

**CONVENTION COLLECTIVE**

**INTERVENUE ENTRE**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4115**

**ET**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-RIVIÈRES  
(STTR)**

**2017-2024**

## TABLE DES MATIÈRES

SECTION I	<u>INTRODUCTION</u> .....	1
ARTICLE 1	DÉFINITION DES TERMES .....	1
ARTICLE 2	INTERPRÉTATION - VALIDITÉ.....	2
ARTICLE 3	BUT DE LA CONVENTION – NON-DISCRIMINATION .....	2
SECTION II	<u>DROITS DE LA DIRECTION</u> .....	3
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION.....	3
SECTION III	<u>RÉGIME SYNDICAL</u> .....	3
ARTICLE 5	CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DU SYNDICAT .....	3
ARTICLE 6	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	4
ARTICLE 7	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	5
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	6
ARTICLE 9	AFFICHAGE SYNDICAL.....	9
SECTION IV	<u>GRIEF - ARBITRAGE - MESURES DISCIPLINAIRES</u> .....	9
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE GRIEF .....	9
ARTICLE 11	ARBITRAGE .....	11
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES .....	11
SECTION V	<u>ANCIENNETÉ - MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE</u> .....	14
ARTICLE 13	ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 14	MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE.....	16
SECTION VI	<u>SALARIÉS-CHAUFFEURS - CONDITIONS PARTICULIÈRES</u> .....	21
ARTICLE 15	AFFECTATION CHAUFFEUR.....	21
ARTICLE 16	HEURES DE TRAVAIL.....	33
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	35
ARTICLE 18	PRIMES POUR LES SALARIÉS-CHAUFFEURS.....	37
ARTICLE 19	UNIFORMES - ÉQUIPEMENT POUR LES SALARIÉS-CHAUFFEURS	39
ARTICLE 20	VEILLE DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN.....	41
ARTICLE 21	CHOIX DU CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	42
SECTION VII	<u>SALARIÉS DE L'ENTRETIEN ET DE BUREAU - CONDITIONS PARTICULIÈRES</u> .....	44
ARTICLE 22	HEURES DE TRAVAIL.....	44
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	46
ARTICLE 24	PRIMES - ENTRETIEN ET BUREAU .....	47
ARTICLE 25	PANNES .....	48
ARTICLE 26	UNIFORMES - ÉQUIPEMENT POUR L'ENTRETIEN ET LE BUREAU.	49
ARTICLE 27	VEILLE DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN.....	52
ARTICLE 28	ANNULATION DU CHOIX DES SEMAINES DE CONGÉ ANNUEL.....	52
SECTION VIII	<u>JOURS FÉRIÉS - CONGÉ ANNUEL PAYÉ - CONGÉS SOCIAUX - DE MATERNITÉ - SANS SALAIRE</u> .....	55
ARTICLE 29	JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS PAYÉS .....	55

ARTICLE 30	CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....	57
ARTICLE 31	CONGÉS SOCIAUX .....	59
ARTICLE 32	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION .....	61
ARTICLE 33	CONGÉ SANS SALAIRE – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	62
SECTION IX	<u>SALAIRE</u> .....	66
ARTICLE 34	SALAIRE .....	66
SECTION X	<u>RÉGIMES COLLECTIFS</u> .....	69
ARTICLE 35	ASSURANCE COLLECTIVE.....	69
<u>ARTICLE 36</u>	<u>CRÉDIT EN MALADIE OU MOBILES</u> .....	71
ARTICLE 37	RÉGIME DE RETRAITE .....	74
SECTION XI	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL - ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE.....	75
ARTICLE 38	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	75
ARTICLE 39	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	76
ARTICLE 40	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE .....	78
SECTION XII	<u>PERFECTIONNEMENT</u> .....	80
ARTICLE 41	PERFECTIONNEMENT .....	80
SECTION XIII	<u>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u> .....	81
ARTICLE 42	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	81
ARTICLE 43	IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	81
ARTICLE 44	INFORMATIONS RELATIVES AU SALARIÉ.....	81
ARTICLE 45	TRANSMISSION DE DOCUMENTS .....	82
SECTION XIV	<u>DURÉE</u> .....	82
ARTICLE 46	DURÉE DE LA CONVENTION .....	82
ARTICLE 47	DISPOSITION PARTICULIÈRE .....	82
ANNEXE A	TAUX DE SALAIRE.....	84
ANNEXE B	FORMULAIRE D'AFFECTATION DU TRAVAIL DEVENU DISPONIBLE.....	89
ANNEXE C	LISTES D'ANCIENNETÉ .....	90
ANNEXE D	FONCTION RÉGULIÈRE DU PRÉPOSÉ AU SERVICE.....	100
ANNEXE E	LETTRES D'ENTENTE .....	102

## SECTION I

### INTRODUCTION

#### ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

- 1.01 Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :
1. Employeur : Le terme « Employeur » désigne la Société de transport de Trois-Rivières.
  2. Syndicat : Le terme « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4115.
  3. Salarié : Le terme « salarié » désigne tout salarié couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le ministère du Travail en date du 28 novembre 1997.
  4. Salarié permanent : Le terme « salarié permanent » désigne tout salarié qui a complété sa période de probation et qui est affecté à une fonction permanente dans le cas des chauffeurs ou qui détient une fonction à temps partiel ou à temps complet à l'entretien ou au bureau, autrement que de façon temporaire ou qui a obtenu une telle fonction suite à un affichage.
  5. Salarié régulier : Le terme « salarié régulier » désigne tout salarié qui a complété sa période de probation, mais qui n'a pas obtenu de fonction permanente définie dans le cahier des affectations préparé par l'Employeur pour les chauffeurs ou qui n'a pas de fonction permanente pour les salariés de l'entretien et de bureau.
  6. Salarié à l'essai : Le terme « salarié à l'essai » désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation.
  7. Fonction permanente : Le terme « fonction permanente » désigne toute fonction décrétée comme telle par l'Employeur et prévue au cahier des affectations et ses amendements.
  8. 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.
- 9. Convention : La présente convention collective de travail.
- 10. Représentant syndical : Tout salarié désigné par le Syndicat pour le représenter.
- 11. Salaire : Les taux de salaire spécifiés à l'annexe A de la convention.
- 12. Jour ouvrable : À moins qu'autrement spécifié à la convention collective, le terme « jour ouvrable » désigne les journées du lundi au vendredi excluant les jours fériés énumérés à l'article 29.01(1).

## ARTICLE 2 INTERPRÉTATION - VALIDITÉ

### 2.01 Interprétation

- 1. Le genre masculin comprend les deux sexes à moins que le contexte n'indique le contraire.
- 2. Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce chaque fois que le contexte se prête à cette extension.
- 3. Toutes les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

### 2.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention par suite d'une loi ou d'un règlement d'ordre public n'affecte pas la validité des autres dispositions de la convention. Cette disposition est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou tel règlement d'ordre public.

## ARTICLE 3 BUT DE LA CONVENTION – NON-DISCRIMINATION

### 3.01 But de la convention

Le but de cette convention est d'assurer le maintien et la promotion des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés et leurs représentants respectifs, dans le respect des lois, des droits et des obligations des parties.

### 3.02 Non-discrimination

Aux fins d'application de la convention, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs ne doivent exercer de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leurs absences, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

De plus, les parties reconnaissent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés prévus à la Charte des droits et libertés de la personne.

## SECTION II

### DROITS DE LA DIRECTION

#### ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la convention.

## SECTION III

### RÉGIME SYNDICAL

#### ARTICLE 5 CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DU SYNDICAT

##### 5.01 Caractère représentatif du Syndicat

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail, le 28 novembre 1997.

#### 5.02 Champ d'application

La convention s'applique à tous les salariés assujettis à l'accréditation syndicale cependant que certaines de ses dispositions ne s'appliquent pas à tous.

#### 5.03 Travail des personnes hors de l'unité de négociation

Sauf pour fins d'entraînement, en cas de défectuosité à un autobus qui est en service à l'intérieur des limites fixées à l'article 25 ou en cas d'urgence, une personne hors de l'unité de négociation ne doit pas exécuter une tâche ou un travail normalement effectué par un membre de l'unité.

#### 5.04 Entente particulière

Toute entente qui a pour effet de modifier ou qui déroge à une disposition de la convention doit, pour être valide, être constatée par un écrit des parties.

### ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

#### 6.01 Adhésion syndicale

1. Au moment de la signature de la convention, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention.
2. Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat pendant sa période de probation et demeurer membre en règle pour toute la durée de sa période d'embauche. L'Employeur assume la rémunération d'une heure trente (1h30) en dehors des heures de travail au représentant syndical pour accueillir les nouveaux salariés, et ce, par période d'embauche.
3. L'Employeur ne peut être tenu, en vertu des dispositions du présent article, de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

#### 6.02 Précompte

Dès l'engagement d'une personne à titre de salarié, l'Employeur prélève sur son salaire la cotisation fixée par le Syndicat et il en fait remise à celui-ci mensuellement vers le 15 du mois suivant. En même temps que le chèque, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une

liste des salariés pour lesquels il a effectué une retenue et y indique le montant des retenues.

**6.03 Modification de la cotisation**

Le Syndicat indique par écrit à l'Employeur le montant ou le taux de la cotisation. Toutefois, le prélèvement peut ne s'appliquer qu'à partir du trentième (30<sup>e</sup>) jour de la réception dudit avis par l'Employeur.

**6.04 Formules T-4 et Relevé 1**

L'Employeur inscrit sur les formulaires T-4 et Relevé 1 le montant total des cotisations syndicales retenues ainsi que les montants retenus à titre d'assurance collective durant l'année.

**ARTICLE 7 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

**7.01 Représentants syndicaux**

L'Employeur reconnaît, pour les fins d'application de la convention, les représentants syndicaux désignés par le Syndicat pour agir à titre de membres du comité exécutif du Syndicat et ceux désignés pour agir à titre de membres de l'un ou l'autre des comités mentionnés à la convention.

**7.02 Conseiller syndical**

1. L'Employeur reconnaît le conseiller syndical mandaté par le Syndicat.
2. Les représentants du Syndicat peuvent être accompagnés du conseiller syndical lors des rencontres avec l'Employeur de l'un ou l'autre des comités prévus à la convention. Dans un tel cas, le Syndicat doit aviser l'Employeur au préalable, à moins d'une raison valable.
3. Les représentants de l'Employeur peuvent également être accompagnés d'un conseiller externe lors des rencontres mentionnés au paragraphe 2. Dans un tel cas, l'Employeur doit aviser le Syndicat.

## ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

### 8.01 Négociation et conciliation

Les représentants syndicaux ne perdent pas de salaire, ni de prime, pour le temps pendant lequel ils devraient normalement travailler lorsqu'ils assistent à des séances de négociation ou de conciliation en vue du renouvellement de la convention. Pas plus de quatre (4) salariés à la fois ne peuvent s'absenter pour de telles fins.

### 8.02 Préparation des demandes syndicales

Des représentants syndicaux, jusqu'à concurrence de cinq (5), peuvent s'absenter de leur travail pour préparer les demandes syndicales en vue du renouvellement de la convention. Ceux-ci doivent cependant en aviser l'Employeur au moins trois (3) jours à l'avance.

Le Syndicat bénéficie d'une banque de libération pour préparer les demandes syndicales d'un total de quatre-vingt (80) heures par renouvellement pour l'ensemble des salariés ainsi libérés. Pendant ces heures de libération, les salariés sont libérés sans perte de salaire et sans perte de prime. Pour les heures de libération au-delà de la banque prévue à la présente clause, les dispositions prévues à la clause 8.06 s'appliquent.

### 8.03 Libérations pour certains comités

Lors de la tenue d'une réunion du comité de relations de travail ou du comité de santé et de sécurité au travail, l'Employeur libère sans perte de salaire et sans perte de prime les salariés membres de ces comités pour toute la journée. Les salariés ainsi libérés pourront consacrer l'avant-midi à la préparation de la réunion et l'après-midi sera consacrée à la tenue de la réunion. Ces libérations sont en sus de la banque d'heures de libération prévue à la clause 8.06.

### 8.04 Libérations pour l'APSAM

Un maximum de deux (2) salariés désignés par le Syndicat sont libérés sans perte de salaire et sans perte de prime pour participer aux rencontres du Groupe de liaison – Chauffeurs d'autobus de l'APSAM. Les salariés sont libérés pour la journée complète, et ce, pour chaque journée où se tient une telle rencontre.

Pour le déplacement, l'Employeur choisit l'une des options suivantes :

- Il fournit aux salariés libérés un véhicule;

- Il assume les frais de location d'un véhicule; ou
- Il rembourse les frais de déplacement selon la politique en vigueur (pour un (1) seul véhicule).

#### 8.05 Participation aux activités syndicales

Tout représentant syndical qui participe à des réunions du Syndicat ou des organismes auxquels il est affilié, jusqu'à concurrence de cinq (5), est autorisé à s'absenter de son travail, sur avis de trois (3) jours, sous réserve des maximums suivants :

- pas plus de quatre (4) salariés-chauffeurs en même temps;
- pas plus d'un (1) salarié de l'entretien en même temps;
- pas plus d'un (1) salarié de bureau en même temps.

Malgré ce qui précède, l'Employeur pourra exceptionnellement libérer jusqu'à deux (2) salariés de l'entretien en même temps et jusqu'à deux (2) salariés de bureau en même temps, dans la mesure où le maximum de cinq (5) salariés est respecté.

La demande de libération est soumise dès que possible, mais au plus tard quarante-huit (48) heures avant la libération.

Lorsque le Syndicat doit rencontrer un salarié pour une situation qui requiert une intervention urgente, l'Employeur libère le représentant syndical désigné par le Syndicat, et ce, dès que possible, mais au plus tard quatre (4) heures après la demande de libération.

#### 8.06 Rémunération

L'Employeur rémunère les salariés jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre cent quarante (440) heures par année pour les activités syndicales. Cette banque d'heures est en sus de la banque de quatre-vingts (80) heures prévue à la clause 8.02 et des libérations prévues à la clause 8.03.

Le nombre d'heures prévues au paragraphe précédent passe de quatre cent quarante (440) à cinq cents (500) heures par année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le solde des heures non utilisées au cours d'une année financière donnée est reporté à l'année financière subséquente.

Les heures de libération utilisées au-delà de la banque d'heures mentionnée ci-haut sont facturées au Syndicat en fonction du taux horaire du salarié ainsi libéré, majoré du

pourcentage associé aux avantages sociaux de ce salarié. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception d'une facture à cet effet.

#### 8.07 Congé sans solde

Sur demande, l'Employeur accorde un congé sans solde au salarié qui occupe des fonctions syndicales auprès du SCFP. Un tel congé ne peut cependant être demandé par un salarié de bureau.

Le congé sans solde est accordé à un seul salarié à la fois, et ce, pour une durée maximale d'une année. La demande doit être soumise par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de début du congé et doit indiquer la date de début et de fin du congé. Le salarié qui bénéficie d'un tel congé et qui souhaite revenir au travail avant la fin de son congé doit transmettre à l'Employeur un avis écrit à cet effet, et ce, au moins trente (30) jours avant la date de retour souhaitée.

Pendant un tel congé sans solde, les conditions de travail dont bénéficie le salarié sont celles prévues à l'article 33 de la convention.

#### 8.08 Convocation d'un salarié

1. Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un salarié peut être accompagné par un représentant du Syndicat lors d'une convocation par l'Employeur.

Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, il transmet à ce dernier un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant le motif de la rencontre. Copie de ce préavis est transmise au Syndicat. Lors de cette rencontre, le salarié peut choisir d'être représenté par un représentant syndical, s'il le désire.

2. Le salarié concerné et le représentant du Syndicat qui l'accompagne, le cas échéant, sont rémunérés à leur taux horaire régulier pour le temps consacré à la rencontre.
3. De plus, si la rencontre se tient en dehors des heures de travail, le salarié et son représentant doivent être avisés de l'heure et de l'endroit de la rencontre dans un délai minimal de deux (2) jours ou dans un délai moindre convenu entre les parties. Le salarié et son représentant sont alors rémunérés pour un minimum de quarante-cinq (45) minutes à leur taux horaire régulier.
4. À défaut d'une convocation écrite, un salarié n'est pas tenu de rencontrer l'Employeur.

## ARTICLE 9 AFFICHAGE SYNDICAL

### 9.01

1. Le Syndicat peut afficher sur les tableaux fournis par l'Employeur tout document à l'intention de ses membres et identifié comme lui appartenant.

Ces tableaux sont situés dans la salle de repos des salariés.

2. L'Employeur fournit au Comité paritaire de santé et sécurité au travail deux (2) tableaux afin de permettre au comité d'y afficher toute publication qu'il juge opportune.

Ces tableaux sont situés dans le garage et près du local du superviseur.

3. Les tableaux doivent être vitrés et verrouillés et une clé est remise au Syndicat.

## SECTION IV

### GRIEF - ARBITRAGE - MESURES DISCIPLINAIRES

## ARTICLE 10 PROCÉDURE DE GRIEF

### 10.01

1. Aux fins d'application de la convention, le mot « *grief* » désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la convention.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur convient de lui fournir les renseignements qu'il possède pour permettre d'évaluer s'il y a lieu de loger un grief. La présente clause ne s'applique qu'à l'égard des documents produits dans le cours normal des affaires, et ce, peu importe le support sur lequel ils se trouvent.

2. Tout salarié ou le Syndicat, doit soumettre son grief par écrit au directeur général ou son remplaçant dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance qu'il en a, mais au plus tard dans les six (6) mois de son occurrence.

Sur réception du grief, un accusé réception est signé par un représentant autorisé par la direction générale.

Dans les quinze (15) jours de la réception du grief, une réunion du Comité de relations de travail peut être tenue afin de discuter et tenter de régler ledit grief.

3. Le directeur général ou son représentant autorisé donne sa réponse écrite au Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la réception du grief par le directeur général ou par son représentant autorisé.
4. À défaut de répondre dans les délais prévus à l'étape précédente ou si la réponse est jugée non satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention, dans les quarante-cinq (45) jours de la décision de l'Employeur ou de l'expiration du délai prévu, le cas échéant.

#### 10.02 Grief collectif

Le Syndicat peut, dans un grief collectif, cumuler les recours de même nature de plusieurs salariés.

#### 10.03 Règlement

Tout règlement intervenu entre les parties à la suite d'un grief, doit faire l'objet d'un écrit signé par les parties et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné.

#### 10.04 Délais

1. Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.
2. Les délais sont de rigueur; ils ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.

## ARTICLE 11 ARBITRAGE

### 11.01 Arbitrage

Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de règlement des griefs peuvent, en dernier ressort, être déférés à l'arbitrage dans les délais prévus au sous-paragraphe 10.01(4).

La partie qui entend déférer un grief à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit.

### 11.02 Choix de l'arbitre

Dans les soixante (60) jours de l'avis d'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. À défaut d'accord, l'une des parties peut s'adresser au Ministre pour qu'il nomme un arbitre conformément au *Code du travail*.

### 11.03 Pouvoirs de l'arbitre

Les pouvoirs de l'arbitre sont ceux prévus au *Code du travail*.

### 11.04 Sentence arbitrale

1. La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, de même que le salarié concerné.
2. L'arbitre rend sa sentence dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière séance d'audition.

### 11.05 Frais et honoraires d'arbitrage

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Cependant, l'Employeur convient de libérer un maximum de trois (3) salariés ainsi que les salariés appelés à témoigner, sans perte de salaire, pour la durée de l'audition du grief.

## ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

### 12.01 Principe

L'Employeur peut réprimander, suspendre, rétrograder ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

#### 12.02 Avis disciplinaire

1. Toute mesure disciplinaire est confirmée au moyen d'un avis écrit remis au salarié concerné afin de l'en informer et avant de le porter à son dossier. Copie d'un tel avis doit être remis au Syndicat sans délai.
2. L'avis écrit doit faire mention, s'il y a lieu, d'avertissements oraux préalablement donnés au salarié concerné.

#### 12.03 Soumission à la procédure de griefs

Toute mesure disciplinaire imposée suite à une infraction, y compris la sévérité de ladite mesure en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage selon les modalités prévues à ces articles.

#### 12.04 Prescription du droit

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié après l'expiration d'un délai de vingt (20) jours de la connaissance acquise par l'Employeur de l'événement y donnant naissance, et ce, pendant l'application de l'horaire régulier.

Le délai mentionné au paragraphe précédent est de quarante-cinq (45) jours pendant l'application de l'horaire d'été.

#### 12.05 Retrait des mesures disciplinaires

Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié s'il s'est écoulé plus de quinze (15) mois depuis qu'elle a été imposée, sauf en cas de nouvelle infraction auquel cas le délai de quinze (15) mois recommence à courir à compter de la nouvelle mesure disciplinaire.

#### 12.06 Présence du représentant syndical

Le salarié qui est convoqué pour l'imposition d'une mesure disciplinaire doit se faire accompagner d'un représentant syndical à moins qu'il n'en demande l'exclusion. Dans ce cas, les clauses 8.08(2) et 8.08(3) s'appliquent.

Il peut également demander la présence de son représentant syndical lorsqu'il y a discussion sur une telle mesure.

## 12.07 Dossier du salarié

### 1. Rapport d'appréciation

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être versé à son dossier.

### 2. Consultation du dossier

Après avoir pris rendez-vous, tout salarié a le droit de consulter son dossier disciplinaire pendant les heures régulières de bureau. Pour ce faire, il peut être accompagné d'un représentant syndical.

## 12.08 Signature d'un document

Si un salarié signe un document d'aspect disciplinaire ou un rapport d'incident, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Copie dudit document est remis au Syndicat.

## 12.09 Suspension ou révocation de permis

1. Dans la mesure où le salarié en a avisé l'Employeur, celui-ci ne peut imposer une mesure disciplinaire à un salarié dont le permis de conduire a été suspendu ou retiré, sauf si cette suspension ou ce retrait origine d'un fait survenu dans l'accomplissement du travail du salarié.
2. Le salarié-chauffeur qui a vu son permis suspendu ou retiré, reprend sa fonction après avoir préalablement présenté à un représentant de l'Employeur son permis en bonne et due forme.
3. Les parties conviennent de se rencontrer pour vérifier s'il est possible d'affecter le salarié concerné à une fonction disponible s'il y en a.

## SECTION V

### ANCIENNETÉ - MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

#### ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

##### 13.01 Définition

L'ancienneté désigne la durée des services d'un salarié établie conformément aux règles suivantes.

##### 13.02 Acquisition

À l'embauche, tout salarié est soumis à une période de probation de neuf cent soixante (960) heures effectivement travaillées pendant laquelle il est à l'essai. Pour les salariés-chauffeurs, seules les heures de conduite sont comptabilisées à ce titre.

À l'expiration de la période de probation, le salarié acquiert ses droits d'ancienneté, lesquels rétroagissent à la date d'embauche.

##### 13.03 Période de probation

Pendant sa période de probation, la convention s'applique au salarié concerné dans la mesure où elle y pourvoit, sauf en ce qui a trait à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage dont il ne peut se prévaloir en cas de mesure disciplinaire, de congédiement ou de licenciement.

##### 13.04 Types d'ancienneté

Les parties conviennent de deux (2) types d'ancienneté, à savoir :

- L'ancienneté générale consiste en la durée totale de service à l'emploi de l'Employeur. L'ancienneté générale est considérée pour déterminer le quantum de congés annuels payés auquel le salarié a droit ainsi que l'ordre en cas de mise à pied ou de rappel au travail suite à une mise à pied;
- L'ancienneté départementale consiste en la durée de service au sein d'un département (chauffeurs - entretien - bureau). L'ancienneté départementale prime en cas d'affichage ou de supplantation en cas de mise à pied.

### 13.05 Accumulation

1. a) Lorsqu'un salarié passe de façon définitive d'un département à un autre, à l'expiration de la période d'essai de quarante (40) jours effectivement travaillés, son ancienneté dans le nouveau département rétroagit au premier jour de sa période d'essai, jour où l'accumulation de son ancienneté dans l'ancien département est réputée avoir cessé.
- b) Pour déterminer le rang d'ancienneté des salariés ayant la même date d'ancienneté départementale, l'Employeur doit tenir compte, s'il y a lieu, de l'ancienneté déjà accumulée dans un autre département.
2. Lorsqu'un salarié passe temporairement d'un département à un autre, il n'accumule aucune ancienneté dans son nouveau département, mais continue de l'accumuler dans son ancien département.
3. L'ancienneté d'un salarié s'accumule selon les dispositions du présent article tant que son emploi n'est pas terminé par l'une ou l'autre des raisons prévues au paragraphe 13.06.

