34.06 s'engage à assumer toutes les obligations prévues à l'annexe "H" de la présente convention collective et à signer ledit formulaire en conséquence. L'employé s'engage à remettre à l'employeur toute somme perçue de tout régime gouvernemental ou para-gouvernemental en regard de sa maladie ou de son accident non-occupationnel jusqu'à concurrence du montant versé par l'employeur, et ce, dès la perception desdites sommes.

ARTICLE 35 - VACANCES

- 35.01 a) L'employé régulier acquiert le droit à deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables, soit quatre pour cent (4%) des gains pendant l'année de référence) de vacances payées par année à compter du premier (1^{er}) anniversaire de son entrée au service de l'employeur, s'il compte une (1) année et plus de service continu.
- b) Il a également droit, s'il en fait la demande, après avoir été informé, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois (3) semaines.
- 35.02 L'employé régulier acquiert le droit à trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables, soit six pour cent (6%) des gains pendant l'année de référence) de vacances payées, à compter du troisième (3^{ième}) anniversaire de son entrée au service de l'employeur, s'il compte trois (3) années et plus de service continu.
- 35.03 L'employé régulier acquiert le droit à quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables, soit huit pour cent (8%) des gains pendant l'année de référence) de vacances payées, à compter du cinquième (5^{ième}) anniversaire de son entrée au service de l'employeur, s'il compte cinq (5) années et plus de service continu.
- 35.04 L'employé régulier acquiert le droit à cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables, soit dix pour cent (10%) des gains pendant l'année de référence) de vacances payées, à compter du quinzième (15^{ième}) anniversaire de son entrée au service de l'employeur, s'il compte quinze (15) années et plus de service continu.
- 35.05 L'employé régulier acquiert le droit à six (6) semaines (trente (30) jours ouvrables, soit douze pour cent (12%) des gains pendant l'année de référence) de vacances payées, à compter du vingt-cinquième (25^{ième}) anniversaire de son entrée au service de l'employeur, s'il compte vingt-cinq (25) années et plus de service continu.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'employé qui compte vingt-cinq (25) années de service au 31 décembre de l'année courante bénéficie à cette occasion d'une (1) semaine additionnelle de vacances payées.

- 35.06 La paie de vacances est calculée à raison de deux pour cent (2%) des gains totaux pendant l'année de référence (1er janvier au 31 décembre) à l'employé pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit. Il est entendu que la paie de vacances ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire pour chaque semaine de vacances auquel un employé a droit. À partir du 1^{er} janvier 2001, la paie de vacances pour les employés qui quittent l'employeur sera calculée au prorata du nombre de semaines travaillées au cours de l'année de référence.
- 35.07 La période de prise de vacances est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.
- 35.08 Un employé qui aurait droit à une troisième (3^{ième}), quatrième (4^{ième}), cinquième (5^{ième}) et sixième (6^{ième}) semaines de vacances payées, pourra prendre deux (2) semaines consécutives durant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre en autant que son ancienneté lui permettra de choisir à l'intérieur de cette période.
- À la vingt-cinquième (25^{ième}) année de service continu, l'employé concerné pourra bénéficier de ses semaines de vacances d'une façon consécutive.
- 35.09 La paie de vacances est jointe au chèque de paie précédant la période de vacances à condition que le formulaire "choix de vacances" ait été complété trois (3) semaines avant le début des vacances.
- Dans le cas où une modification du choix de la période de vacances est convenue, le formulaire à cet effet, doit être complété quatre (4) semaines à l'avance.
- Le chauffeur désirant recevoir sa paie à l'avance doit compléter le formulaire fourni par le service de la paie.
- 35.10 À moins d'entente avec le syndicat, l'employeur doit distribuer les semaines de vacances comme suit:
- a) À compter du lundi le plus près du 24 juin jusqu'au lundi de la dernière semaine complète du mois d'août: un minimum par semaine de **onze pour cent (11%)** du nombre d'employés du centre d'opération St-Hubert, et de **treize pour cent (13%)** du centre d'opération Longueuil.
 - b) Durant le reste de l'année: un minimum de quatre pour cent (4%) du nombre d'employés par centre d'opération par semaine.

- 35.11 a) Les vacances d'un employé régulier absent pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel seront reportées dans les périodes disponibles, ou s'il n'y a pas de période disponible, avant de reprendre son travail.
- b) Les droits de vacances pour l'année subséquente à laquelle un employé a été absent pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel pour une période de plus de six (6) mois consécutifs seront calculés au prorata de sa période de présence, en garantissant un minimum de deux (2) semaines de vacances à l'employé, et de trois (3) semaines à l'employé qui compte dix (10) ans et plus de service continu.
- 35.12 Pour fins d'application des présentes, un mois complet de service continu signifie un mois de calendrier pendant lequel un employé a été présent au travail au moins dix (10) jours ouvrables durant ce mois.
- 35.13 L'employé ayant moins d'un (1) an de service bénéficie d'une journée par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- Malgré ce qui est stipulé ci-haut cet employé a le droit de choisir, selon les périodes disponibles, un maximum de dix (10) jours pour le choix de vacances. Cependant, les jours ainsi choisis auxquels normalement il n'aurait pas droit, le seront à ses frais.
- 35.14 Les vacances dues à un employé régulier absent pour cause d'accident de travail sont annulées pendant son absence. Dans ce cas, les vacances seront reportées dans les périodes disponibles, ou s'il n'y a pas de période disponible, avant de reprendre son travail.

ARTICLE 36 - FONDS DE PENSION

36.01 Les employés régis par la présente convention bénéficient d'un régime supplémentaire de rentes. Les détails de ce plan ont été réglés entre les parties et aucune modification ne peut y être apportée sans le consentement écrit des parties signataires de la présente convention.

36.02 La participation au régime est obligatoire pour tous les chauffeurs dès qu'ils ont complété leur période d'essai.

36.03 Les cotisations de l'employé sont de 7% du salaire tel que prévu au texte du régime de retraite. Les cotisations de l'employeur sont de 8,6 % du salaire tel que prévu au texte du régime de retraite.

Le 2 janvier 2012, l'employeur verse un paiement unique dans un fond dédié du régime de retraite par une somme forfaitaire égale à 3% du salaire de base des employés réguliers (taux horaire applicable x 2080 heures x le nombre d'employés réguliers). Ce fond servira exclusivement à permettre l'indexation des rentes de retraite à l'IPC.

36.04 Lors des rencontres du comité d'administration et du comité de retraite du régime, les membres syndicaux de ces comités sont libérés sans perte de salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement pour participer à ces rencontres.

36.05 Fonds de solidarité

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés, qui le désirent, de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.)

L'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé, qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Un employé peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.

36.05 (suite)

L'employeur s'engage à faire parvenir, par chèque, au Fonds, à tous les mois (au plus tard le quinzième (15^{ième}) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du deuxième (2^{ième}) paragraphe. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant.

ARTICLE 37 - ASSURANCE

37.01 En aucun temps, l'employeur ne pourra modifier le régime d'assurance collective sans avoir convenu des changements avec le syndicat.

37.02 L'adhésion des employés réguliers et des employés à l'essai qui ont complété trois (3) mois de service continu est obligatoire comme condition du maintien de leur emploi, selon les conditions du régime d'assurance collective de l'employeur (vie, médicament, hospitalisation, invalidité, soins dentaires, visuels et spécialisés).

37.03 Assurance-vie

Les employés réguliers bénéficieront d'un plan d'assurance pour un montant de quarante mille dollars (40 000,00\$) (double indemnité en cas de mort accidentelle) au nom de chaque employé. Au moment de la retraite, l'employé restera assuré pour les montants suivants:

65 ans = 20 000\$

66 ans = 16 000\$

67 ans = 12 000\$

68 ans = 9 600\$

69 ans = 7 500\$ jusqu'au décès. Le coût de cette couverture, jusqu'au décès, est assumé par l'employeur, jusqu'à concurrence d'un montant de 4000\$ par année pour l'ensemble des employés retraités. Le paiement du solde étant réparti entre tous les employés réguliers à l'emploi de l'employeur.

37.04 Contribution de l'employé

a) La contribution de l'employé aux fins de protection du présent article sera de :

	Plan individuel	Plan familial
2010 à 2016	17.62\$	29.37\$

À compter du 1^{er} juillet 2006, l'employeur percevra hebdomadairement les contributions qui seront d'abord utilisées afin de défrayer les primes d'assurance invalidité de longue durée (plus de 52 semaines). Le solde, s'il y en a, sera réparti au choix de l'employeur. À la fin de la présente convention, les parties s'engagent à réexaminer la tarification du programme d'assurance.

37.04 (suite)

- b) Cependant, dans le cas des soins dentaires et de la vue, le montant de la prime est partagé également (50%-50%) par l'employeur et l'employé.

37.05

Comité d'assurance

1. Les parties conviennent de former un comité consultatif d'assurance composé de quatre (4) membres, deux (2) du local 3333 des chauffeurs et deux (2) de l'employeur.
2. Le comité se réunit à tous les trois (3) mois ou à la demande des parties.
3. Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une copie.
4. Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais, si elle le juge nécessaire, un ou des experts.
5. Les réunions du comité se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire incluant les primes sauf la prime de déplacement, à moins que le comité en décide autrement.
6. Les fonctions du comité sont les suivantes:
 - a) Examiner les affaires reliées à l'application des prestations des plans d'assurances régis par le présent article;
 - b) Recevoir et étudier le rapport d'expérience pour chacune des polices d'assurances prévues au présent article;
 - c) Recevoir et étudier les plaintes des employés concernant l'application de ces polices d'assurances;
 - d) Accepter les procès-verbaux;
 - e) Fournir un dépliant explicatif vulgarisé sur les avantages.

ARTICLE 38 - ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

38.01 À compter du lendemain de l'accident, l'employeur maintient le salaire de l'employé accidenté jusqu'à la décision de la révision administrative écrite et motivée de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail (CSST).

Si la décision finale rendue en dernier ressort par la CLP (Commission des Lésions Professionnelles) est défavorable à l'employé, ce dernier est tenu de rembourser le salaire à l'employeur.

Si la décision n'est pas favorable à l'employé, l'employeur cesse les versements en vertu du présent article et peut procéder aux récupérations des montants trop versés aux employés à raison de dix pour cent (10%) de son salaire hebdomadaire jusqu'à remboursement complet lorsque le montant à récupérer est inférieur à dix mille dollars (10 000,00\$). S'il est supérieur à dix mille dollars (10 000,00\$), l'employeur peut procéder aux récupérations des montants trop versés aux employés à raison de vingt pour cent (20%) de son salaire hebdomadaire jusqu'à remboursement complet.

Dès qu'une décision défavorable de la révision administrative écrite et motivée survient, les bénéfices d'assurance invalidité prévus aux articles 34.06, 34.07 et 34.08 s'appliquent, s'il y a lieu.

Si la décision de la CSST est favorable à l'employé en incapacité totale temporaire, l'employeur continue à lui verser son salaire et ce dernier remet immédiatement à l'employeur toute compensation pour absence au travail reçue de la CSST.

38.02 Le salaire versé par l'employeur à l'employé accidenté pendant la durée de son incapacité totale temporaire, comprend la ou les primes que l'employé aurait normalement reçues pour son assignation régulière de travail.

38.03 Afin de bénéficier des articles ci-haut mentionnés, l'employé doit:

- a) Remettre à l'employeur une copie du formulaire "attestation médicale" qui lui est fournie par son médecin traitant. L'employé doit également signer et remettre le formulaire "avis de l'employeur et demande de remboursement".
- b) Remettre à l'employeur une copie du formulaire "réclamation du travailleur" lorsque l'employé est incapable d'exercer son emploi pendant plus de quatorze (14) jours complets.

38.03 (suite)

- c) Informer sans délai l'employeur lorsqu'il connaît de son médecin, la date de consolidation de sa lésion professionnelle.

38.04

Il est convenu que l'application des présentes, ne peut permettre à un employé d'obtenir un niveau de rémunération supérieur à ce qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été en incapacité.

De plus, l'employé en accident du travail ou en maladie contractée au cours de l'exercice de ses fonctions ne peut recevoir moins que ce qui est prévu par la loi.

38.05

Les paiements effectués en vertu du présent article n'affectent pas les crédits de jour de maladie accumulés en faveur de l'employé.

ARTICLE 39 - CONGÉS DE MATERNITÉ

39.01 Définitions des termes utilisés dans l'article :

«**Accouchement**» : fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

«**Certificat médical**» : témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec.

«**Congé de maternité**» : congé auquel a droit la travailleuse à l'occasion d'une grossesse et de la naissance d'un enfant.

«**Jour ouvrable**» : jour normalement consacré au travail par la travailleuse.

«**Salaire hebdomadaire**» : rémunération hebdomadaire totale effectivement payée par l'employeur à l'employée régulière au début de son congé, exclusion faite de toute rémunération pour travail supplémentaire.

«**Semaine**» : période de sept (7) jours consécutifs.

«**Service continu**» : Service continu: durée ininterrompue de service de la travailleuse depuis son dernier embauchage incluant les périodes durant lesquelles des prestations d'invalidité ont été versées.

«**Supérieur hiérarchique**» : personne à laquelle se rapporte l'employée dans l'exercice de ses fonctions.

39.02 Durée du congé de maternité

a) Congé normal

L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines consécutives.

La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée concernée et comprend le jour de l'accouchement.

39.02 a) (suite)

Cependant le congé de maternité ne peut pas débiter plus tôt que la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard la dix-huitième (18^e) semaine après.

De même, l'employée en retrait préventif, admissible aux prestations du régime d'assurance parentale, débute son congé de maternité au plus tard, à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de son accouchement telle qu'inscrite dans le certificat autorisant la cessation de travail.

b) **Congé écourté**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, elle doit remettre un certificat médical, à son supérieur hiérarchique, attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

c) **Congé prolongé**

L'employée qui ne fait pas parvenir un préavis écrit, au service des ressources humaines, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour, est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines.

Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

39.03

Préavis de départ

- a) Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à son supérieur hiérarchique au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ. En plus d'indiquer la date du début du congé, cet avis doit faire mention de la date prévue pour le retour au travail.
- b) Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- c) Ce préavis peut être moindre si le certificat médical atteste du besoin de la travailleuse de cesser le travail plus rapidement.

39.04

Préavis de retour au travail

- a) Le service des ressources humaines doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- b) L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit donner par écrit, au service des ressources humaines, un préavis d'au moins deux (2) semaines avant la date de son retour au travail.

