

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LE SCFP (local 5321)
ET
AUTOCARS SKYPORT INC
(4468198 Canada Inc)

Table des matières

Article 1	But de la convention	4
Article 2	Champ d'application	4
Article 3	Reconnaissance.....	4
Article 4	Régime syndical.....	4
Article 5	Liberté d'action syndicale	5
Article 6	Droits de la direction.....	7
Article 7	Définitions.....	8
Article 8	Ancienneté	9
Article 9	Mouvements de personnel	11
Article 10	Santé et sécurité	13
Article 11	Comité de relations de travail.....	15
Article 12	Mesures disciplinaires	15
Article 13	Procédure de règlement des griefs	16
Article 14	Arbitrage.....	18
Article 15	Modalités salariales	19
Article 16	Heures de travail et supplémentaires	20
Article 17	Procédure d'affectations	21
	MÉTHODE D'ATTRIBUTION DU TRAVAIL RÉGULIER / AFFECTATION PRINCIPALE -DIVISIONS : URBAINE, SPÉCIALISÉE, INTERURBAINE.....	21
	MÉTHODE D'ATTRIBUTION DU TRAVAIL – AFFECTATION PRINCIPALE - DIVISION NOLISÉE	22
	AFFECTATIONS SECONDAIRES - TOUTES DIVISIONS.....	24
	MÉTHODE D'ATTRIBUTION DU TRAVAIL – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OU ASSIGNATION D'UNE NOUVELLE PIÈCE DE TRAVAIL NON PRÉVUE À LA PLANIFICATION DES HORAIRES (excluant la division nolisée).....	24
	MÉTHODE D'ATTRIBUTION DU TRAVAIL - Moins de vingt-quatre (24) heures d'avis.....	25
Article 18	Jours fériés.....	26
Article 19	Vacances.....	27

Article 20	Congés sociaux.....	28
Article 21	Congés de maladie.....	30
Article 22	Uniformes.....	30
Article 23	Durée et signature de la convention collective.....	32
Annexe A	Taux de salaires.....	33
Annexe B	Per diem.....	34
Annexe C	Liste d'ancienneté.....	35
Lettre d'entente - Congé sans solde.....		36
Lettre d'entente – Fonds de solidarité.....		37
Lettre d'entente - Procédure d'affectation de la division Nolisée.....		38

Article 1 But de la convention

- 1.01** Le but de la convention collective est d'établir, de promouvoir et d'améliorer les relations entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat qui les représente.
- 1.02** La présente convention a aussi pour but de déterminer les mécanismes permettant de régler à l'amiable ou, le cas échéant, selon les dispositions prévues, les mécontentes et griefs qui peuvent survenir au cours de la présente convention.

Article 2 Champ d'application

- 2.01** Il est reconnu que le personnel de l'Employeur non couvert par le certificat d'accréditation, ne conduit pas de véhicule transportant des clients, sauf en cas d'urgence ou pour fins d'entraînement ou cause de force majeure ou cas fortuit.

Article 3 Reconnaissance

- 3.01** L'Employeur reconnaît le SCFP, section locale 5321 comme étant le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise le 30 mars 2017 par le Conseil Canadien des Relations Industrielles (Ordonnance 11128-U) et toute modification subséquente.
- 3.02** Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du représentant du Syndicat.
- 3.03** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice de ses droits, en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Article 4 Régime syndical

- 4.01** Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue sur chaque paie par l'Employeur, dès la première paie, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait remise intégrale au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant, accompagné d'un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié, le nom du salarié et son numéro de salarié.

4.02

- a) Tout salarié embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier de son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention;
- b) Pour faciliter l'adhésion du salarié visé au paragraphe a), un représentant syndical peut le rencontrer, sans nuire en aucun cas à son travail ou au travail du salarié nouvellement embauché.

4.03 Si l'Employeur omet, en tout ou en partie, la perception de la cotisation syndicale pendant une période, le montant non perçu est retenu en le répartissant sur la même durée que la période de l'omission.

Si l'Employeur perçoit tout montant de cotisation syndicale supérieur au montant qui aurait dû être retenu, l'Employeur suspend temporairement la perception de la cotisation syndicale jusqu'à compensation du montant perçu en trop.

4.04 Le Syndicat informera par écrit l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à retenir. Tout changement dans ledit montant sera appliqué à la période de paie débutant dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis.

4.05 Nonobstant la clause.02 a), il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses rangs ou l'aurait refusé comme membre.

4.06 L'Employeur fournira au secrétaire du syndicat dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective, la liste complète des salariés en emploi, en y indiquant les nom et prénom, le statut, l'adresse à domicile et le numéro de téléphone associé.