### 13.06 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

1. S'il quitte volontairement son emploi.
2. S'il est congédié pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
3. S'il est mis à pied pour une période de plus de trente (30) mois consécutifs.
4. S'il est absent par suite de maladie ou de blessure d'origine personnelle ou professionnelle pour une période excédant trente-six (36) mois consécutifs, sous réserve du fait qu'au terme de cette période, un certificat médical confirme la possibilité pour ce salarié de revenir au travail au cours des trois (3) prochains mois.
5. S'il fait défaut de revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables de son rappel, sauf dans les cas fortuits ou de force majeure dont la preuve lui incombe. À cette fin, l'Employeur expédie au salarié une lettre recommandée de rappel au travail dont copie est transmise en même temps au Syndicat. De plus, le salarié doit donner sa réponse dans les trois (3) jours ouvrables de la réception de la lettre de rappel de son intention de reprendre ou non le travail.

6. S'il est absent du travail sans autorisation préalable de l'Employeur ou sans raison valable pour quatre (4) jours ouvrables consécutifs.

#### 13.07 Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté de tous les salariés assujettis à la convention, en date de sa signature, apparaît à l'annexe C de la convention.

Cette liste est divisée en trois (3) sections distinctes : les salariés-chauffeurs, les salariés de l'entretien et les salariés de bureau. Elle doit indiquer, par ordre d'ancienneté départementale, le nom et prénom du salarié, son ancienneté générale, sa fonction et son ancienneté départementale.

De plus, une liste d'ancienneté remise à jour est affichée au cours du mois de novembre de chaque année et une copie en est remise au Syndicat. Dans les trente (30) jours de l'affichage de cette liste, un salarié peut exiger, s'il y a lieu, une correction, et ce, par voie de grief.

### ARTICLE 14 MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

#### 14.01 Fonction vacante de façon définitive

1. Lorsqu'une fonction régie par la convention devient vacante de façon définitive et que l'Employeur désire la combler, il doit l'afficher dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance et la combler selon les modalités prévues au sous-paragraphe 14.01 (2).
2. L'Employeur envoie aux salariés absents copie de l'avis d'affichage par la poste. L'avis d'affichage est également transmis par courriel au salarié qui a fourni une adresse courriel à l'Employeur. De même, l'Employeur affiche la liste des salariés absents pendant la période d'affichage et envoie copie de cette liste au représentant syndical, et ce, au début de la période d'affichage.

Les salariés absents peuvent appliquer avant la nomination du salarié choisi par l'Employeur. Dès que la nomination est effectuée par l'Employeur, il n'y a plus aucune possibilité pour les salariés d'appliquer sur le poste affiché.

#### 14.02 Fonction nouvellement créée

Lorsqu'une fonction régie par la convention est nouvellement créée, elle doit être affichée et comblée de la façon suivante.

#### 14.03 Délai d'affichage

Toute fonction que l'Employeur entend combler suite à une vacance ou toute fonction nouvellement créée doit être affichée aux endroits habituels d'affichage durant une période de dix (10) jours ouvrables. Copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

#### 14.04 Indications sur l'affichage

Les indications devant apparaître sur l'affichage sont :

- a) le titre et la description sommaire de la fonction;
- b) le taux de salaire applicable;
- c) le département;
- d) les exigences normales de la tâche;
- e) la date et l'heure du début et de la fin de l'affichage.

#### 14.05 Candidature

Le salarié intéressé pose sa candidature en signant son nom sur l'affichage. Le salarié absent du travail au cours de la période d'affichage peut également mandater un représentant syndical à apposer, pour lui, son nom sur l'affichage.

#### 14.06 Nomination

1. L'Employeur choisit, parmi les salariés ayant posé leur candidature, celui qui a le plus d'ancienneté départementale et qui possède les aptitudes nécessaires pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
2. À défaut de candidats qualifiés parmi les salariés du département concerné, l'Employeur accorde le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté générale et qui possède les aptitudes nécessaires pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
3. L'Employeur procède à la nomination du salarié dont la candidature a été retenue dans un délai qui ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage et en avise le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

4. À défaut de pouvoir combler la fonction conformément aux dispositions du présent paragraphe, l'Employeur peut procéder à un recrutement à l'extérieur.

#### 14.07 Période d'essai

1. Le salarié auquel la fonction est attribuée a droit à une période d'essai de quarante (40) jours effectivement travaillés.
2. En tout temps, pendant cette période, le salarié peut renoncer à la fonction et réintégrer la fonction qu'il occupait avant sa nomination, et ce, sans préjudice à ses droits.
3. En tout temps pendant cette période, si l'Employeur est insatisfait du salarié, il peut le retourner à la fonction qu'il occupait avant sa nomination sans préjudice aux droits de ce salarié. En cas de grief contestant cette décision, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

#### 14.08

1. Lors de l'un ou l'autre des changements suivants :
  - Lors d'amélioration technique ou technologique;
  - Lors d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés de travail; ou
  - Lors d'une abolition de tâches;

l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, prendre des mesures raisonnables afin de permettre au salarié affecté de s'adapter audit changement.
2. Aucun salarié-chauffeur permanent ou régulier n'est remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.
3. Aucun salarié permanent de l'entretien ou du bureau n'est remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur.

4. L'Employeur peut recourir à la sous-traitance afin de développer ou de compléter certains circuits. Malgré ce qui précède, l'Employeur ne peut recourir à la sous-traitance pour assurer le service sur une partie ou la totalité d'un circuit lorsqu'il décide que ledit service requiert l'utilisation d'un véhicule immatriculé comme étant un autobus (plaque « A »).

#### 14.09 Mise à pied et rappel au travail

En cas de mise à pied ou de rappel au travail suite à une mise à pied, l'ancienneté générale au sens du paragraphe 13.04 prévaut, pourvu que le salarié visé puisse satisfaire aux besoins du service.

#### 14.10 Poste temporairement vacant

1. Sauf autrement prévu dans la convention, lorsqu'un poste est temporairement vacant pour une durée de plus de trente (30) jours et que l'Employeur désire le combler, il l'affiche et l'attribue conformément aux dispositions du paragraphe 14.06.

Lorsqu'un salarié-chauffeur annonce sa date de départ à la retraite, mais cesse de travailler avant la date effective de sa retraite pour épuiser ses banques de congés, son affectation fait l'objet d'un affichage pour tous les blocs complets ainsi libérés. Si ce salarié change d'idée ou modifie la date de sa retraite et revient au travail, il choisit ses affectations de la même façon que les salariés réguliers, et ce, jusqu'à la fin des quatre (4) blocs de l'année en cours.

Lorsqu'un salarié choisit un bloc ainsi offert, l'Employeur n'a pas l'obligation de recommencer au début de la liste d'ancienneté pour offrir l'affectation libérée par ce salarié.

2. Lorsque l'Employeur décide de combler en permanence un poste qui est comblé temporairement, tel que prévu à l'article 14.10(1), le salarié ainsi affecté est confirmé dans le poste.

#### 14.11 Promotion à une fonction hors de l'unité de négociation

1. Lorsqu'un salarié est promu de façon permanente à une fonction hors de l'unité de négociation, il bénéficie d'une période d'essai de quatre (4) mois pendant laquelle il continue à accumuler son ancienneté et à payer sa cotisation syndicale.

Pendant cette période de quatre (4) mois, le salarié peut renoncer à la fonction où l'Employeur peut le retourner à la fonction qu'il occupait avant la promotion, et ce, sans préjudice aux droits du salarié concerné.

À l'expiration de la période de quatre (4) mois, le salarié est confirmé dans sa nouvelle fonction et renonce aux droits d'ancienneté qu'il a accumulés comme membre de l'unité de négociation.

2. Lorsqu'un salarié est promu de façon temporaire à une fonction hors de l'unité de négociation, il conserve, à tous égards, son statut de salarié régi par la convention.
3. Le salarié qui, pendant sa promotion temporaire, obtient une fonction suite à un affichage peut retarder son affectation à cette nouvelle fonction jusqu'à ce que sa promotion temporaire à une fonction hors de l'unité de négociation prenne fin.
4. Lors des jours où les superviseurs remplaçants n'ont pas de remplacement à effectuer, ils seront assujettis à l'affectation hebdomadaire afin de compléter leur semaine de travail, et ce, de la même façon qu'un chauffeur régulier, soit selon leur rang d'ancienneté.

Les superviseurs remplaçants mentionnés aux paragraphes précédents bénéficient des salaires et de tous les avantages sociaux des salariés-chauffeurs permanents.

5. Lorsque le poste de superviseur devient temporairement vacant, l'Employeur doit afficher ledit poste dans l'unité syndicale 4115 (SCFP).
6. L'employé appelé superviseur remplaçant qui effectue plus de quarante (40) heures dans une semaine doit déduire cet excédent dans la semaine convenue entre le salarié concerné et l'Employeur.
7. Le poste de superviseur remplaçant qui devient vacant est offert et comblé par des salariés-chauffeurs qui possèdent les aptitudes nécessaires pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche, et ce, prioritairement par des salariés-chauffeurs permanents, puis par des salariés-chauffeurs réguliers.

## SECTION VI

### SALARIÉS-CHAUFFEURS - CONDITIONS PARTICULIÈRES

#### ARTICLE 15 AFFECTATION CHAUFFEUR

##### 15.01 Mécanismes d'affectation

Malgré toutes dispositions à l'effet contraire, les dispositions de l'article 15 s'appliquent dans tous les cas d'affectation de salariés-chauffeurs à des fonctions permanentes.

##### 15.02 Affectation annuelle

1. Il n'y a qu'une affectation générale des fonctions permanentes par année et la période pour ce faire débute au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi de janvier.
2. L'affectation générale est constituée de quatre (4) blocs :
  - Le premier (1<sup>er</sup>) bloc débute le ou vers le 15 mars et se termine le ou vers le 23 juin de la même année;
  - Le deuxième (2<sup>e</sup>) bloc débute le ou vers le 24 juin et se termine le ou vers le 20 août de la même année;
  - Le troisième (3<sup>e</sup>) bloc débute le ou vers le 21 août et se termine au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi de janvier de l'année suivante;
  - Le quatrième (4<sup>e</sup>) bloc débute au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi de janvier et se termine le ou vers le 15 mars de la même année.
3. Le salarié-chauffeur peut choisir un statut différent d'un bloc à l'autre.
4. Le choix des affectations s'effectue en dehors des heures de travail des salariés à un moment convenu entre le superviseur et le salarié concerné.
5. Vingt-cinq (25) jours ouvrables avant le début de la période d'affectation, le cahier des affectations est remis au Syndicat. Les affectations apparaissant au cahier des affectations préparé par l'Employeur doivent indiquer une heure de début et une heure de fin d'affectation pour chacune des pièces de travail à l'exception des fonctions TA-C Jour. De plus, les points de correspondance et l'heure des pauses doivent être indiqués dans le cahier des affectations.

Dix (10) jours ouvrables avant le début de la période d'affectation, le cahier des affectations est remis aux salariés-chauffeurs.

6. La période d'affectation annuelle s'échelonne sur cinq (5) semaines.

Au cours de cette période, les salariés-chauffeurs, par ordre d'ancienneté, apposent leur signature sur la fonction permanente de leur choix et choisissent leurs vacances conformément à l'article 21.

Un salarié peut mandater un représentant syndical pour exprimer pour lui son choix selon son rang d'ancienneté.

Dans le cas où un salarié-chauffeur absent pendant la période d'affectation ne pourrait être rejoint, l'Employeur, après consultation auprès des représentants syndicaux, lui attribue, selon son rang d'ancienneté, une fonction permanente dans la mesure où il en reste à combler.

Le salarié-chauffeur qui a le moins d'ancienneté doit accepter la fonction permanente qui n'aurait pas été choisie.

7. Les fonctions permanentes attribuées conformément aux dispositions du paragraphe 15.02 sont mises en vigueur dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de la période d'affectation.
8. L'affectation générale des fonctions permanentes et de choix de vacances annuelles se font sous la supervision et la responsabilité d'un superviseur.
9. Lors du processus d'affectation annuelle, l'Employeur verse au salarié-chauffeur une prime équivalente à quarante-cinq (45) minutes de rémunération à son taux de salaire régulier.

#### 15.03 Changement à une affectation et affectation partielle

1. Lorsque l'Employeur désire faire un changement sur une fonction permanente après que les salariés-chauffeurs aient fait leur choix d'affectation, il en informe le Syndicat.

Dans le cas d'un ajout ou retrait d'arrêt d'autobus ou d'un changement de parcours, un avis doit être donné au salarié concerné et au Syndicat dans les meilleurs délais possibles précédant le changement, et ce, à moins d'une raison valable.

2. Si le changement est important, l'Employeur procède alors à une affectation partielle selon les règles qui suivent :
- Le plus ancien salarié-chauffeur affecté par le changement doit choisir une fonction permanente détenue par un salarié-chauffeur moins ancien que lui;
  - La fonction ainsi libérée par le plus ancien salarié-chauffeur est offerte aux salariés-chauffeurs situés entre celui-ci et le salarié-chauffeur déplacé;
  - Le salarié-chauffeur déplacé peut accepter la fonction permanente vacante ou déplacer un salarié-chauffeur moins ancien que lui;
  - Le salarié-chauffeur le moins ancien est tenu d'accepter la fonction permanente disponible.
3. Les salariés-chauffeurs concernés expriment leur choix selon la procédure qui suit :
- L'Employeur informe les salariés-chauffeurs concernés du moment où ils doivent se présenter pour faire leur choix;
  - Le jour de l'affectation partielle, les salariés-chauffeurs, par ordre d'ancienneté, apposent leur signature sur la fonction permanente de leur choix;
  - Le salarié-chauffeur qui se présente pour exprimer son choix reçoit une prime équivalente à quarante-cinq (45) minutes de rémunération à son taux de salaire régulier;
  - Si le salarié ne se présente pas au jour et à l'heure requis :
    - i) il peut mandater un salarié en signant le formulaire approprié pour exprimer son choix en son nom, et ce, selon son rang d'ancienneté;
    - ii) à défaut, il se voit attribuer selon son rang d'ancienneté une fonction permanente par l'Employeur, dans la mesure où il en reste à combler;
  - Le salarié-chauffeur qui a le moins d'ancienneté doit accepter la fonction permanente qui n'aurait pas été choisie;
  - Les fonctions permanentes attribuées conformément aux dispositions de la présente clause sont mises en vigueur dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature.

4. Aux fins d'application de la présente clause, on entend par changement important :

- L'abolition d'une fonction permanente;
- La modification de l'heure du début ou de l'heure de fin du quart de travail associé à une affectation permanente;
- L'ajout à un circuit d'une boucle sur un autre circuit.

5. Si l'Employeur décide de convoquer l'ensemble des salariés-chauffeurs à une rencontre en vue de procéder à un nouveau choix d'affectation, le salarié-chauffeur dûment convoqué et qui y assiste reçoit une indemnité minimale équivalente à trois (3) heures de rémunération à son taux de salaire régulier et une indemnité équivalente à son temps de présence lorsque le nombre d'heures est supérieur à trois (3) heures.

#### 15.04 Fonction permanente vacante ou nouvellement créée

1. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la vacance définitive d'une fonction permanente ou la création d'une nouvelle fonction permanente, l'Employeur doit l'afficher pendant une période de dix (10) jours ouvrables. L'Employeur envoie aux salariés absents copie de l'avis d'affichage par la poste, affiche la liste des salariés absents pendant la période d'affichage et envoie copie de cette liste au représentant syndical, et ce, au début de la période d'affichage.

Les salariés absents peuvent appliquer avant la nomination du salarié choisi par l'Employeur. Dès que la nomination est effectuée par l'Employeur, il n'y a plus aucune possibilité pour les salariés d'appliquer sur le poste affiché.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu d'afficher une fonction permanente qui serait devenue vacante entre le début de la période d'affectation annuelle et le 15 mars.

2. La formule d'affichage prévue au présent paragraphe est divisée en deux (2) sections. La première section permet aux salariés-chauffeurs d'exprimer leur intention d'obtenir la fonction permanente vacante ou nouvellement créée. La seconde permet aux salariés-chauffeurs d'exprimer leur intention d'acquérir une fonction permanente devenue vacante par suite de cet affichage. Un salarié-chauffeur peut apposer sa signature dans l'une et l'autre de ces sections.

3. Les salariés-chauffeurs qui désirent obtenir une telle fonction permanente vacante ou nouvellement créée doivent apposer leur signature dans la section prévue à cet effet sur la formule d'affichage. Le salarié-chauffeur absent du travail au cours de la période

d'affichage peut également mandater un représentant syndical à apposer, pour lui, son nom sur l'affichage.

4. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin d'une période d'affichage d'une fonction permanente, l'Employeur attribue la fonction permanente au salarié-chauffeur ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont apposé leur signature dans la section appropriée sur la formule d'affichage.

Cependant, le délai est de vingt (20) jours ouvrables dans le cas d'affichages simultanés de deux (2) à quatre (4) fonctions permanentes et de vingt-cinq (25) jours ouvrables dans le cas d'affichages simultanés de plus de quatre (4) fonctions permanentes.

Les délais ci-haut mentionnés déterminent l'échéance pour l'attribution de la ou des fonctions visées, ainsi que l'affectation effective du ou des salariés choisis par l'Employeur.

5. Les fonctions permanentes laissées vacantes par suite de cet affichage sont ensuite comblées en les offrant, sans affichage, à même la liste des salariés-chauffeurs ayant apposé leur signature dans la section prévue à cet effet sur la formule d'affichage en excluant toutefois le cas échéant, le salarié-chauffeur ayant obtenu la fonction permanente vacante ou nouvellement créée. Le salarié-chauffeur postulant peut refuser la première fonction disponible et attendre une autre fonction ou demeurer à sa fonction d'origine. À l'épuisement de la liste, les fonctions laissées vacantes sont comblées par les salariés réguliers ou à l'essai.
6. Dans le cas où plusieurs fonctions permanentes sont affichées au même moment, elles doivent faire l'objet d'affichages distincts et numérotés. De plus, l'Employeur doit appliquer la procédure prévue au sous-paragraphe 15.04(5) de façon à ce que chaque affichage soit traité séparément et par ordre numérique.

#### 15.05 Affectation hebdomadaire

1. L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés-chauffeurs réguliers, avant le moment prévu pour sa signature, une copie de la formule d'affectation hebdomadaire. L'Employeur offre le travail connu et disponible de la semaine de la façon suivante :
  - a) Le travail est choisi par ordre d'ancienneté et il ne doit pas provoquer de chevauchement pour un chauffeur en voie d'accomplir une affectation au cours d'une journée;

- b) L'Employeur rend disponible les affectations hebdomadaires dès que possible, mais au plus tard le jeudi à 6h00. Les salariés-chauffeurs réguliers expriment leur choix à compter du jeudi à 6h00, jusqu'à minuit le vendredi. Le choix peut être exprimé pour plusieurs semaines;
- c) Les chauffeurs réguliers sont répartis en groupes avec jours de travail assignés par lots de huit (8) heures dans la mesure du possible. Les jours de travail assignés sont déterminés par l'Employeur en fonction des besoins du service et selon un principe de rotation applicable à tous les chauffeurs réguliers;

Si son congé hebdomadaire coïncide avec le lundi, le salarié-chauffeur régulier peut demander de déplacer ce congé au mardi, mercredi ou jeudi. L'Employeur peut accepter cette demande en fonction des besoins du service;

- d) Le travail est choisi pour chacun des jours de travail assignés sur un minimum de cinq (5) jours de travail. Du lundi au vendredi, le travail choisi est une journée régulière disponible ou une assignation obligatoire pour les pointes AM et PM;
  - e) Lors de l'affectation hebdomadaire, le chauffeur qui y est assujetti doit aviser le superviseur lorsqu'il désire compléter sa semaine de travail lors de ses jours de congé;
  - f) Une fois la formule d'affectation hebdomadaire complétée, elle est affichée à l'intention des salariés-chauffeurs réguliers et une copie en est remise au Syndicat.
2. Lorsque du travail devient disponible par la suite, l'Employeur l'offre d'abord de la façon suivante avant de recourir à la procédure de répartition du temps supplémentaire prévue à la clause 17.02 :
- a) Le travail est d'abord offert par ordre d'ancienneté, aux salariés réguliers disponibles pour effectuer ce travail de façon à leur faire compléter leur « quarante (40) heures par semaine » le plus rapidement possible. Ils ont toutefois droit à un repos hebdomadaire de trente-deux (32) heures consécutives.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut attribuer directement à un salarié disponible une pièce de travail libre lorsque celle-ci se libère quarante-cinq (45) minutes ou moins avant l'heure prévue du début de ladite pièce.

- b) Le travail offert aux salariés-chauffeurs réguliers pour la confection de leur affectation hebdomadaire ne peut excéder quarante (40) heures à l'intérieur d'une même semaine. Cependant, les parties conviennent que les salariés réguliers pourront effectuer jusqu'à un maximum de quarante-deux (42) heures de travail dans une semaine, si cela est nécessaire pour leur permettre de compléter leur semaine de travail de quarante (40) heures. La possibilité pour un salarié-chauffeur régulier de cumuler jusqu'à quarante-deux (42) heures de travail à l'intérieur d'une même semaine ne s'applique que dans le cadre du sous-paragraphe 15.05(2), lorsque du travail devient disponible par la suite en cours de semaine.
- c) L'Employeur doit octroyer au salarié-chauffeur régulier le minimum d'heures de travail prévu à la convention pour lui permettre de compléter sa semaine de quarante (40) heures. À cette fin, l'Employeur doit subdiviser entre plusieurs salariés un lot d'heures de travail supérieur à celui prévu au sous-paragraphe précédent. Le solde des heures ainsi subdivisées doit être offert selon les dispositions de la convention, aux autres salariés-chauffeurs réguliers, en fonction du sous-paragraphe 15.05(2) ou, par la suite, aux autres salariés-chauffeurs conformément aux dispositions du paragraphe 17.02.
- d) Lorsque du travail devient disponible, il doit être offert aux salariés-chauffeurs réguliers à compter du moment où il devient disponible.
- e) Le salarié qui a présenté une demande d'absence pour un congé mobile et dont l'absence a été autorisée ne peut modifier par la suite le choix exprimé.
- f) Au début de chaque semaine, l'Employeur remet au Syndicat une liste indiquant, pour chaque salarié-chauffeur régulier, le nombre d'heures de travail qu'il a effectué au cours de la semaine précédente.
- g) Advenant qu'un salarié-chauffeur régulier ait exécuté plus de quarante-deux (42) heures de travail au cours d'une semaine sans que l'Employeur n'ait appliqué les dispositions du paragraphe 17.02, l'Employeur s'engage à verser au salarié-chauffeur désigné par le Syndicat, parmi ceux apparaissant à la liste des salariés-chauffeurs intéressés à effectuer du travail en surtemps, le nombre d'heures de travail en surtemps dont il a été privé.
- h) Enfin, l'Employeur complète le formulaire d'affectation du travail devenu disponible, tel que reproduit à l'annexe B de la convention collective.
- i) Le salarié-chauffeur régulier qui n'a pas complété quarante (40) heures de travail peut annuler son congé du samedi afin de pouvoir cumuler jusqu'à quarante (40) heures de

travail à l'intérieur de cette semaine. Cependant, l'Employeur offrira les heures de travail du samedi à ce salarié-chauffeur régulier seulement avant d'attribuer du temps supplémentaire.

Ce chauffeur régulier doit informer son superviseur de sa volonté d'annuler son congé du samedi au plus tard le vendredi à midi.

