

Objet : Convention collective (R)
N° certificat : DQ-2016-0175

N° dossier d'accréditation : AM-2000-9867

EMPLOYEUR VEOLIA TRANSDEV QUÉBEC INC. DIVISION 4345240 CANADA 147, RUE PRINCIPALE CHÂTEAUGUAY QC J6K 1G2 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES CONDUCTEURS ET CONDUCTRICES D'AUTOBUS INTERURBAINS DU SUD-OUEST (SCFP, SECTION LOCALE 4871) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2015-12-17	Nombre de salariés visés : 72	Date début : 2015-12-17
Date dépôt : 2015-12-21		Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2016-01-08
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

VÉOLIA TRANSDEV QUÉBEC INC. 4345240 CANADA

appelée ci-après « l'Employeur »

ET

**SYNDICAT DES CONDUCTEURS ET CONDUCTRICES
D'AUTOBUS INTERURBAINS DU SUD-OUEST
(SCFP, SECTION LOCALE 4871)**

appelé ci-après le « Syndicat »

Pour la période allant
de la date de la signature de la convention
au 31 décembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

pages

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION, DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ET ENTENTE DE PARTENARIAT 3

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS 4

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT 7

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION 7

ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION 7

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL 11

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES ET COMMUNICATIONS 12

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET MESURES ADMINISTRATIVES 14

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 16

ARTICLE 10 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE 17

ARTICLE 11 - SANTÉ ET SÉCURITÉ 18

ARTICLE 12 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 19

ARTICLE 13 - SALAIRES ET VERSEMENT DE LA PAIE 20

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ 22

ARTICLE 15 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 24

ARTICLE 16 - CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉ SANS SOLDE 25

ARTICLE 17 - VACANCES ANNUELLES 29

ARTICLE 18 - CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE 32

ARTICLE 19 - RÉGIME DE RETRAITE 33

ARTICLE 20 - AFFICHAGE GÉNÉRAL DES POSTES, POSTE VACANT, POSTE TEMPORAIREMENT VACANT ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL 34

ARTICLE 21 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 39

ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL 39

ARTICLE 23 - HEURES ADDITIONNELLES ET TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 41

ARTICLE 24 - FORMATION DES NOUVEAUX SALARIÉS 43

ARTICLE 25 - UNIFORMES 43

ARTICLE 26 - DISPOSITIONS DIVERSES 46

ARTICLE 27 - PERMIS DE CONDUIRE 47

ARTICLE 28 - COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL 48

ARTICLE 29 - VOYAGES 48

ARTICLE 30 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION 51

ANNEXE « A » - ENTENTE DE PARTENARIAT 52

ANNEXE « B » - SALAIRES 55

LETTRE D'ENTENTE n°1 relative aux assignations générales..... 57

LETTRE D'ENTENTE N°2 - sous-comité relatif aux horaires de travail 59

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION, DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ET ENTENTE DE PARTENARIAT

But de la convention

- 1.01 Le but de la présente convention collective est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat et d'établir des conditions de travail et de salaire de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés assujettis à l'accréditation syndicale mentionnée à la clause 3.01.

Droits et libertés de la personne

- 1.02 A) L'Employeur et le Syndicat traitent les salariés sans discrimination que ce soit à cause de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur âge, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique, de leur aspect physique ou de leur sexe.
- B) Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les dispositions de la convention collective est réputée non discriminatoire.
- 1.03 A) On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- B) Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.
- C) Dans le respect de la politique sur le harcèlement en vigueur, l'Employeur et le Syndicat s'engagent, le cas échéant, à prendre les mesures raisonnables pour faire cesser toute conduite constituant du harcèlement psychologique.
- 1.04 Tout salarié qui estime être victime de harcèlement psychologique doit, dans un premier temps, déposer une plainte conformément à la politique contre le harcèlement en milieu de travail en vigueur chez l'Employeur.

Par la suite, si le processus n'a pas permis de régler la plainte à la satisfaction du salarié, ce dernier peut alors se prévaloir de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention.

Entente de partenariat

- 1.05 Cette convention est élaborée dans le cadre ou contexte de l'entente de partenariat agréée par l'Employeur et le Syndicat et jointe à la présente comme annexe «A».
- 1.06 Cette entente de partenariat contient notamment des dispositions concernant la mission de l'Employeur, la philosophie partagée par l'Employeur et le syndicat et les principes inhérents à l'entente de partenariat même.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

- 2.01 À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclut le pluriel et le masculin inclut le féminin.
- 2.02 À moins que le contexte ne s'y oppose, dans la convention collective, les expressions et termes suivants signifient :
- 2.03 **Affectation**
Tout travail que le salarié doit exécuter à la demande de l'Employeur.
- 2.04 **Ancienneté**
L'ancienneté telle qu'elle est définie à la clause 14.01.
- 2.05 **Assignation régulière**
Heures de travail quotidiennes à l'intérieur desquelles un salarié régulier exécute une ou plusieurs affectations régulières de travail définies par l'Employeur, autres qu'un voyage.
- 2.06 **Conducteur**
Tout salarié chargé de la conduite d'un autobus ou véhicule de l'Employeur, qui détient un permis de conducteur d'autobus conforme à la loi et qui a les qualifications requises par l'Employeur lui permettant de répondre aux exigences spécifiques d'une ou plusieurs affectations.
- 2.07 **Conjoints**
Les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

2.08 Convention

La présente convention collective de travail.

2.09 Employeur

Transdev Québec Inc. – division Chateauguay (aux droits de Autocar Métropolitain)

2.10 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.

2.11 Guide hebdomadaire

L'ensemble des assignations comprises dans une semaine de travail pour un salarié qui détient un poste (assignation).

2.12 Heures normales

Les heures prévues et déterminées au guide hebdomadaire à l'inclusion, le cas échéant, de toute période de temps nécessaire pour l'accomplissement des diverses tâches requises par l'Employeur et reliées à la fonction de conducteur.

2.13 Jour

Un jour civil.

2.14 Jour ouvrable

Un jour prévu à l'horaire du salarié affecté sur un guide hebdomadaire.

2.15 Partie contractante

Une municipalité, un regroupement de municipalités, une commission intermunicipale de transport, un organisme municipal ou intermunicipal de transport, une commission scolaire ou tout autre organisme ou personne qui accorde un contrat de transport de personnes à l'Employeur.

2.16 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle un salarié est soumis pour devenir un salarié aspirant-régulier ou un salarié régulier.

Cette période est de 90 jours effectivement travaillés, dans une période de douze (12) mois consécutifs, à l'exception des jours de formation et des jours où un salarié est en assignation temporaire conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Aux fins de calcul de la période, une fraction de jour effectivement travaillée par le salarié est calculée comme une journée complète de travail.

2.17 Port d'attache

Les bureaux ou le garage situé actuellement au 147 rue Principale à Chateauguay en précisant que les ports d'attache sont déterminés par l'Employeur qui peut en ajouter ou en retrancher.

2.18 Poste

L'ensemble des assignations comprises dans une semaine de travail, en précisant que seul le salarié régulier détient un poste.

2.19 Salarié

Le salarié couvert par le certificat d'accréditation et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'applique(nt) conformément à l'article 5.

2.20 Salarié à l'essai

Salarié qui n'a pas complété la période prévue à la clause 2.16 pour devenir un salarié régulier ou un salarié aspirant-régulier.

2.21 Salarié aspirant-régulier

Le salarié qui a été embauché comme tel par l'Employeur, ayant exprimé par écrit son intention de devenir un salarié régulier lorsqu'un poste sera disponible, qui a terminé la période d'essai prévue à la clause 2.16 et dont le nom apparaît à la liste des aspirant-réguliers prévue à la clause 5.11.

2.22 Salarié occasionnel

Tout salarié embauché comme tel par l'Employeur pour remplacer tout salarié absent ou non disponible ou pour pallier un surcroît de travail.

2.23 Salarié régulier

Le salarié qui a terminé la période d'essai prévue à la clause 2.16 et qui détient un poste (assignation).

2.24 Service continu

La durée ininterrompue pendant laquelle un salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail.

2.25 Syndicat

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 4871.

2.26 Voyage

Un transport nolisé de personnes à l'inclusion d'un voyage de commandite.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des conducteurs et conductrices d'autobus interurbains du Sud-Ouest (SCFP, section locale 4871) comme étant le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 19 décembre 2008 par la Commission des relations du travail de la Province de Québec (dossier AM-2000-9867).
- 3.02 Toute entente particulière relative aux conditions de travail prévues à la convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires et activités de façon compatible avec les dispositions de la convention; ainsi l'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur.
- 4.02 Les conducteurs doivent respecter les directives ou règlements de l'Employeur apparaissant dans le Manuel de l'employé à l'inclusion des amendements ou modifications qui pourraient y être apportés.
- Ces directives ou règlements doivent être compatibles avec les dispositions de la convention.
- 4.03 Le non-respect des directives et règlements peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 5

CHAMP D'APPLICATION

- 5.01 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise le 19 décembre 2008 pour représenter :
- Tous les chauffeurs d'autobus travaillant pour 4345240 Canada Inc., à l'exclusion des répartiteurs, des inspecteurs, des superviseurs et de ceux de rang supérieur, à son établissement situé au 147, rue Principale, Châteauguay (Québec) J6K 1G2.

- 5.02 A) La clause précédente s'applique sous réserve des applications partielles énoncées au présent article pour certains statuts d'emploi.
- B) Le présent article ne peut avoir pour effet de limiter l'application des dispositions d'ordre public de la Loi sur les normes du travail.
- 5.03 Les autobus de l'Employeur sont toujours conduits par des salariés couverts par le certificat d'accréditation pour effectuer toute pièce de travail reliée au transport urbain et interurbain.
- 5.04 Malgré la clause précédente, un autobus peut être conduit par une personne non couverte par le certificat d'accréditation dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il y a urgence;
 - b) s'il n'y a pas de conducteur disponible;
 - c) lors d'un essai routier ou à des fins d'expérimentation;
 - d) pour conduire ou ramener un véhicule à ou de l'atelier mécanique;
 - e) lors de formation ou d'entraînement.
- 5.05 Le fait qu'une personne non couverte par le certificat d'accréditation conduise occasionnellement un autobus ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied d'un salarié.

Pour le salarié à l'essai

- 5.06 A) Les dispositions de la convention ne s'appliquent pas au salarié à l'essai sauf les dispositions suivantes qui s'appliquent :
- article 1 : but de la convention, droits et libertés de la personne et entente de partenariat
 - article 2 : définitions, en ce qui concerne les définitions qui lui sont applicables
 - article 3 : reconnaissance du syndicat
 - article 4 : droits de la direction
 - article 5 : champ d'application, en ce qui concerne les clauses 5.01 à 5.08
 - article 6 : régime syndical
 - article 7 : affaires syndicales et communications
 - articles 9 et 10: procédure de règlements des griefs et procédure d'arbitrage, sous réserve de la clause 5.08
 - article 11 : santé et sécurité
 - article 12 : accidents du travail et maladies professionnelles
 - article 13 : salaire et versement de la paie
 - article 17 : vacances, en ce qui concerne les clauses 17.01 et 17.02
 - article 22 : heures de travail, en ce qui concerne la clause 22.11
 - article 25 : uniformes
 - article 26 : dispositions diverses

article 27 : permis de conduire sauf les clauses 27.03 à 27.07 qui ne s'appliquent pas

article 30 : entrée en vigueur et durée de la convention

annexe «A» : entente de partenariat

annexe «B» : salaires

- B) Outre les droits qui lui sont reconnus au paragraphe précédent, le salarié à l'essai bénéficie de l'article 15 relatif aux jours fériés et chomés en précisant que l'indemnité versé par jour férié auquel il a droit est équivalente à un vingtième (1/20) du salaire régulier gagné au cours des quatre semaines complètes précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures en temps supplémentaire.
- C) La présente clause s'applique sous réserve de toute disposition spécifique.
- 5.07 L'Employeur peut mettre fin à l'emploi du salarié à l'essai en tout temps pendant sa période d'essai, sans possibilité pour celui-ci de recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention.
- 5.08 Le salarié à l'essai bénéficie de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en ce qui a trait aux dispositions de la convention qui lui sont applicables.

Pour le salarié aspirant-régulier

- 5.09 A) Les dispositions de la convention ne s'appliquent pas au salarié aspirant-régulier sous réserve des paragraphes suivants.
- B) Les articles ou clauses mentionnés au paragraphe A) de la clause 5.06 et applicables au salarié à l'essai s'appliquent également au salarié aspirant-régulier.
- C) Outre les droits qui lui sont reconnus au paragraphe B) précédent, le salarié aspirant-régulier a aussi droit :
- a) à l'article 15 relatif aux jours fériés et chômés comme s'il était un salarié à l'essai;
 - b) aux dispositions de l'article 16 en ce qui concerne les congés sociaux.
- D) Le salarié aspirant-régulier à la signature de la convention qui détenait le statut de salarié régulier temporaire en vertu de la convention collective précédente et qui bénéficiait, s'il y a lieu, de droits additionnels en vertu des articles 18 (congés de maladie) et 19 (régime de retraite) de cette convention collective, continue d'en bénéficier.
- E) La présente clause s'applique sous réserve de toute disposition spécifique.

- 5.10 Le salarié aspirant-régulier est utilisé par l'Employeur comme s'il était un salarié occasionnel bénéficiant cependant d'une priorité sur ce dernier dans la mesure où il est disponible.
- 5.11 L'Employeur inscrit les noms des salariés aspirant-réguliers sur une liste de rappel et les utilise suivant leur ancienneté, dans la mesure où ils sont disponibles.
- 5.12 Le salarié aspirant-régulier doit être disponible cinq (5) jours par semaine.
- 5.13 Le salarié fait connaître à l'Employeur sa disponibilité toutes les semaines, en suivant la procédure mise en place par l'Employeur après consultation du Syndicat.
- 5.14 Le salarié aspirant-régulier bénéficie de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention en ce qui a trait aux dispositions de la convention qui lui sont applicables.