39.05

Indemnisation et autres avantages

- a) L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. De même l'employée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec et ce, en autant qu'elle y a droit.
- b) Pour chacune des dix-huit (18) premières semaines de congé durant lesquelles l'employé reçoit des prestations de maternité ou parentales du régime d'assurance parental, l'employeur verse à l'employée une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire et la prestation du régime d'assurance parentale qu'elle reçoit.
- c) Le total des prestations du régime d'assurance parentale, des indemnités ci-haut mentionnées et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employée ne devrait, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire brut habituel.
- d) Si le salaire hebdomadaire est modifié après le début du congé de maternité, l'indemnité prévue pour les dix-huit (18) semaines sera ajustée pour correspondre à l'entrée en vigueur de cette modification.
- e) Lors d'un congé statutaire, une employée en congé de maternité reçoit un salaire équivalent à celui de sa journée normale de travail déduction faite de tout montant versé par le R.Q.A.P. ou en vertu de la convention collective. Ce montant est versé à la fin des dix-huit (18) semaines de congé de maternité.

39.05 (suite)

- f) **Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé de maternité, l'employée continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance vie, d'assurance collective et fonds de pension en autant que l'employée paie sa part des cotisations exigibles.**
- g) **Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé de maternité est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'employeur accorde à l'employée la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité.**

39.06

Cas spéciaux

- a) **Par le biais du bureau médical de l'employeur, le supérieur hiérarchique se réserve le droit de faire vérifier l'état de santé de l'employée.**
- b) **Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Elle doit présenter un certificat médical au service des ressources humaines et reçoit alors une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire.**
- c) **Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement ou lorsque l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement. Elle doit présenter un certificat médical au service des ressources humaines et reçoit alors, pour une durée de cinq (5) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire et la prestation du régime d'assurance parentale qu'elle reçoit. L'employée doit avertir son supérieur hiérarchique le plus tôt possible et lui fournir un avis écrit indiquant la date prévue de retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical.**

Congé de paternité**a) Durée du congé de paternité :**

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a droit à un congé sans salaire de cinq (5) semaines continues.

Ce congé peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant,

b) Préavis de départ :

i) L'employé doit avertir son supérieur hiérarchique par écrit, au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en prenant soin d'indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

ii) Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

iii) Un employé qui ne revient pas au travail à la date prévue est réputé avoir démissionné.

c) Indemnisation et autres avantages :

i) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé de paternité, l'employé continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance vie, d'assurance collective et fonds de pension en autant que l'employé paie sa part des cotisations exigibles.

ii) Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé de paternité est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'employeur accorde à l'employé la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de paternité.

Congé parental**a) Durée du congé parental**

- i) Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines. L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à ce congé.**
- ii) Ce congé s'ajoute au congé de maternité et de paternité et peut se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance de l'enfant ou en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant a été confié à l'employé.**
- iii) La mère d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté peut prolonger le congé parental énoncé précédemment, par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines.**

b) Préavis de départ

Le congé parental peut être pris après qu'un avis d'au moins trois (3) semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail a été donné à l'employeur. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'employé est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

c) Indemnisation et autres avantages

- i) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé parental, l'employé continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance vie, d'assurance collective et fonds de pension en autant que l'employé paie sa part des cotisations exigibles.**
- ii) Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé parental est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'employeur accorde à l'employé la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé parental.**

Retrait préventif

- a) L'employeur reconnaît, en application des dispositions de la loi, le droit au retrait préventif et s'engage à respecter, en conformité des dispositions législatives applicables, les décisions rendues dans le cadre de l'exercice de ce droit.
- b) L'employée enceinte qui fournit à l'Employeur une preuve médicale attestant son état, est considérée à compter de ce moment, en retrait préventif et de ce fait, cesse immédiatement son travail.

Cependant, l'employée bénéficiant du retrait préventif doit fournir à son employeur dans les trois (3) jours ouvrables suivants, le Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte, tel que prescrit par la Loi. Advenant que l'employée ne rencontre pas le délai prévu ci-dessus pour la production de son Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte, l'employeur cessera tout paiement.

- c) Cette situation prévaut tant que la CSST n'a pas rendu une décision à l'effet que l'employée ne peut bénéficier des dispositions relatives au retrait préventif.
- d) À compter du moment où elle fournit son attestation médicale, l'employée enceinte reçoit le salaire de son affectation de chauffeure au moment où elle fournit une telle attestation médicale, et ce, jusqu'à ce que les paiements en vertu de la clause 39.09 b) s'appliquent ou jusqu'à ce que la CSST rende une décision à l'effet que l'employée ne peut bénéficier des dispositions relatives au retrait préventif.
- e) Si l'employée visée par la présente clause est réaffectée, elle reçoit au moins le salaire prévu au paragraphe d) de la présente clause et elle conserve tous les droits et avantages que la convention collective lui confère.

ARTICLE 40 - FORMATION

40.01 L'employeur peut, en tout temps, effectuer de la formation pour ses employés lorsque requis. La formation prévue pour une (1) journée est d'une durée de 7h30. Elle se situe entre 07h00 et 17h00 pour l'équipe de jour et entre 14h00 et 23h00 pour l'équipe de soir, incluant les deux périodes de pause et excluant la période de repas. La pleine rémunération du chauffeur est maintenue.

40.02 a) L'employeur peut, en tout temps, effectuer de la formation pour ses employés pour des parties de journée lorsque requis. Il est entendu que le chauffeur se voit libéré de sa pièce la plus longue afin d'assister aux formations.

b) L'employé qui travaille sur une assignation continue et qui doit être relevé pour assister à une formation de demi journée, sera relevé pour une durée de 3h30 de conduite. L'employeur devra prévoir un temps de déplacement pour assister à la formation et/ou pour réintégrer l'employé sur sa pièce de travail.

c) Les formations pour des parties de journée sont d'une durée de 3h30 incluant la période de pause. L'horaire du chauffeur est modifié pour assister à la formation seulement. Les plages de formation prévues sont les suivantes;

06h00 à 09h30

13h00 à 16h30

19h00 à 22h30

La pleine rémunération du chauffeur est maintenue.

40.03 Les employés peuvent s'inscrire auxdites formations lors de leur passage aux choix aux listes ou après en avoir pris connaissance par l'entremise d'un bulletin aux chauffeurs ou lorsque contacté par un superviseur. La formation pour une journée complète est facultative lorsqu'elle n'est pas prévue au choix aux listes.

Lorsque la formation pour une partie de journée n'est pas prévue au choix aux listes, elle est offerte sur une base volontaire. Lorsque tous les employés volontaires ont reçu leur formation, elle devient obligatoire pour tous les chauffeurs qui n'y ont pas participé.

La formation est dispensée dans le centre respectif des employés.

- 40.04 Un chauffeur relevé de son assignation ou partie d'assignation pour fins de formation doit obligatoirement participer au programme de formation qui lui est destiné.
- 40.05 Lorsque le nombre de chauffeurs inscrits est supérieur au nombre de places disponibles, la formation est octroyée par ancienneté.
- 40.06 L'employeur s'engage à recourir selon les besoins qu'il détermine, au service de chauffeurs-instructeurs pour aider à la formation dans le cadre des programmes de formation de l'employeur.
- 40.07 Lorsque l'employeur voudra recourir à de nouveaux chauffeurs-instructeurs, il devra procéder par affichage et attribuer le poste au candidat qualifié ayant le plus d'ancienneté.
- 40.08 Le chauffeur-instructeur est relevé de son assignation régulière et réaffecté à titre de chauffeur-instructeur selon les besoins de l'employeur. Il conserve sa pleine rémunération et bénéficie en plus de la prime prévue à l'article 30.11 paragraphe 1 au titre de chauffeur compagnon. Les dispositions de l'article 28.02 paragraphe b) s'applique si l'employé ne peut bénéficier autrement de cette garantie.
- 40.09 Dans le cadre de l'élaboration des programmes de formation à l'intention des chauffeurs, l'employeur s'engage à consulter le syndicat et à lui offrir, à titre de partenaire, de participer à l'élaboration de ceux-ci.
- 40.10 Une copie des documents relatifs à la formation est remise au syndicat conformément à la pratique actuelle.

ARTICLE 41 - DISPOSITIONS SPÉCIALES

- 41.01 L'employeur prendra les moyens afin de s'assurer qu'il y aura des arrêts d'autobus installés sur les parcours urbains du réseau de l'employeur.
- 41.02 Les autobus doivent être munis de rouleaux indicateurs portant toutes les indications complètes et en bon état ou une girouette électronique. Dans le cas contraire, l'employeur fournira des cartes indiquant le ou les numéros de circuit et la destination.
- Tous les autobus utilisés par l'employeur doivent être munis de servo-direction et de pare-soleil dans le but d'assurer pleinement la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses chauffeurs.
- Tous les autobus utilisés par l'employeur doivent être munis d'une assise neuve à tous les 80 000 km et d'un siège neuf ou remis à neuf (reconditionné) à tous les 160 000 km dans le but d'assurer pleinement la santé, la sécurité et l'intégrité physique des chauffeurs.**
- En regard des nouveaux autobus que l'employeur achètera, il s'engage à ce qu'ils soient équipés de siège ergonomique au sujet duquel, l'employeur tiendra compte le cas échéant, des recommandations du comité paritaire en santé et sécurité au travail. De plus, l'employeur s'engage à ce qu'ils soient équipés de volant ajustable télescopique, de miroirs à commandes électriques et si disponible en option: de miroirs chauffants et d'une trappe d'air au pied.
- 41.03 Sur présentation d'un laissez-passer valide, tout employé a le privilège de voyager gratuitement sur tous les circuits du territoire juridique de l'employeur et ce, en tout temps.
- 41.04 Si l'employeur annule ou arrête le service pour cause d'intempérie ou autre cause de même nature, les employés ne perdront aucun bénéfice prévu à la présente convention, en autant que ces employés soient disponibles.
- 41.05 L'employeur défrayera à chaque période de listes, les coûts d'interurbains pour fins de choix aux listes à l'intérieur du territoire du centre d'opération. Également, tous les coûts d'appels concernant les besoins du service (pannes, etc...) seront défrayés par l'employeur à chaque période de listes.

- 41.06 Si les employés le demandent, l'employeur permettra l'installation de machines distributrices à l'endroit convenu entre les parties sur les lieux de travail, et ce, sans aucun déboursé pour l'employeur.
- 41.07 L'employeur émettra un laissez-passer à vie valide sur le territoire juridique de l'employeur pour le chauffeur qui prendra sa retraite au cours de la présente convention. Le même privilège est accordé au conjoint de l'employé retraité.
- 41.08 L'employeur convient de maintenir la pratique voulant que de façon journalière, les véhicules originant d'un garage terminent à ce même garage. Il est entendu que le centre d'opération St-Hubert correspond à un garage tel que la pratique établie.
- 41.09 L'employeur doit fournir un téléphone privé dans chaque salle de chauffeurs ainsi que dans chaque local syndical incluant le terminus Brossard.
- 41.10 L'employeur doit fournir un stationnement gratuit et entretenu d'une capacité de cinquante (50) emplacements au Métro Longueuil.
- 41.11 L'employeur doit fournir aux employés un stationnement suffisant à proximité de toutes salles de chauffeurs.
- 41.12 Dans les cas d'un référendum ou d'une élection québécoise ou canadienne, tous les employés qui ne pourraient bénéficier autrement de la période de quatre (4) heures prévue à la loi électorale pour exercer leur droit de vote, peuvent être libéré de leur poste de travail en fonction des règles prescrites à cet effet. Les employés qui préfèrent ne pas être relevés de leur poste de travail seront rémunérés au taux du temps supplémentaire pour le temps où ils auraient dû être libérés.
- 41.13 Les lettres d'ententes et annexes reconduites par les parties sont intégrées à la convention collective.

ARTICLE 42 - RÉTROACTIVITÉ

42.01 **Le versement forfaitaire de 5% prévu à l'article 30.01 a) de la présente convention collective tient lieu de rétroactivité pour les années 2010 et 2011.**

ARTICLE 43 - DURÉE DE LA CONVENTION

43.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et expire le **31 décembre 2016**.

43.02 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, sous réserve des dispositions du Code du travail.

43.03 Validité

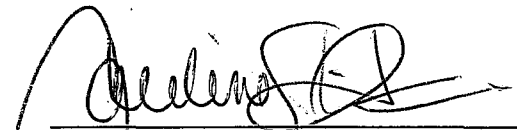
Si l'un ou l'autre des articles de la présente convention était jugé nul, après entente entre les parties, ou en regard des dispositions de la loi, les autres articles de ladite convention ne seront pas affectés par cette nullité.

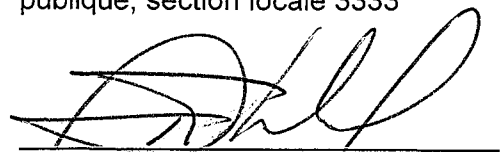
RA (SEFP)
19^{ème}

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce **19^{ème} jour du mois de mai 2011** à Longueuil.