3. Lorsque d'Employeur choisit d'offrir en vertu du paragraphe 15.05(1) une affectation qui comporte quarante (40) heures de travail par semaine et dont la récurrence aurait pu en faire une affectation permanente, les règles suivantes s'appliquent :
  - a) Selon le nombre de telles affectations, le même nombre de salariés-chauffeurs réguliers jusqu'à un maximum de quatre (4) sont réputés être des salariés-chauffeurs permanents aux fins d'application de la convention;
  - b) Le bénéfice prévu au paragraphe précédent est accordé aux salariés-chauffeurs réguliers par ordre d'ancienneté;
  - c) Les salariés-chauffeurs réguliers qui bénéficient du paragraphe a) ont priorité sur les salariés-chauffeurs permanents remplaçants de vacances pour le choix d'affectation offerte en vertu des clauses 15.05(1), 15.05(2) et 15.06(1);
  - d) La clause 15.08(2) s'applique au salarié-chauffeur régulier bénéficiant du paragraphe a).
  
4. Le salarié-chauffeur régulier ainsi que les salariés-chauffeurs assignés à des fonctions de relève qui effectuent une affectation de transport intégré (EXTRA), à l'intérieur de leurs heures régulières, sont rémunérés à leur taux de salaire régulier, à raison d'un minimum de :
  - a) deux (2) heures pour la sortie EXTRA du matin;
  - b) deux (2) heures pour la sortie EXTRA du midi;
  - c) deux (2) heures pour la sortie EXTRA du soir;
  - d) deux (2) heures pour une pièce de travail découlant d'un voyage nolisé.

Malgré ce qui précède, si le salarié-chauffeur régulier n'effectue qu'une (1) seule sortie EXTRA à l'intérieur d'une journée régulière de travail, il est rémunéré à son taux de salaire régulier à raison de trois (3) heures de salaire sauf si ladite sortie EXTRA était connue d'avance et choisie par le salarié concerné lors de l'affectation hebdomadaire.

#### 15.06 Fonction permanente temporairement vacante

1. Lorsqu'une fonction permanente est temporairement vacante, l'Employeur offre la fonction temporairement vacante aux salariés-chauffeurs réguliers, à l'exception des besoins qui surviennent dans la période de janvier à mars auquel cas le travail est offert dans l'ordre suivant :
  - aux salariés-chauffeurs réputés permanents en vertu de la clause 15.05(3);
  - aux salariés-chauffeurs permanents remplaçants de vacances;
  - aux salariés-chauffeurs réguliers.

Cette fonction est offerte lors de la première affectation hebdomadaire suivant sa vacance.

2. Lorsque survient, pendant une période de remplacement d'une fonction permanente temporairement vacante, une affectation partielle ou un affichage de fonction permanente vacante ou nouvellement créée, la procédure prévue au sous-paragraphe 15.06(1) est à nouveau appliquée lors de l'affectation hebdomadaire qui coïncide avec la mise en vigueur de l'affectation partielle ou de l'affichage.

Il en est de même lors de la mise en vigueur de l'horaire estival et de l'horaire régulier.

3. Lorsqu'un salarié-chauffeur régulier termine un remplacement d'une fonction permanente temporairement vacante, il peut supplanter un autre salarié-chauffeur régulier ayant moins d'ancienneté départementale que lui et qui effectue un remplacement d'une autre fonction permanente temporairement vacante.

#### 15.07 Affectation du transport adapté

1. À l'affectation annuelle des fonctions permanentes, les salariés-chauffeurs n'ayant pas choisi de fonctions permanentes et intéressés au transport adapté, apposent leur nom sur une liste de salariés réguliers affectés prioritairement au transport adapté.

Avant chaque affectation annuelle, l'Employeur détermine le nombre de salariés-chauffeurs réguliers pouvant apposer leur nom sur cette liste. Ce nombre se situe à un minimum de cinq (5) salariés selon les besoins du service.

2. L'Employeur s'engage à faire bénéficier ces salariés, par ordre d'ancienneté, d'un entraînement sur le transport adapté. Ceux-ci constituent la liste des salariés-chauffeurs réguliers affectés prioritairement au transport adapté. Ces salariés-chauffeurs sont tenus de demeurer sur la liste pour toute la durée de l'affectation annuelle.

3. Lors de l'affectation hebdomadaire, le travail connu et disponible sur le transport adapté est offert aux salariés de la liste des salariés-chauffeurs réguliers affectés prioritairement au transport adapté, et ce, par ordre d'ancienneté. Lorsque tout le travail sur le transport adapté est distribué, les salariés complètent leur semaine de travail sur le transport urbain selon leur rang d'ancienneté départementale.

La procédure d'affectation hebdomadaire au transport adapté est la même que celle prévue à l'article 15.05(1) de la convention collective en faisant les adaptations nécessaires.

Un salarié affecté prioritairement au transport adapté peut être réaffecté du transport urbain vers le transport adapté selon les besoins du service. Dans ce cas, le salarié-chauffeur régulier bénéficie d'une garantie des heures signées lors de l'affectation hebdomadaire dans la mesure où il ne peut les reprendre.

Lorsque du travail sur le transport adapté devient disponible par la suite, il est distribué parmi les salariés-chauffeurs réguliers affectés prioritairement au transport adapté selon la procédure prévue à l'article 15.05(2) en faisant les adaptations nécessaires.

4. Tout le travail disponible au transport adapté est effectué par les salariés-chauffeurs permanents et réguliers affectés prioritairement au transport adapté sans provoquer de surtemps.

Lors d'absences prévues à la convention collective d'un salarié, les remplacements sont effectués intégralement selon ce qui est prévu lors de l'affectation annuelle.

5. Le salarié-chauffeur qui effectue une affectation de transport adapté intégré (EXTRA) est rémunéré trois (3) heures de salaire à son taux régulier.

#### 15.08 Remplacement de congé annuel

1. Lorsqu'un salarié-chauffeur permanent remplaçant de vacances n'a pas d'affectation pour une semaine donnée, il a priorité sur les salariés réguliers pour toute affectation permanente temporairement vacante, sauf si autrement prévu à la convention.
2. S'il n'effectue pas quarante (40) heures de travail dans la semaine et qu'il aurait pu le faire, il est alors traité comme un salarié régulier seulement en ce qui concerne la durée de la semaine régulière de travail qui est d'un maximum de quarante (40) heures.
3. Toute fonction permanente de remplacement de congé annuel doit contenir, pour chaque semaine de remplacement à effectuer, les informations suivantes :

- le nom du salarié-chauffeur à remplacer;
  - son affectation;
  - sa journée de congé hebdomadaire;
  - et son horaire de travail, de jour ou de soir.
4. Pour chacune des fonctions permanentes de remplacement de congé annuel, la liste des salariés-chauffeurs à remplacer contient, pour chaque semaine de remplacement, les noms des salariés qui ont exprimé leur choix de congé annuel.
  5. Pour chacune des fonctions permanentes de remplacement de congé annuel, l'Employeur établit les horaires de travail en respectant les critères suivants, et ce, dans la mesure du possible :
    - a) Maintien de l'alternance JOUR – SOIR;
    - b) Placer la même affectation dans un même horaire de travail lorsque celle-ci est disponible pour deux (2) semaines consécutives ou plus;
    - c) Éviter les longues séquences de SOIR;
    - d) Équilibrer le nombre de samedis et de dimanches de congé entre les différentes fonctions permanentes de remplacement de congé annuel.
  6. Lorsque du remplacement de congé annuel ne constituant pas une fonction permanente est disponible, l'Employeur peut utiliser ce remplacement de congé annuel afin de rendre les différents horaires de travail conforme le plus possible aux critères énoncés au paragraphe 15.08(4).
  7. L'Employeur regroupe les remplacements de congé annuel des salariés-chauffeurs affectés au transport adapté à l'intérieur d'un maximum de deux (2) fonctions permanentes de remplacement de congé annuel. Les salariés-chauffeurs affectés à ces deux (2) fonctions permanentes sont tenus d'effectuer les remplacements requis au transport adapté.

#### 15.09 Jours de fête chômés et payés

1. Aux fins de la distribution du travail disponible aux salariés-chauffeurs réguliers, les parties conviennent que, lorsqu'un jour de fête chômé et payé survient pendant la semaine, ces salariés-chauffeurs sont réputés avoir travaillé pendant huit (8) heures ce jour-là et sont rémunérés selon les dispositions du paragraphe 29.02(2).

2. Malgré ce qui précède, le salarié-chauffeur régulier qui, lors de l'affectation hebdomadaire, se voit octroyer un minimum de vingt-quatre (24) heures de travail ou qui accumule un minimum de vingt-quatre (24) heures de travail au cours de cette semaine n'est pas rémunéré selon les dispositions du paragraphe 29.02(2), si un jour férié chômé payé survient pendant cette semaine. Un tel salarié a droit, pour ce jour férié chômé payé, à huit (8) heures de rémunération.

Lorsque deux (2) jours fériés surviennent au cours de la même semaine, le nombre d'heures de travail nécessaire à l'application du présent sous-paragraphe est réduit à dix-huit (18) heures.

Lorsque l'affectation hebdomadaire d'un salarié-chauffeur régulier comprend un ou des jours fériés, le salarié-chauffeur régulier ne peut cumuler plus de quarante (40) heures en tenant compte de son ou ses congés fériés. S'il reste des pièces vacantes, une fois le choix de travail terminé, les pièces restantes sont offertes par ancienneté aux salariés-chauffeurs réguliers. Il en est de même pour le travail qui devient disponible suite à l'affectation hebdomadaire.

#### 15.10 Location d'un autobus

Un autobus loué à un tiers pour fins touristiques est conduit par un salarié-chauffeur régi par la convention. Toutefois, aucun salarié-chauffeur n'est obligé d'agir comme guide ou chauffeur-guide.

#### 15.11 Heures de travail annulées

1. Le salarié-chauffeur régulier présent sur les lieux du travail ou qui demeure disponible à sa résidence de 6h45 à 8h45 et qui voit ses heures de travail annulées à cause d'une tempête de neige est rémunéré pour les heures prévues à son horaire de travail ce jour-là. De plus, un tel salarié est rémunéré pour chaque heure de travail effectuée en dehors des heures prévues à son horaire.
2. Un salarié-chauffeur régulier qui se rapporte au travail à l'heure prévue sans avoir été préalablement avisé de l'annulation des tâches qu'il devait effectuer, est considéré au travail pour une période maximale de trois (3) heures.

## ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL

### 16.01 Semaine régulière de travail

1. Pour les salariés-chauffeurs permanents, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties en quatre (4) jours (horaire de type 4/3) ou en cinq (5) jours (horaire de type 5/2), les jours de travail n'étant pas nécessairement consécutifs.

Lorsque la semaine régulière est de quatre (4) jours, la journée régulière de travail est de neuf (9) à onze (11) heures travaillées.

Lorsque la semaine régulière est de cinq (5) jours, la journée régulière de travail est de six (6) à neuf (9) heures travaillées.

2. Pour les salariés-chauffeurs réguliers, la semaine régulière de travail est d'un maximum de quarante (40) heures, sous réserve des dispositions du paragraphe 15.05.
3. Les parties conviennent de mandater le comité de relations de travail pour examiner les possibilités de réorganisation des horaires de travail.

### 16.02 Période de repos et de pause

1. Les salariés-chauffeurs permanents bénéficient d'une période de repos d'un minimum de dix (10) heures entre deux (2) journées normales de travail.
2. Période de pause au transport urbain – journée régulière de travail

Le salarié-chauffeur qui effectue une journée régulière de travail telle que définie à la clause 16.01(1) bénéficie d'une période de pause selon les règles qui suivent :

- a. La pause est positionnée dans la journée après trois (3) à six (6) heures de travail (exceptionnellement, après six heures trente (6h30) de travail);
- b. La pause est d'une durée de trente (30) à soixante-quinze (75) minutes, dont trente (30) minutes sont rémunérées. Malgré ce qui précède, si une pause fixée du lundi au vendredi avant 17h00 dure entre soixante-et-une (61) et quatre-vingt-neuf (89) minutes, quarante-cinq (45) minutes sont rémunérées;
- c. Si une journée régulière de travail comporte plus d'une pause, le salarié-chauffeur ne reçoit qu'une fois la rémunération prévue au paragraphe b);

- d. Si la pause dure quatre-vingt-dix (90) minutes ou plus, il s'agit d'un bris d'horaire et non d'une pause et le salarié-chauffeur reçoit une rémunération de trente (30) minutes.

### 3. Période de pause au transport urbain – pièce de travail

Pour les pièces de travail de moins d'une journée régulière de travail, le salarié-chauffeur régulier a droit à une pause rémunérée selon les règles qui suivent :

- a. Pour une pièce dont la durée est entre quatre (4) à six (6) heures : quinze (15) minutes de pause rémunérée (intégrée à la pièce ou à la fin de la pièce);
- b. Pour une pièce dont la durée est de plus de six (6) heures : trente (30) minutes de pause rémunérée (intégrée à la pièce ou à la fin de la pièce).

Le salarié-chauffeur régulier n'a pas droit à une pause rémunérée lorsqu'il choisit plus d'une pièce de travail et que la combinaison des pièces choisies occasionne une interruption entre deux pièces.

### 4. Période de pause au transport adapté

Les salariés-chauffeurs affectés au transport adapté bénéficient d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

## 16.03 Horaires de travail

Les horaires de travail des fonctions permanentes sont confectionnés par l'Employeur selon les paramètres suivants :

Affectations de type « 4/3 » :

- cycle d'une (1) ou de deux (2) semaines;
- une fin de semaine de congé de trois (3) jours par deux (2) semaines ou toutes les fins de semaines de congé;
- l'amplitude est d'un maximum de treize (13) heures.

Affectations de type « 5/2 » :

- cycle d'une (1) ou de deux (2) semaines;
- au moins une fin de semaine de congé par deux (2) semaines;
- l'amplitude est d'un maximum de douze heures quarante-cinq minutes (12h45).

Dans l'une ou l'autre des affectations, l'Employeur pourra prévoir une alternance JOUR/SOIR, c'est-à-dire une semaine de jour et une semaine de soir.

Les salariés en relève sont exclus de ces horaires.

## ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Tout salarié-chauffeur requis de travailler un jour de congé annuel, un jour férié ou en plus et en dehors de la semaine régulière de quarante (40) heures, est rémunéré au taux de salaire horaire et demi (150 %) sous réserve du paragraphe 15.05.

### 17.02 Répartition

1. Le surtemps est volontaire. Cependant, le salarié-chauffeur ayant le moins d'ancienneté est tenu d'effectuer le surtemps requis.
2. Les salariés intéressés à effectuer du travail en surtemps apposent leur nom sur les listes affichées mensuellement par l'Employeur à cette fin.

Pour chacun des jours fériés, l'Employeur affiche une liste spécifique à cette fin. Seuls les salariés ayant signé cette liste peuvent effectuer du surtemps lors de ce jour férié. Cette liste doit être affichée cinq (5) semaines précédant le jour férié. Cette liste doit être enlevée sept (7) jours avant le jour férié pour la répartition du surtemps.

Malgré ce qui précède, la liste concernant le jour férié du 26 décembre doit être enlevée le 10 décembre.

3. Lorsque du travail en surtemps est requis, l'Employeur réfère aux listes des salariés-chauffeurs permanents intéressés et des réguliers intéressés en faisant appel à ceux-ci selon leur rang d'ancienneté pour un maximum d'une pièce ou de huit heures trente (8h30) selon l'option la plus avantageuse pour le salarié. Le maximum ne s'applique pas si les listes ont été épuisées. De plus, l'Employeur pourra faire appel aux salariés intéressés qui sont en vacances, seulement après avoir référé aux listes ci-haut mentionnées. En considération de ce qui précède, lorsque l'Employeur a fait appel à un salarié-chauffeur pour exécuter du travail en surtemps, il ne peut annuler par la suite les heures de travail prévues en surtemps sauf s'il s'agit d'une erreur d'attribution en fonction du sous-paragraphe 15.05(2) ou du paragraphe 17.02.

Lorsqu'un salarié-chauffeur refuse trois (3) fois consécutives de faire du surtemps, l'Employeur retire le nom dudit salarié-chauffeur des listes des intéressés pour une période de trois (3) mois.

4. Le Syndicat a accès au formulaire complété prévu à l'annexe B.
5. Lors d'un prolongement imprévu de son assignation au-delà de la journée normale de travail, le temps est payé selon la table suivante :

<u>Prolongement (minutes)</u>	<u>Temps payé (minutes)</u>
De 1 à 5	5
De 6 à 10	10
De 11 à 15	15
De 16 à 20	20
De 21 à 25	25
De 26 à 30	30
30 et plus	Temps fait

Dans tous les cas, le salarié-chauffeur doit communiquer avec le superviseur en fonction.

#### 17.03 Retard

1. Le salarié-chauffeur qui se présente au travail en retard sans avoir prévenu le superviseur de son retard perd trois (3) heures de travail ainsi que la rémunération correspondante si l'Employeur a dû faire appel à un salarié-chauffeur régulier pour le remplacer. Dans tous les autres cas, le salarié-chauffeur qui se présente en retard perd la rémunération correspondante à la durée de son retard.
2. Lorsqu'un salarié-chauffeur utilise le transport en commun pour se rendre à son travail au début ou au cours de sa journée de travail et qu'il est affecté par un retard d'autobus, il n'est pas considéré en retard ou absent.

#### 17.04 Relève

Un salarié-chauffeur qui n'est pas relevé à temps à son point de relève prévient immédiatement un superviseur ou un répartiteur et poursuit son travail pendant une période maximum deux (2) heures, période pendant laquelle l'Employeur trouve un salarié-chauffeur pour le relever. S'il est impossible de ce faire, le salarié-chauffeur concerné a priorité pour poursuivre le travail en surtemps.

Si le chauffeur concerné ne peut poursuivre son travail, l'Employeur l'offre aux chauffeurs finissant leur quart de travail en même temps et qui sont toujours sur les lieux de travail. Le plus ancien qui accepte poursuit alors le travail en surtemps. Si personne n'accepte, le salarié concerné est tenu de compléter les deux (2) heures de travail.

#### 17.05 Rappel au travail

Tout salarié-chauffeur permanent qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail reçoit une rémunération de trois (3) heures au taux régulier de salaire ou est rémunéré pour le temps réellement travaillé au taux de temps supplémentaire, selon l'option la plus rémunératrice pour lui. La présente clause ne s'applique pas pour le travail exécuté immédiatement avant ou immédiatement après les heures régulières du salarié concerné.

### ARTICLE 18 PRIMES POUR LES SALARIÉS-CHAUFFEURS

#### 18.01 Prime de soir et de fin de semaine

L'Employeur verse au salarié-chauffeur une prime correspondant à cinq pourcent (5 %) de son taux horaire régulier de salaire, et ce :

- Pour toute heure travaillée du lundi au vendredi, à compter de 17h00 (prime de soir);
- Pour toute heure travaillée le samedi ou le dimanche (prime de fin de semaine).

Les primes de soir et de fin de semaine ne sont pas cumulables. Aucune prime n'est versée lorsque le salarié est rémunéré au taux de temps supplémentaire.

#### 18.02 Prime d'amplitude

L'Employeur verse au salarié-chauffeur permanent une prime correspondant à quatre pourcent (4 %) de son taux horaire régulier de salaire dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- Pour le salarié-chauffeur affecté à un horaire 5/2 dont la journée régulière de travail s'étale sur dix (10) heures ou plus;
- Pour le salarié-chauffeur affecté à un horaire 4/3 dont la journée régulière de travail s'étale sur onze (11) heures ou plus.

La prime d'amplitude est alors versée pour chaque heure régulière travaillée durant le quart de travail concerné.

Le salarié-chauffeur régulier reçoit la prime d'amplitude aux mêmes conditions que le salarié-chauffeur permanent dans les cas suivants :

- Lorsqu'il remplace un salarié-chauffeur permanent durant un quart de travail complet qui comporte de l'amplitude donnant droit à la prime;
- Lorsque le salarié-chauffeur régulier choisit une affectation qui, telle que confectionnée par l'Employeur, comporte de l'amplitude donnant droit à la prime.

### 18.03 Prime de formation

L'Employeur verse au salarié-chauffeur une prime de formation de deux dollars (2 \$) pour chaque heure de formation dispensée à un salarié-chauffeur et autorisée par l'Employeur.

## ARTICLE 19 UNIFORMES – ÉQUIPEMENT POUR LES SALARIÉS-CHAUFFEURS

### 19.01 Uniformes

1. Vers le 1<sup>er</sup> mars, l'Employeur fournit au salarié-chauffeur les articles d'uniforme selon le système de points suivant :

ARTICLES	POINTS
Pantalon d'hiver	54
Pantalon d'été	39
Bermuda	33
Jupe-culotte ou jupe droite	33
Veste de laine à fermeture éclair	43
Gilet manches longues encolure en V	43
Gilet débardeur encolure en V	43
Gilet collet montant manches longues	24
Gilet collet montant manches courtes	22
Chemise ou blouse manches longues	18
Chemise ou blouse manches courtes	16
Polo (pour le polo d'été, dans un tissu qui respire)	21
Cravate avec crochet	5
Yukon (sur échange)	51
Casquette STTR	7
Casquette Flexfit	14
Tuque	8
Ceinture de cuir	30

L'Employeur s'assure que des coupes de vêtement pour femmes soient disponibles.

Chaque salarié-chauffeur permanent et régulier reçoit annuellement trois cent cinquante (350) points. Ces points, crédités en janvier, servent à acquérir les articles correspondant aux besoins du salarié. Les points inutilisés à la fin de chaque année sont reportés à l'année suivante jusqu'à un maximum de sept cents (700) points. Ces points sont non monnayables et ne peuvent être offerts à un autre salarié.

Toutefois, le salarié peut utiliser ce résidu de points pour l'achat d'une paire de souliers et/ou de bottes. Le salarié peut choisir le modèle de son choix auprès de l'un des fournisseurs désignés par l'Employeur, en respectant les caractéristiques requises par l'Employeur. Chaque dollar dépensé pour cet achat diminue le nombre de points du salarié

de un (1). Pour effectuer un tel achat, le salarié doit obtenir un bon de commande de l'Employeur indiquant le montant maximum qu'il est autorisé à dépenser au nom de l'Employeur. Le maximum est de cent cinquante (150) points. Advenant le cas où le résidu de points du salarié soit insuffisant pour cet achat, il doit immédiatement payer la différence directement au fournisseur.

2. De plus, l'Employeur fournit au salarié-chauffeur un (1) manteau d'hiver à tous les cinq (5) ans, et ce, à compter de 2019.

À la fin de sa période de probation, le salarié-chauffeur nouvellement embauché auquel un manteau d'hiver est fourni, se verra offrir un nouveau manteau dans l'année de la prochaine commande à la condition qu'il ait possédé son manteau trois (3) saisons d'hiver ou plus.

3. De plus, l'Employeur fournit au salarié-chauffeur un (1) manteau de printemps à tous les quatre (4) ans, et ce, à compter de 2021.
4. L'Employeur fournit à chaque salarié-chauffeur bénéficiant d'une affectation permanente au transport adapté un imperméable souple  $\frac{3}{4}$  qu'il remplace au besoin, sur remise de l'autre imperméable usé ou brisé. En outre, l'Employeur met à la disposition des autres salariés-chauffeurs qui effectuent du transport adapté de tels imperméables souples en différentes tailles.
5. Des gants antidérapants sont fournis à chaque salarié-chauffeur ayant une affectation au transport adapté. L'Employeur remplace au besoin la paire de gants, sur remise de l'autre paire usée ou brisée.
6. Le salarié absent en vertu d'une disposition de la convention lors de la prise de mesures pour le renouvellement de l'uniforme, a droit à son uniforme lors de son retour au travail.
7. Le salarié doit maintenir ses articles d'uniforme propres et en bon état. Le salarié doit porter les articles de l'uniforme prévus à la présente durant l'exercice de ses fonctions.
8. L'Employeur convient d'assumer le coût du nettoyage requis en cas d'avarie à un vêtement d'un salarié-chauffeur due à l'état d'un véhicule.
9. L'Employeur choisit les uniformes après avoir consulté le Syndicat au comité de relations de travail.

## 19.02 Équipement

### 1. Poinçon

L'Employeur fournit un poinçon et un étui à chaque salarié-chauffeur qui doit l'avoir en sa possession lorsqu'en service et qui doit le remettre lorsqu'il cesse d'être au service de l'Employeur.

### 2. Objets utilitaires

- a) L'Employeur s'assure que l'on retrouve en quantités suffisantes, dans chaque véhicule, les objets utilitaires suivants : guenilles, correspondances et guides horaire.
- b) L'Employeur s'assure que l'habitacle de chaque véhicule soit muni d'un support pour le gratte-marche et d'un panier permettant au salarié-chauffeur d'y déposer ses effets personnels, et ce, dans la mesure où ledit panier peut être intégré sans changement à l'habitacle.