Pour le salarié occasionnel

- 5.15 A) Les dispositions de la convention ne s'appliquent pas au salarié occasionnel sous réserve des paragraphes suivants.
 - B) Les articles ou clauses mentionnés au paragraphe A) de la clause 5.06 et applicables aux salariés à l'essai s'appliquent également au salarié occasionnel.
 - C) Au regard des congés sociaux et des congés pour événements familiaux la Loi sur les Normes du travail s'applique (5.02 B).
 - D) La présente clause s'applique sous réserve de toute disposition spécifique.
- 5.16 Lorsqu'un salarié occasionnel est reconnu par l'Employeur comme salarié aspirant-régulier, le cas échéant, le paragraphe B) de la clause 14.02 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Malgré ce qui précède, dans un tel cas le salarié est néanmoins assujéti à une période d'essai minimale de trente (30) jours comme salarié aspirant-régulier.
- 5.17 La clause précédente s'applique également en faisant les adaptations nécessaires si le salarié occasionnel devient salarié régulier.
- 5.18 L'Employeur peut en tout temps, mettre fin à l'emploi d'un salarié occasionnel sans possibilité pour celui-ci de recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention.
- 5.19 Le salarié occasionnel bénéficie de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention en ce qui a trait aux dispositions de la convention qui lui sont applicables.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié, membre du Syndicat au moment de la signature de la convention, doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 6.02 A) Tout salarié embauché après la date de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.
- B) Pour faciliter l'adhésion du salarié visé au paragraphe A) un représentant syndical peut le rencontrer sans nuire, en aucun cas, à son travail ou au travail du salarié nouvellement embauché.
- 6.03 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue sur son salaire par l'Employeur dès la première paie d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat telles qu'elles sont fixées par règlement du Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise intégrale au Syndicat, par chèque, au plus tard le quinzième (15^{ième}) jour suivant la fin du mois de la perception de la retenue syndicale, en y indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom du salarié.
- 6.04 Si l'Employeur omet, en tout ou en partie, la perception de la cotisation syndicale pendant une période, le montant non perçu est retenu en le répartissant sur la même durée que la période de l'omission.
- Si l'Employeur perçoit par erreur tout montant de cotisation syndicale supérieur au montant qui aurait dû être retenu, l'Employeur suspend temporairement la perception de la cotisation syndicale jusqu'à compensation du montant perçu en trop.
- 6.05 Le Syndicat informe par écrit l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à retenir. Tout changement dans ce montant s'applique à compter de la première paye suivant une période de trente jours après l'avis du changement.
- 6.06 Malgré les clauses 6.01 et 6.02, il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses rangs ou l'aurait refusé comme membre, sauf dans les cas prévus au Code du Travail. Cependant, ce salarié reste soumis aux dispositions du présent article concernant la cotisation syndicale.
- 6.07 L'Employeur convient d'inscrire sur les formules T4 et Relevé 1 le montant payé en retenue syndicale par le salarié pour la période annuelle en cause.

ARTICLE 7

AFFAIRES SYNDICALES ET COMMUNICATIONS

- 7.01 A) L'Employeur reconnaît au président et au représentant désigné par le Syndicat le droit de faire des enquêtes nécessaires auprès des conducteurs lorsqu'il y a matière à grief. Cependant, l'exercice de ce droit ne doit en aucun cas nuire à leur travail ou au travail des conducteurs concernés par un grief.
- B) Ceci étant respecté, le président et le représentant ne perdent aucun droit ni avantage prévus dans la convention et ne doivent être nullement importunés ou subir des torts pour leurs activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également au substitut en cas d'incapacité d'agir du président ou du représentant désigné par le Syndicat.

Libérations syndicales pour activités syndicales et congrès

- 7.02 A) L'Employeur libère après préavis du syndicat d'une durée raisonnable, les représentants syndicaux pour activités syndicales et congrès, jusqu'à un maximum de douze (12) jours, pour l'ensemble des salariés couverts par la convention. Ces libérations sont sans perte de salaire régulier.
- B) Le temps de libération d'un représentant syndical lors des rencontres du comité des relations du travail ou du comité de santé et sécurité n'entre pas dans le calcul des jours mentionnés à la présente clause.
- N'entre pas non plus dans ce calcul le temps de libération d'un représentant syndical qui accompagne un salarié lors d'une rencontre convoquée par l'Employeur pour un motif autre qu'un motif purement administratif.
- 7.03 Pour toute demande de libération autorisée par l'Employeur au-delà du nombre de jours mentionnées à la clause précédente, l'Employeur maintient le salaire du salarié libéré et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le salaire brut du salarié plus un montant équivalant à vingt-cinq pour cent (25%) de ce salaire en compensation des avantages sociaux et ce, dans un délai de trente (30) jours de la réception du compte; la facturation doit être ventilée pour chaque salarié libéré.
- 7.04 Les représentants du Syndicat peuvent, après un préavis d'une durée raisonnable à l'Employeur, s'adjoindre des conseillers extérieurs au Syndicat pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de l'Employeur.
- 7.05 Un nombre maximum de deux (2) représentants du Syndicat, à l'inclusion du président, peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail sans perte de salaire régulier pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention ainsi que lors des séances de négociation ou les auditions pour le maintien des services essentiels, s'il y a lieu.

Malgré ce qui précède, aux fins de l'alinéa précédent, un troisième représentant du Syndicat peut s'absenter de son travail, selon les mêmes modalités, dans la mesure où les besoins et exigences du service le permettent.

Congé sans solde pour fonction syndicale

- 7.06 Sur demande écrite du Syndicat présentée au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accepte d'accorder à un maximum d'un (1) salarié à la fois un congé sans solde pour une période maximale de trois (3) ans, lorsqu'un tel salarié est appelé à remplir une charge électorale ou à occuper une fonction syndicale à plein temps à l'intérieur du SFCP.
- 7.07 Au cours de cette libération sans solde, le salarié n'a pas droit aux avantages prévus à la convention; cependant il conserve et accumule son ancienneté, sauf en ce qui a trait aux avancements d'échelon, le cas échéant.
- 7.08 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions prévues ci-dessus, doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins trente (30) jours.
- 7.09 Au retour du salarié ainsi libéré dans le délai prévu ci-dessus, celui-ci est considéré comme un salarié occasionnel tel qu'il est mentionné à la clause 2.22 et ce, jusqu'au prochain choix de guide hebdomadaire.

Comme salarié occasionnel, ce salarié est utilisé en tenant compte de son ancienneté et de sa disponibilité.

- 7.10 Un local syndical déterminé par l'Employeur est mis à la disposition exclusive du Syndicat, sans frais pour ce dernier.

Communications

- 7.11 Le Syndicat peut afficher au tableau situé dans la salle d'attente des chauffeurs ses avis de convocation ou autres avis relatifs aux activités syndicales.
- 7.12 Sauf indication contraire, toute correspondance officielle de l'Employeur au Syndicat doit être adressée au président du Syndicat.
- 7.13 Les salariés ont la responsabilité d'aviser immédiatement l'Employeur lorsqu'ils changent d'adresse. À défaut de ce faire, l'Employeur n'est pas responsable du fait qu'un salarié n'a pas reçu la correspondance.
- 7.14 Tout salarié a le droit de consulter son dossier après avoir pris rendez-vous durant les heures régulières de bureau.
- 7.15 Afin de faciliter l'application des dispositions de la convention, l'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout salarié nouvellement embauché ainsi que son adresse et son numéro de téléphone au plus tard dans les quatorze (14) jours qui suivent l'embauche.

Le Syndicat est également avisé par écrit du nom d'un salarié nouvellement embauché ayant exprimé par écrit son intention de devenir un salarié régulier lorsqu'un poste sera disponible (référence à la clause 2.21).

- 7.16 L'Employeur avise par écrit, le cas échéant, le salarié à l'essai de l'acquisition de son statut de salarié régulier ou de salarié aspirant-régulier, selon le cas. Copie de cet avis est envoyé simultanément au Syndicat au plus tard dans les quatorze (14) jours qui suivent la fin de la période d'essai.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES ET MESURES ADMINISTRATIVES

- 8.01 Dans le cas de toute mesure disciplinaire imposée à un salarié, l'Employeur convient d'informer le salarié par écrit en lui mentionnant les raisons de la mesure. Sur réception de l'avis, le salarié doit le signer pour attester qu'il en a reçu copie.
- Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.
- 8.02 Une suspension pour raison disciplinaire n'interrompt pas le service continu du salarié.
- 8.03 Le salarié qui prétend avoir donné sa démission sous pression induite de l'Employeur peut soumettre un grief pour la contester, dans les trente jours (30) de son occurrence, et ce dans la mesure où la démission a été donnée à l'Employeur alors que le salarié n'était pas assisté par un représentant syndical.
- 8.04 Aucun aveu signé par un salarié régulier ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant du Syndicat et contresigné par le représentant ou d'un aveu signé en l'absence d'un tel représentant, mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les quinze (15) jours qui suivent sa signature.
- 8.05 A) Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour raison disciplinaire, ce salarié doit recevoir au préalable un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui.
- B) Le salarié doit se présenter à la rencontre à laquelle il a été préalablement convoqué et peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.
- C) Si un salarié est convoqué à une heure comprise durant ses heures régulières de travail, il ne subit aucune perte de salaire en raison de la rencontre. Si celui-ci est convoqué avant ou après sa journée normale de travail, il est rémunéré en continu avec sa journée régulière de travail pour la durée de la rencontre.
- D) Si un salarié est convoqué un jour de congé hebdomadaire, il est rémunéré à son taux de salaire régulier avec un minimum de trois (3) heures pour le temps passé en rencontre avec les représentants de l'Employeur.
- 8.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié après un délai de 30 jours de la connaissance des faits par l'Employeur, à l'exclusion de toute

période d'absence du salarié visé par la mesure, y compris une période d'absence due à une mesure administrative imposée par l'Employeur

- 8.07 A) Le délai prévu à la clause précédente ne s'applique pas dans le cas de suspension imposée par l'Employeur à titre de mesure administrative (exemple non limitatif : suspension indéfinie dans le cas d'une procédure de nature criminelle).
- B) Les parties peuvent convenir, par écrit, de prolonger le délai prévu à la clause 8.06 aux fins d'enquête, auquel cas, les parties s'engagent à garder confidentiels, pendant la durée de l'enquête, les éléments dévoilés pour obtenir la prolongation du délai.
- 8.08 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de l'Employeur, à moins qu'il n'y ait eu négligence de sa part.
- 8.09 Tout salarié régulier a le droit, après avoir pris rendez-vous durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier disciplinaire.
- 8.10 A) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré douze mois après l'imposition de la mesure et ne peut être invoqué contre le salarié après cette date. , sauf en ce qui concerne l'application de la loi 430, auquel cas le délai est de vingt-quatre (24) mois.
- B) Le paragraphe A) ne s'applique pas s'il y a eu récidive de même nature du salarié pendant la période de douze mois (ou vingt-quatre mois dans le cas de l'application de la loi 430) après l'imposition de la mesure disciplinaire
- S'il y a ainsi récidive, chacune des infractions y compris la première ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois (ou trente-six mois dans le cas de l'application la loi 430) de chaque infraction.
- 8.11 Les informations recueillies grâce aux systèmes de contrôle électronique ne peuvent constituer l'essentiel d'une preuve menant à l'imposition d'une sanction disciplinaire.

Malgré l'alinéa précédent, dans le cas d'une plainte d'une personne autre que l'Employeur, les informations recueillies grâce à ces systèmes de contrôle électronique peuvent être utilisées en preuve sans restriction.

Mesures administratives

- 8.12 Lors de l'imposition par l'Employeur d'une mesure administrative, les clauses 8.01 et 8.05 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.
- 8.13 Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de suspendre un salarié avec ou sans solde dans le cas d'une enquête concernant un salarié ou en attendant l'issue d'une procédure judiciaire de nature criminelle contre un salarié.

ARTICLE 9

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail prévues à la convention pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat, accompagné, si il le désire, d'un représentant syndical.
- 9.02 A) Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la convention peut soumettre son grief selon les dispositions qui suivent.
- B) Le syndicat peut également selon les dispositions qui suivent soumettre un grief individuel ou collectif.
- 9.03 L'exposé du grief contient sommairement les faits à son origine et les articles ou clauses de la convention concernés, de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.
- 9.04 A) Tout grief individuel ou collectif doit être soumis par écrit par le salarié impliqué ou par un représentant du Syndicat à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant les faits qui ont donné naissance au grief ou de la connaissance des faits à l'origine du grief.
- B) Dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief, une décision écrite est rendue par l'Employeur et une copie est transmise au salarié et au Syndicat. Si le salarié ou le Syndicat ne sont pas satisfaits de la décision rendue, ou en l'absence d'une décision de l'Employeur, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours qui suivent la fin du délai accordé à l'Employeur pour répondre, soumettre le grief à l'arbitrage tel qu'il est prévu à l'article 10.
- 9.05 Un salarié qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 9.06 Les délais de soumission du grief à l'Employeur et à l'arbitrage, tels qu'ils sont prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 9.04, sont de rigueur ; cependant l'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, par écrit, déroger à la procédure prévue au présent article et prolonger ces délais.
- 9.07 Il est convenu, à la demande d'une des parties, qu'un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure de griefs et qui est soumis à l'arbitrage peut faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties.
- Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un ultime effort de régler le cas et éviter le recours à l'arbitrage et, par le fait même, d'encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, cela n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.
- 9.08 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. Toutefois, la correction de cette erreur doit se faire et être transmise à l'Employeur au plus tard cinq (5) jours avant l'audition en arbitrage.

Grief patronal

- 9.10 A) L'Employeur qui désire soumettre un grief doit le faire par écrit au Syndicat dans les trente (30) jours suivant les faits qui ont donné naissance au grief ou de la connaissance des faits à l'origine du grief.
- B) Dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief le Syndicat fournit une réponse écrite à l'Employeur.
- C) Dans les trente (30) jours qui suivent la fin du délai accordé au Syndicat pour répondre, l'Employeur doit, s'il veut poursuivre son grief, le soumettre à l'arbitrage en donnant un avis écrit au Syndicat.

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

10.01 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique :

- a) le Syndicat avise par écrit l'Employeur qu'il soumet un grief à l'arbitrage dans le délai de trente (30) jours prévu à cet effet au paragraphe B) de la clause 9.04.
- b) les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente, les dispositions de l'article 100 du Code du travail s'appliquent.

10.02 L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire ou revenu reçu par le salarié pendant la sanction. L'arbitre peut également ordonner le paiement d'un intérêt conformément aux dispositions du Code du travail.

10.03 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur la loi et sur les dispositions de la convention; il ne lui est pas permis d'amender et de modifier de quelque façon que ce soit les dispositions de la convention ni d'y ajouter quoi que ce soit.

10.04 La sentence arbitrale est finale et lie les parties, sauf dans les cas de révision judiciaire.

10.05 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat.

Cependant la partie qui se désiste d'un grief ou qui demande une remise d'une audience assume la totalité des honoraires, et des frais de l'arbitre, à moins d'entente contraire entre les parties.