Le Réseau de transport de Longueuil

Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 3333

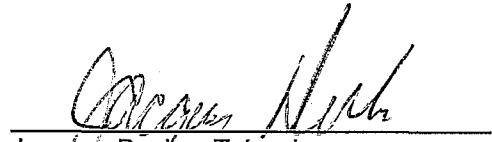

Caroline St-Hilaire, Présidente

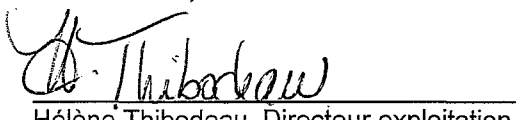

Michel Robidoux, Président


Pierre Del Fante, Directeur général


Normand Painchaud, Directeur aux griefs



Linda Lebrun, Directrice générale adjointe


Jacques Duclós, Trésorier

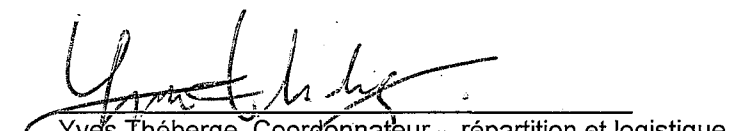

Hélène Thibodeau, Directeur exploitation



Sophie Peşant, Secrétaire – archiviste


Gino Perron, Directeur Ressources Humaines


Me Richard Gardner, SEFP


Robert Thompson, Chef – répartition et logistique


Yves Théberge, Coordonnateur - répartition et logistique


Annie Rhéaume, Conseillère relations de travail et SST

ANNEXE "A" - LISTE D'ANCIENNETÉ

MAT	NOM	EMBAUCHE
2	LAFORTUNE CLAUDE	09/08/76
3	CHARTIER CLAUDE	29/11/76
4	PÉPIN SERGE	21/03/72
10	MARCHAND JEAN-CLAUDE	06/12/77
11	DESROSIERS MARCEL	06/01/78
12	NAUD CLAUDE	16/01/78
16	MARTINEAU CLAUDE	10/04/78
19	MICHAUD ANDRÉ	12/06/78
20	DROUIN GUY	23/09/78
21	TESSIER LUC	23/09/78
22	MASSE MICHEL	02/01/79
23	POISSANT PIERRE	12/02/79
24	TREMBLAY ROBERT	26/03/79
25	BEAULIEU SERGE	26/03/79
26	LEDUC GILLES	26/03/79
28	GIRARD YVES	26/03/79
30	HÉROUX RAYMOND	30/04/79
32	BOUCHARD ROLAND	08/05/79
36	LAMBERT LAURIER	13/08/79
41	AUBRY JEAN-CLAUDE	05/05/80
42	NADEAU CHRISTIAN	09/03/82
43	BROSSEAU MICHEL	09/03/82
45	COUSINEAU DANIEL	03/08/82
46	SIMARD PIERRE	03/08/82
47	FOISY JEAN-CLAUDE	03/08/82
50	RACINE BERTRAND	03/08/82
51	LORTIE DANIEL	03/08/82
55	BEAULIEU MICHEL	03/08/82
56	LEBRUN CHRISTIAN	03/08/82
58	LAMOUREUX JACQUES	09/08/82
59	MARTIN DANIEL	09/08/82
63	CORMIER JACQUES	01/11/82
64	GAGNE MICHEL	21/03/83
67	GUERARD REAL	09/09/83
69	RIOPEL JEAN-GUY	09/09/83
71	GLADU MARIO	14/11/83
72	HÉBERT MICHEL	27/02/84
73	PLOURDE ALAIN	27/02/84
74	PAINCHAUD NORMAND	27/02/84
75	BOULANGER ROBERT	27/02/84
76	BEAUMIER ALAIN	04/06/84
78	CHARRON MICHEL	04/06/84

MAT	NOM	EMBAUCHE
79	ROBIDOUX MICHEL	04/06/84
80	POIRIER RONALD	04/06/84
81	LAPORTE DONALD	04/06/84
82	PINET CLAUDE	04/06/84
83	BEAUDRY LUC	07/11/84
84	PAGE DENIS	07/11/84
85	THIFAUT DENIS	07/11/84
86	CLOUTIER MARIUS	07/11/84
87	BARRETTE GILLES	15/04/85
88	POIRIER FRANCOIS	15/04/85
89	PICHE LUC	15/04/85
90	GODBOUT GUY	15/04/85
91	CARRIERE JACQUES	15/04/85
92	LAMARRE DENIS	23/07/85
93	FORTIN SERGE	23/07/85
95	BERTHIAUME LUC	23/07/85
96	MAILHOT JACQUES	23/07/85
97	CHAREST DANIEL	30/09/85
98	LEBLANC ROBERT	30/09/85
99	LATOURELLE PIERRE	30/09/85
100	DI GIROLAMO GUY	30/09/85
101	CHAGNON GERALD	30/09/85
102	BANON DANIEL	30/09/85
103	CARDINAL GAETAN	30/09/85
104	LAPORTE JEAN-MARC	30/09/85
105	ARPIN ROBERT	30/09/85
106	GIARD FRANCE	30/09/85
107	DAY DENIS	30/09/85
109	LAFRANCHISE MICHEL	30/09/85
110	LAPIERRE LOUIS	30/09/85
111	BAILLARGEON JEAN	30/09/85
112	PERREAULT JEAN-GUY	30/09/85
113	NANTEL JOSETTE	30/09/85
114	ST-GEORGES ROBERT	30/09/85
115	BOILY LYNE	30/09/85
116	MONTBRIAND ANDRÉ	28/10/85
117	GRENIER GUY	28/10/85
118	PRONOVOST ANDRÉ JR	28/10/85
119	SAGALA GILLES	28/10/85
120	RÉMI PIERRE	28/10/85
121	TURGEON LOUIS	28/10/85
122	MALENFANT GILLES	28/10/85
123	BOLDUC ROGER	28/10/85
124	JOLIBOIS DANIEL	28/10/85
125	PSENAK ANTOINE	28/10/85

MAT	NOM	EMBAUCHE
126	ROBERTS MICHAEL	28/10/85
127	FORGET YVON	28/10/85
128	CANICCHIO JOSEPH JR.	28/10/85
129	PONTBRIAND ANDRÉ	28/10/85
130	BRUNEAU CHARLES	28/10/85
131	MAUBERT DOMINIQUE	28/10/85
132	LÉVESQUE JEAN-PIERRE	28/10/85
133	ROY ALAIN	28/10/85
135	THOMAS YVES	28/10/85
136	ST-PIERRE CÉCILE	28/10/85
137	CASTONGUAY CLAUDE	28/10/85
138	ROSA JEAN-PIERRE	28/10/85
139	COLAS SERGE	28/10/85
140	SAUVE MICHEL	28/10/85
141	GRENIER MARIO	28/10/85
142	ROSS GILLES	28/10/85
143	PRÉFONTAINE DANIEL	28/10/85
144	BISSONNETTE SYLVAIN	28/10/85
145	CHARETTE JACQUES	28/10/85
146	MORIN PIERRE	28/10/85
148	BOUCHER ANDRÉ	25/11/85
149	COUSINEAU DANIEL	25/11/85
150	ROBITAILLE ROBERT	25/11/85
151	POIRIER LUC	25/11/85
152	MONGEAU ROBERT	25/11/85
153	CODERRE COLETTE	25/11/85
154	POISSANT VICTOR	25/11/85
155	BELLEAU RICHARD	25/11/85
157	DUNN CHRISTINE	25/11/85
158	GUÉRIN PIERRE	25/11/85
160	BLONDIN ANNE	25/11/85
161	ÉVANGELISTO GEORGES	25/11/85
162	TREMBLAY DENIS	25/11/85
164	LECLAIR STEVE	25/11/85
165	BÉLAND PIERRE	25/11/85
166	DIONNE CHRISTINE	25/11/85
168	BISSONNETTE LUC	25/11/85
169	TREMBLAY PIERRE	04/02/86
170	DESJARDINS PIERRE	04/02/86
171	LÉCUYER NORBERT	04/02/86
172	OUELLETTE CARMEN	04/02/86
173	LARIN MICHEL	07/02/86
174	BERROUARD GAÉTAN	07/02/86
175	CLOUTIER ANDRÉ	21/04/86
176	DUCLOS JACQUES	21/04/86

MAT	NOM	EMBAUCHE
177	MARTINEAU RICHARD	21/04/86
178	PERREAULT SYLVAIN	21/04/86
179	BEAUMIER DENIS	21/04/86
180	RUEL MARIO	21/04/86
181	HOULE LUCIE	02/06/86
182	CASAULT ANDRÉ	02/06/86
183	BOUCHER ALAIN	02/06/86
184	LEGAULT ANDRÉ	02/06/86
186	CHARBONNEAU SERGE	29/09/86
187	DE REPENTIGNY LUC	29/09/86
188	HAMELIN FRANÇOIS	29/09/86
189	THIBODEAU RICHARD	29/09/86
190	CHABOT ALAIN	29/09/86
191	DELISLE RÉAL	29/09/86
192	CUIERRIER ROBERT	29/09/86
193	DAIGLE ANDRÉ	29/09/86
194	BERGERON PIERRE	29/09/86
195	COUSINEAU BENOIT	16/03/87
196	DESCHÊNEAUX SYLVIE	16/03/87
197	ASSELIN RENÉ	16/03/87
198	SIMONEAU FRANCINE	16/03/87
199	VACHON SYLVIE	16/03/87
200	RICHARD PIERRE	16/03/87
201	BUJEAULT JACINTHE	16/03/87
202	BISSONNETTE JEANNE	16/03/87
203	SYNOTTE JOSÉE	20/07/87
204	VADNAIS CHRISTIAN	20/07/87
205	BLANCHETTE GAËTAN	20/07/87
206	MÉTIVIER SOPHIE	20/07/87
207	DAZÉ DENIS	20/07/87
208	D'ALESSIO ROBERT	20/07/87
209	COURCHESNE SERGE	20/07/87
210	GAGNON JEAN-PIERRE	20/07/87
211	LORANGE ALAIN	20/07/87
212	CLOUATRE LUCIE	19/10/87
213	TRUDEAU ROBERT	19/10/87
214	THÉBERGE SUZANNE	19/10/87
215	LAVALLÉE LOUISE	19/10/87
216	BARBE RICHARD	19/10/87
217	BÉDARD SYLVIE	19/10/87
218	POIRIER GUY	19/10/87
219	BOULAY RICHARD	29/02/88
220	CROTEAU ALAIN	29/02/88
221	BÉLANGER ÉRIC	29/02/88
222	NADEAU LAURENT	29/02/88

MAT	NOM	EMBAUCHE
223	DROUIN MICHEL	29/02/88
224	JETTÉ CÉLINE	29/02/88
225	MERCIER ANDRÉ	25/07/88
226	DECELLES PIERRE	25/07/88
227	LÉVEILLÉ SERGE	25/07/88
228	LEDUC NATHALIE	25/07/88
230	PRÉVOST YVAN	25/07/88
231	LEMIRE LYNE	25/07/88
232	BEAUCHAMP DANIEL	06/09/88
233	MASSE RENÉ	06/09/88
234	PROVENCHER DANIEL	06/09/88
235	DION MANON	06/09/88
236	DENIS CHANTAL	06/09/88
237	CREVIER NORMAND	06/09/88
238	LAJEUNESSE DANIEL	14/11/88
239	OUELLETTE MICHEL	14/11/88
240	DORAIS CHANTAL	14/11/88
241	GAUTHIER ROBERT	05/01/89
242	LAVOIE MARIO	09/01/89
243	GUILLET DANIEL	09/01/89
244	THERRIEN GINETTE	09/01/89
245	PERRIER LOUIS	09/01/89
246	NAULT JEAN	09/06/93
247	MORIN CLAUDE	09/06/93
248	TOUSIGNANT ALAIN	09/06/93
249	MASSICOTTE NORMAND	09/06/93
250	GOULÉT LOUISE	09/06/93
252	DIONNE SYLVAIN	09/06/93
253	RINFRET GILLES	09/06/93
254	DEPAULT RICHARD	09/06/93
255	DORAIS JEAN-MARIE	16/06/94
256	LAPERRIÈRE NATHALIE	16/06/94
257	ROY STEEVE	16/06/94
258	THIBAUT RICHARD	16/06/94
259	BERGERON ÉRIC	16/06/94
260	AUGER CLAUDE	16/06/94
261	ST-CYR GÉRARD	25/11/91
262	VOTTERO MICHEL	16/06/94
263	COLLETTE BRUNO	16/06/94
264	BRUNELLE BERNARD	12/06/95
265	BOLDUC CHANTAL	12/06/95
266	FLEURANT ALAIN	12/06/95
267	BOUCHER DENIS	12/06/95
268	CÔTÉ RÉJEAN	12/06/95
269	GRONDIN MARCO	12/06/95

MAT	NOM	EMBAUCHE
270	PARENTEAU MARC	12/06/95
271	THÉRIAULT MARC	12/06/95
272	GERVAIS PAUL	22/04/96
273	MORAND YVES	22/04/96
274	GIRARD MARIO	22/04/96
275	LACOMBE ROBERT	22/04/96
276	MICHIELS LYNNE	01/04/96
277	OUIMET ROBERT	01/04/96
278	FERLAND RENÉ	01/04/96
279	AMYOT CÉLINE	01/04/96
280	LEVASSEUR RÉJEANNE	01/04/96
281	SAVARD RÉGIS	01/04/96
282	BOUVIER YVON	01/04/96
283	TARASCO TONY	01/04/96
284	ROBERT GILLES	01/04/96
285	RIOUX DOMINIQUE	01/04/96
286	DION PIERRE JR	29/04/96
287	MONTMINY PIERRE	29/04/96
289	MERCIER GEORGES JR	04/10/75
290	BOULANGER LÉO JR	23/10/89
291	FOISY TIMMY	19/05/98
292	DUTIL JEAN	19/05/98
293	AUBÉ STÉPHANE	19/05/98
294	RATTHÉ JACQUES	19/05/98
295	MILORD MARC	19/05/98
296	LEMAY JEANNE	19/05/98
297	LEBLANC JEAN	19/05/98
298	JARRY MARIE PIERRE	19/05/98
299	MCDUFF JOHANNE	19/05/98
300	BEAULIEU SYLVAIN	19/05/98
301	OSTIGUY JEAN-MARC	19/05/98
302	AUGER MICHEL	19/05/98
303	BOUDREAU ALAIN	06/07/98
304	NAKOUZ-GERVAIS FRÉDÉRIC	06/07/98
305	LAROSE RICHARD	06/07/98
306	KLAUS RICHARD	06/07/98
307	GAUTHIER ÉRIC	06/07/98
308	BISSON LUC	06/07/98
309	COUTURE JOSÉE	06/07/98
310	ADE RÉGINALD	06/07/98
311	VACHON ANNIE	06/07/98
312	BOIVIN MARC	06/07/98
313	SAVOIE MARTIN	06/07/98
314	ÉMARD ÉRIC	06/07/98
315	HÉLIS CHRISTIAN	21/09/98

MAT	NOM	EMBAUCHE
316	COUPAL JEAN-CHARLES	21/09/98
317	BEAUDIN JEAN-PIERRE	21/09/98
318	PERRON STÉPHANE	21/09/98
319	TILBE HECTOR	21/09/98
320	LETELLIER LINE	21/09/98
321	BEAUCHEMIN MAXIME	21/09/98
322	HAMEL JACQUES	21/09/98
323	INTERNOSCIA JEAN	21/09/98
324	LÉVESQUE JEAN-LUC	21/09/98
325	GUIMOND PATRICK	03/01/00
327	RENAUD SYLVAIN	03/01/00
328	ÉTHIER MAURICE	03/01/00
329	LE SCELLEUR, JACQUES	03/01/00
330	BERNIER SYLVAIN	03/01/00
331	LEFEBVRE MICHEL	03/01/00
332	BLANCHARD, SYLVAIN	03/01/00
333	DESCHESNES ÉRIC	05/06/00
334	HAMILTON BRUNO	05/06/00
335	NAKOUZ-GERVAIS ALEXANDRE	05/06/00
336	RHÉAUME MARTIN	05/06/00
337	ST-ONGE SÉBASTIEN	05/06/00
338	CHARRON STÉPHANE	05/06/00
339	GINGRAS MARC	05/06/00
340	VIDAL GINETTE	05/06/00
341	ILTZIEFF ANTONY	05/06/00
342	MOREAULT CHRISTIAN	05/06/00
343	LALONDE SOPHIE	05/06/00
344	BOURDON SYLVAIN	29/01/01
345	GILL STÉPHANE	29/01/01
346	BÉLAND ROLLAND	29/01/01
347	LEPAGE MARTIN	29/01/01
348	DUBUC MARIE-HÉLÈNE	29/01/01
349	THIBERT RICHARD	29/01/01
350	BOULAD SANDRINE	29/01/01
351	LABRANCHE STÉPHANE	29/01/01
352	MAJOR BERTRAND	29/01/01
353	LEBEL STÉPHANE	29/01/01
354	NANTEL ROBIN	29/01/01
355	THERRIEN ÉTIENNE	29/01/01
356	ROLLET ANNE-MARIE	16/07/01
357	PAQUIN ROBERT	16/07/01
358	CARON ÉRIC	16/07/01
359	POTHIER SONIA	16/07/01
360	LANDRY SYLVAIN	16/07/01
361	FILLION ÉVELYN	16/07/01