### 3. Systèmes de chauffage

Les systèmes de chauffage des autobus doivent être inspectés à l'automne de chaque année.

### 4. Désinfectant

Sur demande à cet effet, l'Employeur fournit une bouteille de désinfectant au salarié.

### 5. Trousse de premiers soins

Chaque autobus doit être muni d'une trousse de premiers soins.

## ARTICLE 20 VEILLE DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN

### 20.01

1. Les 24 et 31 décembre, l'Employeur libère à compter de 20h00 le salarié-chauffeur qui travaille en fin de service, et ce, sans perte de salaire.
2. Les deux (2) salariés-chauffeurs qui travaillent sur la même affectation de JOUR et de SOIR peuvent convenir entre eux d'un échange de temps pour les 24 et 31 décembre.

Le salarié-chauffeur qui travaille de JOUR peut effectuer le début de l'affectation du salarié-chauffeur qui travaille de SOIR jusqu'à 20h00 le 24 décembre à la condition d'effectuer le même échange pour le 31 décembre. De plus, les deux (2) salariés-chauffeurs concernés sont tenus d'aviser le superviseur.

## ARTICLE 21 CHOIX DU CONGÉ ANNUEL PAYÉ

### 21.01 Salarié-chauffeur permanent

1. Les salariés-chauffeurs permanents et réguliers expriment leur choix des semaines de congé annuel payé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars au cours du mois de novembre au moyen de la liste préparée à cette fin par l'Employeur. Les semaines choisies au mois de novembre sont incluses dans un des tours déterminés par le salarié. De plus, les salariés-chauffeurs permanents et réguliers expriment leur choix des semaines de congé annuel payé pour la période du 15 mars au 31 décembre, lors de l'affectation annuelle, au moyen de la liste préparée à cette fin par l'Employeur. Les salariés-chauffeurs permanents et réguliers ne peuvent modifier leur choix de semaines de congé annuel payé, sauf dans le cas d'un gain de voyage sur pièces justificatives.
2. Le choix des semaines de congé annuel payé se fait par ordre d'ancienneté tout en respectant les exigences du service.
3. L'Employeur fait en sorte que tout salarié-chauffeur permanent ou régulier y ayant droit puisse effectuer son choix de congé annuel et/ou sa semaine de congés fériés prévue au paragraphe 29.01(2) de la façon suivante :

Ancienneté générale	Semaines choisies		
	1 <sup>er</sup> tour	2 <sup>e</sup> tour	3 <sup>e</sup> tour
25 ans et plus	3	3	1
15 ans et plus	3	2	1
7 ans et plus	3	1	1
3 ans et plus	3	0	1
1 an et plus	2	0	1

Parmi les trois (3) semaines prévues au premier tour, un maximum de deux (2) semaines peuvent être prises pendant la période d'application de l'horaire d'été du service de transport.

4. Lorsque, au cours de la période d'affectation prévue au paragraphe 15.02, un salarié sait qu'il va remplacer temporairement un superviseur, il n'effectue pas de choix de vacances.
5. L'Employeur accorde à un maximum de cinq (5) salariés-chauffeurs permanents à la fois, la possibilité de prendre une (1) semaine de congé annuel payé durant les trois (3) périodes suivantes : semaine de relâche, semaine de Noël, semaine du Jour de l'An. Et, en période estivale, il accorde à un maximum de trois (3) salariés-chauffeurs réguliers à la fois, la possibilité de prendre une semaine de congé annuel payée.

L'Employeur peut autoriser à plus de cinq (5) salariés-chauffeurs permanents et à plus de trois (3) salariés-chauffeurs réguliers une semaine de congé annuel payée, en tenant compte des besoins des opérations. L'Employeur informe les salariés-chauffeurs du ratio qui sera appliqué avant le début des choix de congé annuel.

6. Une fois les choix de congés annuels des salariés-chauffeurs permanents complétés, l'Employeur établit le contenu des fonctions permanentes de remplacement de congé annuel de la façon prévue à l'article 15.08 de la convention.

#### 21.02 Salarié-chauffeur permanent et régulier

1. Le salarié-chauffeur permanent et régulier peut, lors de son choix de congé annuel, exprimer un choix de vacances pour les semaines accumulées seulement et il ne peut les annuler par la suite.
2. Nonobstant ce qui précède, le salarié-chauffeur régulier peut annuler son choix des semaines de congé annuel selon les modalités suivantes :
  - s'il a complété mille cinq cent soixante (1560) heures payées et plus durant la période de référence prévue à l'article 30.01 de la convention collective, aucune annulation du choix des semaines de congé annuel n'est possible;
  - s'il a complété entre mille (1000) et mille cinq cent cinquante-neuf (1559) heures payées durant la période de référence prévue à l'article 30.01 de la convention collective, une (1) semaine de congé annuel peut être annulée;
  - s'il a complété moins de mille (1000) heures payées durant la période de référence prévue à l'article 30.01 de la convention collective, un maximum de deux (2) semaines de congé annuel peut être annulé.

Cependant, dans tous les cas, aucune annulation ne peut se faire si la semaine de congé annuel se situe entre la mi-juin et la mi-septembre, ainsi que durant la semaine de relâche, la semaine de Noël et la semaine du Jour de l'An.

#### 21.03 Liste des choix de congés annuels

Par la suite, l'Employeur affiche les deux (2) listes de choix de congé annuel et en remet copie au Syndicat.

### SECTION VII

#### SALARIÉS DE L'ENTRETIEN ET DE BUREAU - CONDITIONS PARTICULIÈRES

#### ARTICLE 22 HEURES DE TRAVAIL

##### 22.01 Entretien

###### 1. Semaine régulière de travail

Pour les salariés de l'entretien, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun.

L'horaire de travail est de 8h00 à 12h00 et de 12h30 à 16h30 pour l'horaire régulier, de 7h30 à 12h00 et de 12h30 à 16h00 pour l'horaire estival du service de transport. Cependant, un horaire de travail de 6h00 à 12h00 et de 12h30 à 14h30 peut être établi pour un ou des mécaniciens, et ce, afin de répondre aux besoins de l'Employeur.

Le salarié de l'entretien qui est en retard d'un maximum de quinze (15) minutes au début de son quart de travail peut travailler au-delà de la fin de son quart de travail afin d'éviter une coupure de salaire.

###### 2. Période de repas

- a) Les salariés de l'entretien affectés à l'horaire de jour ont droit à une période de repas quotidienne de trente (30) minutes sans salaire.
- b) Les salariés de l'entretien affectés à l'horaire de nuit ont droit à une période de repas quotidienne de trente (30) minutes sans perte de salaire.

3. Période de repos

Les salariés de l'entretien bénéficient d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

4. Affectation des préposés au service

Au cours du mois de décembre de chaque année, l'Employeur affiche les fonctions permanentes et régulières des préposés au service. Dans la semaine de l'affichage, les préposés au service par ordre d'ancienneté, apposent leur signature sur la fonction de leur choix. Par la suite, les salariés qui ont choisi une fonction permanente choisissent, par ordre d'ancienneté, leur bloc de travail pour l'année à venir. Le salarié qui a choisi une fonction régulière doit accepter les blocs de travail qui n'ont pas été choisis.

De plus, afin de permettre au préposé au service de compléter sa semaine de travail, les parties ont conclu une lettre d'entente contenue à l'annexe D et jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante.

22.02 Bureau

1. Semaine régulière de travail

Pour les salariés de bureau, la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

L'horaire de travail est de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.

2. Horaire de la période estivale

Les parties peuvent, au C.R.T., convenir d'un horaire particulier pour la période estivale.

3. Période de repas

Les salariés de bureau ont droit à une période de repas quotidienne d'une (1) heure.

4. Période de repos

Les salariés de bureau bénéficient d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

## ARTICLE 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### 23.01 Entretien

#### 1. Temps supplémentaire

Tout salarié de l'entretien requis de travailler un jour de congé annuel, un jour férié, en plus et en dehors de la journée régulière de huit (8) heures, en plus et en dehors de la semaine régulière de quarante (40) heures, est rémunéré au taux de salaire horaire et demi (150 %).

#### 2. Répartition

- a) Le surtemps est volontaire. Cependant, le salarié ayant le moins d'ancienneté est tenu d'effectuer le surtemps requis.
- b) Lorsque du travail en surtemps est requis, l'Employeur fait appel aux salariés de l'entretien qualifiés, selon les besoins du service, en faisant appel à ceux-ci selon leur rang d'ancienneté à tour de rôle.

De plus, l'Employeur pourra faire appel aux salariés intéressés qui sont en vacances, seulement après avoir référé à la liste ci-haut mentionnée. En considération de ce qui précède, lorsque l'Employeur a fait appel à un salarié pour exécuter du travail en surtemps, il ne peut annuler par la suite les heures de travail prévues en surtemps, sauf s'il s'agit d'une erreur d'attribution.

Pour ce qui précède, l'expression « service » comprend :

- mécanique spécialisée;
- mécanique générale;
- carrosserie;
- manœuvre;
- service général.

Malgré ce qui précède, s'il s'agit d'une tâche déjà entreprise et qui doit se poursuivre, l'Employeur peut désigner le salarié qui y est déjà affecté pour la continuer en surtemps.

## 23.02 Bureau

### 1. Temps supplémentaire

Tout salarié de bureau requis de travailler un jour de congé annuel, un jour férié, en plus et en dehors de la journée régulière de sept (7) heures, en plus et en dehors de la semaine régulière de trente-cinq (35) heures est rémunéré au taux de salaire horaire et demi (150 %).

### 2. Répartition

- a) Le surtemps est volontaire. Cependant, le salarié ayant le moins d'ancienneté est tenu d'effectuer le surtemps requis.
- b) L'Employeur répartit le surtemps le plus équitablement possible parmi les salariés de bureau disponibles en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications requises pour effectuer les tâches concernées.

## 23.03 Rappel

Tout salarié de l'entretien ou de bureau qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières, est rémunéré au taux de surtemps avec un minimum de trois (3) heures au taux de salaire régulier. Ceci ne s'applique pas pour le travail exécuté immédiatement avant les heures régulières du salarié concerné.

## ARTICLE 24 PRIMES – ENTRETIEN ET BUREAU

### 24.01 Prime de soir et de fin de semaine

L'Employeur verse à un salarié de l'entretien ou de bureau une prime correspondant à cinq pourcent (5 %) de son taux horaire régulier de salaire, et ce :

- Pour toute heure travaillée du lundi au vendredi, à compter de 17h00 jusqu'à 6h00 le lendemain matin (prime de soir);
- Pour toute heure travaillée le samedi ou le dimanche (prime de fin de semaine).

Les primes de soir et de fin de semaine ne sont pas cumulables. Aucune prime n'est versée lorsque le salarié est rémunéré au taux de temps supplémentaire.

#### 24.02 Prime de formation

Tout salarié de l'entretien désigné par l'Employeur pour effectuer de la formation ou de l'entraînement auprès d'un nouveau salarié reçoit une prime de formation de deux dollars (2 \$) l'heure pour chaque heure effectuée à ce titre. La présente ne s'applique que pendant la première semaine d'embauche du nouveau salarié.

Lorsque ce nouveau salarié est affecté au quart de nuit, tout salarié de l'entretien désigné par l'Employeur pour effectuer de la formation ou de l'entraînement auprès de ce nouveau salarié reçoit une prime de formation de deux dollars (2 \$) l'heure pour chaque heure effectuée à ce titre, et ce, pour une période maximale d'une semaine sur le quart de nuit.

Un salarié du service de l'entretien désigné par l'Employeur pour former un salarié pour exercer les fonctions de préposé au service reçoit la prime de formation de deux dollars (2 \$) l'heure pour chaque heure effectuée à ce titre, mais pour une durée maximale de quatre (4) heures.

### ARTICLE 25 PANNES

#### 25.01 Panne pendant les heures régulières de travail

##### 1. Véhicule non immobilisé

Lorsqu'une panne se produit et qu'elle n'a pas pour effet d'immobiliser un véhicule, l'Employeur procède de la façon suivante:

- Un salarié de l'entretien disponible est dépêché sur les lieux de la panne avec un véhicule de rechange.

##### 2. Véhicule immobilisé

Lorsqu'une panne se produit et qu'elle a pour effet d'immobiliser un véhicule, l'Employeur procède de la façon suivante:

- a) un salarié de l'entretien disponible est dépêché sur les lieux de la panne avec un véhicule de rechange;
- b) si le salarié de l'entretien est dans l'impossibilité de ramener seul le véhicule, un autre salarié de l'entretien disponible est dépêché sur les lieux de la panne avec le véhicule approprié.

## 25.02 Panne hors des heures régulières de travail

### 1. Véhicule non immobilisé

Lorsqu'une panne se produit et qu'elle n'a pas pour effet d'immobiliser un véhicule, l'Employeur procède de la façon suivante :

- un superviseur est dépêché sur les lieux de la panne avec un véhicule de rechange.

### 2. Véhicule immobilisé

Lorsqu'une panne se produit et qu'elle a pour effet d'immobiliser un véhicule, l'Employeur procède de la façon suivante :

- a) un superviseur est dépêché sur les lieux de la panne avec un véhicule de rechange;
- b) un mécanicien est dépêché sur les lieux de la panne conformément aux dispositions du sous-paragraphe 23.01(2);
- c) si le mécanicien est dans l'impossibilité de ramener seul le véhicule, le superviseur lui prête assistance.

## ARTICLE 26 UNIFORMES - ÉQUIPEMENT POUR L'ENTRETIEN ET LE BUREAU

### 26.01

#### 1. Uniforme

Vers le 1<sup>er</sup> mars, l'Employeur fournit gratuitement au salarié de l'entretien les effets suivants :

- a) cinq (5) pantalons à tous les ans;
- b) cinq (5) chemises à tous les ans;
- c) une (1) veste à manches longues ou sans manches à tous les ans;
- d) une (1) chemise prévue au paragraphe b) peut être échangée contre trois (3) gilets à manches courtes ou un (1) chandail en coton ouaté à manches longues;

- e) un (1) manteau d'hiver à tous les trois (3) ans, et ce, à compter de 2020;
- f) un (1) Yukon ou trois (3) tuques à tous les six (6) ans sur échange, et ce, à compter de 2021;
- g) un (1) coupe-vent à tous les quatre (4) ans, le prochain renouvellement étant fixé à 2019;
- h) sur demande, une (1) paire de gants antichocs, laquelle est remplacée au besoin sur remise de l'autre paire brisée ou usée;
- i) Pour le salarié nouvellement embauché : deux (2) chemises et deux (2) pantalons.

## 2. Choix de l'uniforme

L'Employeur convient de consulter les salariés de l'entretien en ce qui a trait au choix du matériel requis pour la confection des pantalons et des chemises. Un échantillon des effets fournis aux employés doit être présenté lors de la consultation.

## 3. Uniforme - salariés de bureau

Vers le 1<sup>er</sup> mars, l'Employeur fournit gratuitement au salarié commis et au salarié technicien en administration un (1) manteau d'hiver à tous les cinq (5) ans, et ce, à compter de 2019. En outre, l'Employeur fournit gratuitement à ces salariés un (1) manteau de printemps à tous les quatre (4) ans, et ce, à compter de 2021.

## 26.02 Équipement pour les salariés de l'entretien

### 1. Équipement de protection individuelle

L'Employeur fournit gratuitement et remplace au besoin, selon les normes reconnues, les effets suivants :

- les bottes de caoutchouc à embout de sécurité aux salariés dont les fonctions le justifient;
- les gants nécessaires au travail;
- des semelles absorbantes;
- les lunettes de sécurité adaptées à la vue si requis et sur présentation d'une ordonnance;

- et tout autre équipement de protection individuelle requis par le Comité de santé et sécurité.

L'Employeur désigne des fournisseurs auprès desquels le salarié peut se procurer des bottes de sécurité et/ou des semelles pour un montant maximal de deux cent cinquante dollars (250 \$) (incluant les taxes). À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, ce montant est majoré à deux cent quatre-vingts dollars (280 \$).

L'Employeur rend disponibles quelques paires de protège-métatarses que les salariés pourront utiliser au besoin.

## 2. Salopettes ou sarraus

L'Employeur fournit gratuitement et au besoin à tous les salariés de l'entretien des salopettes ou sarraus, au choix, et pourvoit au nettoyage et à l'entretien de ceux-ci.

## 3. Allocation pour l'achat d'outils

À chaque année, l'Employeur rembourse à chacun de ses salariés de l'entretien, un montant maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$) pour l'achat d'outils, sur présentation de pièces justificatives en considération du fait qu'ils utilisent pour leur travail des outils leur appartenant. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, cette allocation est de cinq cents dollars (500 \$).

Cette allocation est payable de la manière suivante :

- si le salarié a complété trois (3) mois et moins de travail effectif durant l'année précédente, il bénéficie de vingt-cinq pourcent (25 %) de l'allocation ;
- si le salarié a complété entre trois (3) et six (6) mois de travail effectif durant l'année précédente, il bénéficie de cinquante pourcent (50 %) de l'allocation ;
- si le salarié a complété entre six (6) et neuf (9) mois de travail effectif durant l'année précédente, il bénéficie de soixante-quinze pourcent (75 %) de l'allocation ;
- si le salarié a complété entre neuf (9) et douze (12) mois de travail effectif durant l'année précédente, il bénéficie de cent pourcent (100 %) de l'allocation.

Lorsque cette allocation n'est pas utilisée, elle peut être reportée à l'année suivante, et ce, jusqu'à un maximum de neuf cents dollars (900 \$). Ce maximum est de mille dollars (1000 \$) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## ARTICLE 27 VEILLE DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN

27.01 Les 24 et 31 décembre, l'Employeur libère à compter de midi, les salariés de bureau et de l'entretien affectés à l'horaire de jour et ce, sans perte de salaire.

À l'entretien, le salarié mécanicien en poste ainsi libéré et ayant le moins d'ancienneté doit demeurer disponible pour les besoins du service jusqu'à la fin de son quart de travail.

## ARTICLE 28 ANNULATION DU CHOIX DES SEMAINES DE CONGÉ ANNUEL

28.01

1. Les salariés de l'entretien et de bureau expriment leur choix des semaines de congé annuel à compter du 1<sup>er</sup> décembre de chaque année au moyen de la liste préparée à cette fin par l'Employeur. Chaque salarié a droit à un minimum de vingt-quatre (24) heures pour exprimer son choix de congé annuel.
2. Le choix se fait par ordre d'ancienneté, tout en respectant les exigences du service de chaque département.
3. Les salariés effectuent leur choix de la façon suivante :

Ancienneté générale	Semaines choisies		
	1 <sup>er</sup> tour	2 <sup>e</sup> tour	3 <sup>e</sup> tour
25 ans et plus	3	3	1
15 ans et plus	3	2	1
7 ans et plus	3	1	1
3 ans et plus	3	0	1
1 an et plus	2	0	1

L'Employeur fait en sorte que tout salarié de l'entretien ou de bureau y ayant droit puisse prendre trois (3) semaines de congé annuel dont deux (2) semaines pouvant être prises pendant la période d'application de l'horaire d'été du service de transport.

4. Un salarié de bureau est autorisé à fractionner une seule semaine de congé annuel par année, et ce, aux conditions suivantes :

- La semaine de congé annuel est fractionnée en journées complètes;
- Ces journées sont fixées en tenant compte du ratio de vacances;
- Le tout est sujet à l'autorisation du supérieur et la demande doit être soumise au moins sept (7) jours avant la date prévue du congé.

La semaine fractionnée ne peut être fixée au calendrier que lorsque tous les tours de choix de congé annuel sont complétés.

5. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder à plus d'un (1) salarié de l'entretien par service et à plus d'un (1) salarié de bureau à la fois, la possibilité de prendre leurs semaines de congé annuel.

6. Exceptionnellement et pour une seule semaine pendant la période estivale, l'Employeur peut accorder à deux (2) mécaniciens l'autorisation de prendre une semaine de vacances en même temps, et ce, aux conditions suivantes :

- Le deuxième (2<sup>e</sup>) mécanicien à qui la semaine de vacances est accordée pour la semaine concernée est celui qui a le moins d'ancienneté parmi les mécaniciens;
- Le ratio d'un (1) mécanicien en vacances par semaine est atteint pour toutes les semaines de la période estivale et ce mécanicien n'a pas réussi à obtenir au moins une (1) semaine pendant cette période;
- Ce mécanicien n'est pas affecté au quart de nuit au cours de la semaine de vacances demandée.

Si pendant la période estivale, il reste au moins une semaine au cours de laquelle le ratio d'un (1) mécanicien en vacances n'est pas atteint, la présente clause ne s'applique pas.

7. Exceptionnellement, pour la semaine de relâche du mois de mars, l'Employeur peut accorder à deux (2) mécaniciens l'autorisation de prendre des vacances en même temps, et ce, aux conditions suivantes :

- Les besoins du service le permettent;
- L'autorisation de l'Employeur est confirmée au plus tard le 15 février précédant la semaine de relâche.

28.02 Listes des choix de congé annuel

Au plus tard au cours du mois de janvier, l'Employeur affiche les deux (2) listes de choix de congé annuel et en remet copie au Syndicat.

28.03 Le salarié de l'entretien régulier peut annuler son choix des semaines de congé annuel selon les modalités suivantes :

- s'il a complété mille cinq cent soixante (1560) heures payées et plus durant la période de référence prévue à l'article 30.01 de la convention collective, aucune annulation du choix des semaines de congé annuel n'est possible;
- s'il a complété entre mille (1000) et mille cinq cent cinquante-neuf (1559) heures payées durant la période de référence prévue à l'article 30.01 de la convention collective, une (1) semaine de congé annuel peut être annulée;
- s'il a complété moins de mille (1000) heures payées durant la période de référence prévue à l'article 30.01 de la convention collective, un maximum de deux (2) semaines de congé annuel peut être annulé.

En ce qui concerne le salarié de bureau régulier, la possibilité d'annuler des choix de semaines de congé annuel est soumise aux modalités suivantes :

- s'il a complété mille trois cent soixante-cinq (1365) heures payées et plus durant la période de référence prévue à l'article 30.01 de la convention collective, aucune annulation du choix des semaines de congé annuel n'est possible;
- s'il a complété entre huit cent soixante-quinze (875) et mille trois cent soixante-quatre (1364) heures payées durant la période de référence prévue à l'article 30.01 de la convention collective, une (1) semaine de congé annuel peut être annulée;

- s'il a complété moins de huit cent soixante-quinze (875) heures payées durant la période de référence prévue à l'article 30.01 de la convention collective, un maximum de deux (2) semaines de congé annuel peut être annulé.

## SECTION VIII

### JOURS FÉRIÉS - CONGÉ ANNUEL PAYÉ - CONGÉS SOCIAUX - DE MATERNITÉ - SANS SALAIRE

#### ARTICLE 29 JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS PAYÉS

##### 29.01

1. Les jours suivants sont des jours de fête chômés et payés :
  - le Jour de l'An;
  - le lendemain du Jour de l'An;
  - le lundi de Pâques;
  - la Fête des Patriotes;
  - la Fête nationale;
  - le 1<sup>er</sup> juillet;
  - la Fête du travail;
  - l'Action de Grâce;
  - le jour de Noël;
  - le lendemain du jour de Noël.
  
2. De plus, les salariés permanents bénéficient d'un maximum de cinq (5) jours de congés fériés payés qui sont pris consécutivement durant l'année civile et choisis selon l'ordre d'ancienneté au même moment que le choix des périodes de congé annuel. Les jours de congés fériés payés s'accumulent en fonction du pourcentage de temps travaillé pendant la période de référence, et ce, de la manière suivante :
  - le salarié permanent qui a complété soixante-quinze pourcent (75 %) et plus du temps travaillé a droit à cinq (5) jours congés fériés;
  - le salarié permanent qui a complété cinquante pourcent (50 %) et plus du temps travaillé a droit à trois (3) jours congés fériés;

- le salarié permanent qui a complété vingt-cinq pourcent (25 %) et plus du temps travaillé a droit à deux (2) jours congés fériés;
- le salarié permanent qui a complété moins de vingt-cinq pourcent (25 %) du temps travaillé n'a droit à aucun congé férié.