10.06 A) Tout salarié appelé comme témoin à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage, peut, après en avoir avisé son supérieur immédiat, pour la période de temps

jugée utile par l'arbitre, s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier.

- B) Normalement, il ne doit pas y avoir, en vertu du paragraphe précédent, plus de deux salariés absents de leur travail, à l'inclusion du président.
- C) Toutefois, si les besoins de l'audience le justifient, plus de deux salariés peuvent être libérés, pour le temps de leur témoignage, suivant les modalités indiquées par l'arbitre, le cas échéant.

ARTICLE 11

SANTÉ ET SÉCURITÉ

11.01 A) L'Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés pendant les heures de travail.

B) Tout salarié doit aviser l'Employeur de toute situation qu'il juge dangereuse pour sa sécurité et sa santé.

11.02 A) L'Employeur doit fournir au salarié un matériel sécuritaire tel que requis par la Loi.

L'Employeur reconnaît qu'il est de son devoir de mettre à la disposition des salariés de l'équipement qui soit dans le meilleur état possible et qui soit en condition sûre d'opération.

B) Le maintien de l'équipement en bonne condition d'opération et en bon état de propreté constitue la responsabilité de l'Employeur.

C) Les salariés doivent opérer l'équipement avec le maximum de précaution.

D) Les véhicules doivent, en autant que possible, être munis d'un système de communications fonctionnel. L'utilisation du téléphone portable et de dispositifs « mains libres » est strictement interdite lorsqu'un salarié conduit un véhicule de l'Employeur

11.03 A) Il est du devoir du conducteur d'aviser, dès la connaissance des faits et dans les plus brefs délais possibles, le préposé désigné par l'Employeur (répartiteur), de toute défectuosité dans l'équipement qu'il opère.

B) Cet avis est donné à l'Employeur par le conducteur en remplissant, au meilleur de sa connaissance, la formule préparée à cet effet par l'Employeur.

11.04 Aucun conducteur n'est tenu de demeurer dans un autobus dans des conditions climatiques froides lorsque cet autobus est brisé et sans chauffage et qu'il n'y a pas de passagers à l'intérieur. Dans un tel cas, l'Employeur prend les dispositions nécessaires pour ramener le plus tôt possible le conducteur dans son port d'attache ou lui fournir un autre autobus.

- 11.05 Un comité de santé et de sécurité composé d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur est mis en place par les parties et ses membres se rencontrent au besoin, sans perte de salaire régulier pour les représentants du Syndicat.
- 11.06 Les fonctions du comité de santé et sécurité sont :
- a) d'établir un programme de prévention, de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
 - b) de tenir à jour le registre des accidents du travail et maladies professionnelles;
 - c) de convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
 - d) d'identifier les situations pouvant être source de danger pour les salariés;
 - e) de recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
 - f) de recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant les conditions de santé et de sécurité;
 - g) de recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires;
 - h) de recommander les moyens et équipements de protection individuels conformes aux règlements et adaptés aux besoins des salariés;
- 11.07 Dans l'éventualité où la sécurité d'un salarié est menacée, le comité peut procéder à sa réaffectation.
- 11.08 Les représentants du Syndicat au comité de santé et de sécurité du travail peuvent, sur demande, consulter les livres de vérification avant le départ des véhicules.

ARTICLE 12

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 12.01 En autant que la chose soit physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport écrit de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail.
- 12.02 Le salarié blessé dans l'exercice de ses fonctions a droit à l'assistance médicale que requiert son état en raison de cette lésion.
- 12.03 L'Employeur doit faire transporter le salarié blessé dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié, selon que le requiert son état, et ce sans perte de salaire pour la journée où l'accident survient.

- 12.04 Lorsqu'un salarié, blessé au travail, est incapable de reprendre ses fonctions et qu'il s'agit d'une maladie ou d'un accident pour lequel la Commission de la santé et de la sécurité du travail doit l'indemniser, sur demande écrite du salarié concerné, l'Employeur verse à ce salarié 90% de son salaire net au sens de la Loi sur les accidents de travail et des maladies professionnelles, pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité.
- 12.05 En cas d'absence d'un salarié pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié doit, sur demande de l'Employeur, se présenter à un examen médical requis par l'Employeur auprès d'un médecin choisi par l'Employeur.
- 12.06 L'examen médical requis doit être en relation avec la blessure ou maladie du salarié d'une part et d'autre part, l'accident du travail que celui-ci a subi ou le travail qu'il exerce ou qu'il a exercé.
- Si le salarié produit à l'Employeur un rapport ou un certificat médical, l'Employeur peut exiger que ce rapport contienne des détails pour préciser le diagnostic.
- 12.07 L'Employeur assume le coût de l'examen médical qu'il requiert et les dépenses qu'engage le salarié pour s'y rendre. À cet égard les frais de déplacement du salarié sont remboursés conformément à la politique de l'Employeur.

ARTICLE 13

SALAIRES ET VERSEMENT DE LA PAIE

Salaires

- 13.01 Les salariés sont rémunérés suivant l'échelle salariale prévue à l'annexe « B ».
- 13.02 Cependant cette annexe « B » ne s'applique pas pour les voyages sauf lorsqu'il s'agit d'un voyage de commandite.
- 13.03 Le salarié est embauché au premier échelon de l'échelle de salaire.
- 13.04 La durée de séjour dans un échelon est d'un an, les salariés progressant d'échelon après chaque année, jusqu'au maximum de l'échelle salariale.
- 13.05 La clause précédente s'applique sous réserve des dispositions spécifiques concernant les salariés aspirants-réguliers et les salariés occasionnels tel qu'il est prévu à l'annexe «B» (salaires).

Versement de la paie

- 13.06 Les salaires sont payés aux deux semaines par dépôt direct le jeudi; les avis de dépôt sont disponibles au siège social de l'Employeur au plus tard à 10:00 heures le jeudi à moins d'une raison équivalant à force majeure.
- 13.07 L'Employeur doit fournir au salarié avec sa paie les détails suivants :
- le salaire brut;
 - les déductions syndicales;
 - les déductions exigées par les différents gouvernements et organismes provinciaux et fédéraux;
 - le salaire net;
 - le gain en temps supplémentaire;
 - le cumulatif des gains aux fins de calcul de la paie de vacances;
 - les retenues versées au Fonds de Solidarité ou au régime de retraite, s'il y a lieu;
 - le nombre de jours de congés de maladie pris et le solde de jours ou fraction de jour demeurant au crédit du salarié.
- 13.08 De façon à répondre aux exigences comptables nécessaires à la préparation des paies, il est entendu que tout salarié embauché ou réembauché est sujet à une paie d'arrérage.
- 13.09 Aux fins de computation de la paie, la semaine de travail débute le dimanche et se termine le samedi.
- 13.10 A) L'Employeur peut déduire sur la paie d'un salarié toute somme versée en trop au salarié ou toute somme qui lui est due par le salarié et qui ne fait pas l'objet d'un litige.
- B) Cependant, avant d'appliquer la clause précédente, l'Employeur s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente l'Employeur fixe les modalités de remboursement, sous réserve qu'il ne peut jamais déduire, à titre de remboursement, plus de 20% du salaire brut du salarié par paie, sauf dans le cas où le montant dû est égal ou inférieur à un jour de travail.
- C) Malgré le paragraphe B), en cas de départ, l'employeur peut déduire de la dernière paie du salarié tout montant versé en trop au salarié ou toute somme qui lui est due par le salarié et qui ne fait pas l'objet d'un litige.
- 13.11 En cas d'erreur négative sur la paie de 50,00 \$ brut et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger l'erreur dans les 48 heures par dépôt bancaire ou par chèque distinct de la paie régulière.

ARTICLE 14 ANCIENNETÉ

14.01 Aux fins d'application de la convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu pour l'Employeur de tout salarié régulier ou salarié aspirant-régulier.

L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours.

14.02 A) L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé sa période d'essai; une fois acquise elle rétroagit à la date d'embauche du salarié visé.

B) Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze (12) mois depuis son départ.

14.03 A) L'Employeur fournit, au moment de la signature de la convention, une liste d'ancienneté des salariés avec leur numéro de matricule.

B) Toute correction basée sur les dispositions convenues à la convention ainsi que toute addition à la suite de nouveaux embauchages de salariés et toute soustraction à la suite d'absence, départ ou renvoi, modifient automatiquement la liste.

14.04 A) La liste d'ancienneté mentionnée à la clause 14.03 est affichée au plus tard le trentième (30ième) jour suivant la date de la signature de la convention ainsi que le ou vers le 1^{er} avril de chaque année par la suite.

B) Le ou vers le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat une liste à jour des salariés.

C) La durée de l'affichage est de sept (7) jours et tout salarié régulier ou salarié aspirant-régulier peut demander la correction de son ancienneté en fonction des dispositions convenues au présent article. À défaut d'entente, il peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, et ce, dans les trente (30) jours suivant la fin de l'affichage. L'Employeur remet au Syndicat une copie de la liste d'ancienneté affichée et lui fait part, s'il y a lieu, des corrections apportées.

14.05 Une fois la période de contestation terminée, l'Employeur remet au Syndicat une copie corrigée s'il y a lieu de la liste d'ancienneté.

14.06 Un salarié perd toute son ancienneté et son emploi est terminé dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) s'il quitte volontairement son emploi;

- b) s'il est congédié par l'Employeur pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ou pour une période équivalente à son ancienneté si celle-ci est de moins de 24 mois;
- d) s'il est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie non reliée à son travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois; si le salarié revient au travail et s'absente de nouveau moins de deux (2) mois après son retour, et ce, pour la même maladie ou le même accident, la période d'absence n'est pas présumée avoir été interrompue.

Par ailleurs, si à l'intérieur de ce délai de vingt-quatre (24) mois le salarié obtient une rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec, il perd alors toute ancienneté et son emploi à compter de la date d'obtention de la rente d'invalidité.

- e) s'il est absent du travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il ne peut revenir au travail à la date de la consolidation de la lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- h) s'il utilise un congé autorisé pour des raisons autres que celles pour lesquelles il a été autorisé;
- i) s'il perd son permis de conduire ou la classe requise pour la conduite des autobus de façon définitive soit pour maladie ou toute autre raison.
- j) s'il fait défaut de respecter la clause 27.08.

14.08 Si un salarié est promu à une fonction hors de l'unité de négociation, ce salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période maximale de six (6) mois. Toutefois, à l'expiration de cette période, ce salarié ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté.

Cependant, le salarié peut, à l'intérieur de la période de six (6) mois précitée, revenir au poste qu'il détenait avant sa promotion, et ce, avec tous ses droits, le tout sous réserve de tous mouvements de personnel ayant pu intervenir entretemps conformément à la convention.

14.09 Lors de toute absence prévue à la convention ou durant une mise à pied, un salarié conserve et continue d'accumuler son ancienneté, sauf indication contraire.

14.10 Sous réserve de la clause 7.07, lors d'un congé sans solde le salarié conserve son ancienneté mais n'en accumule pas.

ARTICLE 15

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

15.01 A) Les jours suivants sont considérés comme jours fériés et chômés sans perte de salaire régulier, pour tout salarié régulier conducteur qui y a droit en vertu du présent article :

- Le Jour de l'An (1^{er} janvier)
- Le lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- La fête de Dollard
- La Saint-Jean-Baptiste (24 juin)
- La fête de la Confédération (le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet)
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- Noël (25 décembre)
- Le lendemain de Noël (26 décembre)

B) Lors des jours fériés et chômés mentionnés ci-dessus, les assignations de travail devant être effectuées lors de ces journées sont affichées et offertes par d'ancienneté à l'ensemble des salariés.

15.02 A) Si l'un ou l'autre des jours fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, le salarié, s'il y a droit, ne perd pas son congé. Dans ce cas, et en autant que faire se peut, l'Employeur lui accorde, soit un congé payé, soit lui verse l'équivalent du salaire, soit 1/5 de son salaire régulier hebdomadaire, ou 1/4 de son salaire régulier hebdomadaire, pour un salarié qui détient un horaire de quatre (4) jours.

B) Si le salarié désire reporter son congé, celui-ci doit, dans les trois (3) semaines qui précèdent le jour férié, faire une demande écrite à l'Employeur. À défaut d'une telle demande écrite, l'Employeur paie au salarié visé le montant qui lui est dû.

C) Dans le cas de report d'un congé, celui-ci est pris avant la fin de l'année en cours, à un moment à convenir avec l'Employeur en tenant compte des besoins et exigences du service.

Lorsque le congé est ainsi reporté, l'indemnité payable est établie selon le taux en vigueur au moment du jour férié prévu à la clause 15.01.

- D) L'Employeur n'est jamais tenu d'accorder le congé reporté à plus d'un salarié à la fois.
- 15.03 A) Est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de 50% le travail effectué par un salarié régulier ou à l'essai lors des jours suivants :
- Noël
 - Le lendemain de Noël (26 décembre)
 - Le jour de l'An
 - Le lendemain du jour de l'An (2 janvier)
- B) Le salarié travaillant lors des autres jours fériés mentionnés à la clause 15.01 reçoit son taux horaire régulier pour les heures prévues à l'assignation à laquelle il est affecté.
- C) Dans le cas d'application des paragraphes A) ou B) précédents, le salarié visé reçoit, outre son salaire pour le travail effectué, l'indemnité à laquelle il a droit pour son congé.
- Cependant si le salarié en fait la demande écrite à l'Employeur, le congé peut être reporté et, dans ce cas, les paragraphes C) et D) de la clause 15.02 s'appliquent.
- 15.04 Lors d'un jour férié visé à la clause 15.01 le salarié qui y a droit reçoit, pour ce congé : s'il s'agit d'un salarié affecté à une assignation régulière, l'équivalent du salaire régulier versé pour une telle assignation.
- 15.05 Pour avoir droit à un jour férié et chômé prévu à la clause 15.01, le salarié doit avoir travaillé le jour à son horaire précédant immédiatement le jour férié et le jour à son horaire suivant immédiatement le jour férié, sauf s'il est absent conformément aux dispositions prévues à la convention ou après autorisation écrite de l'Employeur.
- 15.06 À défaut de conducteur pour les assignations à effectuer lors d'un jour férié, l'Employeur peut obliger les salariés éligibles, suivant les lois et règlements applicables, par ordre inverse d'ancienneté, à effectuer le travail.