MAT	NOM	EMBAUCHE
362	PESANT SOPHIE	16/07/01
363	SYLVAIN, CLAUDE	11/03/02
364	PLANTE, RAYMOND	11/03/02
365	VALOIS, CAROLINE	11/03/02
366	CARPENTIER, JEAN	11/03/02
367	BRUNETTE, STÉPHANE	11/03/02
368	MARSOLAIS, ALAIN	11/03/02
369	HENNESSEY, ALEXANDRE	11/03/02
370	DAOUST, JEAN-FRANÇOIS	11/03/02
371	FOURNEL, STEVE	11/03/02
372	BÉLANGER, STEEVE	11/03/02
373	GAULIN, BERNARD	11/03/02
374	GUÉRIN, STÉPHANE	11/03/02
375	ROLO, LUIS	18/11/02
376	LEBLANC, ROBERT	18/11/02
377	OUELLETTE, STÉFANIE	18/11/02
378	DELISLE, MICHEL	18/11/02
379	DESMARAIS, RICHARD	18/11/02
380	D'AMOUR, PIERRE	18/11/02
381	TURCOTTE, ANDRÉ	04/08/03
382	MONTIGNY, DANY	04/08/03
383	PLOURDE, ÉRIC	04/08/03
384	BENOIT, CHRISTIAN A.	04/08/03
385	DUPUIS, PATRICIA	04/08/03
386	BEAUSOLEIL, STÉPHANE	04/08/03
387	DESJARLAIS, MARYSE	04/08/03
388	LACHAPELLE, GILBERT	04/08/03
389	BISSON-LECLERC, MARIE-CLAIRE	05/04/04
390	MORRISSON, ANDRÉ	05/04/04
391	CORDEA, MARIUS	05/04/04
392	ROBITAILLE, ÈVE	05/04/04
393	ST-JULIEN, PIERRE	05/04/04
394	BÉLIVEAU, RÉAL	05/04/04
395	GAUTHIER, ISABELLE	14/06/04
396	BARRECK, PATRICK	14/06/04
397	LIZARRAGA, ROBERT	14/06/04
398	FILION, PIERRE-ANTOINE	14/06/04
399	GERMAIN, JACQUES	14/06/04
400	CINFINIX, VLADIMIR	14/06/04
401	CAMPEAU, MATHIEU	26/07/04
402	VAILLANCOURT, PATRICK	26/07/04
403	DUBOIS, CHRISTIAN	26/07/04
404	MONTIGNY, NICOLAS	26/07/04
405	LABERGE, CLAUDE	26/07/04
406	SMITH, KARINE	26/07/04

MAT	NOM	EMBAUCHE
407	BESNER, ÉRIC	26/07/04
408	BABEU, FRANCIS	01/10/04
409	VERREAULT, MARC-ANDRÉ	01/10/04
410	DUCEPPE, CHRISTIAN	01/10/04
411	MOUDROV, STAN	01/10/04
412	LÉPINE, MARTIN	01/10/04
413	LUSSIER, JEAN-FRANCOIS	01/10/04
414	JARRY, MARIE-CLAUDE	11/08/04
415	VANDAL, MARTIN	11/08/04
416	LECHASSEUR, MATHIEU	11/08/04
417	LAFOREST, FRANCIS	11/08/04
418	HUPPÉ, NORMAND	29/11/04
419	PLOURDE, BENOIT	29/11/04
420	BARRETTE, FRANÇOIS	29/11/04
421	CHALARD, CYRIL	29/11/04
422	TASSE, YVES	14/03/05
423	DEAC, FLORIN MIRCEA	14/03/05
424	BARCELO, MYRIAM	14/03/05
425	JODOIN, GENEVIÈVE	14/03/05
426	LAPOINTE, MICHEL	14/03/05
427	LAROSE, JEAN-FRANÇOIS	30/05/05
428	CHAMPAGNE, SYLVIE	30/05/05
429	LAPOINTE, FRANCE	30/05/05
430	FERGUSON STEEVE	30/05/05
431	FOURNIER, MARIO	30/05/05
432	GAULIN, GAÉTAN	30/05/05
433	BOIVIN, STÉPHANE	30/05/05
434	GOYETTE, ROGER	01/08/05
435	HOULE, FRANÇOIS	01/08/05
436	LAPERRIÈRE, PHILIPPE	01/08/05
437	BELOT, FRÉDÉRIC	01/08/05
438	ST-LOUIS, DOMINIC	01/08/05
439	ÉMOND, ISABELLE	01/08/05
440	PAPILLON, LISE CAROLE	01/08/05
441	ASSAL, PIERRE	19/09/05
442	DUQUE, JUAN PABLO	19/09/05
443	AUDET, PATRICE	28/11/05
444	ROUSSEAU, MIMIE	28/11/05
445	BOUCHER, DOMINIC	28/11/05
446	BELLEMARE, ÉRIC	28/11/05
447	TOURANGEAU, PIERRE	28/11/05
448	LANGLOIS, FRANÇOIS	28/11/05
449	TARTAMELLA, CATHERINE	28/11/05
450	LAMBERT, MARIE-HÉLÈNE	28/11/05
451	BEAUCHAMP, NATHALIE	28/11/05

MAT	NOM	EMBAUCHE
452	DANSEREAU, SYLVAIN	06/02/06
453	BOULANGER, ALAIN	06/02/06
454	RESHETNYAK, VLADIMIR	06/02/06
455	LEMIRE, JACQUES	06/02/06
456	ROY, TRISTAN-PHILIPPE	06/03/06
457	GAREAU, YAN	06/03/06
458	FONTAINE, MARTIN	06/03/06
459	BARRE, RICHARD	06/03/06
460	LANGLOIS, MIREILLE	06/03/06
461	TREMBLAY, ANDRÉ	06/03/06
462	BOIVIN, SIMON	06/03/06
463	LABERGE, NANCY	29/05/06
464	SAULNIER, STÉPHANIE	29/05/06
465	VÉZINA, JEAN-FRANÇOIS	29/05/06
466	GIRARD, YANNICK	29/05/06
467	FAGNAN, MATHIEU	29/05/06
468	LEFEBVRE, ERIK	29/05/06
469	DANIS, FRANCINE	29/05/06
470	LALANCETTE, NATHALIE	29/05/06
471	PINETTE, SAMUEL	29/05/06
472	BECIS, YAHIA	31/07/06
473	BLANCHARD, SILVIE	31/07/06
474	LAPLANTE, MARC	31/07/06
475	CHEVRIER, CLAUDE	31/07/06
476	BOISSONNEAULT, DIANE	31/07/06
477	GEMME, NANCY	31/07/06
478	MUNIZ, ALEXANDER	31/07/06
479	CHAMPAGNE, DAVE	31/07/06
480	LEBLANC, JEAN	31/07/06
481	GERVAIS, MARTINE	31/07/06
482	LAVOIE, ALAIN	31/07/06
483	BROWN, DANIEL	05/09/06
484	LALONDE, PATRICK	05/09/06
485	PARISÉ, O'NEIL	05/09/06
486	PIGELET, KRISTEL	05/09/06
487	AUBRY, ÉRIC	05/09/06
488	GAUTHIER, FRÉDÉRIC	06/11/06
489	DESJARDINS, LUC	06/11/06
490	DUMONT, ROCH	06/11/06
491	DOODY, CLIFFORD	06/11/06
492	BOUCHARD, STÉPHANE	06/11/06
493	DESNOYERS, NANCY	06/11/06
494	BÉLANGER, SYLVIA	06/11/06
495	LAMBERT, CHANTAL	06/11/06
496	POMINVILLE, CAROLYNE	06/11/06

MAT	NOM	EMBAUCHE
497	MARTIN, MARIE-FRANCE	06/11/06
498	DESROCHERS, NADINE	06/11/06
499	PERAMO, XAVIER	06/11/06
500	BOILY, YOURI	06/11/06
501	THIBODEAU, SOPHIE	27/11/06
502	BÉLISLE, DOMINIQUE	27/11/06
503	CÔTÉ-LAMBERT, JOCELYN	27/11/06
504	ROY, ALAIN	27/11/06
505	SELLAKH, JAWAD-SAMIR	27/11/06
506	MOREL, ISABELLE	27/11/06
507	GAUMOND, GENEVIÈVE	27/11/06
508	FOISY, STEVE	26/02/07
509	BENOIT, CARL	26/02/07
510	LEBLOND, MATHIEU	26/02/07
511	BOILY, CAROLINE	26/02/07
512	RIDEL, FRÉDÉRIC	26/02/07
513	DUQUETTE, DAVID	26/02/07
514	PRESSEAU, DANIEL	26/02/07
515	TREMBLAY, FRANÇOIS	26/02/07
516	PÉPIN, LYNE	26/02/07
517	ÉMOND, PATRICK	26/02/07
518	LOUISSAINT, EDNER JR.	26/02/07
519	VEILLEUX, FRANÇOIS	26/02/07
520	EMERY, JEAN-PIERRE	26/02/07
521	SWEENEY, NATHALIE	26/02/07
522	BOULET, DANIELLE	26/02/07
523	CHARTRÉ, CAROLIE	30/04/07
524	BAZINET, NATHALIE	30/04/07
525	LÉVEILLÉ, MICHEL	30/04/07
526	MILIEN, JEAN MAKINTON	30/04/07
527	CALDERON, HERBERTH	30/04/07
528	LALONDE, DANIEL	30/04/07
529	ARSENEAU, LISE	30/04/07
530	PICHÉ, ALEXANDRE	22/05/07
531	BOUVIER, SYLVAIN	22/05/07
532	VOYER MARTIN, PATRICK	22/05/07
533	BONNEAU, PIERRE-YVES	22/05/07
534	LEBEL, STÉPHANE	22/05/07
536	LUSSIER, FRANCE	22/05/07
537	BOUCHARD, GUYLAINE	22/05/07
538	DAOUST, CAROLE-LYNN	22/05/07
539	BEAUCHEMIN, JEAN-CLAUDE	22/05/07
540	TESSIER, MICHEL	22/05/07
541	BERNIER, JACQUES	23/07/07
542	PATRY, SANDRA	23/07/07

MAT	NOM	EMBAUCHE
543	ROBERT, ÉRIC	23/07/07
544	DESSUREAULT, YVES	23/07/07
545	PERRET, NORMAND	23/07/07
546	BORDELEAU, NADIA	23/07/07
547	MAYER, SEAN	23/07/07
548	HIBON, SUZIE	23/07/07
549	LEGAULT, YVAN	23/07/07
550	ROBERT, CÉDRIC	10/12/07
551	DUPRÉ, JONATHAN	10/12/07
552	VAN DER VLIST, CAROLE	14/01/08
553	SAVARD, RICHARD	10/12/07
555	LEBLANC, SAMUEL	16/08/07
556	EREMITA, ROMAN	14/01/08
557	FLORES, JUAN-MANUEL	14/01/08
558	TURCOTTE, SYLVIE	14/01/08
559	DESCHÊNES, LUC	14/01/08
560	GAGNON, TANYA	14/01/08
561	ROBERT, MARIE-FRANCE	03/03/08
562	MATUZEWSKI, TIMOTHY	03/03/08
563	DÉSILETS, RAYMOND	03/03/08
564	CORNEJO ORTIZ, JAVIER ANTONIO	03/03/08
565	GAUMONT, CHANTAL	03/03/08
566	COURCHESNE, CLAUDINE	03/03/08
567	POULIN, VÉRONIQUE	03/03/08
568	SALEM, AMINE	03/03/08
569	LAFLAMME, FRANÇOIS	14/04/08
570	VERDONI, PIERRE	14/04/08
571	DAGENAIS, MARIE-REINE	14/04/08
572	LUBIN, NATHALIE	14/04/08
573	LAMBERT, DANIEL	14/04/08
574	MARCOTTE, YANN	14/04/08
575	ATHÉ, GUYTEAU	14/04/08
576	BRUNELLE, MARC	14/04/08
577	RIVARD, JUDITH	14/04/08
578	MOUGHARBEL, DÉsirÉE	14/04/08
579	ABRIEU, MARTIN	14/04/08
580	MORASSE, LAURENT	20/05/08
581	RAFAËL, MICHAEL	20/05/08
582	ST-ONGE, JOHANNE	20/05/08
583	VALLIÈRE, STÉPHANE	20/05/08
584	COUTURE-GEOFFROY, ÉMILIE	20/05/08
585	KARTSONIS, MARIA	20/05/08
586	LELIÈVRE, STÉPHANE	20/05/08
587	RUDD, MARC	20/05/08
588	MORISSEAU, STEPHAN	20/05/08