La période de référence utilisée aux fins de ce paragraphe s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédant celle de la prise effective des congés fériés payés.

Cependant, les absences qui font l'objet d'une rémunération par l'Employeur en vertu de la présente convention collective sont considérées comme du temps travaillé aux fins de l'application du présent paragraphe.

#### 29.02 Droit à la rémunération

1. Pour avoir droit à la rémunération pour l'un des jours fériés, chômés et payés prévus au sous-paragraphe 29.01 (1), le salarié doit être au travail pendant toute la journée ouvrable précédant et pendant toute la journée ouvrable suivant ledit jour férié chômé payé, sauf si le salarié est absent avec l'autorisation de l'Employeur ou en vertu d'une disposition de la convention.
2. Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 15.09(2), le salarié régulier bénéficie des jours fériés chômés payés mentionnés aux paragraphes 1 et 2 du paragraphe 29.01. Pour en tenir lieu, il est rémunéré, une fois l'an, au prorata du nombre d'heures payées au cours d'une année sur la base de deux mille quatre-vingts (2 080) heures. Le salarié-chauffeur régulier peut, à son choix, prendre les jours fériés chômés payés prévus à 29.01(2) en vacances.
3. Le salarié régulier de bureau bénéficie des jours fériés chômés payés mentionnés aux paragraphes 1 et 2 du paragraphe 29.01. Pour en tenir lieu, il est rémunéré une fois l'an au prorata du nombre d'heures payées au cours d'une année sur la base de mille huit cent vingt (1 820) heures. Le salarié de bureau régulier peut, à son choix, prendre les jours fériés chômés payés prévus à 29.01(2) en vacances.

Malgré ce qui précède, le salarié de bureau qui se voit octroyer un minimum de vingt et une (21) heures de travail ou qui accumule un minimum de vingt et une (21) heures de travail au cours d'une semaine, n'est pas rémunéré selon les dispositions du paragraphe précédent si un jour férié chômé payé survient pendant cette semaine. Un tel salarié a droit, pour ce jour férié chômé payé, à sept (7) heures de rémunération.

Lorsque deux (2) jours fériés surviennent au cours de la même semaine, le nombre d'heures de travail nécessaire à l'application du présent sous-paragraphe est réduit à seize (16) heures.

#### 29.03 Report de certains jours fériés chômés payés

Si l'un quelconque des jours fériés, chômés et payés prévus au sous-paragraphe 29.01(1) coïncide avec un jour de congé annuel ou de congé hebdomadaire d'un salarié, celui-ci peut demander de recevoir la rémunération à laquelle il a droit pour ce jour férié ou, à défaut de demande en ce sens, il voit sa banque de congés mobiles créditée d'une (1) journée supplémentaire.

#### 29.04 Rémunération

Pour un jour férié chômé payé, l'Employeur paie au salarié permanent l'équivalent de sa journée régulière de travail.

### ARTICLE 30 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

#### 30.01 Année de référence

L'année de référence, période pendant laquelle le salarié acquiert progressivement le droit aux congés annuels, s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. L'indemnité de vacances est calculée sur les gains bruts du salaire gagné au cours de l'année de référence.

#### 30.02 Durée et rémunération des congés annuels payés

Les salariés ont droit aux congés annuels payés suivants :

Moins d'un (1) an de service : un (1) jour par mois de service, maximum dix (10) jours par année, rémunérés à quatre pourcent (4 %) des gains bruts de l'année de référence;

Un (1) an et plus : deux (2) semaines à quatre pourcent (4 %);

Trois (3) ans et plus : trois (3) semaines à six pourcent (6 %);

Sept (7) ans et plus : quatre (4) semaines à huit pourcent (8 %);

Quinze (15) ans et plus : cinq (5) semaines à dix pourcent (10) %;

Vingt-cinq (25) ans et plus : six (6) semaines à douze pourcent (12 %).

### 30.03 Paie

1. La rémunération du congé annuel payé est remise au salarié permanent par versement hebdomadaire durant son congé annuel ou, à sa demande, avant le départ de celui-ci pour son congé annuel payé.
2. La rémunération du congé annuel payé est remise au salarié régulier au plus tard au cours de la deuxième semaine du mois de mai ou par versement hebdomadaire durant son congé annuel ou, à sa demande, avant le départ de celui-ci pour son congé annuel payé.

### 30.04 Période de congés annuels payés

Les congés annuels payés doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

### 30.05 Congés annuels payés reportés

1. Le salarié absent pour cause de maladie, maladie professionnelle, accident ou accident de travail et qui n'est pas rétabli au début de la période projetée pour ses congés annuels, peut les reporter à une date ultérieure fixée après entente préalable avec l'Employeur.
2. Le salarié qui ne peut reporter ses congés annuels payés à l'intérieur de la période prévue au paragraphe 30.04, reçoit de l'Employeur, sur demande, la rémunération de congé annuel payé qui lui est due. À défaut de demande du salarié concerné, la rémunération qui lui est due lui est remise par l'Employeur au plus tard le 31 janvier.

### 30.06 Cessation d'emploi

Tout salarié qui, pour une raison ou une autre, cesse d'être au service de l'Employeur, reçoit la rémunération de congé annuel payé qui lui est due avec sa dernière paie régulière.

## ARTICLE 31 CONGÉS SOCIAUX

31.01 Tout salarié peut s'absenter de son travail dans les cas suivants :

1. Au décès ou lors des funérailles de son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours de travail, consécutifs ou non, pris dans les trois (3) semaines du décès;
2. Au décès de son père ou de sa mère : cinq (5) jours. Pour calculer le nombre de jours de congé auquel le salarié a droit, l'Employeur calcule le nombre de jours travaillés à compter du décès et dans les quatre (4) jours de calendrier qui suivent. Les congés peuvent être pris, de façon consécutive ou non, dans les trois (3) semaines du décès;
3. Au décès de son frère, de sa sœur, du père ou de la mère du conjoint : trois (3) jours. Pour calculer le nombre de jours de congé auquel le salarié a droit, l'Employeur calcule le nombre de jours travaillés à compter du décès et dans les deux (2) jours de calendrier qui suivent. Les congés peuvent être pris, de façon consécutive ou non, dans les trois (3) semaines du décès;
4. Au décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petit enfant, grand-père ou grand-mère : un (1) jour, pris dans les trois (3) semaines du décès;
5. À l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant : deux (2) jours;

Ces deux (2) jours de congé ainsi qu'un maximum de trois (3) jours additionnels de congé sans rémunération ne peuvent 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. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié;

6. Au mariage de son enfant, de son frère ou de sa sœur, un (1) jour, celui de la cérémonie;
7. À la profession religieuse de son enfant, un (1) jour, celui de la cérémonie;
8. Lors de son mariage : trois (3) jours;
9. Dans les cas ci-dessus, si la cérémonie a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du salarié, il a droit à un (1) jour supplémentaire.

### 31.02 Modalités

1. À l'exception du paragraphe 31.01(1), les jours ci-haut prévus ne sont payés que s'ils sont des jours ouvrables pour le salarié concerné.

2. Aucun de ces jours d'absence n'est payé s'il coïncide avec toute autre absence payée en vertu de la convention.
3. Dans le cas d'un décès, le salarié peut reporter l'un des jours de congé auxquels il a droit pour la mise en terre.
4. À l'occasion du mariage du salarié, les jours de congé doivent être pris consécutivement et au cours de la semaine qui précède ou celle qui suit le mariage.

#### 31.03 Juré - témoin

Le salarié cédulé pour travailler, appelé et retenu le temps nécessaire pour procéder à la sélection du jury ou à exercer un devoir de juré, à se présenter devant une cour de justice pour le compte de l'Employeur ou appelé à comparaître en cour comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, reçoit la différence entre son salaire régulier et ce qu'il reçoit sous forme de taxes, et ce, jusqu'à concurrence de sept (7) ou huit (8) heures par jour et/ou de trente-cinq (35) ou quarante (40) heures par semaine, selon l'horaire de travail auquel il est assujéti.

S'il est appelé à ce faire pendant qu'il est en congé hebdomadaire ou qu'il est en période de congés annuels payés, le salarié a droit à l'équivalent de trois (3) heures à son taux de salaire régulier pour chaque séance de la cour.

#### 31.04 Avis

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir au préalable l'Employeur de son absence et produire, si demandé, la preuve ou l'attestation des faits.

- 31.05 Tout salarié-chauffeur ayant l'obligation de remplir une déclaration au poste de police à la suite d'un accident dans lequel il est impliqué directement dans le cadre de l'exécution de ses fonctions est rémunéré à son taux régulier de salaire pour le temps consacré à remplir la déclaration.

Lorsque l'Employeur exige d'un salarié qu'il complète un rapport, le salarié est rémunéré pour le temps qu'il y consacre, et ce, au taux de salaire régulier ou à taux et demi, selon le taux applicable.

## ARTICLE 32 CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION

### 32.01

#### 1. Droit au congé

L'Employeur accorde, conformément au Régime québécois d'assurance parentale à tout salarié qui en fait la demande, un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption.

Le salarié qui désire bénéficier d'un tel congé doit fournir à l'Employeur, trois (3) semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date de son départ et celle de son retour au travail. Dans le cas d'un congé de maternité, cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue d'accouchement.

La participation du salarié aux régimes de retraite et d'assurance collective n'est pas affectée par l'absence du salarié en congé de maternité, de paternité, d'adoption et/ou parental, dans la mesure où il continue de payer sa part habituelle. Dans un tel cas, l'Employeur continue également d'assumer sa part habituelle.

Le salarié continue à accumuler des vacances pendant ses congés de maternité et de paternité.

#### 2. Remplacement

Pendant l'absence d'une salariée de bureau en congé de maternité, l'Employeur comble la vacance en faisant appel à une personne de l'extérieur, laquelle n'acquiert pas de droits d'ancienneté. Les dispositions du présent sous-paragraphe ne doivent pas être interprétées comme niant à la personne concernée son statut de salariée visée par la convention de même que les droits et obligations qui découlent de son statut de salariée sans droit d'ancienneté.

### 32.02 Régime de prestation supplémentaire au Régime québécois d'assurance parentale

L'Employeur verse au salarié en congé de maternité ou de paternité une prestation supplémentaire afin que ce salarié bénéficie de quatre-vingt pourcent (80 %) de son salaire hebdomadaire brut pour les semaines où il est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

## ARTICLE 33 CONGÉ SANS SALAIRE – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

33.01 L'Employeur peut accorder un congé sans salaire à un salarié permanent qui en fait la demande par écrit pour une période n'excédant pas douze (12) mois. L'application des avantages sociaux auxquels le salarié a droit est suspendue sauf que l'Employeur maintient en vigueur le fonds de pension pour le salarié à la condition qu'il assume toujours sa contribution personnelle.

L'Employeur remet au Syndicat une copie de toute demande de congé sans salaire.

### 33.02 Congé à traitement différé

Le salarié peut obtenir un congé à traitement différé après entente avec l'Employeur. Pour tout congé à traitement différé, le Syndicat doit concourir à l'entente.

#### 1. Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre au salarié de financer, en différant son salaire, un congé de son emploi.

Ce régime comprend, d'une part, une période d'accumulation et, d'autre part, une période de congé.

#### 2. Conditions d'obtention

Le salarié doit rencontrer les conditions suivantes :

- a) avoir accumulé au moins cinq (5) ans de service continu;
- b) faire une demande écrite au directeur général au moins deux (2) mois avant la date du début de son contrat en précisant :
  - la durée de participation au régime;
  - la durée du congé;
  - le moment de la prise de congé;
- c) ne pas être en période d'invalidité (maladie ou accident de travail), en congé sans solde, en suspension ou mis à pied;
- d) le cas échéant, signer les documents requis par l'Employeur.

### 3. Durée du régime

La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

Malgré ce qui précède, la période maximum d'accumulation ne peut excéder six (6) ans. Advenant le cas où cette accumulation n'est pas complétée à l'intérieur de la période de six (6) ans, le régime prend fin et les sommes accumulées et les intérêts sont remis au salarié. Les sommes sont transférées dans un compte en fidéicommiss et les intérêts s'accumulent selon les taux d'intérêt applicables audit compte. Les frais de gestion dudit compte sont assumés à même ces fonds accumulés au compte.

Le salarié ne peut réintégrer son emploi avant la date d'expiration de sa période de congé.

Au retour du congé, il pourra exercer ses droits d'ancienneté tels que prévus à la convention collective de travail.

### 4. Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an telle que prévue à l'article 33.02(6).

### 5. Traitement de la demande du salarié

L'Employeur donnera une réponse au salarié dans les trente (30) jours de sa demande écrite de congé à traitement différé.

### 6. Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, le salarié reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime incluant les augmentations salariales et la rétroactivité, mais excluant le temps supplémentaire et les primes prévues à la convention collective. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %
6 mois	75.00	83.34	87.50	90.00
7 mois	70.80	80.53	85.40	88.32
8 mois	N/A	77.76	83.32	86.60
9 mois	N/A	75.00	81.25	85.00
10 mois	N/A	72.20	79.15	83.32
11 mois	N/A	N/A	77.07	81.66
12 mois	N/A	N/A	75.00	80.00

Pendant la durée de son congé, le salarié reçoit le pourcentage du salaire moyen et de la rétroactivité de l'échelle applicable et l'intérêt accumulé.

7. a) Vacances et congés

Pendant la période d'accumulation, les vacances annuelles sont payées au pourcentage du salaire prévu à l'article 33.02(6).

Les vacances du salarié acquises durant la dernière année de sa période d'accumulation sont retenues afin de lui permettre de prendre des vacances (payées à cent pourcent (100%)) dans l'année suivant son retour de congé.

b) Congés mobiles - congés maladie

Lors de la prise du congé, le nombre de congés mobiles et de congés maladie est réduit au prorata de la durée du congé.

8. Ancienneté

Durant son congé, le salarié accumule son ancienneté.

9. Régime d'assurances collectives

Dans la mesure prévue au contrat d'assurance collective, le salarié doit continuer à participer au régime et il défraie la totalité des primes qui lui sont imputables.

#### 10. Fonds de pension

Pendant la période d'accumulation, l'Employeur et le salarié contribuent au fonds de pension en fonction du salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu aux présentes.

#### 11. Décès

Lorsque le décès survient pendant la période d'accumulation, les sommes accumulées sont versées aux héritiers incluant les intérêts appropriés.

Lorsque le décès survient pendant la période de congé, le résidu des sommes accumulées est versé aux héritiers, incluant les intérêts.

#### 12. Bris de contrat

Advenant un congédiement, démission, invalidité permanente, arrêt volontaire de participation, mise à pied, terminaison d'emploi, retraite ou suspension de plus de douze (12) mois, le contrat prend fin à la date effective de l'événement et les sommes accumulées sont remboursées incluant les intérêts appropriés.

#### 13. Suspension du régime

Dans le cas de toute absence dont la durée est inférieure à une année, le salarié a le choix de :

a) continuer sa participation au régime de congé à traitement différé en versant les sommes nécessaires;

ou

b) suspendre sa participation au régime de congé à traitement différé pour une durée équivalente à celle de l'absence sous réserve du 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 33.02(3).

#### 14. Congé de maternité, paternité, parental et adoption

a) Si le congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption survient avant ou pendant la prise de congé, la participation au présent contrat est interrompue pour la période du congé, le contrat est alors prolongé d'autant.

- b) Toutefois, si le congé survient avant la prise de congé, la salariée peut mettre fin au présent contrat et être remboursée avec les intérêts appropriés.
15. Le salarié devra avoir complété sa période d'accumulation avant de pouvoir prendre son congé. La prise du congé sera au choix du salarié dans un délai n'excédant pas six (6) mois à partir de la fin des cotisations.
16. Durant son congé le salarié n'est pas soumis aux dispositions de la convention collective.
17. Un maximum de quatre (4) salariés permanents à la fois, soit un maximum de deux (2) salarié-chauffeur permanent, un maximum de un (1) salarié permanent de l'entretien et un maximum de un (1) salarié permanent de bureau, peuvent bénéficier d'un congé à traitement différé, et ce, incluant le congé sans salaire prévu à l'article 33.01 de la présente convention collective.

## SECTION IX

### SALAIRE

#### ARTICLE 34 SALAIRE

##### 34.01 Taux de salaire

Les taux de salaire minima et les échelles de salaire sont ceux énumérés à l'annexe A de la convention.

Dans le cas d'une mutation du poste de chauffeur à celui de mécanicien ou l'inverse, le salarié conserve le même échelon qu'il avait avant sa mutation.

##### 34.02 Remise du salaire

1. Le salaire est payé au salarié à chaque semaine pour le travail effectué du dimanche au samedi de la semaine précédente. Le salarié est payé par virement bancaire à une institution financière qu'il désigne.
2. Le salarié doit pouvoir recevoir son salaire le jeudi de chaque semaine, à l'heure d'ouverture des institutions financières.
3. Lorsqu'un jour de paie coïncide avec un jour férié payé ou un jour de fermeture des institutions financières, le salaire doit être disponible le jour ouvrable précédent.

4. Pour toute erreur équivalant à la rémunération d'une journée de travail ou plus imputable à l'Employeur, ce dernier s'engage à faire remise correspondant à l'erreur commise au salarié, à la prochaine période de paie suivant la demande du salarié concerné.

En cas de surpayé, l'Employeur et le salarié conviennent des modalités de remboursement. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical s'il le désire. À défaut d'entente, l'Employeur retiendra jusqu'à un maximum de dix pourcent (10 %) de salaire par période de paie, et ce, jusqu'au remboursement complet du surpayé.

#### 34.03 Bulletin de paie

Les renseignements suivants apparaissent sur le bordereau de chèque de paie :

1. Nom de l'Employeur;
2. Nom, prénom et numéro de paie du salarié;
3. Date et période de paie;
4. Nombre d'heures payées au taux régulier;
5. Nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable;
6. La nature et le montant des primes et indemnités;
7. Le taux du salaire;
8. Le montant du salaire brut;
9. La nature et le montant des déductions;
10. Le montant du salaire net versé au salarié;
11. Le cumul des montants prévus aux sous-paragraphes 4, 5, 6, 8, 9 et 10;
12. La définition des codes utilisés, s'il y a lieu.

Un salarié peut demander à l'Employeur de préciser le montant total qu'il a accumulé à titre de congé annuel, et ce, au maximum une (1) fois tous les trois (3) mois.

Un salarié peut demander à l'Employeur de préciser le montant total qu'il a accumulé aux fins d'un congé différé, et ce, au maximum une (1) fois tous les trois (3) mois.

#### 34.04 Garantie de salaire (permanent)

Le salarié permanent à temps plein bénéficie d'une rémunération équivalente à trente-cinq (35) ou quarante (40) heures par semaine, selon le cas, à son taux de salaire pour toutes les heures régulières pour lesquelles il est cédulé au cours d'une semaine ou qu'il soit absent en vertu d'une des dispositions de la convention. Le paragraphe qui précède ne s'applique pas au salarié concerné lorsqu'il :

1. Bénéficie d'une période de congé annuel payé;
2. Reçoit une indemnité provenant de son assurance-salaire ou qu'il reçoit des prestations provenant d'un organisme gouvernemental.

#### 34.05 Garantie minimum de rémunération

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 15.05(4), tout salarié appelé à accomplir un travail ne peut l'être pour moins de trois (3) heures consécutives. Dans le cas contraire, le salarié doit recevoir un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux de salaire applicable pour une telle période de travail.

La garantie minimum de trois (3) heures prévue au paragraphe précédent s'applique à tous les salariés permanents et réguliers appelés à accomplir un travail à l'exception des salariés permanents qui sont assignés aux fonctions suivantes :

- un maximum de trente-deux (32) affectations permanentes;
- les fonctions TA-C JOUR;

prévues au cahier des affectations préparé par l'Employeur sur une base annuelle. Les fonctions ci-haut mentionnées doivent comprendre un maximum de deux (2) pièces de travail à l'exception d'une affectation permanente et des fonctions TA-C qui peuvent comprendre un maximum de trois (3) pièces de travail. Les pièces de travail doivent comporter un minimum de deux (2) heures de travail.

#### 34.06 Affectation temporaire

Le salarié qui est affecté temporairement à une fonction autre que la sienne, reçoit le taux de salaire de la fonction à laquelle il est temporairement affecté ou maintient le taux de salaire de sa fonction pour toute la durée de son affectation temporaire, selon le plus avantageux des deux.

#### 34.07 Fonction nouvellement créée

Advenant que l'Employeur crée une nouvelle fonction pendant la durée de la convention, il en négocie le taux de salaire avec le Syndicat avant son application. Si aucune entente n'intervient dans un délai raisonnable, l'Employeur applique temporairement le salaire qu'il propose et le Syndicat peut alors recourir à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention.

La décision de l'arbitre ou une entente éventuelle entre les parties a un effet rétroactif à la date d'introduction de la nouvelle fonction.

34.08 Cessation d'emploi

Tout salarié congédié ou qui quitte son emploi doit recevoir le salaire auquel il a droit et tout document pertinent au plus tard à la fin de la semaine suivant celle de son départ.

SECTION X

RÉGIMES COLLECTIFS

ARTICLE 35 ASSURANCE COLLECTIVE

35.01 Régime d'assurance collective

Les parties conviennent de mettre en place et de maintenir, pour toute la durée de la convention, un régime d'assurance collective pour tous les salariés admissibles.

35.02 Contrat d'assurance

Le Syndicat choisit l'assureur et la police maîtresse est émise au nom du Syndicat.

35.03 Administration du régime

L'administration du régime d'assurance collective est à la charge de l'Employeur et le salarié qui agit à ce titre pour l'Employeur le fait sous l'autorité de ce dernier.

35.04 Paiement des cotisations

Le coût des cotisations est assumé à cinquante pourcent (50 %) par les salariés et à cinquante pourcent (50 %) par l'Employeur.

35.05 Adhésion

L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés qui ont acquis leur droit d'ancienneté

### 35.06 Modifications aux bénéfices

Le Syndicat peut modifier les bénéfices afférents au régime d'assurance collective, mais doit en aviser l'Employeur au préalable

Malgré ce qui précède, le Syndicat ne peut modifier les bénéfices afférents au régime d'assurance collective sans obtenir au préalable le consentement écrit de l'Employeur si lesdites modifications entraînent une hausse du coût par rapport au coût moyen des cinq (5) années précédentes.

### 35.07 Augmentation des coûts

Si, au moment du renouvellement du contrat d'assurance, les primes mensuelles sont sujettes à une augmentation par rapport au coût mensuel moyen des cinq (5) années précédentes, les parties doivent s'entendre sur les mesures à prendre et le Syndicat n'est pas autorisé à renouveler le contrat d'assurance sans le consentement écrit de l'Employeur.

### 35.08 Enregistrement

Si le régime d'assurance collective rencontre les normes fixées par le gouvernement fédéral pour permettre la réduction du taux de l'assurance-chômage payé par l'Employeur, le montant de la réduction est remis collectivement aux salariés par l'entremise du Syndicat au cours du mois de mars de chaque année. Au même moment, l'Employeur doit remettre au Syndicat les pièces justificatives confirmant le montant ainsi payé ou, le cas échéant, expliquant l'absence de paiement.

### 35.09 Avance de prestations

1. Lorsqu'un salarié présente une demande de prestations d'assurance salaire, l'Employeur avance le montant des prestations hebdomadaires pendant un maximum de cinq (5) semaines après l'expiration du délai de carence. Cette avance est versée à chaque semaine, à la période de paie habituelle.
2. Malgré le paragraphe qui précède, l'Employeur cesse de verser de telles avances dès la survenance de l'un ou l'autre des événements suivants :
  - La demande de prestations du salarié est refusée par l'organisme tiers;
  - Le salarié commence à recevoir des prestations directement de l'organisme tiers;
  - Le salarié redevient apte au travail.

3. Dès que le salarié reçoit un premier versement directement de l'organisme tiers, il rembourse à l'Employeur le montant des avances de fonds qu'il aura alors reçues, et ce, à même les prestations.
4. Lors du retour au travail du salarié, si les sommes dues n'étaient pas remboursées à l'Employeur en totalité ou si la demande de prestations du salarié devait être refusée par l'organisme tiers, l'Employeur retient sur le salaire du salarié le total des sommes dues, et ce, à raison de dix pourcent (10 %) du montant des prestations hebdomadaires par période de paie jusqu'au remboursement total de la somme due.