ARTICLE 16

CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉ SANS SOLDE

- 16.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire régulier dans les cas suivants :
- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, ou de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs à compter de la date du décès;

- b) à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère : trois (3) jours consécutifs à compter de la date du décès;
- c) à l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre ou de sa bru : le jour des funérailles;
- d) à l'occasion de son mariage ou de son union civile, un (1) jour à être pris le jour du mariage ou de l'union civile ou la journée qui précède ou qui suit ce jour.
- e) un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit avertir l'Employeur de son absence au moins une semaine d'avance.

16.02 A) Lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption de son enfant qui n'est pas l'enfant de son conjoint, le salarié peut s'absenter pendant cinq (5) journées, les deux (2) premières journées d'absence étant rémunérées, les autres étant sans salaire.

B) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié et il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Dans un tel cas, l'employé avertit son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible.

16.03 À l'occasion d'un événement donnant droit à un congé social, le salarié doit produire, sur demande de l'Employeur, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de cet événement.

16.04 Malgré toute disposition contraire :

- a) lorsque le jour des funérailles ne se situe pas dans les jours consécutifs mentionnés aux alinéas a) ou b) de la clause 16.01, le dernier de ces jours est reporté à la journée des funérailles;
- b) de même, à l'occasion d'un décès, le salarié peut différer une journée d'absence si l'inhumation a lieu à une date différente de celle des funérailles.

16.05 A) Tout salarié, qui durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause dont il a été témoin du fait de l'exercice de ses fonctions, est libéré sans perte de salaire régulier et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de l'Employeur.

B) Cependant, si le salarié doit comparaître après sa journée normale de travail, il est payé au taux régulier de son salaire pour une période minimale de trois (3) heures; s'il est appelé durant sa journée de congé hebdomadaire, il est payé au taux régulier de son salaire pour une période d'une (1) journée régulière de travail équivalente à son assignation.

- C) L'Employeur déduit de la somme ainsi payable au salarié le montant que le salarié a le droit de recevoir comme indemnité de présence de la partie qui l'a assigné comme témoin. Dans tous les cas, le salarié doit produire à l'Employeur un avis officiel de convocation de la cour.

16.06 Tout salarié régulier qui durant ses heures de travail est appelé à agir comme juré est libéré sans perte de salaire régulier pour le temps requis pour sa comparution, déduction faite de l'indemnité qu'il reçoit comme juré.

Congé de maternité

16.07 Il est interdit à l'Employeur de rétrograder, congédier ou d'exercer quelque discrimination à l'endroit d'une salariée pour cause de grossesse.

16.08 A) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire n'excédant pas dix-huit (18) semaines continues. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.

B) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné sauf si elle est absente conformément aux dispositions prévues aux clauses 16.10 ou 16.13.

16.09 A) La salariée doit aviser, par écrit, l'Employeur qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement au moins quinze (15) jours avant la date qu'elle indique pour son départ.

B) Si la salariée revient avant l'expiration du congé de maternité prévu à la clause 16.08, elle doit aviser, par écrit, l'Employeur de la date de son retour au travail.

16.10 Si la salariée est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, compte tenu de sa grossesse, en dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions d'absence pour maladie ou accident et autres avantages sociaux applicables lors de ces absences, en vertu de la convention.

16.11 Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler son ancienneté et conserve le droit de postuler sur des postes vacants ou des nouveaux postes comme si elle était au travail.

Le Syndicat peut postuler en lieu et place de la salariée concernée.

16.12 Lors du retour au travail, l'Employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou au poste qu'elle a obtenu en conformité avec la clause 16.11.

Dans le cas où son poste est aboli, elle peut postuler sur un autre poste en conformité avec les dispositions de la convention.

- 16.13 La salariée qui, pour cause de maladie ou accident ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité, bénéficie des dispositions d'absence maladie ou accident et autres avantages sociaux applicables lors de ces absences, en vertu de la convention.
- 16.14 Toutefois, si la salariée à l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé de maternité, elle doit aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 16.15 A) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans salaire d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- B) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 16.16 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

Congé parental

- 16.17 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- 16.18 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cas d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard, soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.
- 16.19 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- 16.20 La clause 16.14 s'applique en faisant les adaptations nécessaires dans le cas d'un retour anticipé au travail.
- 16.21 Durant le congé parental, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et conserve le droit d'appliquer sur des postes vacants ou des nouveaux postes comme si elle était au travail. Le Syndicat peut postuler en lieu et place de la personne salariée concernée.
- 16.22 À la fin du congé parental, la salariée reprend le poste qu'elle occupe au moment de son départ ou le poste qu'elle a obtenu durant son congé parental. Dans le

cas où son poste est aboli, elle peut postuler sur un autre poste en conformité avec les dispositions de la-convention.

- 16.23 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de son retour fixé dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.

Congé sans solde

- 16.24 L'Employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié suivant les modalités prévues ci-après.
- 16.25 Le congé sans solde doit être demandé par écrit un (1) mois avant la date prévue du départ et la demande doit préciser la raison du congé, la date du départ et de retour au travail.
- 16.26 L'Employeur donne par écrit une réponse à la demande du salarié dans un délai raisonnable.
- 16.27 Un salarié qui désire revenir au travail avant la date prévue pour son retour doit en aviser l'Employeur par écrit dans les quinze (15) jours précédant la date où il désire réintégrer le travail.

Dans un tel cas, lorsqu'il reprend le travail, le salarié est utilisé comme un salarié occasionnel à son rang d'ancienneté, jusqu'au prochain affichage des assignations.

- 16.28 Si le salarié revient à la date prévue de son retour, il retourne à son assignation régulière, lors du premier jour prévu à son horaire, sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir en son absence conformément à la convention.

ARTICLE 17

VACANCES ANNUELLES

- 17.01 L'année de référence pendant laquelle le salarié acquiert des droits aux vacances annuelles est de douze (12) mois, commençant le 1^{er} mai d'une année et se terminant le 30 avril de l'année suivante.
- 17.02 Tout salarié qui a complété, à la fin de l'année de référence, le nombre de mois de service continu ou d'années de service continu mentionné ci-dessous a droit aux vacances annuelles indiquées ci-après :
- a) s'il a moins d'un an de service continu : une (1) journée de vacances par mois complet de service et ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances représente 4 % du salaire réellement gagné pour le travail effectué durant l'année de référence;

- b) après un an de service continu : deux (2) semaines de vacances. La paie de vacances représente 4 % du salaire réellement gagné pour le travail effectué durant l'année de référence;
 - c) après cinq (5) ans de service continu : trois (3) semaines de vacances. La paie de vacances représente 6 % du salaire réellement gagné pour le travail effectué durant l'année de référence;
 - d) après huit (8) ans de service continu : quatre (4) semaines de vacances. La paie de vacances représente 8 % du salaire réellement gagné pour le travail effectué durant l'année de référence.
 - e) après quinze (15) ans de service continu : cinq (5) semaines de vacances. La paie de vacances représente 10% du salaire réellement gagné pour le travail effectué durant l'année de référence.
- 17.03 Les salariés peuvent prendre leurs vacances annuelles en raison de deux semaines consécutives à la fois.
- 17.04 Durant la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante, un maximum de quatre (4) salariés à la fois peuvent prendre leurs vacances.
- 17.05 Malgré la clause 17.04, durant la période allant du 1^{er} mai au 30 septembre de chaque année, le maximum est de cinq (5) salariés à la fois.
- 17.06 Le calendrier des vacances ainsi que la liste des rendez-vous sont affichés entre le 1^{er} et le quatorze (14) avril de chaque année.
- 17.07 A) Le choix des salariés s'effectue entre le 15 et le 30 avril de chaque année.
- B) L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir que certains salariés en absence à long terme, n'effectuent pas de choix de vacances en raison du fait qu'ils ne seront vraisemblablement pas de retour pour la période de prise des vacances.
- 17.08 Le choix des vacances s'effectue par ancienneté pour chacun des tours, c'est-à-dire que tous les salariés doivent dans un premier tour choisir, s'il y a lieu, leurs deux (2) premières semaines de vacances, et les salariés qui ont droit à trois (3) semaines et plus de vacances pourront effectuer leur choix pour ces semaines lors du deuxième tour.
- 17.09 Aux fins des choix de vacances, l'Employeur identifie sur la liste des rendez-vous mentionnée ci-dessus, par ordre d'ancienneté, le nom des salariés ainsi que la date et l'heure où ils doivent se présenter pour exercer leur choix de vacances, et ce, à intervalle de quinze (15) minutes.
- 17.10 Chaque salarié doit se présenter au rendez-vous qui lui est fixé pour exercer son choix de vacances. Le salarié bénéficie d'une période maximum de quinze (15) minutes pour exercer son choix.

- 17.11 L'exercice du choix s'effectue en présence d'au moins un représentant de chaque partie; le salarié exerce son choix en apposant sa signature sur un document prévu à cet effet.
- 17.12 Il est entendu que le représentant du Syndicat présent lors du choix des vacances ne subit aucune perte de salaire régulier.
- 17.13 Tout salarié, qui ne se présente pas rendez-vous ou qui refuse d'exercer son choix conformément aux dispositions prévues au présent article, perd son choix et ne peut ainsi affecter ou retarder le choix des autres conducteurs.
- 17.14 Toutefois, si le salarié est dans l'impossibilité de se présenter au rendez-vous, pour ne pas retarder le choix des autres conducteurs, il doit, s'il veut exercer son choix, en aviser le Syndicat et ce, au plus tard au moment même du rendez-vous qui lui avait été fixé, afin qu'un représentant du Syndicat puisse, à sa place, exercer son choix.
- 17.15 Si un jour férié prévu à l'article 15 de la convention coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances d'un salarié qui a droit à ce jour férié, le congé est soit payé à son taux d'une journée régulière de travail, soit converti en une journée additionnelle de vacances, ou soit reporté à une autre journée déterminée après entente entre le salarié et l'Employeur.
- 17.16 Si le salarié désire ainsi reporter son congé férié, celui-ci doit, dans les trois (3) semaines qui précèdent le jour férié, faire une demande écrite à l'Employeur. À défaut d'une telle demande écrite, l'Employeur paie au salarié concerné le montant qui lui est dû.
- 17.17 L'Employeur n'est jamais tenu d'accorder le congé reporté à plus d'un salarié à la fois.
- 17.18 À moins d'entente entre les parties aux présentes, les vacances d'un salarié commencent toujours un lundi.
- 17.19 En cas de fin d'emploi d'un salarié au cours d'une année, il a droit de recevoir une somme équivalant aux vacances accumulées conformément au présent article et non prises.
- En cas de décès du salarié, l'Employeur verse à ses ayant-droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances pouvant être due.
- 17.20 Le salarié absent de son travail à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'une durée de moins de trois (3) mois à l'intérieur de la période donnant droit aux vacances (1^{er} mai au 30 avril) a droit à la paie de vacances qu'il a effectivement gagnée et à laquelle il est éligible en vertu des dispositions de la clause 17.02, plus la partie de paie de vacances qu'il aurait reçue s'il avait été effectivement au travail, calculée en fonction du pourcentage (%) de paie de vacances auquel il a droit en vertu de cette clause 17.02 sur le salaire régulier qu'il aurait gagné, n'eut été de son absence.

- 17.21 Le salarié victime d'accident ou de maladie et qui est absent au début de la période prévue pour ses vacances peut demander le paiement de ses vacances après la période prévue pour ses vacances ou, à son choix, reporter ses vacances à une date à convenir avec l'Employeur.
- 17.22 La paie de vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances sauf si le salarié demande une continuité de son salaire durant cette période.
- 17.23 Lorsqu'un chauffeur régulier quitte pour ses vacances le remplacement est effectué conformément aux clauses 20.36 et 20.34 de la convention.

ARTICLE 18

CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

- 18.01 Au 31 décembre de chaque année, les salariés réguliers sont crédités de journées de congé payés pour maladie à être utilisées au cours de l'année suivante. Le droit aux congés de maladie se calcule de la façon suivante :

Ancienneté ai 1^{er} décembre	Nombre de journées de congé pour maladie
De 0 à moins de 1 an	1 journée
De 1 an à moins de 2 ans	2 journées
De 2 ans à moins de 3 ans	3 journées
De 3 ans à moins de 5 ans	4 journées
5 ans et plus	5 journées

- 18.02 A) Les congés de maladie peuvent être utilisés pour venir en aide soit à un conjoint ou à un enfant à charge.
- B) Lorsqu'un salarié s'absente pour maladie ou lors de l'application du paragraphe A) précédent, le salarié doit débiter sa banque de congés de maladie jusqu'à concurrence du nombre de journées ou fraction de journée à son crédit.
- C) Les journées de maladie peuvent, à la demande du salarié, être divisées en demi-journées.
- 18.03 A) Les jours de maladie non utilisés au cours de l'année sont payés au salarié concerné au plus tard au 31 janvier de l'année suivante au taux en vigueur au moment où elles sont créditées.
- B) Malgré le paragraphe A), le salarié peut transférer à l'année suivante jusqu'à concurrence de deux (2) jours de maladie non utilisés auxquels il a droit le

cas échéant. Cependant, le salarié ne peut jamais avoir à son crédit un nombre de jours supérieur au nombre de jours auxquels il a droit en vertu de la clause 18.01 majoré de deux (2) jours inutilisés.

- 18.04 A) En cas de départ au cours d'une année, le nombre de jours de congés de maladie auxquels a droit un salarié est ajusté au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année du départ (ex. : un salarié ayant normalement droit à quatre (4) jours, n'aura droit qu'à deux (2) jours s'il a travaillé seulement 6 mois dans l'année du départ).
- B) Si le salarié n'a pas utilisé le nombre de jours auxquels il a droit en vertu du paragraphe A précédent, l'Employeur verse à ce salarié, ou à ses ayant droit, les jours de congé de maladie non utilisés auxquels il a droit en vertu du paragraphe A; dans le cas où le salarié a utilisé plus de congés de maladie que ce à quoi il avait droit en vertu du paragraphe A) précédent, l'Employeur récupère le trop payé sur la dernière paie du salarié.
- 18.05 La valeur d'une journée de congé de maladie est équivalente à la moyenne du nombre d'heures indiquées aux guides hebdomadaires du salarié lors des trois (3) affichages généraux prévus à la clause 20.05 au cours de la période de référence des douze (12) mois précédents, multiplié par le taux horaire applicable au moment du paiement.
- 18.07 L'Employeur peut demander à un salarié de se soumettre en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident à un examen médical chez le médecin choisi par l'Employeur.
- L'Employeur assume les frais de l'examen et les dépenses occasionnées pour s'y rendre conformément à la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 18.08 L'Employeur peut requérir d'un salarié un certificat médical pour toute absence pour maladie ou accident de deux (2) jours et plus; malgré ce qui précède, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour une absence plus courte dans le cas d'abus du salarié.