MAT	NOM	EMBAUCHE
589	PRÉFONTAINE, FRANCE	20/05/08
590	BELKREDIM, KHEDIDJA	04/02/08
591	LORANGE GIBEAU, ALAIN	21/07/08
592	BADAAN, JACQUES	21/07/08
593	SÉNÉCAL, MAXIME	21/07/08
594	FRIZADO, MARIO	14/06/07
596	SUAREZ PAEZ, JOSÉ ALEXANDER	21/07/08
597	HAMEL, DANIEL	21/07/08
598	GUILLAUME, JEAN-GÉRARD	21/07/08
599	BOUDIAF, MOURAD	21/07/08
600	GLASGOW, CHRISTOPHER	21/07/08
601	LUBIN, RÉGINALD	21/07/08
602	CHAPUT, FRANÇOIS	25/08/08
603	LACELLE, STÉPHANE	25/08/08
604	CHAPRON, SANDRA	25/08/08
605	HOULE, PASCAL	25/08/08
606	ROCHETTE, ROBERT	25/08/08
607	AOUAR, ZAOUANE	25/08/08
608	TAN, VIN	25/08/08
609	BISSONNETTE, MARC	17/07/06
610	WONG GOO, MICHELLE ALAY	25/08/08
611	BAPNIAH, RAVIN	25/08/08
612	BOILY, FRANÇOIS	29/09/08
613	DALLAIRE, JEAN-MARC	29/09/08
614	BERGERON, CAROLINE	29/09/08
615	FERREIRA, CÉDRICK	29/09/08
616	DALLAIRE, NATHALIE	29/09/08
617	GAUDETTE, SIMON	29/09/08
618	PATENAUDE, YAN	29/09/08
619	RAISSOUNI, HASSAN	29/09/08
620	SANON, JOSEPH	29/09/08
621	HÉROUX, PIERRE	09/02/09
622	GHEORGHE, LAURENTIU	09/02/09
623	TREMBLAY, SIMON	09/02/09
624	DUGUAY, SÉBASTIEN YAN	09/02/09
625	BENEA, ADRIAN	09/02/09
626	TERVIL, FRANCIS	09/02/09
627	TRÉPANIÉ, MARTINE	09/02/09
628	CALAS, JEAN WILLEM	09/02/09
629	ROBERGE, JOHANNE	09/02/09
630	BOUHOUNE, SMAIL	09/02/09
631	CALZADO, OSMONDO	09/02/09
632	TAZI, ABDERRAZAK	09/02/09
633	SERVANT, BENOIT	09/02/09
634	ROY, JEAN-FRANÇOIS	09/02/09

MAT	NOM	EMBAUCHE
636	LEBLANC, ALAIN	02/03/09
637	PERRON, YANN	02/03/09
638	MARION, PIERRE	02/03/09
639	HOR, CHOUN-LAY	02/03/09
640	CARMAGNOLE, GÉRALDINE	02/03/09
641	DESCHÊNES, NICOLAS	14/04/09
642	ST-GELAIS, MARIO	14/04/09
643	LEBLANC, JEAN-FRANÇOIS	14/04/09
644	TAOUSSI, HICHAM	14/04/09
645	BLACKBURN, MARIE-CLAUDE	14/04/09
647	AYOTTE, SYLVAIN	14/04/09
648	FRANCOEUR, MARTIN	19/05/09
649	DESTASIO, ANTONIO	19/05/09
650	TAILLON, MICHEL	19/05/09
651	GIROUX, DANIEL	19/05/09
652	GATIEN, JONATHAN	19/05/09
653	POUPART, GERMAIN	19/05/09
654	LANTEIGNE, SYLVIE	19/05/09
655	ST-ONGE, YVES	19/05/09
656	LOPEZ SALINAS, YAMILÉ	19/05/09
657	PELLETIER, JEAN-DONALD	19/05/09
658	VAILLANCOURT, CLAUDE	19/05/09
660	BEAULIEU, MICHEL	20/07/09
661	GRAVEL, MARIE-JOSÉE	20/07/09
662	ROUSSEAU, GABRIEL	20/07/09
664	BEAUDRY, MAXIME	20/07/09
665	PAUL, D'ACCOBERT	20/07/09
666	FACCHIN, STEFANO	20/07/09
667	DAVIDSON, CLAUDE	20/07/09
668	DESJARDINS, FRANÇOIS	20/07/09
669	ALLARD, FRANÇOIS	20/07/09
670	BARIBEAU, BERNARD	16/11/09
671	FOURNIER, SYLVAIN	16/11/09
672	PAQUIN, JONATHAN	16/11/09
673	JUTTON, HANSRAJ	16/11/09
674	BEAUDOIN, CHRISTINE	16/11/09
675	NANTEL, MARC	16/11/09
676	DIMAS ZAMBRANO, JOSE MIGUEL	16/11/09
677	BARIBEAULT, HÉLÈNE	16/11/09
678	BRUNELLE, CAROLINE	16/11/09
681	FALCON, PRISCILLA	16/11/09
685	VIGER, DANIEL	18/01/10
686	COTÉ, DANIEL	18/01/10
687	PARÉ, MATHIEU	18/01/10
688	DESCHENES, FRANCIS	18/01/10

MAT	NOM	EMBAUCHE
691	GAUVIN, STÉPHANE	01/03/10
692	RAICHE, MARIE-JOSÉE	01/03/10
695	DORION, DENISE	01/03/10
697	BÉRUBÉ, MATHIEU	01/03/10
698	LANGLOIS, GINETTE	01/03/10
700	MÉNARD, HUGUES	17/05/10
701	LEGAULT, ALEXANDRE	17/05/10
702	DION, JEAN-FRANÇOIS	17/05/10
703	FAIDA, AMINE	17/05/10
704	ÉMARD, ISABELLE	17/05/10
705	LAGÛE, CHRISTIAN	17/05/10
706	ONEGOW-CYR, MARC	17/05/10
707	BIGUÉ-VERRET, GUILLAUME	17/05/10
708	ROBITAILLE, DANIEL	17/05/10
710	PROVENCAL, FRANÇOIS	17/05/10
711	PAQUIN, JULIE	17/05/10
712	CONSTANTINESCU, ANDREI CATALIN	19/07/10
713	BOLDUC, JACQUES	19/07/10
714	BRISSON, DANIEL	19/07/10
715	MATTON, DANIEL	19/07/10
716	DEGNI, ALFONSO	19/07/10
718	MATHIEU, DANIEL	19/07/10
720	MARTINEZ, DENIS JALMAR	19/07/10

ANNEXE "B" - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
LOCAL 3333

**AUTORISATION DE RETENUE DE LA COTISATION
SYNDICALE**

Par la présente, je soussigné _____ autorise le Réseau de transport de Longueuil à prélever sur ma paie hebdomadaire et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section 3333 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec l'employeur.

De plus, l'employeur pourra prélever, lorsque ma période d'essai sera complétée, un droit d'entrée qui est fixé par le Syndicat.

J'autorise également l'employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir l'employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

ET J'AI SIGNÉ À _____ ce _____ ième jour du mois de _____
200__.

témoin

signature de l'employé

ANNEXE "C" - Demande d'autorisation d'absence pour activités syndicales



**DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE
POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

NOM _____ MATRICULE _____

DATE(S) D'ABSENCE _____ DURÉE DE _____ À _____

NATURE DE L'ABSENCE		PAYÉ PAR LA STRSM	PAYÉ PAR LE SYNDICAT	SANS SOLDE
1. CONGRÈS, STAGES D'ÉTUDE				
2. RÉUNIONS SYNDICALES				
3. COMITÉ	GRIEFS			
	SANTÉ ET SÉCURITÉ			
	AUTRES			
4. ENQUÊTES	GRIEFS			
	AUTRES			
5. ARBITRAGE	MEMBRE DU COMITÉ			
	TÉMOIN			
6. NÉGOCIATION ET CONCILIATION	SÉANCE			
	PRÉPARATION			

7. AUTRES (SPÉCIFIER L'ARTICLE)

COMMENTAIRES

AUTORISATION	SIGNATURE	DATE
SYNDICAT		
STRSM		

SECTION RÉSERVÉE AUX RESSOURCES HUMAINES	
DEMANDE REÇUE LE _____	PAR _____
TRAITÉE CCDD _____	DATE _____

Blanc Ressources humaines

Canari Syndical

Blou Supérieur Immédiat

Veité Syndicat

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

ANNEXE "D" - INDEXATION DES SALAIRES

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistiques Canada du mois de décembre **2011** par rapport au mois de décembre **2012** (période de douze (12) mois) excède **3,5%**, le taux horaire de base en vigueur le **31 décembre 2012** sera augmenté d'un pourcentage égal à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix qui excède **3,5%** et qui ne dépasse pas **4,5%**.

Cette méthode sera appliquée mutatis mutandis pour les années 2013, 2014 et 2015, mais en substituant 4,5% à celui de 3,5% et 5,5% à celui de 4,5%

De même pour l'année 2016, il faudra substituer 7,75% à celui de 3,5% et 8,75% à celui de 4,5%

Le cas échéant, ces ajustements dans le taux horaire de base ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les **trente (30) jours** suivant la publication officielle de Statistiques Canada.

ANNEXE "E" - PERMIS DE CONDUIRE

Chaque chauffeur doit compléter à la signature de la convention collective, une déclaration relative à son permis de conduire tel que prévu à l'annexe "F" et produire une photocopie de son permis de conduire.

À chaque choix aux listes, chaque chauffeur doit, sur demande, présenter au représentant de l'employeur son permis de conduire.

Le représentant de l'employeur peut alors l'examiner.

Tout document relatif au permis de conduire est conservé à la Direction des Ressources humaines dans un dossier uniquement destiné à cette fin et auquel seule une personne de la direction des ressources humaines désignée ainsi que les personnes autorisées par la loi ont accès.

L'employeur s'engage à rembourser le coût de base du permis de conduire de chacun de ses chauffeurs réguliers ayant terminé sa probation à la date de son renouvellement sur présentation de pièces justificatives dont une photocopie de son nouveau permis. À ce remboursement s'ajoute une somme de vingt dollars (20,00\$) versée annuellement à chaque chauffeur jusqu'au moment où est décrété que le remboursement du coût de base du permis de conduire ne représente plus un avantage imposable. Cependant, l'employeur ne remboursera pas le coût de remplacement d'un permis révoqué, suspendu ou perdu pour quelque raison que ce soit.

Le permis de conduire demeure la propriété personnelle et exclusive de l'employé sous réserves des dispositions législatives appropriées.

L'employé dont le permis de conduire des autobus est suspendu ou révoqué pour une période de vingt-quatre (24) mois ou moins et qui ne peut obtenir l'émission d'un permis restreint, bénéficie d'un congé sans solde sans perte d'ancienneté pour la durée de cette révocation. Lorsque l'employé détient un nouveau permis de conduire des autobus, il peut reprendre le travail à son rang d'ancienneté.

**ANNEXE "F" - FORMULAIRE ATTESTATION VALIDATION PERMIS DE
CONDUIRE**

CHAUFFEUR

Nom de l'employé(e): _____

Numéro de matricule: _____

Numéro de permis de conduire: _____

Numéro de classe: _____

Je, soussigné, certifie que mon permis de conduire est valide et légal selon le Code de la sécurité routière et autorise mon employeur à procéder aux vérifications conformément à la loi.

Je m'engage à aviser mon employeur de toute modification, suspension ou révocation de mon permis de conduire et ce, dès l'entrée en vigueur de la modification, suspension ou révocation (Avis écrit).

Et j'ai signé à _____ ce ____ e jour du moi de _____
200_

Signature de l'employé(e)

ANNEXE "G" - MAINTIEN DES PROTECTIONS D'ASSURANCES ET RÉGIME DE RETRAITE

Réseau de transport de Longueuil
Maintien des protections d'assurances
(congé sans solde, congé parental)

Nom et prénom de l'employé (e): _____

Matricule: _____

Période du congé sans solde: Du _____ au _____

Périodes de vacances _____

Choix à exprimer:

A: Assurance vie: (code 401)

_____ Je, soussigné (e), ne désire pas maintenir ma participation au régime d'assurance vie à compter de la date ci-dessus mentionnée.

_____ Je, soussigné(e), je m'engage à défrayer le coût total (part employé et part employeur) de ma participation soit _____ \$ par semaine. Le paiement complet peut être acquitté au moment du départ, ou en faisant des chèques postdatés. (En cas de mise à pied la participation a une durée de 6 mois). S'il y a un changement de taux, les ajustements seront effectués, un remboursement vous sera versé ou vous devrez déboursier le différentiel.

B: Assurance-collective: (code 406)

Médicaments: (protection obligatoire Loi 33)

_____ Je, soussigné(e), je m'engage à défrayer le coût total (part employé et part employeur) de ma participation soit _____ \$ par semaine. Le paiement complet peut être acquitté au moment du départ, ou en faisant des chèques postdatés. (En cas de mise à pied la participation a une durée de 6 mois). S'il y a un changement de taux, les ajustements seront effectués, un remboursement vous sera versé ou vous devrez déboursier le différentiel.

Dentaire:

_____ Je, soussigné (e), ne désire pas maintenir ma participation au régime d'assurance dentaire à compter de la date ci-dessus mentionnée.

_____ Je, soussigné(e), je m'engage à défrayer le coût total (part employé et part employeur) de ma participation soit _____ \$ par semaine. Le paiement complet peut être acquitté au moment du départ, ou en faisant des chèques postdatés. (En cas de mise à pied la participation a une durée de 6 mois). S'il y a un changement de taux, les ajustements seront effectués, un remboursement vous sera versé ou vous devrez déboursier le différentiel.

ANNEXE "G" (SUITE)

C: Assurance invalidité: (code 415)

_____ Je, soussigné (e), ne désire pas maintenir ma participation au régime d'assurance invalidité à compter de la date ci-dessus mentionnée.

_____ Je, soussigné(e), désire maintenir ma participation au régime d'assurance invalidité Je m'engage à défrayer le coût total (part employé et part employeur) de ma participation soit _____ \$ par semaine. Le paiement complet peut être acquitté au moment du départ, ou en faisant des chèques postdatés. (En cas de mise à pied la participation a une durée de 6 mois). S'il y a un changement de taux, les ajustements seront effectués, un remboursement vous sera versé ou vous devrez déboursier le différentiel.

D: Obligations d'épargne: Canada et Québec

La participation doit être maintenue. Je m'engage à défrayer ma participation au montant de _____ \$ par semaine. Ce montant doit être acquitté avant le début de votre congé sans solde soit _____ \$.

E: REER Collectif:

Votre participation par retenue sur salaire s'arrête automatiquement. (Si vous désirez maintenir cette participation, veuillez vous adresser directement à l'institution bancaire).

F: Mutuelle des fonctionnaires du Québec:

Si vous désirez maintenir votre participation, veuillez vous adresser directement au bureau de la Mutuelle des fonctionnaires du Québec pour facturation.

G: Fonds de solidarité:

Pour connaître la procédure à suivre, veuillez vous adresser à votre délégué syndical ayant cette responsabilité.

H: Ordinateur

La participation doit être maintenue. Je m'engage à défrayer ma participation au montant de _____ \$ par semaine. Ce montant doit être acquitté avant le début de votre congé sans solde soit _____ \$.

Signature de l'employé (e)

Date

Signature d'un représentant de l'employeur

Date

ANNEXE "G" (SUITE)

Réseau de transport de Longueuil

**Maintien du régime de retraite
(congé sans solde)**

Nom et prénom de l'employé (e): _____

Matricule: _____

Période du congé sans solde: Du _____ au _____

En vertu du régime de retraite des membres du syndicat des chauffeurs d'autobus de la Société de transport de la Rive-Sud de Montréal (Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 3333), et selon l'article 2.3 du présent régime, je désire, par l'entremise du comité de retraite, exprimer le choix suivant:

RÉGIME DE RETRAITE:

_____ Je, soussigné (e), ne désire pas maintenir ma participation au régime de retraite à compter de la date ci-dessus mentionnée.