Si le salarié ne revient pas au travail ou si le lien d'emploi est rompu avant le remboursement total, l'Employeur retient le solde impayé sur les sommes dues au salarié à la date de fin d'emploi.

5. Le salarié signe les documents appropriés afin de reconnaître qu'il reçoit des avances de fonds de l'Employeur et afin de prévoir les modalités de remboursement. Le fait qu'un salarié puisse rembourser les avances de fonds sans intérêt peut constituer un avantage imposable au sens des lois fiscales.

## ARTICLE 36 CRÉDIT EN MALADIE OU MOBILES

### 36.01 Principe

1. Les salariés permanents à temps plein bénéficient de quatre-vingt-seize (96) heures de crédit en maladie ou mobiles non cumulatifs, par année civile et de quatre-vingt-quatre (84) heures dans le cas des employés de bureau.

Pour avoir droit à ces quatre-vingt-seize (96) heures, un salarié-chauffeur doit avoir signé une affectation permanente pour au moins deux (2) des quatre (4) blocs débutant au mois de mars de ladite année civile. Tout salarié-chauffeur voit versé à sa banque la moitié de ces heures au 1<sup>er</sup> janvier, le solde étant versé au 1<sup>er</sup> mars de l'année civile en cours pour tout salarié rencontrant la condition mentionnée au présent paragraphe.

Le salarié permanent à temps partiel bénéficie de ces heures au prorata du nombre d'heures régulières de travail prévues à son horaire régulier.

2. Le salarié régulier bénéficie de la moitié des heures prévues au sous-paragraphe 36.01(1). S'il ne les utilise pas au cours de l'année, elles lui sont payées à la fin de l'année à son taux de salaire courant au prorata du nombre d'heures payées au cours de l'année sur la base de deux mille quatre-vingts (2 080) heures.

Pour le salarié régulier de bureau, la base de calcul est de mille huit cent vingt (1 820) heures.

3. S'il acquiert le statut de salarié permanent, le salarié régulier bénéficie du sous-paragraphe 36.01(1) au prorata des mois qu'il reste à courir jusqu'au 31 décembre de l'année d'acquisition du statut de salarié permanent.
4. Le salarié régulier qui travaille deux mille quatre-vingts (2 080) heures au cours d'une année bénéficie des jours prévus à l'article 36.01(1) comme s'il avait été un salarié permanent.

#### 36.02 Absence pour maladie

Tout salarié qui s'absente de son travail pour cause d'accident ou de maladie et qui ne reçoit pas de compensation en vertu d'une législation applicable, reçoit son salaire régulier pour chaque jour d'absence jusqu'à épuisement des heures de maladie portées à son crédit annuellement.

#### 36.03 Modalités

Pour se prévaloir des bénéfices prévus au présent article, le salarié doit :

1. Dans le cas d'un congé mobile, obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat;
2. Dans le cas d'un congé maladie :
  - a) si l'absence est de moins de trois (3) jours de travail consécutifs, remettre à l'Employeur une déclaration attestant de son incapacité de se présenter au travail;
  - b) si l'absence est de trois (3) jours de travail consécutifs ou plus, remettre à l'Employeur un certificat médical signé par un médecin.

36.04 Lorsqu'un salarié-chauffeur bénéficie d'un congé mobile dont la durée est de moins d'un quart de travail, les règles suivantes s'appliquent :

1. Le salarié-chauffeur doit scinder son quart de travail de sorte qu'il termine à l'un des terminus identifiés par l'Employeur;
2. Le salarié-chauffeur se voit déduire de sa banque de congés le nombre d'heures nécessaires pour que la durée de sa semaine de travail soit la même que s'il avait travaillé toute la semaine;
3. Le salarié-chauffeur qui bénéficie du congé ou celui qui le remplace :
  - a) a droit à la rémunération afférente à une pause de quinze (15) minutes dans la mesure où il travaille au moins quatre (4) heures ou de trente (30) minutes dans la mesure où il travaille au moins six (6) heures (sans égard au temps réel pendant lequel il sera effectivement arrêté durant la période travaillée);
  - b) la pause est prise en temps par le salarié-chauffeur concerné seulement dans la mesure où elle est incluse dans l'horaire durant la période travaillée par ce dernier;
  - c) Le temps de déplacement n'est pas payé à celui qui prend le congé, mais est payé au salarié qui le remplace dans la mesure où ce dernier débute sa période travaillée à un terminus et la termine à un autre terminus.

36.05 Crédit en maladie ou mobiles non utilisés

À la fin de chaque année, les heures de crédit en maladie ou mobiles non utilisées, sont payées au salarié à son taux de salaire régulier de la manière suivante :

- si le salarié a complété trois (3) mois et moins de travail effectif durant l'année civile, il bénéficie de vingt-cinq pourcent (25 %) des heures de crédit non utilisées;
- si le salarié a complété entre trois (3) et six (6) mois de travail effectif durant l'année civile, il bénéficie de cinquante pourcent (50 %) des heures de crédit non utilisées;
- si le salarié a complété entre six (6) et neuf (9) mois de travail effectif durant l'année civile, il bénéficie de soixante-quinze pourcent (75 %) des heures de crédit non utilisées;
- si le salarié a complété entre neuf (9) et douze (12) mois de travail effectif durant l'année civile, il bénéficie de cent pourcent (100 %) des heures de crédit non utilisées.

Cependant, le salarié absent de son travail pendant toute la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année pertinente, n'a pas droit au paiement du bénéfice prévu au présent paragraphe en ce qui concerne ladite année.

**36.06 Départ ou décès d'un salarié**

Advenant le départ ou le décès d'un salarié avant la fin d'une (1) année, les heures non utilisées sont payées au salarié ou, selon le cas, à ses ayants-droit, à son taux de salaire régulier, et ce, après ajustement au prorata du nombre de mois qu'il a été au travail durant la susdite année.

**36.07 Examen médical**

Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner à ses frais le salarié par un médecin de son choix.

**36.08 Crédit-maladie lors de sortie d'extra**

Lorsqu'un salarié s'absente pour raison de maladie sur sa sortie d'extra, l'Employeur soustrait deux (2) heures de ses crédits en maladie.

Cependant, lorsqu'un salarié s'absente pour raison de maladie sur sa sortie d'extra de transport adapté, l'Employeur soustrait trois (3) heures de ses crédits en maladie.

## ARTICLE 37 RÉGIME DE RETRAITE

**37.01 Maintien en vigueur**

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la convention, au bénéfice des salariés, le régime de retraite prévu au règlement n° 150 (2018) de l'Employeur et ses amendements.

**37.02 Participation au régime de retraite**

Le salarié participe au régime de retraite après une (1) année de service pour l'Employeur au sens du règlement n° 150 (2018) établissant le « régime de rentes pour les employés de la Société de transport de Trois-Rivières (STTR) ».

37.03 Contribution

À compter de 1990, l'Employeur s'engage à verser une contribution qui n'est pas inférieure à celle des salariés.

37.04 Nomination du membre indépendant du comité de retraite

Tous les membres votants du comité de retraite peuvent exercer leur droit de vote en vue de la nomination du futur membre indépendant, à l'exception de la personne agissant à titre de membre indépendant au moment du vote. L'Employeur s'engage à ce que les règles prévues au règlement du régime soient compatibles avec ce principe.

SECTION XI

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL  
ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 38 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

38.01 Composition

Le comité conjoint de relations de travail est constitué d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat.

Le Syndicat avise l'Employeur du nom de ses représentants au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Les représentants syndicaux ne perdent pas de salaire pour le temps pendant lequel ils devraient normalement travailler lorsqu'ils assistent à des rencontres du C.R.T.

38.02 Fonctions

Le comité conjoint de relations de travail a pour fonctions l'étude et la discussion de toute question d'intérêt commun affectant les salariés, le Syndicat ou l'Employeur ou tout problème d'application ou d'interprétation de la convention.

38.03 Pouvoirs

Ce comité peut faire des recommandations à chacune des parties.

#### 38.04 Réunions

1. Le comité conjoint de relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les meilleurs délais.
2. Lorsque l'Employeur projette un changement qu'il est susceptible d'apporter à l'intérieur de l'entreprise, il doit convoquer une rencontre du C.R.T. préalablement à toute décision en ce sens.
3. Le compte-rendu de chacune des rencontres est remis au Syndicat par l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivant chacune de ces réunions.

### ARTICLE 39 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

#### 39.01 Principe

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer à promouvoir l'instauration et l'observance de mesures et de méthodes de travail visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

- 39.02 L'Employeur rend disponible pour les salariés-chauffeurs des installations sanitaires conformes aux normes en matière de santé et de sécurité, ainsi qu'un lieu approprié pour bénéficier de leur pause.

#### 39.03 Comité de santé et sécurité du travail

##### 1. Constitution du comité

Les parties constituent par la convention un comité paritaire de santé et sécurité du travail ci-après appelé le comité de santé et sécurité.

Ce comité est formé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants syndicaux.

##### 2. Fonctions du comité

Les fonctions du comité sont celles prévues à l'article 78 de la *Loi de santé et sécurité du travail*.

#### 39.04 Réunions du comité de santé et sécurité

1. Le comité de santé et sécurité se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais au moins une (1) fois par période de deux (2) mois.
2. Le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour régie interne.
3. Le compte-rendu de chacune des rencontres est remis au Syndicat par l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivant chacune de ces réunions.

#### 39.05 Inspection gouvernementale

Un représentant syndical doit être présent lors de la visite sur les lieux de travail d'un inspecteur de la CNESST ou lors de toute étude, enquête ou recherche effectuée sur la santé et sécurité au travail. Le représentant syndical qui participe à de telles activités est réputé être au travail pour toute la durée d'une telle activité.

#### 39.06 Transport adapté

1. a) L'Employeur informe adéquatement les salariés affectés au transport adapté de même que ceux affectés à l'entretien des véhicules de transport adapté, des risques liés à l'exécution d'un tel travail.  
b) De façon plus particulière, l'Employeur transmet à ses salariés toute l'information pertinente relative à l'hépatite «B» ou à toute autre maladie contagieuse connue. Ces informations doivent pouvoir être accessibles, sur demande, à tout autre salarié.
2. Tout salarié qui le désire doit pouvoir être vacciné contre l'hépatite «B» ou toute autre maladie contagieuse, et ce, aux frais de l'Employeur. Aucun salarié-chauffeur ne peut être tenu de travailler sur le transport adapté avant d'avoir eu la possibilité d'être vacciné contre l'hépatite «B».

#### 39.07 S.I.M.D.U.T.

De concert avec le comité de santé et de sécurité au travail, l'Employeur doit mettre en application un système d'identification des matières dangereuses utilisées au travail, reposant sur les trois (3) éléments suivants :

- a) l'étiquetage de ces produits;
- b) la préparation de fiches signalétiques;
- c) la formation des salariés.

## ARTICLE 40 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

### 40.01 Avis d'accident

L'Employeur doit signer l'avis d'accident dûment rempli, en remettre une copie au salarié et lui permettre de prendre connaissance de son contenu avant d'y apposer sa signature.

### 40.02 Auditions

Lorsqu'un salarié s'est prévalu de son droit de contestation devant le Tribunal administratif du travail – division santé et sécurité du travail, et qu'il est convoqué à une audition, l'Employeur accorde à ce salarié ainsi qu'à un représentant syndical une permission d'absence, sans perte de salaire, pour leur permettre d'assister à cette audition. La demande de libération est transmise à l'Employeur au moins trois (3) jours ouvrables avant la date prévue pour l'audition.

### 40.03 Jour de l'accident

Le salarié qui est incapable de compléter sa journée régulière de travail suite à un accident du travail, ne subit aucune perte de rémunération pour la journée dudit accident. Si une telle incapacité ne se manifeste qu'à l'occasion d'une journée régulière de travail subséquente et que le salarié concerné est au travail, il bénéficie du même droit pour autant qu'il a déclaré son accident à son supérieur immédiat la journée même dudit accident.

### 40.04 Transport du salarié

Si l'état du salarié qui a subi un accident du travail semble l'exiger, l'Employeur doit, immédiatement et à ses frais, le faire transporter soit au centre hospitalier, soit chez le médecin. Lorsque ce salarié a été transporté par l'Employeur à l'extérieur de l'établissement, ce dernier assume également les frais du retour du salarié à sa résidence ou à l'établissement de l'Employeur, selon le cas, si le retour s'effectue dans les vingt-quatre (24) heures de l'accident. Par la suite, l'Employeur en informe le Syndicat avec diligence.

#### 40.05 Registre d'accident

L'Employeur doit mettre à la disposition de tout salarié, des formulaires numérotés leur permettant de signaler tout accident ou blessure pouvant survenir. L'original d'un tel document constitue le registre d'accident devant être maintenu à jour par l'Employeur. Une photocopie de l'original du formulaire rempli est remise au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

40.06 Lorsqu'un salarié est incapable de travailler en raison d'une lésion professionnelle et qu'il soumet une réclamation à la CNESST, l'Employeur verse à ce salarié la différence entre le salaire net régulier qu'il aurait normalement reçu pour son assignation de travail et l'indemnité de remplacement du revenu versée par la CNESST. L'Employeur ne verse pas ce montant ou cesse de le verser dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) La CNESST refuse la réclamation du salarié;
- b) L'Employeur conteste l'admissibilité de la réclamation du salarié;
- c) Le lien d'emploi entre l'Employeur et le salarié est rompu;
- d) Le salarié redevient apte au travail.

Dans les cas prévus aux paragraphes a) ou b) de la présente clause, si la réclamation du salarié est acceptée par une décision finale et non contestée de l'autorité compétente, l'Employeur verse l'équivalent du montant prévu à la présente clause, et ce, rétroactivement au début de la période d'absence ou rétroactivement au moment où il a cessé le versement. Par ailleurs, si la réclamation du salarié est refusée par une décision finale et non contestée de l'autorité compétente, le salarié rembourse à l'Employeur la totalité du montant reçu en vertu de la présente clause, et ce, depuis le début de l'absence. Le cas échéant, le remboursement des sommes dues par le salarié se fait selon les modalités prévues à la clause 40.07(4).

#### 40.07 Avance de prestations

1. Lorsqu'un salarié présente une réclamation à la CNESST, l'Employeur avance le montant des prestations hebdomadaires pendant un maximum de quatre (4) semaines après l'expiration des quatorze (14) premiers jours. Cette avance est versée à chaque semaine, à la période de paie habituelle.
2. Malgré le paragraphe qui précède, l'Employeur cesse de verser de telles avances dès la survenance de l'un ou l'autre des événements suivants :

- La réclamation du salarié est refusée par la CNESST;
  - Le salarié commence à recevoir des prestations directement de la CNESST;
  - Le salarié redevient apte au travail.
3. Dès que le salarié reçoit un premier versement directement de la CNESST, il rembourse à l'Employeur le montant des avances de fonds qu'il aura alors reçues, et ce, à même les prestations.
4. Lors du retour au travail du salarié, si les sommes dues n'étaient pas remboursées à l'Employeur en totalité ou si la demande de prestations du salarié devait être refusée par la CNESST, l'Employeur retient sur le salaire du salarié le total des sommes dues, et ce, à raison de dix pourcent (10 %) du montant des prestations hebdomadaires par période de paie jusqu'au remboursement total de la somme due.

Si le salarié ne revient pas au travail ou si le lien d'emploi est rompu avant le remboursement total, l'Employeur retient le solde impayé sur les sommes dues au salarié à la date de fin d'emploi.

5. Le salarié signe les documents appropriés afin de reconnaître qu'il reçoit des avances de fonds de l'Employeur et afin de prévoir les modalités de remboursement. Le fait qu'un salarié puisse rembourser les avances de fonds sans intérêt peut constituer un avantage imposable au sens des lois fiscales.
- 40.08 Les parties conviennent de faire une enquête conjointe sur tout accident de travail, et ce, aussitôt que l'Employeur en a été avisé. Cette enquête conjointe se fait conformément aux règles relatives au comité de relations de travail prévues à l'article 38 de la présente convention collective.

## SECTION XII

### PERFECTIONNEMENT

#### ARTICLE 41 PERFECTIONNEMENT

- 41.01 À condition de l'avoir préalablement autorisé, l'Employeur défraie le coût de séances de perfectionnement suivies par un salarié pour acquérir des connaissances supplémentaires en rapport avec les opérations de l'entreprise.

41.02 L'Employeur remet au Syndicat la déclaration annuelle relative à la formation, qui est transmise à Emploi Québec, au plus tard le 30 avril de chaque année.

L'Employeur s'engage à consacrer un pourcent (1 %) de la masse salariale des salariés syndiqués à leur formation.

La nature de la formation professionnelle utile au développement des salariés est déterminée par le comité de relations de travail, et ce, conformément à l'article 38 de la présente convention collective.

### SECTION XIII

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### ARTICLE 42 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

42.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

#### ARTICLE 43 IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

43.01 L'Employeur assume le coût de trois cents (300) exemplaires de la convention sous forme de livret de poche boudiné.

#### ARTICLE 44 INFORMATIONS RELATIVES AU SALARIÉ

44.01 Le salarié doit faire connaître, en tout temps, à l'Employeur son adresse et son numéro de téléphone et l'aviser promptement de tout changement.

44.02 L'Employeur fait parvenir deux (2) fois par année, soit le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre, la liste complète des salariés avec leurs coordonnées (adresse et numéro de téléphone).

## ARTICLE 45 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 45.01 Lorsque la convention prévoit la transmission de documents, ceux-ci peuvent être transmis en version papier ou en version électronique.

## SECTION XIV

### DURÉE

## ARTICLE 46 DURÉE DE LA CONVENTION

### 46.01 Durée

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2024.

### 46.02 Maintien des conditions de travail

Les dispositions de la convention demeurent en vigueur même après sa date d'expiration et le demeurent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

### 46.03 Rétroactivité

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur verse la rétroactivité découlant de la signature de la convention et associée aux augmentations salariales, et ce, uniquement aux salariés à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention et aux salariés qui ont quitté leur emploi auprès de l'Employeur pour partir à la retraite entre le 31 décembre 2016 et la date de signature de la convention. Aucune rétroactivité n'est versée sur les autres avantages pécuniaires, notamment les primes.


## ARTICLE 47 DISPOSITION PARTICULIÈRE

- 47.01 L'Employeur met à la disposition des salariés un stationnement gratuit pour la durée de la convention collective de travail.

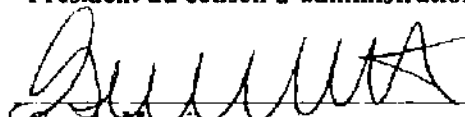
EN FOI DE QUOI, C'EST SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES CE 27<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2018

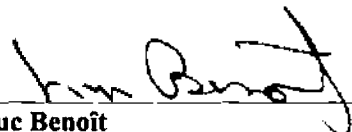
**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-RIVIÈRES**

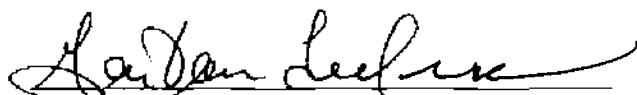
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4115**

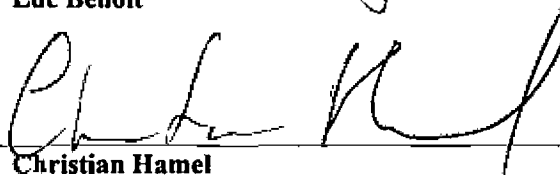
  
Luc Tremblay  
Président du conseil d'administration


  
Donald Simard

  
Guy de Mbatigny  
Directeur général


  
Luc Benoit

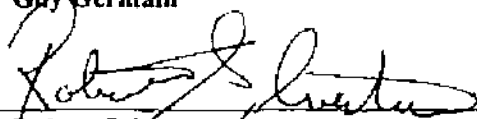
  
Gaëtan Leclerc

  
Christian Hamel

  
Daniel Girard

  
Guy Germain

  
Catherine Pellerin

  
Robert Sylvestre

  
Kurt Gruninger

  
Mario Fontaine

ANNEXE A  
TAUX DE SALAIRE

<b>SALARIÉ-CHAUFFEUR</b>		
<b>ÉCHELONS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Échelon 1</b> (0 à 2 080 heures)	22,49\$	23,10\$
<b>Échelon 2</b> (2 081 à 4 160 heures)	23,28\$	23,91\$
<b>Échelon 3</b> (4 161 à 6 240 heures)	24,09\$	24,75\$
<b>Échelon 4</b> (6 241 à 8 320 heures)	24,93\$	25,62\$
<b>Échelon 5</b> (8 321 à 10 400 heures)	25,80\$	26,52\$
<b>Échelon 6</b> (10 401 heures et plus)	26,70\$	27,45\$

<b>PRÉPOSÉ AU SERVICE</b>		
<b>ÉCHELONS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Échelon 1</b> (0 à 2 080 heures)	19,21\$	19,50\$
<b>Échelon 2</b> (2 081 à 4 160 heures)	19,88\$	20,18\$
<b>Échelon 3</b> (4 161 à 6 240 heures)	20,58\$	20,89\$
<b>Échelon 4</b> (6 241 à 8 320 heures)	21,30\$	21,62\$
<b>Échelon 5</b> (8 321 à 10 400 heures)	22,05\$	22,38\$
<b>Échelon 6</b> (10 401 heures et plus)	22,82\$	23,16\$

<b>MANOEUVRE</b>		
<b>ÉCHELONS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Échelon 1</b> (0 à 2 080 heures)	20,51\$	20,84\$
<b>Échelon 2</b> (2 081 à 4 160 heures)	21,23\$	21,57\$
<b>Échelon 3</b> (4 161 à 6 240 heures)	21,98\$	22,32\$
<b>Échelon 4</b> (6 241 à 8 320 heures)	22,75\$	23,10\$
<b>Échelon 5</b> (8 321 à 10 400 heures)	23,55\$	23,91\$
<b>Échelon 6</b> (10 401 heures et plus)	24,38\$	24,75\$

<b>MÉCANICIEN, CARROSSIER ET ACHETEUR-MAGASINIER</b>		
<b>ÉCHELONS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Échelon 1</b> (0 à 2 080 heures)	25,37\$	25,76\$
<b>Échelon 2</b> (2 081 à 4 160 heures)	26,26\$	26,66\$
<b>Échelon 3</b> (4 161 à 6 240 heures)	27,18\$	27,59\$
<b>Échelon 4</b> (6 241 à 8 320 heures)	28,13\$	28,56\$
<b>Échelon 5</b> (8 321 à 10 400 heures)	29,12\$	29,56\$
<b>Échelon 6</b> (10 401 heures et plus)	30,14\$	30,59\$

<b>MÉCANICIEN SPÉCIALISÉ ET CARROSSIER SPÉCIALISÉ</b>		
<b>ÉCHELONS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Échelon 1</b> (0 à 2 080 heures)	27,05\$	27,46\$
<b>Échelon 2</b> (2 081 à 4 160 heures)	28,00\$	28,42\$
<b>Échelon 3</b> (4 161 à 6 240 heures)	28,98\$	29,41\$
<b>Échelon 4</b> (6 241 à 8 320 heures)	29,99\$	30,44\$
<b>Échelon 5</b> (8 321 à 10 400 heures)	31,04\$	31,51\$
<b>Échelon 6</b> (10 401 heures et plus)	32,13\$	32,61\$

<b>SECRÉTAIRE ET SECRÉTAIRE-RÉCEPTIONNISTE</b>		
<b>ÉCHELONS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Échelon 1</b> (0 à 1 820 heures)	20,83\$	21,35\$
<b>Échelon 2</b> (1 821 à 3 640 heures)	21,56\$	22,10\$
<b>Échelon 3</b> (3 641 à 5 460 heures)	22,31\$	22,87\$
<b>Échelon 4</b> (5 461 à 7 280 heures)	23,09\$	23,67\$
<b>Échelon 5</b> (7 281 à 9 100 heures)	23,90\$	24,50\$
<b>Échelon 6</b> (9 101 heures et plus)	24,74\$	25,36\$