ARTICLE 19

RÉGIME DE RETRAITE

- 19.01 Les parties conviennent de mettre en place un régime enregistré d'épargne retraite collectif (REER collectif) Les salariés participants ont le choix de la (ou des) compagnie(s) à qui sera confiée la gestion du régime.
- 19.02 L'Employeur contribue au REER collectif un montant correspondant à un et demi pour cent (1,5 %) du salaire régulier à la condition que le salarié contribue pour un montant égal ou supérieur.
- 19.03 L'Employeur verse la totalité des contributions à la compagnie gestionnaire du régime désignée par les participants.

- 19.04 L'Employeur procède à l'ajustement des déductions fiscales en conséquence.
- 19.05 La responsabilité de l'Employeur ne se limite qu'à la contribution à verser à la compagnie désignée comme gestionnaire ainsi qu'à l'ajustement des déductions fiscales et celui- n'est aucunement responsable de la perte ou du déficit relié à ce RÉER collectif.
- 19.06 En tout temps, la responsabilité de transmettre les directives à l'Employeur relativement au présent RÉER collectif incombe aux représentants du Syndicat.

ARTICLE 20

AFFICHAGE GÉNÉRAL DES POSTES, POSTE VACANT, POSTE TEMPORAIREMENT VACANT ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

SECTION I

PROCÉDURE D'AFFICHAGE ET D'ASSIGNATION

Confection des assignments

- 20.01 Les assignments et guides hebdomadaires requis par l'Employeur sont établis en fonction des besoins et exigences du service de l'Employeur et de la partie contractante.
- 20.02 L'Employeur peut, en tout temps, effectuer toute modification ou tout ajout qu'il juge à propos au contenu des guides hebdomadaires.
- 20.03 L'Employeur doit, aux fins de la révision des postes, consulter le Syndicat avant de procéder à l'affichage des postes réguliers.

Ainsi, l'Employeur travaille conjointement à la révision des assignments avec un conducteur mandaté par le Syndicat tout en conservant l'autorité nécessaire pour établir les assignments finales qui doivent être affichées et mises en application.

Affichage général des postes

- 20.04 L'Employeur affiche trois fois par année, sur un tableau dans la salle des chauffeurs, durant une période de cinq (5) jours consécutifs, les postes réguliers qu'il a identifiés.
- 20.05 Ces affichages ont lieu au cours des mois de mars, juin et octobre, à moins d'entente contraire écrite entre les parties.
- 20.06 Malgré ce qui précède, à la demande de la partie contractante, il est loisible à l'Employeur d'effectuer un affichage général à une ou à des dates différentes de

celles mentionnées à la clause précédente, ou à un affichage additionnel à ceux déjà mentionnés, et ce suivant les mêmes modalités que celles mentionnées au présent article.

- 20.07 Suivant toute éventualité, il doit y avoir un minimum de trois (3) affichages par année.
- 20.08 Malgré les dispositions de l'article 17, les salariés doivent, lors de l'exercice du choix de guide hebdomadaire du mois de mars, choisir leur période de vacances annuelles.
- 20.09 L'affichage des postes en vertu duquel les conducteurs sont appelés à exercer leur choix fait état des heures de travail (jour, soir) de chaque journée à l'horaire, des jours de congé hebdomadaire et de toute autre information usuelle nécessaire.

Sur demande l'Employeur fournit au Syndicat en huit (8) exemplaires les documents relatifs à l'affichage nécessaire au choix des postes.

De plus, sur demande des employés réguliers, l'Employeur fournit des exemplaires aux salariés qui lui en font la demande. Ces exemplaires peuvent être transmis via internet.

Modalités applicables aux salariés absents

- 20.10 A) Le salarié régulier dont un certificat médical atteste qu'il est en absence à durée indéterminée n'effectue pas de choix de poste.

S'il revient au travail pendant la durée couverte par l'affichage général en cause, l'Employeur l'utilise comme un salarié occasionnel selon son rang d'ancienneté.

- B) Le salarié régulier dont un certificat médical atteste qu'il est en absence pour une durée déterminée, à l'intérieur de la période couverte par l'affichage général en cause, effectue un choix de poste.

Lorsqu'il revient au travail, à la date déterminée pour son retour, il prend son assignation.

S'il revient avant la date déterminée pour son retour, l'Employeur l'utilise comme un salarié occasionnel selon son rang d'ancienneté.

- C) Le salarié régulier dont un certificat atteste qu'il est en absence pour une durée déterminée, postérieure à la période couverte par l'affichage général, n'effectue pas de choix de poste.

S'il revient néanmoins au travail à l'intérieur de la période couverte par l'affichage général en cause, l'Employeur l'utilise comme un salarié occasionnel selon son rang d'ancienneté.

Choix des postes

- 20.11 L'Employeur avise par voix d'affichage, au moment d'effectuer l'affichage des postes, les conducteurs réguliers de la date, de l'heure et de l'endroit où ils doivent se présenter pour exercer leur choix, et ce, à intervalles de quinze (15) minutes.
- 20.12 Tous les salariés visés en vertu de la clause précédente ont un temps de rendez-vous pour faire leur choix de poste; l'Employeur remet la liste de rendez-vous au Syndicat.
- 20.13 Les choix s'effectuent sur un période maximale de trois (3) jours consécutifs à compter de la troisième journée de l'affichage, de 9h00 à 15h30, à titre indicatif.
- 20.14 Le choix des postes se fait selon l'ordre d'ancienneté, jusqu'à épuisement des affectations offertes, d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés aspirant-réguliers (s'il reste des postes disponibles), étant convenu entre les parties qu'un salarié a l'obligation de choisir un guide hebdomadaire lors de l'exercice de choix.
- 20.15 À mesure qu'une assignation est choisie, elle est biffée et son choix n'est plus disponible pour les salariés effectuant leur choix par après.
- 20.16 Le salarié signe la copie de l'assignation qu'il vient de choisir et celle-ci est contresignée par un représentant de l'Employeur et du Syndicat.
- 20.17 S'il reste des affectations libres après l'application de la clause précédente, les salariés à l'essai doivent par la suite choisir un poste en fonction de leur date d'embauche.
- 20.18 Chaque salarié doit se présenter au rendez-vous qui lui est fixé, si son horaire de travail le lui permet ou à défaut par radio-communication, ou par téléphone, ou en mandatant son représentant syndical, pour exercer son choix de poste.
- 20.19 Le salarié bénéficie d'une période maximum de quinze (15) minutes pour exercer son choix.
- 20.20 L'exercice du choix s'effectue en présence d'au moins une personne représentante de chaque partie.
- La personne représentante du Syndicat présente lors du choix de poste de chaque salarié ne subit aucune perte de salaire régulier.
- 20.21 Aucun salarié ne peut être désaffecté de son assignation de travail afin de se présenter pour effectuer son choix de guide hebdomadaire.
- 20.22 Le salarié qui ne se présente pas au rendez-vous fixé ou qui refuse d'exercer son choix conformément à la convention, perd son tour pour choisir et ne peut ainsi affecter ou retarder le choix des autres conducteurs; il ne peut alors effectuer son choix qu'à la fin de la journée de choix en cours.
- 20.23 Malgré la clause 20.22, si un salarié est dans l'impossibilité de se présenter à son rendez-vous, il doit, s'il veut exercer son choix, en aviser le Syndicat (et ce, au plus tard au moment même du rendez-vous qui lui avait été fixé pour ne pas retarder le choix des autres conducteurs) afin qu'un représentant syndical puisse, à sa place, exercer son choix.

- 20.24 À défaut de choisir un guide hebdomadaire, le salarié visé perd son statut et devient un salarié occasionnel au sens de la clause 2.22 de la convention.
- 20.25 Les nouvelles assignations entrent en vigueur dans les dix (10) jours de la terminaison de l'exercice du choix des postes réguliers par les salariés, choix qui ne peut être changé qu'avec l'accord écrit de l'Employeur, du Syndicat et des salariés visés.

SECTION II

POSTE VACANT ET POSTE TEMPORAIREMENT VACANT

Poste vacant

- 20.26 Aux fins du présent article l'expression « poste vacant » signifie un nouveau poste ou un poste vacant de façon permanente.
- 20.27 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, il procède à un affichage pendant trois (3) jours consécutifs à l'intention des salariés réguliers et des salariés aspirant-réguliers.
- 20.28 Le poste vacant est attribué, suivant l'ordre d'ancienneté, parmi les salariés réguliers ayant indiqué par écrit leur intérêt à occuper ce poste.
- 20.29 Dans l'éventualité où à la suite de la procédure précitée un autre poste devient vacant, la même mécanique s'applique, pour un maximum de trois (3) déplacements de salariés; à l'inclusion de celui auquel le poste est attribué en vertu de la clause 20,28.
- 20.30 Le ou les guides laissés vacants à la suite de l'application des clauses 20.27 à 20.29 sont offerts selon leur ancienneté, aux salariés aspirant-réguliers qui ont l'obligation d'accepter le poste; à défaut la clause 20.24 s'applique.

Poste temporairement vacant

- 20.31 Aux fins de pourvoir au remplacement du titulaire d'un poste temporairement vacant, l'Employeur n'est pas tenu de scinder une assignation ou un guide hebdomadaire sauf dans les cas où le personnel n'est pas disponible pour en effectuer la totalité.
- 20.32 En ce qui concerne les assignations vacantes temporairement dont les heures de remplacement se situent uniquement en période d'après-midi, l'Employeur peut y affecter un salarié qui détient un guide hebdomadaire dont les heures régulières de travail se situent uniquement dans la période du matin.
- 20.33 La clause 20.32 s'applique dans la mesure où les salariés visés pouvant être affectés sont disponibles et éligibles suivant les lois et règlements applicables, sans affecter l'accomplissement de leur affectation régulière.

- 20.34 Sous réserve de la clause précédente, lorsque le poste régulier d'un conducteur est temporairement vacant, l'Employeur peut pourvoir au remplacement de conducteur de la façon suivante :
- a) d'abord en y affectant un salarié aspirant-régulier ou un salarié à l'essai;
 - b) ensuite en y affectant un salarié occasionnel.
- 20.35 Malgré la clause 20.34, dans le cas où le poste est temporairement vacant pour une journée seulement, l'Employeur peut pourvoir au remplacement du conducteur en ayant recours à des salariés en journée de congé, et ce prioritairement à la procédure prévue à la clause 20.34.
- 20.36 Lorsqu'un chauffeur régulier quitte pour ses vacances, le poste est affiché et accordé, parmi les chauffeurs réguliers qui ont postulé, au chauffeur régulier disponible qui a le plus d'ancienneté. Le poste de ce dernier est alors comblé conformément à la clause 20.34.

SECTION III

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Procédure de mise à pied

- 20.37 Advenant une réduction de personnel, en autant que faire se peut et lorsque connu à l'avance, l'Employeur avise le Syndicat au moins quatre (4) semaines à l'avance et, dans les plus brefs délais, entreprend des discussions avec ce dernier.
- 20.38 À cette fin, les parties se rencontrent au comité des relations du travail pour procéder à des consultations et, le cas échéant, proposer des solutions dans le but de minimiser les conséquences de la réduction de personnel.
- 20.39 Dans l'éventualité où malgré les travaux du comité des relations du travail, la mise à pied du salarié ne peut être évitée, cette mise à pied s'effectue par ordre inverse d'ancienneté.
- 20.40 L'Employeur avise le salarié concerné en respectant, s'il y a lieu, les dispositions de la Loi sur les normes du travail en matière de préavis de fin d'emploi.
- 20.41 Lorsqu'un salarié régulier est mis à pied par application des dispositions qui précèdent, il est considéré comme un salarié aspirant-régulier et peut exercer ses droits comme tel, suivant son ancienneté.
- 20.42 Le nom des salariés mis à pied est inscrit sur une liste de rappel et, dans le cas de réembauche, le salarié sur la liste ayant le plus d'ancienneté est le premier rappelé au travail.

Remplacement d'un salarié à la demande de la partie contractante

- 20.43 La partie contractante se réserve le droit, pour des motifs valables qu'elle énonce par écrit, de demander à l'Employeur qu'un salarié soit remplacé. S'il y a lieu, le salarié concerné est remplacé.
- 20.44 S'il y a lieu, sous réserve des dispositions relatives aux mesures disciplinaires ou administratives applicables, selon le cas, les membres du Comité des relations du travail se rencontrent afin de discuter du cas visé.

ARTICLE 21 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 21.01 Aux fins du présent article l'expression « changements technologiques » signifie des changements dans les procédés de travail ou des changements occasionnés par l'introduction de nouveaux équipements ou par la modification d'équipements existants, ayant pour effet de modifier les tâches confiées au salarié.
- 21.02 Dans l'éventualité de changements technologiques, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer au comité des relations du travail pour discuter des effets prévisibles des changements sur le travail des salariés.
- 21.03 Lors de changements technologiques, l'Employeur, de concert avec le Syndicat, s'efforce de fournir au salarié visé la formation ou l'entraînement raisonnable afin de permettre à ce salarié de s'adapter aux changements.

ARTICLE 22 HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 La semaine normale de travail est de quatre (4) jours ou cinq (5) jours répartis sur une période de sept (7) jours comprenant au moins deux (2) jours de congé consécutifs.
- 22.02 Aux fins des articles 22, 23 et 24 de la convention, le terme « semaine » signifie la semaine telle qu'elle est définie à la clause 13.09.
- 22.03 Les heures normales de travail qui composent une journée normale de travail d'un salarié conducteur d'autobus sont réparties selon un horaire de travail déterminé par l'Employeur en tenant compte des besoins et des exigences du service de l'Employeur et de la partie contractante.
- 22.04 Entre chaque jour de travail, le conducteur a droit à un minimum de huit (8) heures de repos, selon les dispositions prévues à cet effet dans le cadre de

l'application de la loi 430, sauf pour des cas exceptionnels, résultant de circonstances incontrôlables.