_____ Je, soussigné(e), désire maintenir ma participation au régime de retraite. Je m'engage à défrayer le coût total (part employé et part employeur) de ma participation soit _____ \$ par semaine. Sur réception d'un avis mensuel, j'acquitterai les frais encourus à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours de calendrier. (Pour signaler une fin de participation, je ferai parvenir une note écrite.) S'il y a un changement les ajustements seront effectués et vous devrez déboursier le différentiel.

Signature de l'employé (e)

Date

Signature d'un représentant de l'employeur

Date

ANNEXE "H" - DOCUMENT RELATIF À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 34.15

Document relatif à l'application de
l'article 34.15 de la convention collective

Je soussigné _____ en contrepartie des indemnités prévues à l'article 34 de la convention collective, m'engage à remettre à l'employeur la différence entre les sommes qui m'ont été versées en application des articles 34.06, 34.07, 34.08 et 34.09 et toute somme perçue de tous régimes gouvernementaux ou para-gouvernementaux en regard de ma maladie ou de mon accident non-occupationnel et ce, dès la perception desdites sommes.

Il va de soi que je m'engage à faire expressément une demande d'éligibilité de prestation à tous régimes publics d'indemnisation en rapport avec ma maladie ou mon accident non-occupationnel. L'employeur pourra requérir l'exécution immédiate de cette obligation sans autre formalité et pourra appliquer toutes mesures de compensation pour l'éteindre, le cas échéant.

Signature de l'employé

Date

c.c. syndicat

LETTRE D'ENTENTE # 1

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE SUD DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

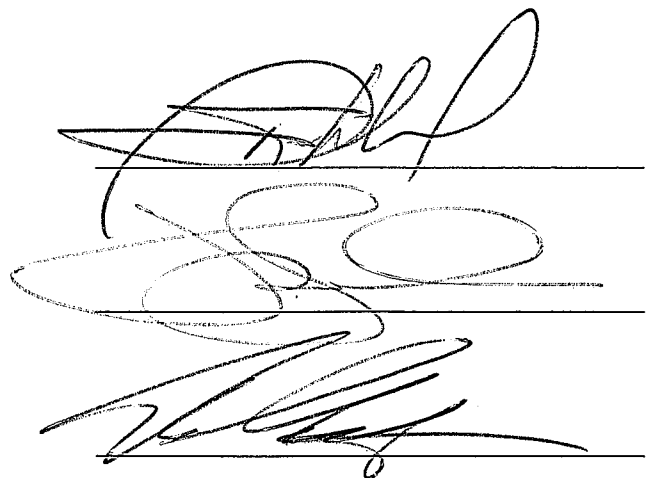
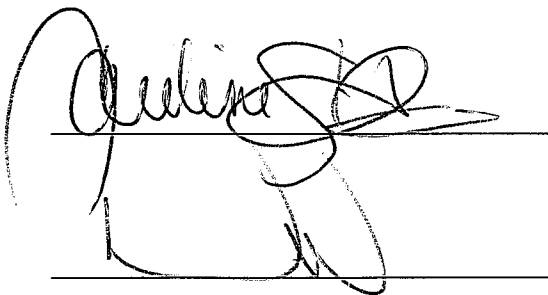
Objet : Procédure de traitement de la paie et versement du salaire

Considérant les modifications apportées par la Société à la méthode de traitement et de versement de la paie depuis le 18 juillet 1984 et considérant que pour couvrir la semaine ou s'est effectué ce changement, la Société a avancé à chaque salarié alors à son emploi, une somme de 350,00 \$, les parties conviennent que ce même montant d'argent qui a été considéré comme une "avance de salaire" sera récupéré par la Société lors du départ de l'employé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 7 septembre 1999.

Pour la Société de transport
De la Rive-Sud de Montréal

Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333



LETTRE D'ENTENTE # 2

ENTRE

LA SOCIETE DE TRANSPORT DE LA RIVE SUD DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

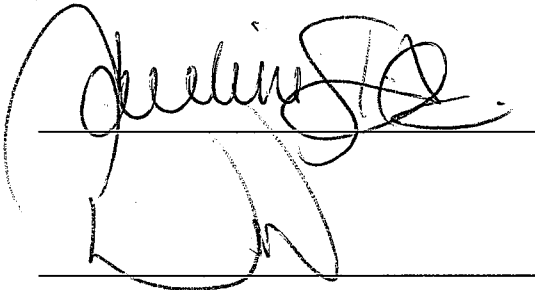
Objet : Paiement des libérations pour activités syndicales

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les parties conviennent ce qui suit:

Sur réception d'un formulaire d'autorisation pour activités syndicales dûment complété, la maintient la rémunération des employés libérés pour activités syndicales payées par le Syndicat.

La Société déduira la somme des avances ainsi faites aux employés du montant des cotisations syndicales remises mensuellement au Syndicat, en indiquant le nom des employés et le montant qui leur a été payé.

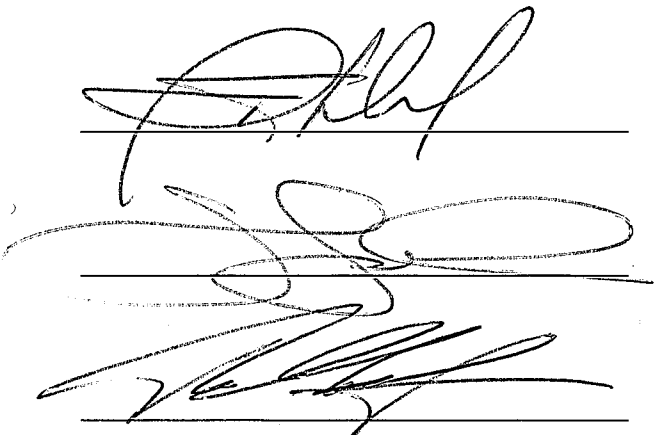
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 7 septembre 1999.



Handwritten signature of a representative of the Société de Transport de la Rive Sud de Montréal, written over two horizontal lines.



Handwritten signature of G. Thibodeau, written over a horizontal line.



Three handwritten signatures of representatives of the Syndicat Canadien de la Fonction Publique, each written over a horizontal line.

LETTRE D'ENTENTE # 3

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

Objet : Choix du travail pour les jours de fêtes

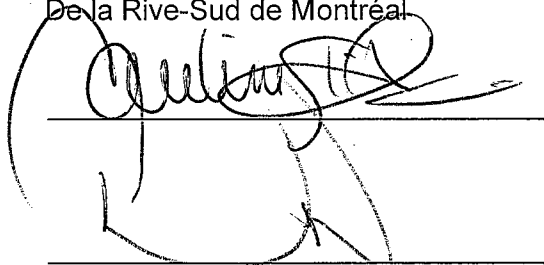
(Procédure de choix d'assignation du travail pour les congés statutaires)

Les parties conviennent que l'application de l'article 24.05 3. a) de la convention collective concernant le choix du travail pour les jours de fête sera la suivante:

1. Un employé qui désire travailler un jour de fête par choix volontaire doit s'assigner sans alternance de l'équipe de jour à l'équipe de soir;
2. Si un nombre insuffisant d'employés désirent travailler un jour de fête, les employés ayant le moins d'ancienneté devront travailler en acceptant, s'il y a lieu, d'alterner d'une équipe à l'autre et dans ce cas, l'employé est assujéti aux dispositions de l'article 28.02, paragraphe b) de la convention collective.
3. Lorsque survient à l'intérieur d'une période des listes mentionnées à l'article 24.05 1) un ou des congés statutaires, les employés de chaque centre d'opération auront, auparavant, fait le choix d'un guide hebdomadaire, incluant les remplacements de congés et des vacances avant d'exprimer un choix pour le ou lesdits congés statutaires.

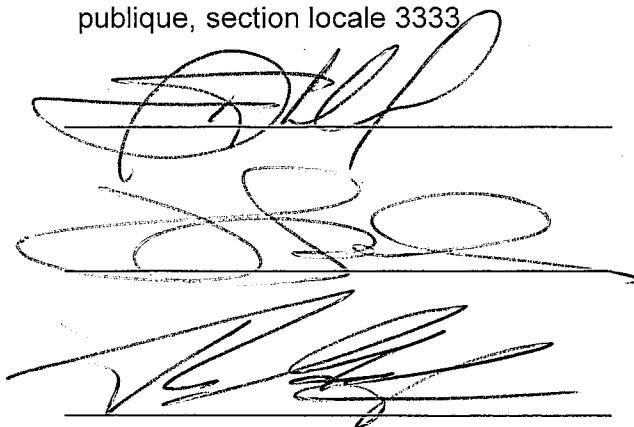
EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 7 septembre 1999.

Pour la Société de transport
De la Rive-Sud de Montréal



J. Thibodeau

Le Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333



LETTRE D'ENTENTE # 4

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

Objet : Procédure de l'ajustement de la liste d'ancienneté

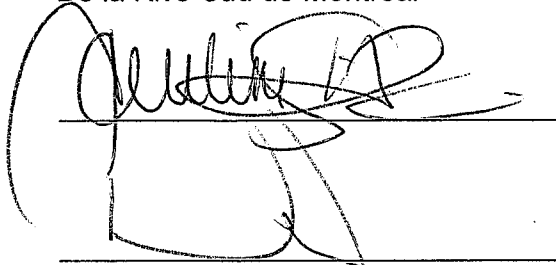
Les parties conviennent que les ajustements de la liste d'ancienneté générale prennent effet au premier lundi de chaque année paire (ex.: 2000, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, etc...)

Au départ d'un chauffeur du centre d'opération St-Hubert, celui-ci sera remplacé par un chauffeur de ce même centre d'opération et au départ d'un chauffeur du centre d'opération de Longueuil, celui-ci sera remplacé par un autre chauffeur de Longueuil, qu'importe le centre d'opération où il travaillera au moment de cet ajustement à la liste d'ancienneté. La liste d'origine (du début) servira de guide pour les listes futures, mais seulement pour les chauffeurs qui étaient à l'emploi de la Société au moment du jugement Beaudry. Cet ajustement prend fin au dernier chauffeur du centre d'opération de Longueuil n'ayant pas atteint sa date réelle d'ancienneté.

Ainsi, les ajustements s'effectueront lors du choix aux listes de novembre de chaque année impaire (ex.: 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, etc...) afin de permettre aux chauffeurs de choisir conformément à l'article 24.01 avec leur nouveau matricule.

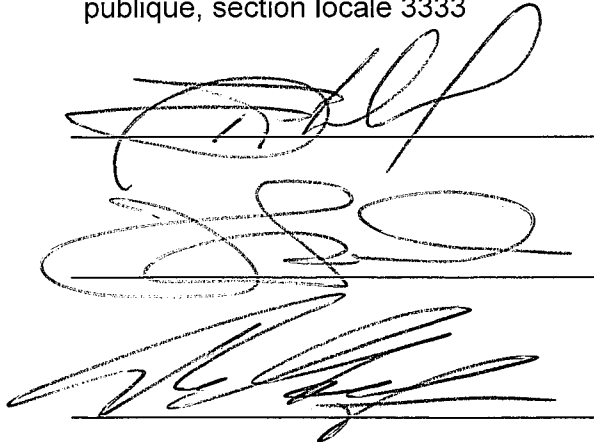
EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 7 septembre 1999.

Pour la Société de transport
De la Rive-Sud de Montréal



W. Thibodeau

Le Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333



LETTRE D'ENTENTE # 5

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

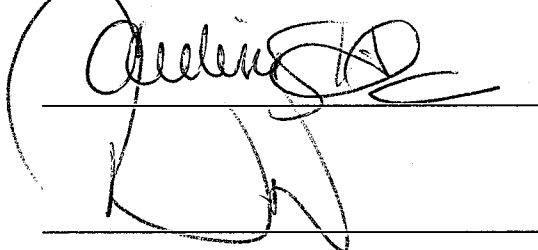
Objet : Déplacements et changements de véhicules

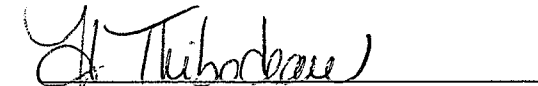
Les parties conviennent:

Que les déplacements et changements de véhicules sont exécutés par les chauffeurs de la S.T.R.S.M. selon la pratique établie et l'esprit des conventions antérieures au 23 juin 1986.

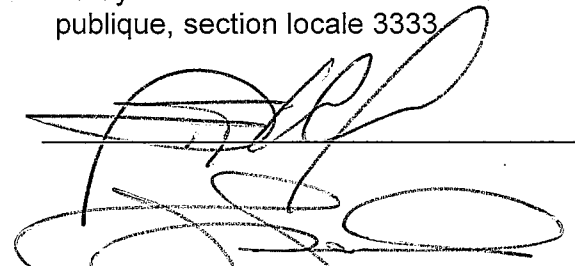
EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 7 septembre 1999.


Pour la Société de transport
De la Rive-Sud de Montréal





Le Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333





LETTRE D'ENTENTE # 6

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

CONSIDÉRANT la grille de temps de déplacement pour les fins de la distribution du temps supplémentaire instaurée par la STRSM;

CONSIDÉRANT les griefs relatifs au temps de déplacement prévu à cette grille;

CONSIDÉRANT l'opportunité pour les fins des opérations des activités de la STRSM que soit maintenue une telle grille de temps de déplacement pour la distribution du temps supplémentaire;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

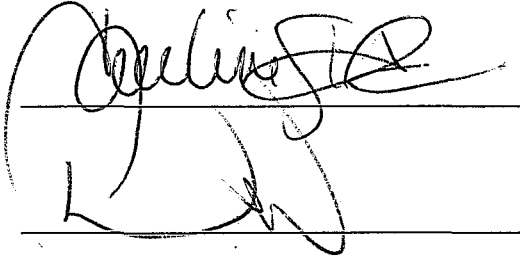
Les temps de déplacement qui seront appliqués représentent le temps requis entre la fin d'une assignation ou partie d'assignation et le début de la pièce de surtemps. Ces temps s'appliquent aussi pour le temps supplémentaire fait avant le début d'une assignation régulière. Les temps de déplacement qui seront appliqués pour les fins de distribution du temps supplémentaire sont ceux apparaissant au tableau ci-après:

a) Garage Longueuil	Métro	10 minutes
b) Garage St-Hubert	Auto parc	8 minutes
c) Garage St-Hubert	Métro	15 minutes
d) Métro	Auto parc	15 minutes
e) Garage St-Hubert	Auteuil, Grande-Allée	3 minutes
f) Garage St-Hubert	Bellevue Sud, Grande-Allée	3 minutes
g) Métro	Auteuil, Grande-Allée	15 minutes
h) Métro	Grande-Allée, Bellevue Sud	15 minutes
i) Auto parc	Auteuil, Grande-Allée	5 minutes
j) Auto parc	Grande-Allée, Bellevue Sud	8 minutes
k) Bellevue Sud	Grande-Allée, Auteuil	3 minutes

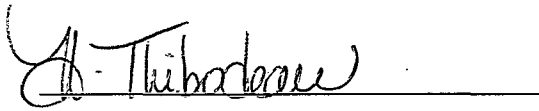
EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 7 septembre 1999.