<b>COMMIS</b>		
<b>ÉCHELONS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Échelon 1</b> (0 à 1 820 heures)	22,37\$	22,93\$
<b>Échelon 2</b> (1 821 à 3 640 heures)	23,15\$	23,73\$
<b>Échelon 3</b> (3 641 à 5 460 heures)	23,96\$	24,56\$
<b>Échelon 4</b> (5 461 à 7 280 heures)	24,80\$	25,42\$
<b>Échelon 5</b> (7 281 à 9 100 heures)	25,67\$	26,31\$
<b>Échelon 6</b> (9 101 heures et plus)	26,57\$	27,23\$

<b>ADJOINTE ADMINISTRATIVE</b>		
<b>ÉCHELONS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Échelon 1</b> (0 à 1 820 heures)	22,44\$	23,01\$
<b>Échelon 2</b> (1 821 à 3 640 heures)	23,23\$	23,82\$
<b>Échelon 3</b> (3 641 à 5 460 heures)	24,04\$	24,65\$
<b>Échelon 4</b> (5 461 à 7 280 heures)	24,88\$	25,51\$
<b>Échelon 5</b> (7 281 à 9 100 heures)	25,75\$	26,40\$
<b>Échelon 6</b> (9 101 heures et plus)	26,65\$	27,32\$

<b>TECHNICIEN EN ADMINISTRATION</b>		
<b>ÉCHELONS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Échelon 1</b> (0 à 1 820 heures)	25,37\$	25,76\$
<b>Échelon 2</b> (1 821 à 3 640 heures)	26,26\$	26,66\$
<b>Échelon 3</b> (3 641 à 5 460 heures)	27,18\$	27,59\$
<b>Échelon 4</b> (5 461 à 7 280 heures)	28,13\$	28,56\$
<b>Échelon 5</b> (7 281 à 9 100 heures)	29,12\$	29,56\$
<b>Échelon 6</b> (9 101 heures et plus)	30,14\$	30,59\$

Les taux de salaire des salariés sont majorés de la façon suivante :

- 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 1,9 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2020 : 1,9 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2021 : 1,9 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2022 : 1,9 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 1,9 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 1,9 %

**ANNEXE B**  
**FORMULAIRE D'AFFECTATION DU TRAVAIL DEVENU DISPONIBLE**

**CHEF DE SERVICE : JOUR : \_\_\_\_\_ SOIR : \_\_\_\_\_ JOUR : \_\_\_\_\_ DATE : \_\_\_\_\_**

<i>Fonction devenue disponible</i>	<i>Jour heure</i>	<i>Nombre heures</i>	<i>Salarié régulier appelé</i>	<i>Heure</i>	<i>Aucune réponse</i>	<i>Refusée (1)</i>	<i>Acceptée</i>	<i>Heures accumulées</i>	<i>Heures à ajouter</i>	<i>Total semaine</i>	<i>Fonction acceptée</i>
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											

**APPEL MÉCANICIENS R. Chamberland : 374-7570**  
**M. Croteau : 370-6415**

**J. Imbeault : 374-8041 C. Hamel : 373-2545**  
**S. Allard : 840-8614, cell. : 383-4765**

ANNEXE C  
LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE

<u>CHAUFFEURS</u>	<u>DATE D'ANCIENNETÉ</u>
1 Bernard Corriveau	01-11-1977
2 Gérald Jacob	26-03-1985
3 Gilles Veillette	22-08-1985
4 Normand Rondeau	30-08-1985
5 Mario Pellerin	08-11-1985
6 André Grenier	02-10-1989
7 Paul St-Arnauld	24-03-1990
8 Jean-Jacques Tessier	22-05-1990
9 Daniel Bureau	19-05-1992
10 Normand Giroux	30-05-1993
11 Stéphane Allard	14-02-1994
12 Normand Vézina	14-02-1994
13 Marc Brunelle	17-05-1995
14 Serge Laliberté	06-08-1996
15 Sylvain Ayotte	11-10-1997
16 Herney Mainville	11-10-1997
17 Donald Simard	17-02-1998
18 Michel Turcotte	15-11-1999
19 Benoît Guay	07-05-2001
20 Alain Dumont	07-05-2001
21 Jean-Sébastien Marcotte	11-05-2002
22 Jeannot Godin	11-05-2002
23 Denis Lefebvre	22-02-2003
24 Jacques Lacerte	14-06-2003
25 Claude Berthelot	26-04-2004
26 Jason Grégoire	26-04-2004
27 Raymond Vigneault	26-04-2004
28 René Landry	26-04-2004
29 Stéphane Grenier	04-12-2004
30 Éric Voyer	04-12-2004
31 Nicolas Rajic	04-12-2004
32 Steve Collins	22-06-2005
33 Alex Bourgoïn	22-06-2005
34 Éric Chauvette	03-07-2006

35	Yannick St-Arnauld	27-11-2006
36	Danielle Héroux	08-05-2007
37	François Meunier	13-06-2007
38	Vincent Dubucq	13-06-2007
39	Rousseau Sylvain	13-06-2007
40	Mélissa Quessy	13-06-2007
41	Michel Cossette	21-06-2007
42	Claudia Gervais	11-07-2007
43	Alain Bettez	11-07-2007
44	Patrick Rodrigue	26-05-2008
45	Alain Roy	26-05-2008
46	Mario Bastien	26-05-2008
47	Denis Massicotte	01-12-2008
48	Guy Germain	01-12-2008
49	Robert Sylvestre	23-02-2009
50	Claude Dubuc	23-02-2009
51	Luc Benoît	23-02-2009
52	Félix P. Rocheleau	08-06-2009
53	Sylvain Lacaille	08-06-2009
54	Sébastien Beaulieu	08-06-2009
55	Marcel Morin	15-06-2009
56	Yves Trahan	15-06-2009
57	Martin Girard	15-06-2009
58	Sylvie Leblanc	15-09-2009
59	Johanne Héroux	15-09-2009
60	Yves Robillard	15-09-2009
61	Mario Duhaime	06-12-2010
62	Daniel de Montigny	04-04-2011
63	Éric Hébert	04-04-2001
64	Michel Vézina	04-04-2011
65	Hugues Asselin	18-04-2011
66	Jean-François Clément	18-04-2011
67	Claude Allard	06-06-2011
68	Samuel Gosselin	17-09-2012
69	Jean-Pierre Roy	17-09-2012
70	Pascal Toupin	04-02-2013
71	Daniel Poisson	04-02-2013
72	Suzy Tremblay	04-02-2013
73	Kévin Larocque	22-04-2013
74	Marc Launier-Robert	22-04-2013

75	Gilles St-Louis		22-02-2013
76	Philippe Martel		05-05-2014
77	Nancy Perreault-Roy		05-05-2014
78	Mikaël Bastien		05-05-2014
79	Philippe Bourgouin		29-09-2014
80	Marie-Hélène Perreault		13-07-2015
81	Alex Rodrigue		13-07-2015
82	Emmanuel Garceau		13-07-2015
83	Issa Kébé		13-07-2015
84	Stéphane Dargis		29-03-2016
85	Magalie Penru		04-07-2016
86	Martin Levreault		04-07-2016
87	Mickaël Loranger		06-09-2016
88	Philippe Dufresne		28-11-2016
89	Pierre Daigle		28-11-2016
90	Chaker Akremi		28-11-2016
91	Alain Bellemare		13-03-2017
92	Christine Fréchette		17-07-2017
93	Michel Godbout		17-07-2017
94	Pierre-Olivier Langlais		17-07-2017
95	Maxime Labelle	**	03-04-2018
96	Alexandru Rotaru	**	03-04-2018

\*\* En probation

**ANNEXE C**  
**LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE**

<b><u>SALARIÉS DE L'ENTRETIEN</u></b>	<b><u>DATE D'ANCIENNETÉ</u></b>
Johnny Imbeault	30-11-2000
Christian Hamel	12-03-2001
Dany Querry	24-02-2003
Steven Gauthier	24-02-2003
Martin Croteau	24-05-2005
Éric Lafond	23-04-2007
Jacques Proulx	07-07-2008
Stéphane Germain	20-07-2009
Martin Harnois	30-05-2011
Pierre Beaudoin	30-04-2012
Jean-Denis Turcotte	29-04-2013
J.-François Richard	03-06-2013
Valérie Verret	14-08-2017

ANNEXE C  
LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE

<b>SALARIÉS (ES) DE BUREAU</b>		<b><u>DATE D'ANCIENNETÉ</u></b>
1	Josée Carier	02-09-1980
2	Lyne Johnston       **	04-09-2018
3	Guylaine Guay	18-11-2002
4	Lyne Barbeau	26-09-2011
5	Marie-Ève Vallières	25-09-2017

\*\* En probation

**ANNEXE C**  
**LISTE D'ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE**  
**PRÉVUE AU 30 AVRIL 2018**

	<b><u>CHAUFFEURS</u></b>	<b><u>NOMBRE DE JOURS</u></b>
1	Bernard Corriveau	14579
2	Gérald Jacob	11914
3	Gilles Veillette	11768
4	Normand Rondeau	11760
5	Mario Pellerin	10875
6	André Grenier	10288
7	Paul St-Arnauld	10116
8	Jean-Jacques Tessier	10058
9	Daniel Bureau	9341
10	Stéphane Allard	8716
11	Normand Vézina	8716
12	Marc Brunelle	8263
13	Serge Laliberté	7887
14	Sylvain Ayotte	7399
15	Herney Mainville	7399
16	Donald Simard	7273
17	Michel Turcotte	6645
18	Benoît Guay	6113
19	Jean-Sébastien Marcotte	5749
20	Jeannot Godin	5749
21	Denis Lefebvre	5468
22	Jacques Lacerte	5356
23	Claude Berthelot	5044
24	Jason Grégoire	5044
25	Raymond Vigneault	5044
26	René Landry	5044
27	Stéphane Grenier	4826
28	Éric Voyer	4826
29	Nicolas Rajic	4826
30	Carole Lambert	4708
31	Steve Collins	4628
32	Alex Bourgoin	4628
33	Éric Chauvette	4257

34	Yannick St-Arnauld	4113
35	Danielle Héroux	3952
36	François Meunier	3917
37	Vincent Dubucq	3917
38	Rousseau Sylvain	3917
39	Mélissa Quessy	3917
40	Michel Cossette	3909
41	Claudia Gervais	3889
42	Alain Bettez	3889
43	Patrick Rodrigue	3574
44	Alain Roy	3574
45	Mario Bastien	3574
46	Denis Massicotte	3389
47	Guy Germain	3389
48	Robert Sylvestre	3307
49	Claude Dubuc	3307
50	Luc Benoît	3307
51	Félix P. Rocheleau	3202
52	Sylvain Lacaille	3202
53	Sébastien Beaulieu	3202
54	Marcel Morin	3195
55	Yves Trahan	3195
56	Martin Girard	3195
57	Sylvie Leblanc	3105
58	Johanne Héroux	3105
59	Yves Robillard	3105
60	Mario Duhaime	2664
61	Daniel de Montigny	2564
62	Éric hébert	2564
63	Michel Vézina	2564
64	Hugues Asselin	2532
65	Jean-François Clément	2532
66	Claude Allard	2484
67	Samuel Gosselin	2023
68	Jean-Pierre Roy	2023
69	Pascal Toupin	1886
70	Daniel Poisson	1886
71	Suzy Tremblay	1886
72	Kévin Larocque	1808
73	Marc Launier-Robert	1808

74	Gilles St-Louis		1808
75	Philippe Martel		1435
76	Nancy Perreault-Roy		1435
77	Mikaël Bastien		1435
78	Philippe Bourgoïn		1291
79	Marie-Hélène Perreault		1007
80	Alex Rodrigue		1007
81	Emmanuel Garceau		1007
82	Issa Kébé		1007
83	Stéphane Dargis		751
84	Magalie Penru		656
85	Martin Levreault		656
86	Mickaël Loranger		594
87	Philippe Dufresne		512
88	Pierre Daigle		512
89	Chaker Akremi		512
90	Alain Bellemare		407
91	Christine Fréchette		283
92	Michel Godbout		283
93	Pierre-Olivier Langlais		283
94	Maxime Labelle	**	27
96	Alexandru Rotaru	**	27

\*\* En période de probation

ANNEXE C  
LISTE D'ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE  
PRÉVUE AU 30 AVRIL 2018

<u>SALARIÉS DE L'ENTRETIEN</u>	<u>NOMBRE DE JOURS</u>
<b><u>Mécanicien spécialisé</u></b>	
1 Johnny Imbeault	6270
<b><u>Carrossier spécialisé</u></b>	
1 Éric Lafond	3967
<b><u>Mécaniciens</u></b>	
1 Christian Hamel	6168
2 Martin Croteau	4227
3 Stéphane Germain	3160
4 Martin Harnois	2490
5 Jean-François Richard	1767
<b><u>Carrossiers</u></b>	
1 Jean-Denis Turcotte	1801
<b><u>Préposé au service</u></b>	
1 Dany Querry	5466
2 Jacques Proulx	3533
3 Pierre Beaudoin	2160
4 Mario Pellerin                   **	817
<b><u>Manœuvre</u></b>	
1 Steven Gauthier	5466
<b><u>Acheteur- magasinier</u></b>	
1 Valérie Verret	256

\*\* Ne cumule plus d'ancienneté dans ce département

ANNEXE C  
LISTE D'ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE  
PRÉVUE AU 30 AVRIL 2018

**SALARIÉS (ES) DE BUREAU**

**NOMBRE DE JOURS**

**Secrétaires**

1	Guylaine Guay	5562
2	Lyne Barbeau	2374
3	Marie-Ève Vallières	223

**Technicien en administration**

1	Lyne Johnston	0
---	---------------	---

**Commis**

1	Josée Carier	13558
---	--------------	-------

ANNEXE D  
FONCTION RÉGULIÈRE DU PRÉPOSÉ AU SERVICE

Réf : Fonction régulière du préposé au service

- 1.01 L'Employeur permet au salarié détenant la fonction régulière du préposé au service, sur une base annuelle, mais comprenant moins que le nombre d'heures de la semaine régulière de travail, de compléter sa semaine régulière de travail aux conditions suivantes :
- dans la mesure où il possède les aptitudes nécessaires, pourvu qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche, ce salarié sera également considéré comme un salarié-chauffeur régulier;
  - l'Employeur offrira à ce salarié les heures de travail disponibles sur le transport, lui permettant de compléter sa semaine régulière de travail une fois que la liste de tous les salariés chauffeurs réguliers aura été épuisée et avant de recourir à un salarié-chauffeur permanent pour effectuer du travail en temps supplémentaire;
  - dans le cadre de ce qui est prévu à la présente lettre d'entente, l'ancienneté de ce salarié sera calculée comme s'il effectuait en tout temps la fonction du préposé au service;
  - la présente lettre d'entente ne limite en rien le droit du préposé au service concerné de compléter sa semaine régulière de travail à l'intérieur de sa classification en conformité avec les dispositions de la convention.
- 2.01 Le salarié-chauffeur régulier qui possède de l'ancienneté en tant que salarié de l'entretien peut effectuer le travail disponible au poste de préposé au service afin de compléter sa semaine régulière de travail aux conditions suivantes :
- dans la mesure où il possède les aptitudes nécessaires, pourvu qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche, ledit salarié-chauffeur régulier peut être affecté aux tâches du préposé au service en priorité sur tout autre salarié-chauffeur régulier lors de l'affectation hebdomadaire;

- l'Employeur offrira à ce salarié les heures de travail disponibles comme homme de service, lui permettant de compléter sa semaine régulière de travail et ce, avant de recourir à tout autre salarié-chauffeur régulier;
- dans le cadre de ce qui est prévu à la présente lettre d'entente, l'ancienneté de ce salarié sera calculée comme s'il effectuait en tout temps la fonction de salarié-chauffeur régulier;
- la présente entente ne limite en rien le droit du salarié-chauffeur concerné de compléter sa semaine régulière de travail à l'intérieur de sa classification en conformité avec les dispositions de la convention;
- lorsque plus d'un salarié-chauffeur régulier possède de l'ancienneté comme salarié de l'entretien, celle-ci prévaut pour le choix des heures disponibles comme homme de service lors de l'affectation hebdomadaire.

ANNEXE E

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-  
RIVIÈRES**

ci-après l'« **Employeur** »

**ET**

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

ci-après le « **Syndicat** »

ci-après collectivement les « **Parties** »

---

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE  
AU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

---

**ATTENDU QUE** les Parties ont eu des discussions relatives au maintien de l'équité salariale en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, et ce, pour les années 2010 et 2015;

**ATTENDU QUE** les Parties souhaitent convenir des ajustements à faire pour assurer le maintien de l'équité salariale et afin d'éviter tout litige à cet égard;

**EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente et ne saurait en être dissocié;
2. Les Parties conviennent que les personnes occupant des postes de direction auprès de l'Employeur sont exclues aux fins de l'évaluation de l'équité salariale;
3. En lien avec le maintien de l'équité salariale pour l'année 2010, l'Employeur s'engage à verser les ajustements salariaux suivants, et ce, dans les 30 jours de la signature de la présente :

Nom	Poste occupé	Ajustement salarial
Lyne Barbeau	Réceptionniste	0,32\$ de l'heure
Marie-Ève Vallières	Secrétaire-réceptionniste	0,32\$ de l'heure
Guylaine Guay	Adjointe administrative	2,17\$ de l'heure

4. Les ajustements salariaux prévus au paragraphe qui précède seront versés aux salariés concernés pour toute heure travaillée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2016;
5. En lien avec le maintien de l'équité salariale pour l'année 2015, aucun ajustement salarial ne sera versé;
6. Il est entendu que l'Employeur procédera aux déductions à la source habituelles sur les montants versés en vertu de la présente;
7. En conséquence de ce qui précède, le Syndicat, pour son propre compte et pour le compte des salariés qu'il représente et de ses officiers, administrateurs, représentants, mandants, mandataires, employés et ayants droit, donne quittance totale, finale et libératoire à l'Employeur, ses officiers, administrateurs, représentants, mandants, mandataires, employés et ayants droit, en ce qui a trait à toute réclamation qu'il a, a eu ou pourrait avoir relativement au maintien de l'équité salariale jusqu'au 31 décembre 2015 inclusivement, déclare renoncer à tout recours à cet égard et s'engage à se désister de tout recours entrepris à ce jour à cet égard;
8. La présente constitue une quittance-transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*;
9. La présente entre en vigueur le jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI, C'EST SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES CE 27. JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2018

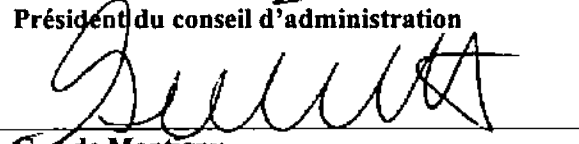
**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-RIVIÈRES**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4115**

  
Luc Tremblay

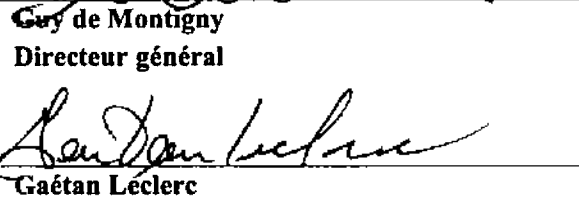
Président du conseil d'administration

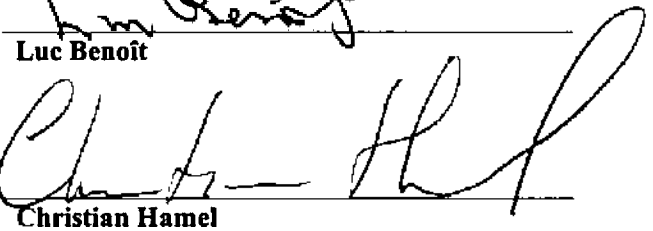
  
Donald Simard

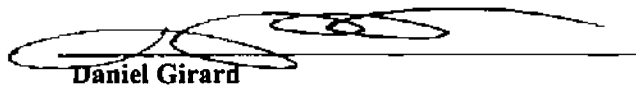
  
Guy de Montigny

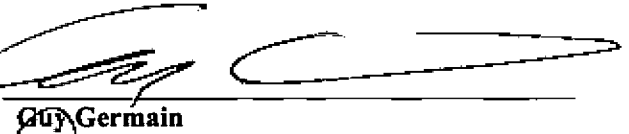
Directeur général

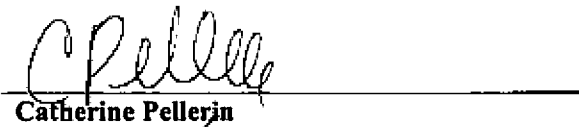
  
Luc Benoît

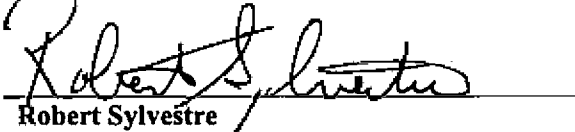
  
Gaétan Leclerc

  
Christian Hamel

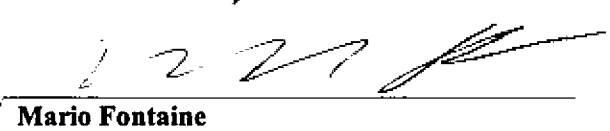
  
Daniel Girard

  
Guy Germain

  
Catherine Pellerin

  
Robert Sylvestre

  
Kurt Gruninger

  
Mario Fontaine

**ANNEXE E**

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-  
RIVIÈRES**

ci-après l'« **Employeur** »

**ET**

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

ci-après le « **Syndicat** »

**ET**

**MONSIEUR JEAN-FRANÇOIS RICHARD**

ci-après le « **Salarié** »

ci-après collectivement les « **Parties** »

---

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE  
AU STATUT DE MONSIEUR JEAN-FRANÇOIS RICHARD**

---

**ATTENDU QUE** le Salarié occupe les fonctions de mécanicien au service de l'entretien de l'Employeur;

**ATTENDU QUE** le Salarié a le statut d'employé régulier;

**ATTENDU QUE** les Parties souhaitent reconnaître au Salarié le statut de salarié permanent, tout en maintenant la souplesse dont dispose l'Employeur dans la détermination de son horaire de travail;

**EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI  
SUIT :**

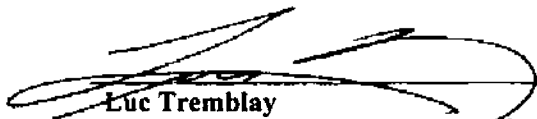
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente et ne saurait en être dissocié;
2. Les Parties reconnaissant au Salarié le statut de salarié permanent, et ce, à compter de la signature de la présente;

3. À compter de la date de signature de la présente, le Salarié bénéficie de toutes les conditions de travail afférentes au statut de salarié permanent et prévues à la convention collective de travail liant les parties (ci-après la « Convention ») ;
4. Malgré ce qui précède, l'horaire de travail du Salarié peut être réparti sur dimanche au samedi et selon des plages horaires déterminées par l'Employeur en fonction des besoins du service;
5. La présente ne saurait être invoquée à titre de précédent;
6. La présente entre en vigueur le jour de sa signature et fait partie intégrante de la Convention.