- 22.05 L'Employeur doit également respecter la règle prévue à la clause précédente, lors de la distribution du travail en temps supplémentaire s'il y a lieu et aucun conducteur ne pourra réclamer par procédure de griefs ou de toute autre façon du temps supplémentaire qui ne lui sera pas donné en raison de cette règle.
- 22.06 Lorsqu'une assignation comprend une période de travail continu de plus de cinq (5) de travail, l'Employeur doit planifier une pause-repas non rémunérée minimale de trente (30) minutes et maximale de soixante (60) minutes. Cette période est planifiée après la troisième heure de travail.
- 22.07 A) L'Employeur, lors de la confection des horaires, de concert avec le Syndicat dans le cadre de la clause 20.03, s'efforce, dans la mesure du possible, de confectionner des assignations le plus près possible mais sans excéder quarante (40) heures) par semaine.
- B) La détermination des heures et de la semaine régulière de travail mentionnée à la convention ne constitue pas une garantie d'un nombre d'heures de travail par jour ou d'un nombre de jours de travail par semaine ou pour une période quelconque.
- 22.08 Dans le cadre de l'application du présent article, l'Employeur, en préparant les horaires de travail, ne peut assigner un salarié pour une période continue de moins de trois heures (3 h) par jour ou par période de travail lorsque le salarié travaille sur une assignation comportant deux (2) périodes de travail interrompues d'un minimum de trois (3) heures consécutives entre chaque période de travail.
- 22.09 Dans tous les cas, que ce soit des assignations ou guides hebdomadaires, si les dispositions prévues à la convention pour la distribution des différentes pièces de travail font en sorte de ne pas répondre aux besoins, l'Employeur peut obliger les personnes salariées éligibles par ordre inverse d'ancienneté à accomplir les différentes pièces de travail.

Particularités applicables aux salariés aspirant-réguliers, aux salariés à l'essai et aux salariés occasionnels

- 22.10 Le salarié aspirant-régulier doit se rapporter par téléphone à la répartition entre 14h00 et 18h00 à chaque jour de la semaine et entre 9h00 et midi les fins de semaine afin de savoir si celui-ci est affecté pour le lendemain.
- 22.11 Le travail auquel est affecté le salarié aspirant-régulier, le salarié à l'essai ainsi que le salarié occasionnel est distribué par l'Employeur à ces salariés en fonction des besoins et des exigences du service, sous réserve de l'article 78 de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 23

HEURES ADDITIONNELLES ET TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Dispositions générales

- 23.01 Dans tous les cas, les salariés pouvant avoir accès aux heures additionnelles ou au travail en temps supplémentaire doivent être disponibles par rapport à l'accomplissement de leur assignation régulière et éligibles suivant les lois et règlements applicables.
- 23.02 Sur demande, le Syndicat a accès, pour faire les vérifications nécessaires, à la liste de disponibilité mentionnée à la clause 23.06.
- 23.03 Lorsque le répartiteur veut rejoindre un salarié pour lui offrir une pièce de travail, il le contacte au moyen du système de radio-communication si celui-ci est au travail. Si le salarié n'est pas au travail, le répartiteur le contacte par téléphone au numéro que le salarié a fourni par écrit à l'Employeur.
- Si le répartiteur n'obtient pas de réponse, il passe au salarié suivant. Si le salarié contacté possède un répondeur, le répartiteur attend pour une période de quinze (15) minutes et s'il n'y a pas de retour d'appel il passe au salarié suivant.
- 23.04 Malgré toute disposition contraire, les dispositions des articles 20, 22 et 23 de la convention ne peuvent avoir pour effet de limiter l'Employeur dans l'utilisation des salariés aspirant-réguliers ou des salariés occasionnels, pour tout travail compatible avec leur statut d'emploi.
- 23.05 Aux fins du présent article l'expression « heures additionnelles » fait référence aux heures qui excèdent les heures prévues à l'assignation d'un salarié pour l'atteinte des quarante (40) heures. À titre d'exemple, si un salarié travaille sur un guide hebdomadaire de 35 heures par semaine, les heures situées entre 35 et 40 heures sont considérées comme des heures additionnelles.
- 23.06 Une liste de disponibilité est affichée chaque semaine afin que les salariés réguliers, aspirants-réguliers et salariés à l'essai intéressés à travailler des heures additionnelles puissent y inscrire leur nom.
- Les salariés intéressés indiquent sur la liste les périodes auxquelles ils sont intéressés à travailler des heures additionnelles (jour ou soir, congé hebdomadaire, jours chômés, fin de semaine).
- 23.07 La liste de disponibilité est affichée à compter de chaque lundi matin et l'affichage se termine le vendredi suivant à 10h00 am. La liste est en vigueur jusqu'à vendredi suivant la fin de l'affichage ou jusqu'au jeudi suivant la fin de l'affichage si le vendredi est un jour férié.
- 23.08 Lorsque des pièces de travail sont disponibles et qu'elles constituent des heures additionnelles, l'Employeur les distribue par ancienneté aux salariés réguliers, aspirants-réguliers et aux salariés à l'essai ayant inscrit leur nom sur la liste de disponibilité.

- 23.09 Un salarié qui a atteint quarante (40) heures de travail dans une semaine ou qui dépasserait cette limite si une pièce de travail lui était confiée n'est plus considéré, pour cette semaine, au regard de la distribution du travail, si le travail peut être effectué par un autre salarié au taux de temps simple.
- 23.10 Si l'application des clauses 23.08 et 23.09 ne permettent pas à l'Employeur d'attribuer les heures additionnelles de travail, l'Employeur les attribue alors aux salariés réguliers, aspirants-réguliers et aux salariés à l'essai ayant inscrit leur nom sur la liste de disponibilité, par ordre inverse d'ancienneté.
- 23.11 Par la suite, à défaut d'un salarié régulier, aspirant-régulier ou d'un salarié à l'essai pour effectuer le travail, l'Employeur procède ainsi :
- a) il offre le travail de façon volontaire, par ancienneté, aux salariés réguliers, aspirants-réguliers et aux salariés à l'essai de la liste générale d'ancienneté qui n'ont pas atteint ou qui n'excéderont pas quarante (40) heures si le travail visé leur est confié;
 - b) il peut assigner, par ordre inverse d'ancienneté de la liste générale des salariés réguliers, aspirants-réguliers et salariés à l'essai, un salarié pour effectuer le travail parmi ceux qui n'ont pas atteint ou qui n'atteindront pas quarante (40) heures dans la semaine, si le travail leur est confié.
- 23.12 Aux fins de la convention, l'expression « travail en temps supplémentaire » signifie tout travail expressément requis d'un salarié par l'Employeur au-delà de quarante (40) heures dans une même semaine.
- 23.13 Malgré toute disposition contraire, en aucun cas l'Employeur ne peut être tenu de confier du travail à un salarié en temps supplémentaire s'il peut faire exécuter ce travail par un autre salarié au taux de temps simple.
- Ainsi l'Employeur peut utiliser toutes ses ressources afin que les pièces de travail soient effectuées par des salariés à taux de temps simple.
- 23.14 L'Employeur ne peut non plus être tenu de confier une pièce de travail à un salarié qui n'a pas encore atteint quarante (40) heures dans une semaine mais qui dépasserait cette limite si la pièce de travail lui était confiée.
- 23.15 Si au cours d'une semaine tous les salariés réguliers, aspirants-réguliers et les salariés à l'essai disponibles ou éligibles ont atteint quarante (40) heures de travail, et qu'il n'y a pas d'autres salariés pour effectuer le travail au taux simple, alors le travail en temps supplémentaire est offert par ancienneté, aux salariés réguliers, aspirants-réguliers et aux salariés à l'essai de la liste générale, par ancienneté.
- 23.16 Si aucun salarié régulier, aspirant-régulier ou salarié à l'essai n'est disponible, le travail en temps supplémentaire est alors confié aux salariés réguliers, aspirants-réguliers et aux salariés à l'essai de la liste générale d'ancienneté, par ordre inverse d'ancienneté.
- 23.17 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire régulier du salarié majoré de 50%.

ARTICLE 24

FORMATION DES NOUVEAUX SALARIÉS

- 24.01 L'Employeur choisit un certain nombre (environ 5) de salariés intéressés en raison de leur expérience et aptitudes pour contribuer à la formation des nouveaux salariés.
- 24.02 Le Syndicat est consulté au regard du processus de sélection mis en place à cet égard par l'Employeur.
- 24.03 Les salariés choisis comme formateurs bénéficient eux-mêmes d'une formation auprès de la direction, normalement auprès de l'inspecteur- formateur.
- 24.04 Pour tout travail demandé par l'Employeur au salarié comme formateur (formation théorique ou pratique) des nouveaux salariés, le salarié bénéficie du taux horaire qui lui est applicable.
- 24.05 L'Employeur peut libérer un salarié de son assignation régulière pour lui permettre de s'acquitter de ses responsabilités comme formateur.
- 24.06 En plus de sa rémunération comme formateur tel qu'il est prévu à la clause 24.04, le salarié agissant comme tel auprès d'un ou plusieurs nouveaux salariés bénéficie d'une prime d'encadrement de 25\$ (vingt-cinq dollars) par journée complète.
- 24.07 Le salarié agissant comme formateur, à la demande de l'Employeur, bénéficie de son taux horaire majoré de 50% s'il effectue plus de quarante (40) heures dans une semaine, à l'inclusion des heures travaillées comme formateur et de celles travaillées dans son assignation régulière.
- 24.08 Les clauses 24.04 à 24.07 s'appliquent également à tout salarié autre que ceux choisis en vertu de la clause 24.01, requis par l'Employeur pour donner de la formation à un nouveau salarié.

ARTICLE 25

UNIFORMES

Système de points

- 25.01 Sous réserve de la clause 25.12, l'Employeur accorde au salarié régulier, au 1^{er} juillet de chaque année, un crédit de 500 points utilisables pour acquérir des pièces d'uniforme, tel qu'il est prévu ci-après.
- 25.02 Pour avoir droit au total des points mentionnés à la clause précédente, le salarié régulier doit avoir travaillé durant les douze (12) mois précédant le 1^{er} juillet,

sinon le nombre de points est calculé au prorata du nombre de mois travaillés pendant cette même période.

- 25.03 Les salariés aspirant-réguliers et les salariés occasionnels qui ont travaillé au moins 90 jours durant la période précédant le 1^{er} juillet ont droit à un crédit de 250 points pour acquérir les pièces d'uniforme, tel qu'il est prévu ci-après.

Malgré ce qui précède, pour les salariés visés à l'alinéa précédent qui ont travaillé 180 jours durant la période précitée, le crédit au 1^{er} juillet est de 400 points.

- 25.04 Les points non utilisés dans une année (1^{er} juillet au 30 juin) sont transférables à l'année suivante jusqu'à concurrence de 50% des points crédités au 1^{er} juillet.

- 25.05 Le nombre de points est attribué sur la base de : 1 point = 1\$.

- 25.06 Le salarié qui n'a pas assez de points à son crédit et qui doit acquérir une pièce d'uniforme doit le faire à ses frais.

Les pièces et le port de l'uniforme

- 25.07 L'uniforme complet de départ est composé des pièces suivantes :

- deux (2) pièces choisies par le salarié parmi les suivantes :
 - a) un manteau coquille sans manches;
 - b) un manteau coquille avec manches;
 - c) une veste avec fermeture éclair, en lainage.
- trois (3) pantalons ou jupes (dont un ou une peut être remplacé par un bermuda);
- cinq (5) chemises manches courtes ou longues au choix du salarié (dont une pouvant être remplacée par un polo);
- une (1) cravate;
- un (1) manteau 3 dans 1 (pour l'hiver).

- 25.08 Le salarié peut acquérir les pièces suivantes en débitant sa banque de points correspondant à ce qui suit :

- pantalon, jupe, bermuda	52 points
- chemise, polo	25 points
- manteau coquille avec manches	87 points
- manteau coquille sans manches	87 points
- manteau 3 dans 1 pour l'hiver	150 points
- veste avec fermeture éclair, en lainage	87 points
- pull en V en lainage	87 points
- débardeur en lainage	87 points
- casquette	10 points
- chapeau de poils	35 points
- tuque	10 points
- cravate	10 points
- mock neck	25 points
- col roulé	25 points

- 25.09 Les pièces d'uniforme pouvant être acquises par le salarié doivent être autorisées par l'Employeur et provenir d'un fournisseur agréé de l'Employeur.

La présente disposition s'applique tant pour les pièces de l'uniforme dont le port est obligatoire que pour les autres pièces dont le port est à la discrétion du salarié.

- 25.10 Les pièces d'uniforme destinées au personnel féminin sont particularisées dans la mesure où elles peuvent être ainsi disponibles chez le fournisseur choisi par l'Employeur

- 25.11 Le salarié nouvellement embauché ne reçoit pas d'uniforme complet mais doit avoir une tenue soignée; lorsqu'il termine sa période de formation, l'Employeur commande pour lui un uniforme de base comprenant deux (2) pantalons et trois (3) chemises.

- 25.12 Le salarié qui termine sa période d'essai et devient un salarié régulier reçoit un uniforme complet.

Il reçoit son premier crédit de points le 1^{er} juillet suivant la date de fin de sa période d'essai. Si le nombre de mois entre la fin de sa période d'essai et ce 1^{er} juillet est de moins de douze (12) mois, ce premier crédit de points est réduit au prorata du nombre de mois entre la fin de sa période d'essai et le 1^{er} juillet visé (ex. : s'il y a deux (2) mois entre la fin de la période d'essai et le 1^{er} juillet visé, le crédit de points au 1^{er} juillet visé est de 2/12^e du crédit du crédit auquel il aurait normalement droit le 1^{er} juillet).

- 25.13 Les ajustements aux pièces d'uniforme sont inclus lors de la commande initiale; cependant, les réparations et les réajustements sont aux frais du salarié.

- 25.14 Le salarié est responsable de l'entretien de son uniforme qui doit en tout temps être propre et en bon état.

Cependant, si une pièce de l'uniforme est endommagée dans l'exécution des fonctions du salarié, l'Employeur la répare ou la remplace, sauf si le salarié a fait preuve de négligence.

- 25.15 Les pièces d'uniforme fournies par l'Employeur demeurent sa propriété.

- 25.16 En cas de fin d'emploi, le salarié doit remettre à l'Employeur les pièces d'uniforme provenant de la dernière distribution.

Le salarié qui fait défaut de respecter l'alinéa précédent dans un délai de cinq (5) jours de la fin de son emploi, verra la valeur de la pièce d'uniforme non remise à l'Employeur déduite sur sa dernière paie.

Le port de l'uniforme

- 25.17 A) Le port des éléments suivants de l'uniforme est obligatoire durant les heures de travail :

- a) le pantalon ou la jupe (possibilité d'un remplacement par un bermuda);
- b) la chemise (possibilité de remplacement par un polo);
- c) des bas de couleur foncée;
- d) des souliers fermés (à l'exclusion des espadrilles).

- B) Le port de talons n'est pas permis sauf s'il est spécifiquement autorisé par l'Employeur.
- C) Un salarié n'est pas tenu de porter la casquette, le chapeau, la tuque ou la cravate.