Pour la Société de transport
De la Rive-Sud de Montréal

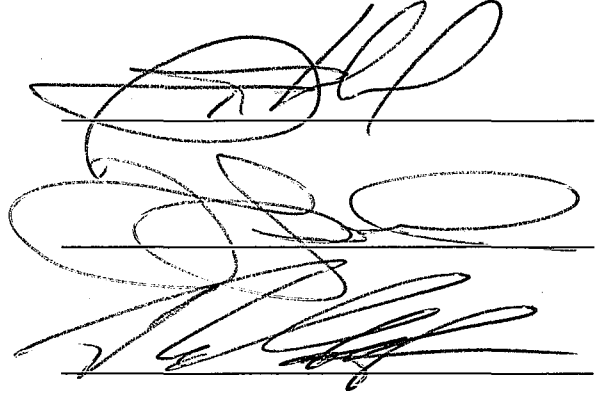
Le Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333



Handwritten signature on a horizontal line.



A. Thibodeau



Three handwritten signatures on horizontal lines.

LETTRE D'ENTENTE # 7

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

Objet : Mise en application de l'article 23.03 paragraphe 4.

Les parties conviennent que:

Les employés suivants ne sont pas couverts par l'article 23.03 a) paragraphe 4:

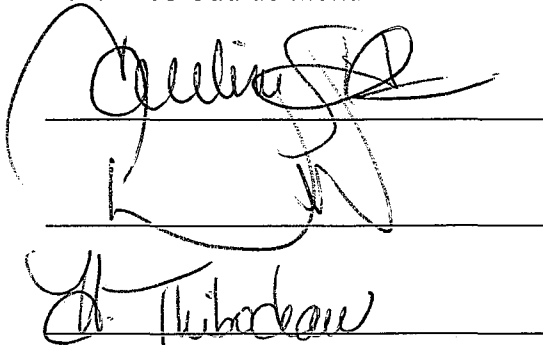
Les employés visés par la décision arbitrale de Me Bernard Bastien soit:

- Guy Roy
- Euclide Lecompte

- Les employés bénéficiant du régime d'invalidité longue durée le jour précédant la signature de la convention collective jusqu'à la date de fin de la période d'invalidité. Cependant, ces employés conservent comme unique avantage la possibilité de maintenir leur participation au régime d'assurances collectives selon les dispositions qui y sont prévues.
- Les employés bénéficiant du régime d'invalidité courte durée le jour précédant la signature de la convention collective. Dans l'éventualité où ceux-ci deviennent couverts par le régime d'invalidité longue durée en continuité de leur période d'invalidité courte durée, ils seront soumis aux conditions prévues à l'alinéa précédent.

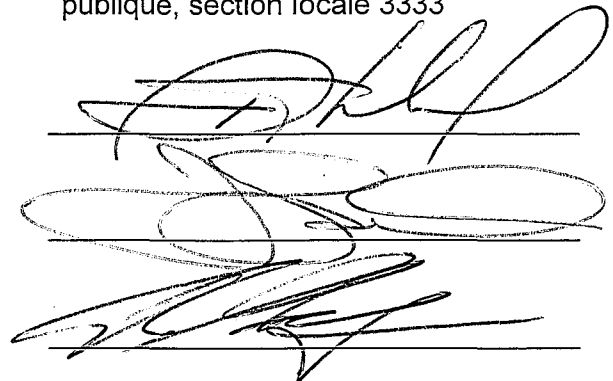
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 7 septembre 1999.

Pour la Société de transport
De la Rive-Sud de Montréal



Two handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The first signature is large and stylized, and the second signature is smaller and more legible.

Le Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333



Three handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The signatures are highly stylized and cursive.

LETTRE D'ENTENTE # 8

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LONGUEUIL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3333

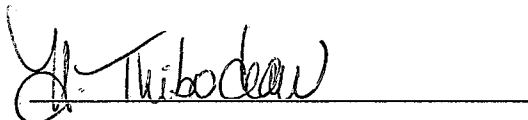
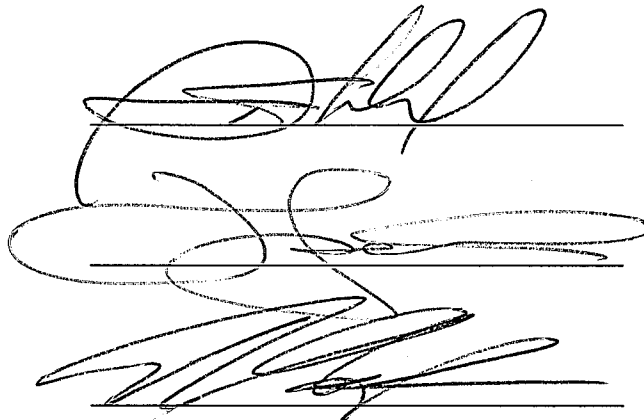
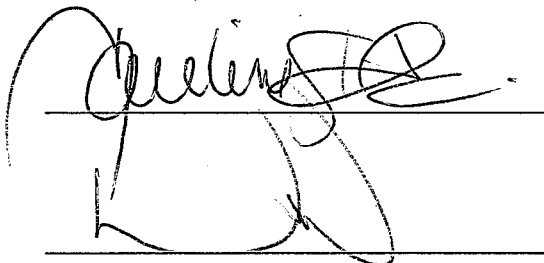
Tenant compte des aménagements convenus, la Société et le Syndicat, dans un esprit de partenariat et de développement des affaires de la Société hors du territoire, conviennent d'adapter aux besoins certains aspects de la convention collective (exemple: distribution de travail) dans le cadre de l'obtention de contrats de transport industriel, commercial ou hors du territoire (exemple: CIT).

Concernant l'exécution de contrats de transport industriel et commercial sur le territoire juridique de la STRSM, les parties conviennent de voir à la faisabilité d'aménager certains aspects de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil, ce 19 ième jour du mois de février 2003.

Pour la Société de transport
De la Rive-Sud de Montréal

Le Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333



LETTRE D'ENTENTE # 9

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LONGUEUIL

ET

LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 3333

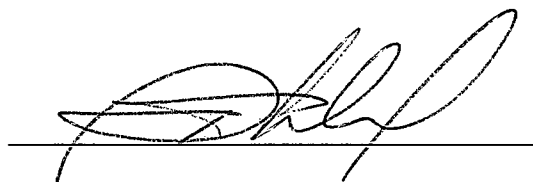
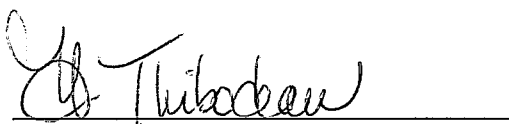
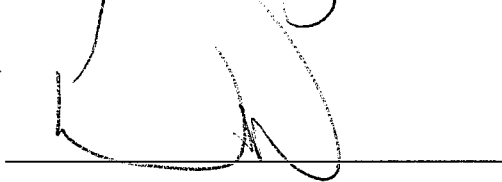
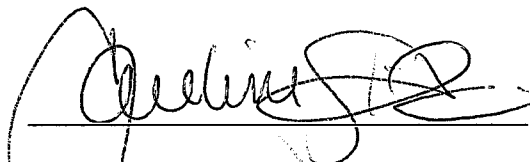
Objet : Interprétation de l'article 24.05 8)

Les parties conviennent que les modifications apportées à l'article 24.05 1) de la présente convention collective ne peuvent être invoquées dans l'interprétation de la portée de l'article 24.05 8). Les parties s'engagent à ne pas l'invoquer et le cas échéant à aviser l'arbitre de ne pas en tenir compte.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signée à Longueuil, ce 19 ième jour du mois de février 2003.

Pour la Société de transport
De la Rive-Sud de Montréal

Le Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333



LETTRE D'ENTENTE # 10

Objet : Article 24.02 B) de la convention collective

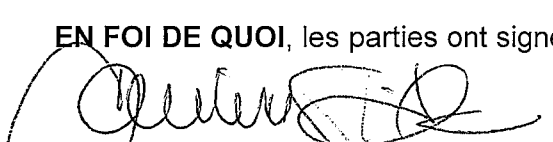
CONSIDÉRANT QUE: Les parties désirent modifier et clarifier l'interprétation des modalités d'application de l'article 24.02 b) de la présente convention collective;

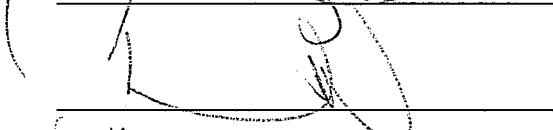
CONSIDÉRANT QUE: Les parties désirent régler le grief 2009-02-00145;

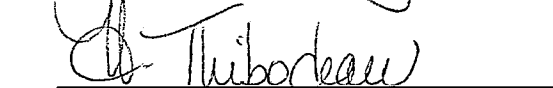
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

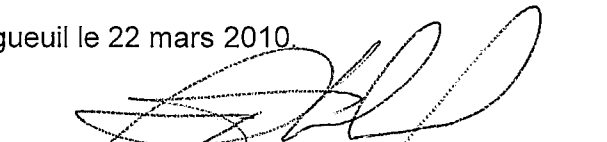
1. À l'occasion de la liste générale annuelle, un chauffeur qui n'a pas droit au centre d'opération de son choix, devra laisser une note au responsable pour exprimer son choix de centre d'opération.
2. Si le départ d'un employé amène l'employeur à embaucher du personnel pour ce centre d'opération, il devra respecter l'option du premier employé qui n'a pas pu exercer son choix en lui offrant le guide hebdomadaire vacant et le choix des journées fériées de l'employé qui a quitté. Cet employé (employé n'ayant pu exercer son choix) aura le privilège de choisir de combler le nouveau guide hebdomadaire vacant et les journées fériées de l'employé qui a quitté ou de conserver son guide hebdomadaire initial.
3. Dans le cas où un employé n'exerce pas son choix initial de centre d'opération et qu'il décide de conserver son guide hebdomadaire, il devra le conserver jusqu'à la fin de la liste. Il ne pourra se prévaloir d'un autre guide hebdomadaire devenu vacant dû à un autre départ d'un employé.
4. Lorsque le départ d'un employé amène l'employeur à faire un rappel au travail d'un employé, ce dernier devra prendre le guide hebdomadaire vacant et les journées fériées de l'employé qui a quitté.
5. Le présent règlement est exceptionnel, ne peut être citée à titre de précédent et ne peut être invoquée dans d'autres situations que l'application de l'article 24.02 b) de la présente convention collective.

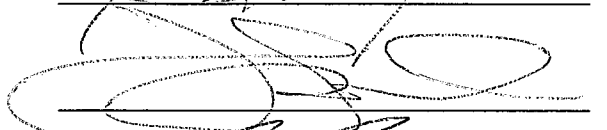
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil le 22 mars 2010.














LETTRE D'ENTENTE # 11

ENTRE

LE RÉSEAU DE TRANSPORT DE LONGUEUIL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

OBJET : Toilettes

L'employeur s'engage à négocier avec l'AMT l'aménagement d'installations sanitaires aux terminus mentionnés ci-après, et à réserver pour l'aménagement des dites installations un budget adéquat en tenant compte que celle-ci devront être chauffées, disposer d'eau chaude et être accessibles aux chauffeurs, aux employés du RTL, à ceux de l'AMT et d'autres transporteurs.

Les dites installations devront dans la mesure du possible être complétées dans un délai de trois ans de la signature de la présente convention collective.

- Terminus Montarville
- Terminus Chevrier
- Terminus Panama

En surplus, les installations sanitaires actuelles situées près des quais au Terminus Longueuil (Métro) devront également être agrandies selon les paramètres de la présente.


De plus, tenant compte de réaménagement prochain des facilités du P11, l'employeur s'engage à faire les représentations appropriées afin que les futures installations soient dotées d'équipements sanitaires adéquats. Il en est de même de la future gare St-Hubert.

Le RTL s'engage à effectuer des représentations auprès de L'AMT afin d'installer des toilettes chimiques temporaires, dans la mesure où l'AMT y consent et la loi le permet, incluant à la gare de St-Bruno.

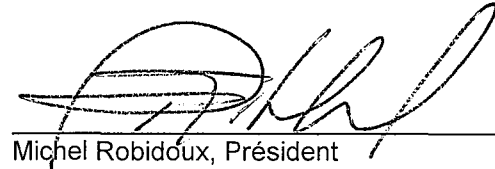
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 19^{ième} jour du mois de mai 2011 à Longueuil.