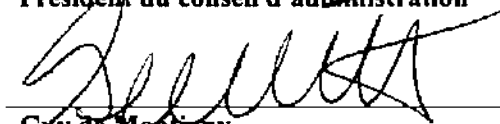
EN FOI DE QUOI, C'EST SIGNÉ À TROIS-RIVIERES CE 27<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2018

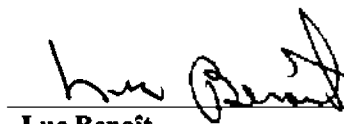
**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-RIVIÈRES**

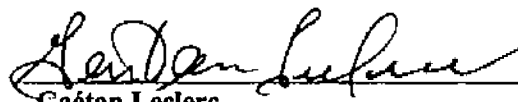
**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 4115**


  
Luc Tremblay  
Président du conseil d'administration

  
Donald Simard


  
Guy de Montigny  
Directeur général


  
Luc Benoît

  
Gaétan Leclerc

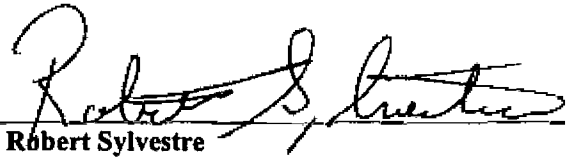
  
Christian Hamel

  
Daniel Girard

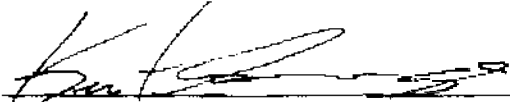
  
Guy Germain



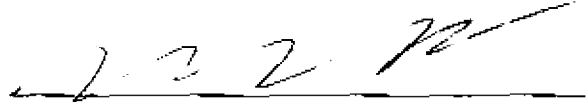
**Catherine Pellerin**



**Robert Sylvestre**



**Kurt Gruninger**



**Mario Fontaine**

ANNEXE E

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-  
RIVIÈRES**

ci-après l'« **Employeur** »

**ET**

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

ci-après le « **Syndicat** »

ci-après collectivement les « **Parties** »

---

**LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE  
À L'IMPLANTATION D'UN NOUVEAU RÉSEAU DE TRANSPORT**

---

**ATTENDU QUE** l'Employeur souhaite mettre en place un nouveau réseau de transport;

**ATTENDU QUE** la date de déploiement de ce nouveau réseau n'est pas encore déterminée;

**ATTENDU QU'**aux termes de la convention collective liant les parties (ci-après la « **Convention** »), le choix des affectations permanentes pour les salariés-chauffeurs se fait pour une période d'environ une année, laquelle débute le ou vers le 15 mars;

**ATTENDU QUE** les Parties conviennent que le choix des affectations permanentes devra être fait à nouveau si le nouveau réseau est déployé alors que les choix ont déjà été faits pour l'année;

**EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI  
SUIT :**


1. Le préambule fait partie intégrante de la présente et ne saurait en être dissocié;
2. Lorsque la date de déploiement du nouveau réseau sera déterminée, les salariés-chauffeurs procéderont à nouveau au choix d'affectation pour l'année en cours ou à venir, et ce, conformément aux dispositions de la clause 15.02 de la Convention, en y faisant les adaptations nécessaires;

3. La garantie quotidienne de huit (8) heures dont bénéficient les salariés-chauffeurs permanents en vertu de la convention collective expirée le 31 décembre 2016 sera maintenue jusqu'au déploiement du nouveau réseau, après quoi les nouvelles règles prévues à la Convention trouveront application ;
4. Aux fins de la présente lettre d'entente, les délais prévus à la clause 15.02 (5) de la Convention seront calculés en fonction de la date de déploiement du nouveau réseau;
5. La présente entre en vigueur le jour de sa signature et fait partie intégrante de la Convention.

EN FOI DE QUOI, C'EST SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES CE 27 JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2018

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-RIVIÈRES**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 4115**



**Luc Tremblay**  
Président du conseil d'administration



**Donald Simard**



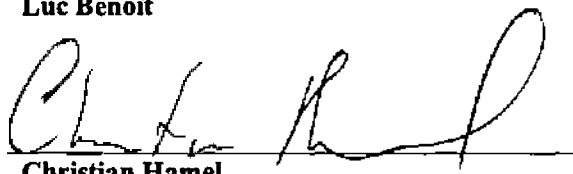
**Guy de Montigny**  
Directeur général



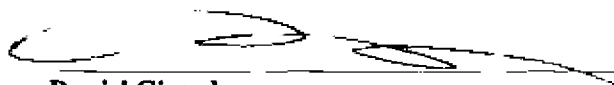
**Luc Benoît**



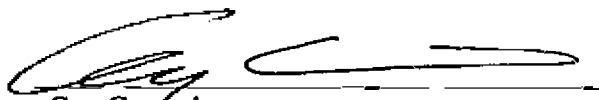
**Gaétan Leclerc**



**Christian Hamel**



**Daniel Girard**



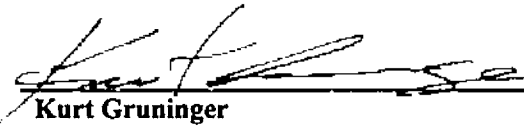
**Guy Germain**



Catherine Pellerin



Robert Sylvestre



Kurt Gruninger



Mario Fontaine

**ANNEXE E**

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-  
RIVIÈRES**

ci-après l'« **Employeur** »

**ET**

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

ci-après le « **Syndicat** »

ci-après collectivement les « **Parties** »

---

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÈGLEMENT  
DES GRIEFS DE TEMPS DE DÉPLACEMENT  
ET AU REMBOURSEMENT PAR LE SYNDICAT DES HEURES DE LIBÉRATION**

---

**ATTENDU QUE** les Parties en sont venues à une entente de principe (ci-après l'« **Entente** ») dans le cadre des pourparlers de négociation en vue du renouvellement de la convention collective les liant (ci-après la « **Convention** »);

**ATTENDU QUE** depuis le ou vers le 20 janvier 2018, le Syndicat et/ou les salariés qu'il représente ont déposé de nombreux griefs en lien avec le temps de déplacement des salariés-chauffeurs;

**ATTENDU QUE** le temps de déplacement dont il est question est celui consacré par le salarié-chauffeur pour se rendre au lieu de prise en charge de l'autobus qu'il doit conduire dans le cadre de l'exécution de ses fonctions ou pour revenir au siège social de l'Employeur ou récupérer sa voiture après la fin de son quart de travail;

**ATTENDU QUE** la question du temps de déplacement a été réglée dans le cadre de l'Entente;

**ATTENDU QUE** pour les années 2017 et 2018, le Syndicat doit rembourser à l'Employeur des heures de libération au-delà de la banque d'heures prévue à la clause 8.06 de la Convention (clause 8.04 de la Convention ayant expiré le 31 décembre 2016);

**ATTENDU QUE** les Parties souhaitent régler ces litiges à l'amiable;

**EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVRA :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente et ne saurait en être dissocié;
2. Pour l'année 2017, l'Employeur renonce à réclamer au Syndicat le remboursement des heures de libération accordées en vertu de la clause 8.04 de la Convention ayant expiré le 31 décembre 2016 et qui ont dépassé la banque d'heures prévue à ladite clause;
3. Pour l'année 2018, l'Employeur renonce à réclamer au Syndicat le remboursement des heures de libération accordées jusqu'au jour de signature de la présente;
4. Au jour de signature de la présente, la clause 8.06 de la Convention signée ce jour doit se lire comme donnant droit au Syndicat à une banque de 400 heures d'ici le 31 décembre 2018;
5. Le Syndicat et/ou les salariés qu'il représente se désistent à toutes fins que de droit de l'ensemble des griefs déposés à ce jour en lien avec le temps de déplacement;
6. En conséquence de ce qui précède, le Syndicat, pour son propre compte et pour le compte des salariés qu'il représente et de ses officiers, administrateurs, représentants, mandants, mandataires, employés et ayants droit, donne quittance totale, finale et libératoire à l'Employeur, ses officiers, administrateurs, représentants, mandants, mandataires, employés et ayants droit, en ce qui a trait à toute réclamation qu'il a, a eu ou pourrait avoir relativement au temps de déplacement des salariés-chauffeurs, déclare renoncer à tout recours à cet égard et s'engage à ne pas déposer d'autre grief à ce sujet jusqu'au déploiement du nouveau réseau;
7. La présente constitue une quittance-transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*;
8. La présente entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 juillet 2019. S'il advenait que le nouveau réseau ne soit pas déployé d'ici le 31 juillet 2019, les Parties se rencontreront afin d'évaluer la situation.

EN FOI DE QUOI, C'EST SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES CE 27° JOUR DU MOIS DE  
SEPTEMBRE 2018

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-  
RIVIÈRES

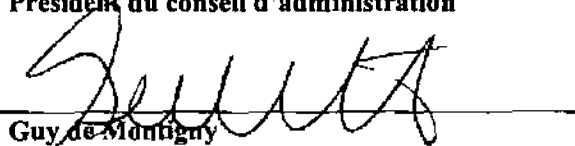
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 4115



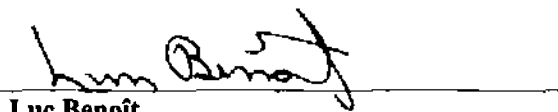
Luc Tremblay  
Président du conseil d'administration



Donald Simard



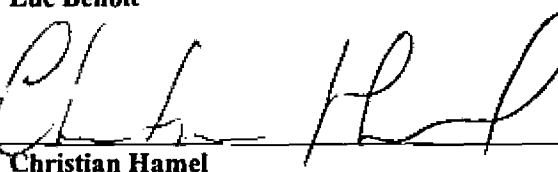
Guy de Montigny  
Directeur général



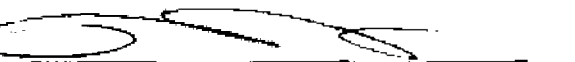
Luc Benoît



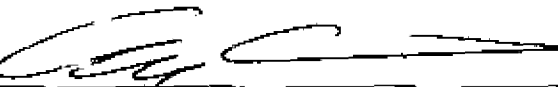
Gaétan Leclerc



Christian Hamel



Daniel Girard



Guy Germain




Catherine Pellerin



Robert Sylvestre



Kurt Gruninger



Mario Fontaine

ANNEXE E

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-  
RIVIÈRES**

ci-après l'« **Employeur** »

**ET**

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

ci-après le « **Syndicat** »

ci-après collectivement les « **Parties** »

---

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE  
EFFECTUÉ LORS D'UN JOUR FÉRIÉ**

---

**ATTENDU** les griefs soumis par le Syndicat et portant le numéro 2012-09-12-02 et tous les griefs de même nature, concernant les congés fériés et les banques de maladies-mobiles;

**ATTENDU QUE** les griefs ci-dessus mentionnés contestent le fait que l'Employeur ne permet plus aux salariés de créditer la banque de congés maladies et mobiles relativement aux heures travaillées lors des congés fériés;

**ATTENDU** les pourparlers intervenus entre les Parties;

**ATTENDU** la volonté des parties de régler les présents griefs à l'amiable;

**EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI  
SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. L'Employeur continue à appliquer l'article 29.03 tel que prévu à la convention collective;
3. À compter de la date de la présente entente, l'Employeur permet d'accumuler les heures supplémentaires effectuées lors des congés fériés prévus à l'article 29.01(1) seulement. Tout autre temps supplémentaire est rémunéré lorsque effectué;

4. Un maximum de quarante (40) heures au taux de salaire régulier peuvent être accumulées et prises en vacances en un seul bloc et une seule fois par année aux conditions suivantes :
  - L'approbation de l'Employeur est requise;
  - Le salarié qui présente une demande doit avoir accumulé au moins l'équivalent de quarante (40) heures au taux de salaire régulier;
  - Seulement les quarante (40) heures accumulées au taux de salaire régulier peuvent être reportées au début de l'année suivante et doivent être prises en vacances avant le début de l'affectation annuelle suivante;
  - Le salarié qui désire reporter au début de l'année suivante les heures mentionnées au paragraphe précédent doit présenter une demande avant le 15 décembre, avoir accumulé un minimum de trente-deux (32) heures, avoir signé la liste de temps supplémentaire prévue à l'article 17.02(2) pour le jour férié du 26 décembre et avoir effectivement accumulé les quarante (40) heures requises suite audit jour férié;
  - Les quarante (40) heures peuvent être reportées uniquement lors des semaines disponibles restantes dans les grilles de choix de congé annuel, et ce, suite aux choix prévus à l'article 21 de la convention collective;
  - L'acceptation des demandes se fait selon la date de la demande, l'ancienneté des salariés et les besoins du service;
  - Toutes les heures accumulées seront rémunérées à la fin de chaque année;
  - Les heures accumulées ne peuvent être prises en maladie ou en mobiles;
5. En considération de ce qui précède, les griefs portant les numéros 2012-09-12-02 et tous les griefs de même nature, concernant les congés fériés et les banques de maladies-mobiles sont réglés à toutes fins que de droit;
6. La présente entente est faite sans admission ni préjudice quant aux prétentions respectives des parties en ce qui concerne les présents griefs;
7. La présente lettre d'entente sera déposée au Ministère du travail conformément à l'article 72 du *Code du travail* pour faire partie intégrante de la convention collective intervenue entre les parties;
8. La présente lettre d'entente entre en vigueur au jour de sa signature.

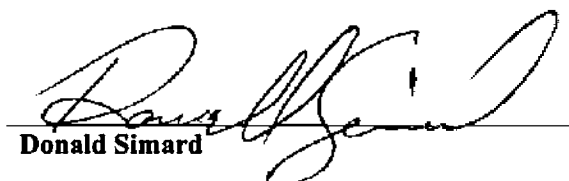
EN FOI DE QUOI, C'EST SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES CE 27<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE  
SEPTEMBRE 2018

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-  
RIVIÈRES**

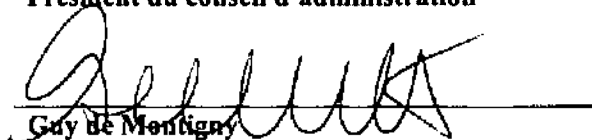
**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 4115**



**Luc Tremblay**  
Président du conseil d'administration



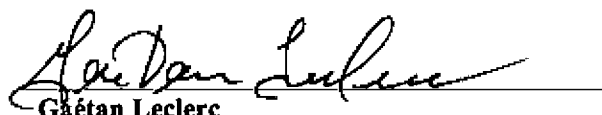
**Donald Simard**



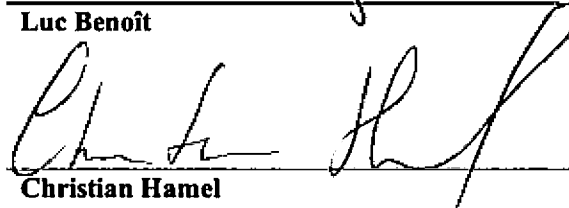
**Guy de Montigny**  
Directeur général



**Luc Benoît**



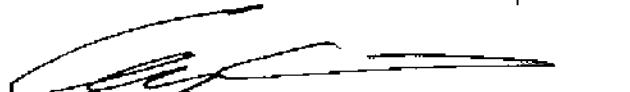
**Gaétan Leclerc**



**Christian Hamel**



**Daniel Girard**



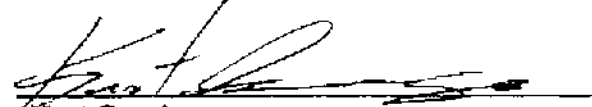
**Guy Germain**



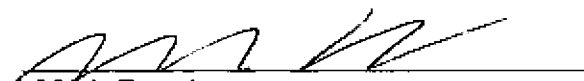
**Catherine Pellerin**



**Robert Sylvestre**



**Kurt Gruninger**



**Mario Fontaine**

---

**LETTRÉ D'ENTENTE PORTANT SUR LA RESTRUCTURATION DU RÉGIME DE RENTES DES EMPLOYÉS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-RIVIÈRES**

**INTERVENUE**

---

**ENTRE :**                   **SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-RIVIÈRES**  
Corporation légalement constituée, ayant sa place d'affaires sise au 2000, rue Bellefeuille, Trois-Rivières (Québec), G9A 5J3, ici représentée par André Noël, président du conseil d'administration et par Guy de Montigny, directeur général.

Ci-après l' « Employeur ».

**ET :**                       **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4115**  
Ayant sa place d'affaires sise au 7080, rue Marion, bureau 207, Trois-Rivières (Québec), G9A 6G4, ici représentée par Donald Simard, président, Luc Benoit, vice-président, Robert Sylvestre, secrétaire trésorier, Guy Germain, secrétaire archiviste.

Ci-après le « Syndicat ».

---

**CONSIDÉRANT QUE**    la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*, RLRO, chapitre S-2.1.1 (ci-après la « Loi 15 ») modifie certaines modalités du *Régime de rentes des employés de la Société de transport de Trois-Rivières* (ci-après le « Régime ») et oblige les parties à en revoir certains paramètres;

**CONSIDÉRANT QUE**    le Régime a fait l'objet d'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2014;

**CONSIDÉRANT QUE**    des recours légaux ont été entrepris par le Syndicat;

**CONSIDÉRANT QUE**    la présente ne peut être invoquée comme constituant une renonciation à ces recours légaux;

**CONSIDÉRANT QUE**    le Régime prévoit une rente calculée selon la formule dite « *salaires carrière indexé* »;

**CONSIDÉRANT QUE**    l'abolition de l'indexation automatique de la rente suffit à rencontrer les objectifs de la Loi 15 en ce qui a trait au déficit accumulé;

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

**1. Service antérieur (avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014)**

- a) Le déficit lié à l'ancien volet est établi en date du 31 décembre 2014 au montant de 876 100 \$. La part imputable aux participants actifs est de 460 400\$ et est partagé de la façon suivante :

- 45 % par les participants actifs;
  - 55 % par l'Employeur.
- b) Conformément à l'article 13 de la Loi 15, l'indexation automatique de la rente après la retraite est abolie pour les participants actifs, et ce, à compter du 31 décembre 2013.
- c) L'abolition de l'indexation automatique permet de combler le déficit. La somme résiduelle de 344 120 \$ sera redistribuée aux participants actifs au 31 décembre 2013 sous forme de rente viagère à compter du départ à la retraite, et ce, proportionnellement à l'impact financier subi par chacun en conséquence de l'abolition de l'indexation.
- d) La clause banquier demeure en vigueur dans les limites prévues par la Loi 15, c'est-à-dire en fonction de l'état de situation au 31 décembre 2013. À cette date, le montant total de la clause banquier s'élevait à 437 716 \$ et les intérêts continueront de s'y accumuler par la suite selon le taux de rendement de l'ancien volet du Régime. À l'exception de ces intérêts, aucun autre montant ne sera ajouté à la clause banquier à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- e) Les parties conviennent que le transfert des droits d'un participant qui choisit de quitter le Régime est calculé en fonction du degré de solvabilité jusqu'à un maximum de 100 %, sous réserve de ce qui est prévu à la loi.
- f) Malgré la clause 1 b) de la présente, l'Employeur consent à ne pas abolir ni réduire l'indexation de la rente des retraités, lesquels sont définis comme ceux ayant quitté à la retraite avant le 1<sup>er</sup> juin 2014.

## **2. Service courant / futur (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014)**

- a) Conformément à l'article 11 de la Loi 15, l'indexation automatique de la rente après la retraite est abolie pour les participants actifs, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- b) À compter de la signature de la présente, la cotisation d'exercice est partagée à 50 % / 50 % entre l'Employeur et les participants actifs.
- c) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le déficit est partagé à 50 % / 50 % entre l'Employeur et les participants actifs.
- d) À compter de la signature de la présente, est constitué un fonds de stabilisation alimenté par une cotisation de stabilisation partagée à 50 % / 50 % entre l'Employeur et les participants actifs et fixée à 12 % de la cotisation d'exercice, en tenant compte de la marge pour écarts défavorables.
- e) Conformément à la Loi 15, tous les gains actuariels sont versés dans le fonds de stabilisation.
- f) À moins d'en être empêchés par la loi, l'Employeur et les participants actifs maintiennent en tout temps le versement des cotisations au fonds de stabilisation.
- g) Les règles relatives à l'utilisation du fonds de stabilisation sont les suivantes :
- Il sert dans un premier temps à éponger tout déficit ou à équilibrer la cotisation d'exercice ;
  - Tout déficit résiduel après l'utilisation du fonds de stabilisation est réparti à parts égales entre l'Employeur et les participants actifs ;
  - Lorsque l'argent amassé dans le fond de stabilisation dépasse le montant le plus élevé entre 15 % du passif du volet futur et le montant de la provision pour écarts défavorables de ce même volet, les participants actifs bénéficient d'une indexation ponctuelle ;

- Lorsque l'argent amassé dans le fond de stabilisation dépasse le montant le plus élevé entre 20 % du passif du volet futur et la provision pour écarts défavorables, la situation du régime est considérée en surplus. L'Employeur et le Syndicat négocient alors les améliorations à apporter au régime.

h) Il n'y a aucune clause banquier.

i) Les parties conviennent que le transfert des droits d'un participant qui choisit de quitter le Régime est calculé en fonction du degré de solvabilité jusqu'à un maximum de 100 %, sous réserve de ce qui est prévu à la loi.

**3. Entrée en vigueur et conditions diverses**

a) La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature.

b) Le *Règlement du régime de rentes pour les employés de la Société de transport de Trois-Rivières* doit être modifié afin de refléter les modifications rendues obligatoires par la Loi 15, ainsi que les modalités convenues à la présente entente.

c) Les modifications apportées au Régime sont faites sous réserve de la finalité des recours juridiques entrepris par le Syndicat. Les parties conviennent d'apporter les correctifs requis afin de se conformer au jugement suivant ces recours et, le cas échéant, afin de rétablir les droits et bénéfices consentis en fonction des paramètres de la Loi 15. Advenant que les parties ne s'entendent pas sur le rétablissement des droits, elles conviennent de s'en remettre à un arbitre.

d) Si, après la signature de la présente, les bénéfices applicables aux cadres en vertu du Régime ou les modalités de calcul de la rente de retraite des cadres devaient être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux applicables aux salariés syndiqués, les parties évalueront l'impact de ces modifications sur le Régime et détermineront alors les modifications à apporter au Régime, le cas échéant.

9 octobre

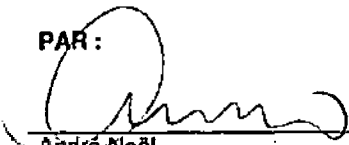
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 25 JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2017.


SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-RIVIÈRES


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4115

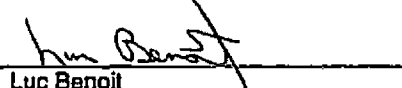
PAR :

PAR :

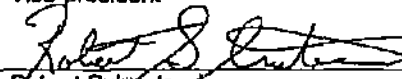
  
 André Noël  
 Président du conseil d'administration

  
 Donald Simard  
 Président

  
 Guy de Montigny  
 Directeur général

  
 Luc Benoit  
 Vice-président

Nom

  
 Robert Sylvestre  
 Secrétaire trésorier

Nom

  
 Guy Germain  
 Secrétaire archiviste

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE TROIS-RIVIÈRES, société dûment constituée ayant son siège social au 2000, rue Bellefeuille, Trois-Rivières, province de Québec, G9A 5J3**

ci-après appelée l' « **Employeur** »

**ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4115, corporation dûment constituée ayant son siège social au 1322, rue Ste-Julie, Trois-Rivières, province de Québec, G9A 1Y6**

ci-après appelée le « **Syndicat** »

**ET MADAME MARIE-ÈVE VALLIÈRES**

ci-après appelée la « **Salariée** »

**ATTENDU** que l'Employeur a procédé à l'affichage du poste de réceptionniste pour un remplacement d'une durée de 6 mois, soit du 1<sup>er</sup> novembre 2018 au 3 mai 2019 (ci-après le « **Remplacement** »);

**ATTENDU** que la Salariée occupe le poste de secrétaire-réceptionniste à temps partiel;

**ATTENDU** que la Salariée désire bénéficier des conditions de travail du poste affiché;

**ATTENDU** les pourparlers intervenus entre les parties;

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

1. *Le préambule fait partie intégrante de la présente;*
2. *Durant le Remplacement, l'Employeur garantit à la Salariée des semaines de travail de 35 heures à temps plein, et ce, tant qu'elle continue à être détentrice du poste de secrétaire-réceptionniste à temps partiel;*
3. *Durant le Remplacement et tant que la Salariée remplit la condition mentionnée au paragraphe précédent, elle bénéficie du nombre de congés maladie-mobile comme si elle était une salariée de bureau à temps plein prévu à, et ce, au prorata de la période travaillée à raison de 35 heures par semaine;*
4. *La présente entente est faite sans admission ni préjudice quant aux prétentions respectives des parties;*

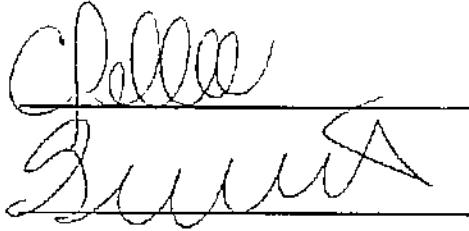
5. La présente lettre d'entente sera déposée au Ministère du travail conformément à l'article 72 du *Code du travail* pour faire partie intégrante de la convention collective intervenue entre les parties;

6. La présente lettre d'entente entre en vigueur au jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Trois-Rivières

ce 14 Septembre 2018.

**REPRÉSENTANTS DUMENT  
AUTORISÉS DE L'EMPLOYEUR**



**REPRÉSENTANTS DUMENT  
AUTORISÉS DU SYNDICAT**



**LA SALARIÉE**