Disposition transitoire

25.18 Le présent article s'applique dès la signature de la convention pour les salariés embauchés après la signature et pour les salariés en période d'essai au moment de cette signature.

25.19 A) Pour le salarié aspirant-régulier (autrefois salarié régulier temporaire) à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention, la clause 25.17 s'applique dès la signature de la convention.

Cependant, les autres dispositions du présent article ne leur sont applicables qu'à compter du 1^{er} juin 2016.

- B) Les parties se rencontrent au comité des relations du travail en vue de déterminer les modalités d'application du présent article au 1^{er} juillet 2016 pour les salariés réguliers et les salariés aspirants-réguliers, notamment au regard du nombre de points devant leur être attribués à cette date en tenant des vêtements ou uniformes fournis précédemment.
- C) D'ici le 1^{er} juin 2016, les dispositions de l'article 25 de la convention collective signée le 20 juin 2009 continuent de leur être applicables à moins d'être incompatibles avec la présente clause.

ARTICLE 26 DISPOSITIONS DIVERSES

26.01 La ronde de sécurité doit être effectuée par le conducteur qui est le premier à utiliser un véhicule au cours d'une journée. Une période de quinze (15) minutes est ajoutée au calcul des heures de l'assignation de ce salarié pour effectuer ces travaux.

26.02 L'Employeur convient, lorsqu' il décide d'annuler les différents services de transport en commun qu'il opère lors de tempêtes, de libérer, pour la période de temps que dure l'annulation ou la suspension, tous les conducteurs concernés et cela, sans perte de salaire régulier.

Les conducteurs doivent cependant être disponibles pour reprendre le travail lorsqu'une telle annulation ou suspension est révoquée. À défaut, le salaire du conducteur est retranché.

26.03 L'Employeur met à la disposition des salariés à son établissement une salle des chauffeurs meublée (table, chaises, cafetière, frigidaire, micro-ondes).

26.04 Les salariés sont tenus de brancher et de débrancher leur véhicule en saison froide.

26.05 Comme cela se fait actuellement, le salarié doit à la fin d'une pièce de travail, faire le tour de l'intérieur de son véhicule, ramasser les objets ayant pu y être laissés et laisser l'habitacle du chauffeur en bon état de propreté.

- 26.06 L'employeur assume le coût des compteurs mis à la disposition des chauffeurs pour le décompte des passagers.
- 26.07 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention à moins d'indication contraire.

ARTICLE 27

PERMIS DE CONDUIRE

- 27.01 Tout salarié doit détenir en tout temps un permis de conducteur d'autobus valide et conforme à la loi.
- Le salarié doit fournir à l'Employeur une copie de son permis de conduire ainsi qu'une copie du renouvellement de son permis de conduire lors d'un tel renouvellement.
- 27.02 Chaque salarié doit signer sur demande une autorisation permettant à l'Employeur d'obtenir de la Société de l'assurance automobile du Québec des informations concernant le permis de conduire du salarié.
- 27.03 Lorsque le permis de conduire d'un salarié est suspendu ou révoqué, pour raison de santé ou de maladie, pour une période de vingt-quatre (24) mois ou moins par un tribunal ou une autorité compétente, le salarié peut, sur demande écrite, obtenir un congé sans solde pour toute la durée de la révocation ou de la suspension, en autant qu'il ne dépasse pas vingt-quatre (24) mois.
- 27.04 Cette demande doit être adressée par écrit au représentant de l'Employeur et doit préciser la date du début et de la fin de l'interdiction de conduire. Sur demande de l'Employeur, le salarié doit fournir à l'Employeur copie de la décision ou du jugement confirmant la suspension ou la révocation du permis de conduire.
- 27.05 Pendant un tel congé sans solde, le salarié n'a droit à aucun des avantages prévus à la convention. Par contre, le salarié conserve son ancienneté dans l'entreprise, sans toutefois en accumuler.
- 27.06 Le salarié, qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période de congé prévu dans sa demande écrite, est présumé avoir démissionné.
- 27.07 L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un congé sans solde et, dans ce cas, le salarié est réputé avoir perdu son emploi sans droit de recours contre l'Employeur dans les cas suivants :
- a) Lors de la suspension ou de la révocation d'un permis de conduire pour plus de vingt-quatre (24) mois;

- b) Dans le cas de la conduite d'un véhicule de l'Employeur alors que les facultés du salarié étaient affaiblies par l'alcool ou une drogue (tolérance zéro);
 - c) Dans le cas où la suspension ou la révocation du permis de conduire est consécutive à une condamnation pour conduite dangereuse ou négligence criminelle lors de la conduite d'un véhicule automobile.
- 27.08 Le salarié doit informer sans délai l'Employeur de toute suspension ou révocation de son permis de conduire ainsi que de toute modification à la catégorie ou à la classe de son permis et restrictions ou conditions pouvant affecter son permis.

Le salarié doit informer l'Employeur s'il est sujet à certaines restrictions ou à certaines interdictions de conduite dans les provinces canadiennes ou dans les états américains.

ARTICLE 28

COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

Comité des relations du travail

- 28.01 Un comité de relations du travail est constitué. Ce comité est composé de deux représentants autorisés du Syndicat et de deux personnes désignées par l'Employeur. Le président du Syndicat est d'office membre du comité et peut participer aux rencontres en plus d'un (1) représentant du Syndicat.
- 28.02 Les représentants du Syndicat au comité sont libérés sans perte de salaire régulier pour la durée des rencontres.
- 28.03 L'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre en vue de traiter de toute condition de travail prévue à la convention. La partie qui demande la rencontre doit informer par écrit l'autre partie quarante-huit (48) avant la tenue de la rencontre des sujets qu'elle entend traiter lors de cette rencontre. La rencontre a lieu au moment qui est fixé par l'Employeur.

ARTICLE 29

VOYAGES

- 29.01 A) La distribution des voyages se fait par ancienneté ou par ordre de durée d'emploi, parmi les salariés éligibles qui ont donné leur nom pour effectuer des voyages, lors de l'affichage à cet effet, en respectant l'ordre suivant :
- a) parmi les salariés réguliers en congé;
 - b) parmi les salariés aspirant-réguliers;
 - c) parmi les salariés à l'essai;
 - d) parmi les salariés occasionnels.

- B) Les clauses 23.12 à 23.14 de la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, malgré toute disposition contraire.
- 29.02 Aux fins d'application de l'affichage mentionné à la clause 29.01, les parties conviennent de procéder de la façon suivante :
- a) tous les voyages connus à l'avance sont affichés; la terminaison de l'affichage s'effectue à dix heures (10 :00) le mercredi qui précède le départ;
 - b) un voyage est considéré comme connu à l'avance s'il a été affiché au moins vingt-quatre (24) heures complètes avant la terminaison d'un affichage, à l'exception des voyages qui s'effectuent lors des jours fériés visés à l'article 15, lequel affichage se termine une (1) semaine avant le départ du voyage;
 - c) les voyages non connus à l'avance pour lesquels il est impossible de procéder à l'affichage dans le délai prévu ci-dessus sont distribués par l'Employeur aux salariés visés à la clause 29.01, dans l'ordre qui y est indiqué, dans la mesure où ils sont rapidement joignables.
- 29.03 A) Dans le cas d'application des clauses 29.01 ou 29.02 les salariés visés doivent être disponibles pour effectuer les voyages sans affecter de quelque façon l'accomplissement de leur assignation régulière.
- B) Cependant, l'Employeur peut libérer un salarié de son assignation régulière pour lui permettre d'effectuer un voyage.
- 29.04 Dans le cas où l'application des clauses 29.01 à 29.03 ne peut permettre la distribution des voyages, l'Employeur peut obliger les salariés éligibles, par ordre inverse d'ancienneté ou de durée d'emploi, à accomplir ces voyages dans l'ordre énoncé à la clause 29.01
- 29.05 Cependant l'Employeur peut, avant d'obliger les salariés visés à la clause précédente à effectuer des voyages, les offrir à tout salarié régulier conducteur et ainsi permettre qu'un tel salarié soit libéré de son assignation régulière pour la durée du voyage, en retranchant la rémunération applicable.
- 29.06 N'est pas éligible à accomplir un voyage :
- a) tout salarié régulièrement affecté qui, par accomplissement de deux (2) voyages ou plus durant ses journées de congé hebdomadaire, ne peut bénéficier d'une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre ses journées de congé hebdomadaire.
 - b) tout salarié régulièrement affecté qui ne peut bénéficier d'une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre l'heure de terminaison de son assignation régulière et l'heure de départ d'un voyage de plus de 24 heures;
 - c) tout salarié qui entre deux (2) journées de travail ne peut bénéficier d'une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre l'heure de terminaison de son assignation et l'heure fixée pour le départ d'un voyage;

- d) tout salarié qui ne peut bénéficier d'une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre l'heure prévue pour le retour d'un voyage et l'heure du début de son assignation, étant convenu que si l'heure de retour n'est pas indiquée au contrat, c'est celle prévue par l'Employeur qui s'applique.

29.07 Lors de l'application de l'alinéa c) de la clause 29.06, si un retard survient sur l'heure de retour prévue qui a pour effet d'empiéter sur la période de repos, causé par des circonstances incontrôlables, le salarié visé est alors libéré de son affectation régulière, en retranchant la rémunération applicable, de la façon suivante :

- a) le salarié est libéré pour la moitié ou la totalité, selon le cas, de son assignation régulière qui suit, dans la mesure où celui-ci avise l'Employeur au moins huit (8) heures avant le début de son assignation régulière; à défaut le salarié est ainsi libéré pour la totalité de son assignation régulière;

- b) s'il s'agit d'un salarié affecté à une assignation générale, ce salarié n'est plus éligible à effectuer l'assignation à laquelle il était affecté. Cependant, dans la mesure où il avise l'Employeur au moins huit (8) heures avant l'heure fixée de son assignation prévue, il devient salarié le premier salarié à être rappelé-sur toute affectation de travail disponible (non déjà assignée ce jour) une fois sa période de repos complétée.

29.08 Lorsqu'il devient nécessaire de libérer un salarié de son assignation régulière aux fins de l'accomplissement d'un voyage, ce salarié est libéré de son assignation régulière en y retranchant la rémunération applicable. S'il doit être libéré avant le départ du voyage ou à son retour, il l'est pour au moins la moitié ou pour la totalité de son assignation régulière.

Mode de rémunération

29.09 Le mode de rémunération pour tous les voyages nolisés, pour la durée de la convention collective, est le suivant :

- 25% du montant net de la facture à l'exclusion des taxes;

29.10 Cependant, s'il s'agit d'un voyage de commandite, le salarié est payé pour les heures travaillées à son taux horaire régulier applicable, tel qu'il est prévu à l'annexe « B ».

S'il s'agit d'un voyage de plus d'une journée, il doit y avoir entente au préalable entre l'Employeur et le salarié visé sur le nombre d'heures payables et ce avant le départ.

ARTICLE 30

ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

30.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2022.

30.02 Durant les négociations pour le renouvellement de la convention, celle-ci reste en vigueur jusqu'à ce qu'une des parties signataires exerce son droit de grève ou de lock-out ou jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée.

30.03 La convention n'est pas rétroactive sauf disposition expresse à l'effet contraire.

30.04 Les taux de salaire prévus à l'annexe «B» pour la période allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2014 sont rétroactifs au 1^{er} juillet 2014 pour les salariés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention.

Il en est de même pour les taux des salaires prévus à l'annexe «B» pour la période allant du 1^{er} juillet 2015 au 31 décembre 2015, ceux-ci étant rétroactifs au 1^{er} juillet 2015.

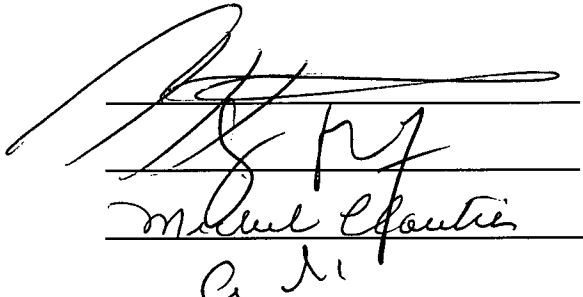
30.05 La rétroactivité est payable aux salariés qui y ont droit le 24 décembre 2015, dans la mesure du possible (sous réserve de l'alinéa suivant).

Il sera loisible à un salarié de verser le montant de la rétroactivité qui lui est due dans un régime enregistré d'épargne retraite (REER), dans la mesure où les lois et les règlements le permettent.

30.06 L'Employeur fera, sur tout montant versé à titre de rétroactivité les retenues exigées par les lois et règlements applicables.

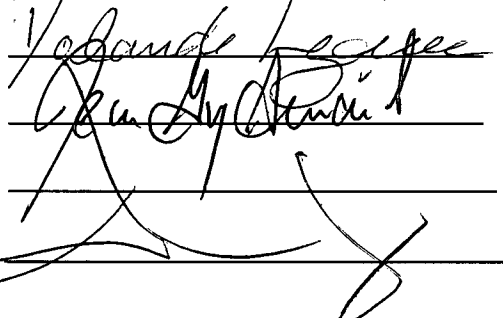
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À CHATEAUGUAY, CE 17^E JOUR DE DÉCEMBRE 2015

VÉOLIA TRANSDEV QUÉBEC INC.
4345240 CANADA



Michel Lefort
à la

SYNDICAT DES CONDUCTEURS ET
CONDUCTRICES D'AUTOBUS
INTERURBAINS DU SUD-OUEST
(SCFP, SECTION LOCALE 4871)



Yolande Lesage
à la

ANNEXE « A »

ENTENTE DE PARTENARIAT

ENTRE

TRANSDEV QUÉBEC INC. – DIVISION CHATEAUGUAY

(Appelée ci-après l' « Employeur »)

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4871 (SCFP)**

(Appelé ci-après le « Syndicat »)

CONSIDÉRANT la mission de l'Employeur telle qu'elle est exprimée à la présente entente de partenariat.

CONSIDÉRANT l'objectif de l'Employeur d'être une entreprise à l'avant-garde au chapitre de la performance organisationnelle, de la qualité des services offerts à la clientèle, de l'environnement de travail et du climat de travail prévalant parmi les salariés.

CONSIDÉRANT que l'apport des salariés et du Syndicat est essentiel à la réalisation de la mission de l'Employeur et à l'atteinte de ses objectifs.

CONSIDÉRANT que les parties conviennent de la convergence de leurs intérêts et qu'elles reconnaissent qu'il est mutuellement avantageux de mettre sur pied des mécanismes encadrant leur démarche visant une nouvelle pratique en matière de relations du travail.