Le Réseau de transport de Longueuil

Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333



Caroline St-Hilaire, Présidente



Michel Robidoux, Président



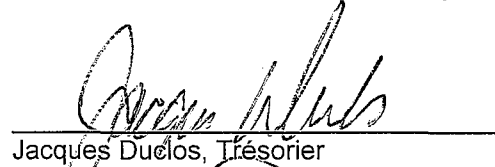
Pierre Del Fante, Directeur général



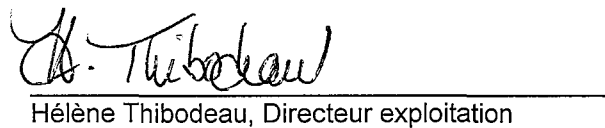
Normand Painchaud, Directeur aux griefs



Linda Lebrun, Directrice générale adjointe



Jacques Ducloux, Trésorier



Hélène Thibodeau, Directeur exploitation



Sophie Pesant, Secrétaire – archiviste



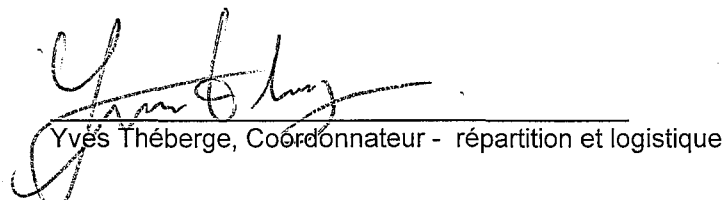
Gino Perron, Directeur Ressources Humaines



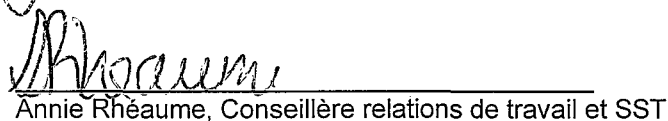
Me Richard Gardner, SCFP



Robert Thompson, Chef – répartition et logistique



Yves Thériault, Coordonnateur - répartition et logistique



Annie Rhéaume, Conseillère relations de travail et SST

LETTRE D'ENTENTE # 12

ENTRE

LE RÉSEAU DE TRANSPORT DE LONGUEUIL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3333

OBJET : Remplacement de journées entre chauffeurs

Règles générales :

Le remplacement peut s'effectuer uniquement lorsque le formulaire rédigé à cette fin est dûment complété (tous les champs), signé par les deux chauffeurs et autorisé par un superviseur;

Pour que le formulaire soit autorisé par la répartition, les dates de remplacement et de remise doivent être inscrites sur le formulaire;

Le nombre de journée de remplacement est limité à trois journées dans la même semaine avec le même chauffeur;

Le formulaire de remplacement de journées entre chauffeurs doit être complété par les deux chauffeurs et remis à la répartition pour autorisation au moins trois jours avant la date du premier remplacement. Aucune modification au formulaire ne doit être apportée après que celui-ci ait été approuvé par la répartition. Si une date d'échange doit être modifiée, les chauffeurs doivent compléter un nouveau formulaire;

Tout remplacement de journées doit être complété avant le début de la première période d'application de l'année subséquente de l'année du remplacement;

Il ne doit pas y avoir de chevauchement de pièces de travail de façon à empêcher qu'un chauffeur ne puisse compléter l'ensemble des pièces de travail auxquelles il est affecté pour cette journée;

Si une des journées du remplacement occasionne une relève de *booking*, le chauffeur ne sera pas relevé. Pour remédier à cette situation le chauffeur devra laisser ses choix à un représentant patronal ou à un représentant syndical;

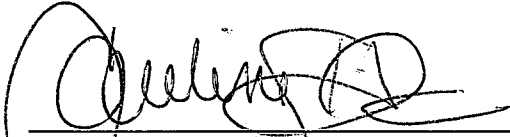
Si le chauffeur remplaçant ne se présente pas au travail, c'est le chauffeur remplacé qui sera coupé sur sa paie et le remplaçant sera sujet à des mesures disciplinaires. Le chauffeur remplaçant devra de plus fournir une nouvelle date de remplacement à son partenaire en complétant un nouveau formulaire qui doit être remis à la répartition dans un délai de 7 jours;

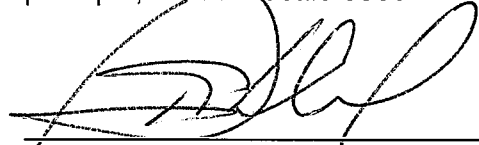
Il est formellement interdit de monnayer (recevoir ou donner) le remplacement d'une journée de travail d'un chauffeur. À défaut de quoi, le chauffeur sera sujet à des mesures disciplinaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 19^{ième} jour du mois de mai 2011 à Longueuil.

Le Réseau de transport de Longueuil

Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333


Caroline St-Hilaire, Présidente


Michel Robidoux, Président

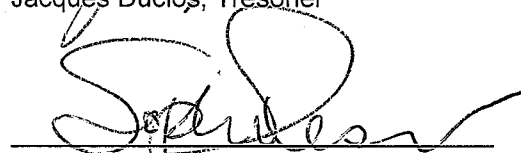

Pierre Del Fante, Directeur général



Normand Painchaud, Directeur aux griefs


Linda Lebrun, Directrice générale adjointe

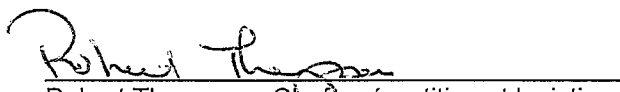

Jacques Duclos, Trésorier

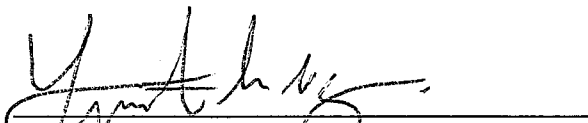

Hélène Thibodeau, Directeur exploitation

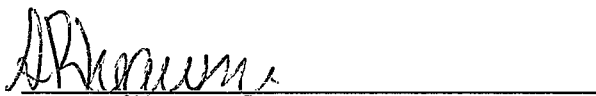

Sophie Pesant, Secrétaire – archiviste


Gino Perron, Directeur Ressources Humaines


Me Richard Gardner, SCFP


Robert Thompson, Chef – répartition et logistique


Yves Théberge, Coordonnateur - répartition et logistique


Annie Rhéaume, Conseillère relations de travail et SST

REPLACEMENT DE CHAUFFEUR

TRANSACTION NUMÉRO 1	
Date du remplacement :	_____ - _____ - _____ <small>année mois jour</small>
Chauffeur numéro 1 :	_____
Matricule :	_____
Numéro d'assignation :	_____
Je serai remplacé par :	
Nom :	_____
Matricule :	_____

TRANSACTION NUMÉRO 2	
Date de remise de journée :	_____ - _____ - _____ <small>année mois jour</small>
Chauffeur numéro 2 :	_____
Matricule :	_____
Numéro d'assignation :	_____
Je serai remplacé par le chauffeur numéro 1 :	_____
Matricule :	_____

SIGNATURES	
Chauffeur numéro 1 :	_____
Chauffeur numéro 2 :	_____
Superviseur :	_____
Date d'autorisation :	_____ - _____ - _____ <small>année mois jour</small>

Blanc : Supérieur
Rose : Chauffeur # 2

Canari : Chauffeur # 1
Verge d'or : Syndicat des chauffeurs

LETTRE D'ENTENTE # 13

Les communications et ententes décrites ci-après sont reconduites.

- A) Lettre d'entente - Comité de relations professionnelles signée le 21 décembre 1987.
- B) Lettre d'entente - Régime de remplacement du revenu signée le 30 octobre 1992
- C) Lettre d'entente - Mécanisme pour la prime de déplacement, signées les 26 avril 1994 et 13 juillet 1994.
- D) Lettre d'entente - Déplacement des véhicules (article 15), signée le 26 avril 1994.
- E) Acte de règlement - Modification après le choix aux listes acte de règlement signé le 4 mai 1994.
- F) Lettre - Maladie famille (article 34,05) communication du 24 octobre 1994.
- G) Lettre d'entente concernant la procédure d'échange de journée, datée du 15 novembre 1994
- H) Lettre d'entente - Paiement de la prime de soir, congé statutaire (article 30,09), signée le 5 octobre 1995.
- I) Lettre d'entente - Paiement de la prime de déplacement, congé statutaire (article 30,11), signée le 5 octobre 1995.
- J) Lettre d'entente - Paiement de la prime du dimanche, congé statutaire (article 30,10), signée le 5 octobre 1995.
- K) Lettre d'entente - Paiement de la prime d'amplitude, congé statutaire (article 30,02), signée le 5 octobre 1995.
- L) Lettre d'entente - Paiement congé statutaire lors d'absence (article 34,05), signée le 5 octobre 1995.
- M) Lettre d'entente - Système de radio communication, lettre d'entente signée le 11 mars 1996.
- N) Lettre d'entente - Représentation syndicale durant le programme de formation, signée le 2 octobre 1996
- O) Lettre d'entente - Document Nova centre "notice de consignation d'autobus ", signée le 7 février 1997.
- P) Lettre d'entente Vendeur de billets, datée du 7 novembre 2000.
- Q) Acte de règlement - trajets alternatifs, daté du 24 novembre 2000.
- R) Acte de règlement - article 27.10, daté du 31 août 2001.
- S) Entente de règlement - concernant l'interprétation de l'article 28.02 b) (swing), datée du 25 octobre 2001.
- T) Lettre d'entente Vendeurs de billets, datée du 29 mai 2002
- U) Lettre d'entente - Employés requis de se déplacer pour enquêtes policières signée le 22 octobre 2003
- V) Acte de règlement sur l'interprétation de l'article 24.11 C) signée le 4 novembre 2003
- W) Lettre d'entente - Modification de la liste d'ancienneté au 5 janvier 2004 signée le 4 novembre 2003
- X) Règlement - Déplacement de véhicules signé le 31 mai 2004
- Y) Règlement - Points de relève signé le 28 juin 2004.
- Z) Acte de règlement de Sylvie Vachon signé le 8 septembre 2004

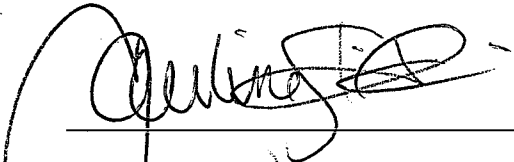
- AA) Règlement – libérations syndicales signé le 9 décembre 2004
- BB) Règlement – Création des pièces de disponibilité en temps supplémentaire signé le 10 décembre 2004.
- CC) Règlement – Système d'interrogation des bons de travail signé le 13 mai 2005.
- DD) Entente de règlement de griefs – article 34 signée le 18 octobre 2005
- EE) Règlement – Autobus sans surveillance signé le 24 novembre 2005
- FF) Lettre d'entente – Formation des nouveaux employés signée le 24 novembre 2005.
- GG) Règlement – Stationnement Terminus de Longueuil signé le 12 décembre 2005

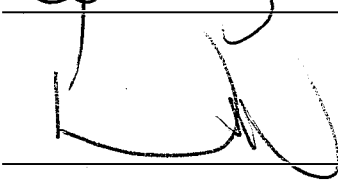
De plus, les parties conviennent de l'opportunité de discuter de certaines lettres non mentionnées à la présente.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil, ce 28^{ième} jour du mois de mars 2006

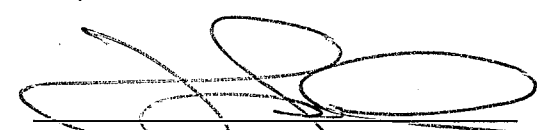
Le Réseau de transport de Longueuil

Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3333












TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 3 - DROIT DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE	7
ARTICLE 5 - JURIDICTION	8
ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE	9
ARTICLE 7 - RÉGIME SYNDICAL.....	12
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 9 - CHANGEMENT TECHNIQUE, TECHNOLOGIQUE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	18
ARTICLE 10 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	19
ARTICLE 11 - AFFICHAGE.....	20
ARTICLE 12 - VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR	21
ARTICLE 13 - DROITS ACQUIS.....	25
ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	26
ARTICLE 15 - CONTRATS FORFAITAIRES.....	29
ARTICLE 16 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	30
ARTICLE 17 - CORRESPONDANCE	37
ARTICLE 18 - COMPARUTION EN COUR DE JUSTICE	38
ARTICLE 19 - RAPPORT D'ACCIDENT OU D'INCIDENT	40
ARTICLE 20 - FUSION, EXPROPRIATION, ACQUISITION	41
ARTICLE 21 - PROMOTION	42
ARTICLE 22 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	43
ARTICLE 23 - ANCIENNETÉ	44
ARTICLE 24 - LISTE GÉNÉRALE ANNUELLE ET PROCÉDURES DE CHOIX	46
ARTICLE 25 - DISTRIBUTION DE TRAVAIL	54
ARTICLE 26 - VOYAGES PAR NOLISEMENT	59

ARTICLE 27 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	62
ARTICLE 28 - HEURES DE TRAVAIL ET SEMAINE NORMALE.....	65
ARTICLE 29 - ABSENCE AU TRAVAIL	66
ARTICLE 30 - SALAIRE ET AMPLITUDE	68
ARTICLE 31 - CONGÉS STATUTAIRES.....	73
ARTICLE 32 - CONGÉS SOCIAUX	75
ARTICLE 33 - RÉGIME DE CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	80
ARTICLE 34 - REVENU EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL.....	85
ARTICLE 35 - VACANCES	92
ARTICLE 36 - FONDS DE PENSION.....	95
ARTICLE 37 - ASSURANCE.....	97
ARTICLE 38 - ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE	99
ARTICLE 39 - CONGÉS DE MATERNITÉ.....	101
ARTICLE 40 - FORMATION.....	108
ARTICLE 41 - DISPOSITIONS SPÉCIALES	110
ARTICLE 42 - RÉTROACTIVITÉ	112
ARTICLE 43 - DURÉE DE LA CONVENTION	113
ANNEXE "A" - LISTE D'ANCIENNETÉ.....	115
ANNEXE "B" - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	130
ANNEXE "C" - DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	131
ANNEXE "D" - INDEXATION DES SALAIRES.....	132
ANNEXE "E" - PERMIS DE CONDUIRE	133
ANNEXE "F" - FORMULAIRE ATTESTATION VALIDATION PERMIS DE CONDUIRE	134
ANNEXE "G" - MAINTIEN DES PROTECTIONS D'ASSURANCES ET RÉGIME DE RETRAITE.....	135
ANNEXE "H" - DOCUMENT RELATIF À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 34.15	138
LETTRE D'ENTENTE # 1.....	139
OBJET : PROCÉDURE DE TRAITEMENT DE LA PAIE ET VERSEMENT DU SALAIRE.....	139

LETTRE D'ENTENTE # 2	140
OBJET : PAIEMENT DES LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	140
LETTRE D'ENTENTE # 3	141
OBJET : CHOIX DU TRAVAIL POUR LES JOURS DE FÊTES.....	141
(PROCÉDURE DE CHOIX D'ASSIGNATION DU TRAVAIL POUR LES CONGÉS STATUTAIRES)	141
LETTRE D'ENTENTE # 4	142
OBJET : PROCÉDURE DE L'AJUSTEMENT DE LA LISTE D'ANCIENNETÉ.....	142
LETTRE D'ENTENTE # 5	143
OBJET : DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENTS DE VÉHICULES	143
LETTRE D'ENTENTE # 6	144
LETTRE D'ENTENTE # 7	146
OBJET : MISE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 23.03 PARAGRAPHE 4.	146
LETTRE D'ENTENTE # 8	147
LETTRE D'ENTENTE # 9	148
OBJET : INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 24.05 8)	148
LETTRE D'ENTENTE # 10	149
OBJET : ARTICLE 24.02 B) DE LA CONVENTION COLLECTIVE	149
LETTRE D'ENTENTE # 11	150
OBJET : TOILETTES	150
LETTRE D'ENTENTE # 12	152
OBJET : REMPLACEMENT DE JOURNÉES ENTRE CHAUFFEURS.....	152
LETTRE D'ENTENTE # 13	155
LES COMMUNICATIONS ET ENTENTES DÉCRITES CI-APRÈS SONT RECONDUITES.....	155