LES PARTIES CONVIENTENT DE CE QUI SUIT :

1. Transdev Québec Inc.- division Chateauguay: une entreprise à l'avant-garde

1.1. L'Employeur, ses salariés et le Syndicat doivent conjuguer tous leurs efforts pour que l'Employeur soit une entreprise à l'avant-garde au niveau de la performance organisationnelle, de la qualité des services offerts à la clientèle, de l'environnement de travail et du climat de travail prévalant parmi les salariés.

2. Mission de l'Employeur

2.1. La mission de l'entreprise est d'offrir à la communauté qu'elle dessert des services de transport urbain et interurbain de passagers, par autobus, qui soient fiables et de la plus grande qualité possible, en tenant compte de ses ressources financières, matérielles et humaines.

2.2. La réalisation de cette mission est une œuvre collective, d'équipe, qui interpelle non seulement les dirigeants de l'entreprise, mais tous les salariés et le Syndicat.

2.3. Les parties reconnaissent ainsi que l'Employeur, le Syndicat, leurs représentants respectifs et les salariés sont des partenaires essentiels dans la réalisation de cette mission.

3. Principes inhérents à l'entente de partenariat

L'Employeur et le Syndicat déclarent souscrire conjointement aux principes suivants qui constituent des valeurs fondamentales :

- la satisfaction maximale de la clientèle est un objectif fondamental en vue d'assurer la fréquentation des services offerts de façon viable et durable;
- les conditions de travail et les relations de travail doivent contribuer à favoriser le meilleur apport des salariés à la réalisation de la mission de l'entreprise.

Il est essentiel de promouvoir et maintenir :

- o la motivation et l'engagement organisationnel des salariés;
- o le sens des responsabilités, l'imputabilité des salariés, à l'égard des services offerts à la clientèle;
- o l'assiduité au travail;
- o le sentiment de valorisation et de fierté par rapport à la contribution de chaque salarié à la réalisation de la mission de l'entreprise;
- o le sentiment d'appartenance à l'entreprise;
- o la communication, la consultation, la concertation entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat;
- o la compétence, le développement des ressources humaines, à l'inclusion de la formation, dans un souci d'amélioration continu; - les valeurs de respect, de confiance et de considération mutuelle;
- o un climat de travail harmonieux et l'excellence des relations interpersonnelles;
- o des conditions de travail justes et équitables.

4. Convention collective

La convention collective est un document de base définissant, pendant toute la durée de l'entente de partenariat, les conditions de travail des salariés; l'entente de partenariat en fait partie, à titre informatif.

5. Conditions de travail évolutives

5.1. Les conditions de travail prévues à la convention collective peuvent être modifiées par l'Employeur et le Syndicat, au moyen d'un écrit, pour tenir compte de toute situation particulière ou nouvelle dans l'intérêt de tous.

6. 3Comite des relations du travail

- 6.1. Les discussions au Comité des relations du travail prévu à la convention collective sont favorisées au regard des conditions et relations du travail entre les parties et les salariés.
- 6.2. Le Comité des relations du travail est le forum privilégié entre les parties où s'exerce la consultation du Syndicat; il constitue un outil de concertation entre les parties.
- 6.3. Les travaux du Comité des relations du travail ou de tout autre comité paritaire formé en vue de la convention collective doivent témoigner du partenariat souhaité entre les parties dans la réalisation de la mission de l'entreprise, dans le respect des rôles et responsabilités de chaque partie et des salariés.
- 6.4. Compte tenu de la durée de la convention collective, dans le cas problèmes sérieux d'application de la convention collective ne pouvant être résolus au comité des relations du travail, l'une ou l'autre des parties pourra demander l'assistance du service de médiation mis en place par le Ministère du travail; les parties pourront également adresser de façon conjointe une demande d'assistance au Ministère.

7. Application de l'entente de partenariat

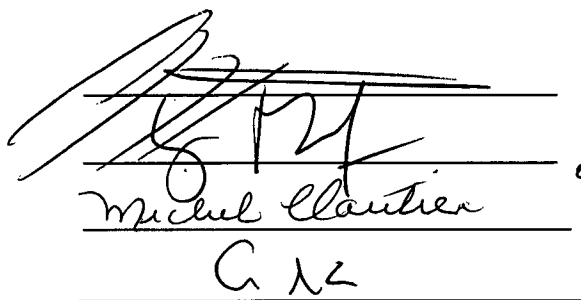
- 7.1. Le service des ressources humaines de Transdev Québec Inc. – division Chateauguay est responsable pour l'Employeur de l'application de l'entente de partenariat.
- 7.2. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat transmet à l'Employeur le nom de la personne responsable de l'application de l'entente de partenariat pour le Syndicat et les salariés.

8. Entrée en vigueur et durée

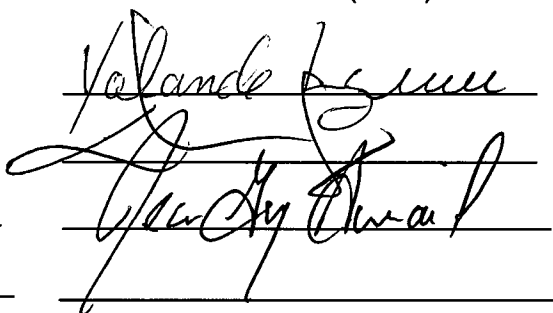
- 8.1. La présente entente de partenariat entre en vigueur le 17 décembre 2015, date de la signature de la convention collective et s'applique jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À CHATEAUGUAY CE 17^E JOUR DE DÉCEMBRE 2015

TRANSDEV CANADA INC.
DIVISION CHATEAUGUAY


Michel Cloutier
C 12

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4871 (SCFP)


Valande Legrand
Généraliste

**Annexe « B »
SALAIRES**

Section 1 POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS

ÉCHELONS	ANCIENNETÉ	STATU QUO au 30/06/2014	01/07/2014 Au 30/06/2015	01/07/2015 au 31/12/2015	ÉCHELONS	ANCIENNETÉ	01/01/2016 au 30/06/2016	01/07/2016 au 30/06/2017	01/07/2017 au 30/06/2018	01/07/2018 au 30/06/2019	01/07/2019 au 30/06/2020	01/07/2020 au 30/06/2021 ⁽¹⁾	01/07/2021 au 30/06/2022 ⁽¹⁾	01/07/2022 au 31/12/2022
1 ^{er} échelon	0 à 1 an (1 ^{ère} année)	16,34\$	16,83\$	17,25\$	1 ^{er} échelon	1 ^{ère} année	17,49\$	18,00\$	18,49\$	18,97\$	19,40\$	19,83\$	20,28\$	20,51\$
2 ^e échelon	1 à 3 ans (2 ^e et 3 ^e année)	16,61\$	17,11\$	17,54\$	2 ^e échelon	2 ^e année	18,25\$	18,78\$	19,29\$	19,79\$	20,24\$	20,69\$	21,16\$	21,40\$
3 ^e échelon	3 à 4 ans (4 ^e année)	18,52\$	19,08\$	19,56\$	3 ^e échelon	3 ^e année	19,04\$	19,59\$	20,12\$	20,64\$	21,11\$	21,58\$	22,07\$	22,32\$
4 ^e échelon	4 à 5 ans (5 ^e année)	19,28\$	19,86\$	20,36\$	4 ^e échelon	4 ^e année	19,86\$	20,44\$	21,00\$	21,55\$	22,04\$	22,53\$	23,04\$	23,30\$
5 ^e échelon	5 ans et plus (6 ^e année et suivantes)	19,61\$	20,20\$	20,71	5 ^e échelon	5 ^e année et suivantes	20,71\$	21,31\$	21,89\$	22,46\$	23,05\$	23,56\$	24,09\$	24,36\$

55

Section 2 POUR LES SALARIÉS ASPIRANTS-RÉGULIERS ET LES SALARIÉS OCCASIONNELS

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES	ÉCHELONS	Taux horaires
0 à 1 820	1 ^{er} échelon	taux prévu pour le 1 ^{er} échelon de la section 1
1 821 à 2 002	2 ^e échelon	taux prévu pour le 2 ^e échelon de la section 1
2 003 à 3 822	3 ^e échelon	taux prévu pour le 3 ^e échelon de la section 1
3 823 à 5 642	4 ^e échelon	taux prévu pour le 4 ^e échelon de la section 1
5 643 et plus	5 ^e échelon	taux prévu pour le 5 ^e échelon de la section 1

⁽¹⁾ Sous réserve de la section 4 ci-après

Lorsqu'un salarié aspirant-régulier ou un salarié occasionnel devient un salarié régulier, il conserve son échelon; il change d'échelon comme s'il était demeuré salarié aspirant-régulier ou salarié occasionnel dès que son nombre d'heures régulières travaillées le justifie (ex. : si un salarié aspirant-régulier ou un salarié occasionnel a 1 600 heures régulières travaillées au moment où il est nommé salarié régulier, il conserve l'échelon 1 et passe à l'échelon 2 dès qu'il atteint 1 821 heures régulières travaillées). Par la suite il avance d'échelon, comme salarié régulier, à la date anniversaire de son dernier avancement d'échelon et ce, jusqu'au maximum de l'échelle salariale.

Section 3 POUR LES SALARIÉS À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Malgré toute disposition contraire les salariés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention ne peuvent baisser d'échelon par application de la présente annexe. ces salariés progressent d'échelon, par ancienneté, jusqu'à l'atteinte du maximum de l'échelle applicable.

Section 4 INDEXATION DES SALAIRES

- 95
- A) Les taux horaires prévus ci-dessus pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 sont indexés suivant l'IPC⁽¹⁾ avec un minimum de deux et un quart pour cent (2,25%) pour la période allant du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021.
 - B) De même, les taux horaires applicables pour la période allant du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 sont indexés suivant l'IPC⁽¹⁾ avec un minimum de deux et un quart pour cent (2,25%) pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.
 - C) L'Indexation prévue au paragraphe A) et B) s'applique uniquement si telle indexation donne lieu à un taux supérieur à celui prévu à la section I, pour la période commençant le 1^{er} juillet 2020 ou celle commençant le 1^{er} juillet 2021 selon le cas.

⁽¹⁾ Indexation faite en fonction de l'Indice de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) pour la région de Montréal établi par Statistiques Canada, pour les douze (12) mois précédant le 1^{er} juillet (même formule d'indexation que celle apparaissant au contrat de l'Employeur avec la partie contractante, c'est-à-dire en fonction de la moyenne de l'IPC pour ces douze mois).

Lettre d'entente no 1

ENTRE

TRANSDEV QUÉBEC INC – CHATEAUGUAY

appelée ci-après l'Employeur

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE – SECTION

LOCALE 4871

appelé ci-après le « Syndicat »

OBJET : ASSIGNATIONS GÉNÉRALES

CONSIDÉRANT les dispositions de la convention collective signée le 26 juin 2009 relatives aux assignations générales,

CONSIDÉRANT les différents statuts d'emploi (salariés aspirant-régulier et salarié occasionnel) permettant à l'Employeur de pourvoir aux remplacements et aux surcroîts de travail,

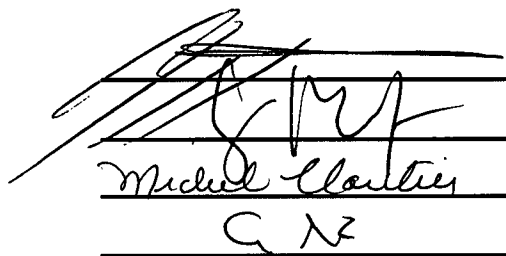
CONSIDÉRANT que les parties désirent mettre un terme aux assignations générales mentionnées à la convention collective signée le 26 juin 2009,

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

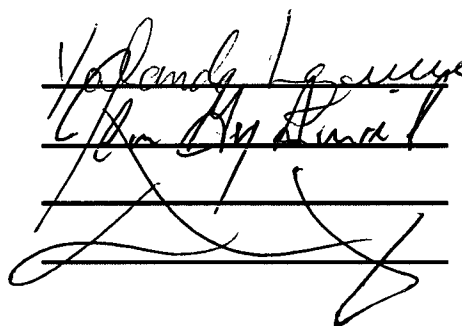
- 1) L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre un terme aux assignations générales à la suite des assignations (« booking ») du mois de janvier 2016.
- 2) Les parties conviennent de collaborer afin d'assurer une transition harmonieuse entre le système d'assignations générales qui prévalait en vertu de la convention collective signée le 26 juin 2009 et le nouveau système en vertu duquel il n'y aura plus d'assignations générales.
- 3) D'ici à ce que le nouveau système soit en place les dispositions relatives aux assignations générales qui étaient mentionnées à la convention collective signée le 26 juin 2009 continuent de s'appliquer.
- 4) Les parties conviennent de référer au comité des relations du travail tout problème pouvant survenir en lien avec l'application de la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À CHATEAUGUAY LE 17^E JOUR DE DÉCEMBRE 2015

POUR L'EMPLOYEUR


Michel Cloutier
C.N.

POUR LE SYNDICAT


Yolanda Laguerre
C.N.

Lettre d'entente no 2

ENTRE

TRANSDEV QUÉBEC INC – CHATEAUGUAY

appelée ci-après l'Employeur

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE – SECTION
LOCALE 4871**

appelé ci-après le « Syndicat »

OBJET : SOUS-COMITÉ SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Dans les soixante jours de la signature de la convention, les parties conviennent de créer un sous-comité du comité des relations du travail ayant pour mandat d'analyser les horaires de travail et les problèmes qui y sont inhérents, dont l'amplitude entre le début et la fin d'une assignation.
- 2) Les dispositions de l'article 28 relatives au comité des relations du travail s'appliquent au sous-comité créé en vertu de la présente lettre d'entente, en faisant les adaptations nécessaires.

- 3) À la suite des travaux du sous-comité, les parties pourront convenir par écrit de modifications à la convention collective si elles le jugent opportun et dans la mesure où cela n'augmente pas les coûts d'opération.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À CHATEAUGUAY LE 17^E JOUR DE DÉCEMBRE 2015

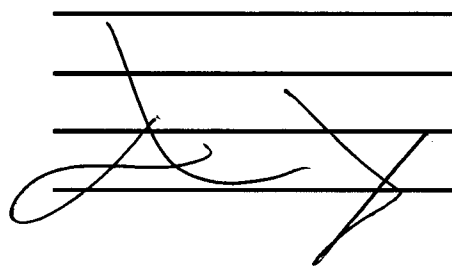
POUR L'EMPLOYEUR



Michel Cloutier

C M

POUR LE SYNDICAT



13/11/15 06:23:00:15