Article 5 Liberté d'action syndicale

5.01 L'Employeur reconnaît les officiers et les délégués syndicaux élus à ces postes ainsi que leurs substituts, en cas d'absence des délégués syndicaux élus.

5.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom des officiers, des délégués syndicaux ou de leurs substituts et de tout changement qui pourrait se produire par la suite. À défaut, l'Employeur n'est pas tenu de les reconnaître comme tels, et ce, tant qu'il n'a pas reçu l'avis du Syndicat, par courriel, télécopieur, lettre certifiée ou recommandée.

L'Employeur reconnaît aux officiers et délégués syndicaux le droit de faire des enquêtes nécessaires auprès des salariés lorsqu'il y a matière à grief, ce pour une période de temps raisonnable. Cependant, le fait de s'adonner aux activités

susmentionnées ne doit, en aucun temps, nuire à leur travail et/ou au travail des salariés concernés par un grief.

5.03 Libérations syndicales pour activités syndicales

L'Employeur libère, après préavis écrit du Syndicat au moins quatorze (14) jours à l'avance, les officiers et/ou délégués syndicaux, lors de congrès ou formations syndicales, ce pour un maximum de deux (2) délégués et/ou officiers à la fois.

De plus, lors d'activités syndicales requises pour assurer la représentation des membres ou rencontrer l'employeur en application de la convention collective, ainsi qu'assurer l'administration du syndicat, une demande de libération indiquant le motif doit être faite le plus tôt possible et de préférence vingt-quatre (24) heures à l'avance, à moins d'entente mutuelle entre le délégué ou officier et son supérieur immédiat sur une période plus courte. Il est entendu que la priorité doit être donnée au travail à effectuer et qu'en conséquence le temps syndical peut être reporté. L'employeur confirme par écrit l'acceptation de la demande.

L'Employeur assume le salaire relié à ces libérations jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingts (80) heures par année civile. Les parties peuvent convenir par entente mutuelle de libérations additionnelles à celles indiquées au présent article, mais sans salaire.

5.04 Pour toute demande de libération autorisée par l'Employeur, au-delà de quatre-vingts (80) heures par année, celui-ci maintient le salaire du salarié libéré et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le salaire brut du salarié, dans un délai de trente (30) jours de la réception du compte; la facturation doit être ventilée pour chaque salarié libéré.

5.05 Conseiller externe

Les représentants de la section locale peuvent s'adjoindre un conseiller externe lors de réunions entre les représentants du Syndicat et de l'Employeur. L'Employeur doit en être informé au préalable.

5.06 Affichage

Le syndicat peut afficher sur le tableau vitré et sous clé fourni par l'employeur ses avis de convocation ou tous autres documents émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une personne agissant à titre de représentant du Syndicat et qu'un exemplaire conforme soit remis à la personne désignée par la Direction. Aucun avis ne doit dénigrer l'Employeur, ses représentants, ses employés ou ses clients.

5.07 Processus de négociations

Un nombre maximum de deux (2) représentants du Syndicat peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective ainsi qu'aux séances de négociation ou auditions pour le maintien des services essentiels s'il y a lieu. L'Employeur maintient le salaire régulier des représentants lors de ces rencontres, ce jusqu'à l'échéance de la convention collective ou au dépôt d'une demande de conciliation, soit la plus tardive de ces deux dates. Par la suite, les dispositions de l'article 5.03 s'appliquent.

5.08 Congé sans solde pour fonction syndicale

Sur demande écrite du Syndicat présentée au moins soixante (60) jours à l'avance, l'Employeur accepte d'accorder à un maximum d'un (1) salarié à la fois un congé sans solde pour une période maximale de trois (3) ans, lorsqu'un tel salarié est appelé à remplir une charge électorale ou à occuper une fonction syndicale à plein temps à l'intérieur du SCFP. Au cours de cette libération (sans solde), le salarié conserve son ancienneté, mais n'en accumule pas, ne reçoit aucun salaire et n'est pas éligible aux bénéfices prévus à la présente convention.

Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions ci-haut prévues doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins trente (30) jours.

Au retour du salarié ainsi libéré dans le délai prévu ci-haut, l'Employeur reprend ce salarié au poste qu'il occupait au moment du début de son congé. Si son poste n'existe plus, le salarié exerce les droits dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

5.09 Sauf indication contraire, toute correspondance officielle de l'Employeur au Syndicat doit être adressée au président du Syndicat.

Article 6 Droits de la direction

6.01 Sous réserve des dispositions prévues à la convention collective, l'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits et privilèges, notamment quant à l'organisation de ses activités afin de maintenir un degré élevé d'efficacité du service offert à la clientèle, de disposer des véhicules, d'en faire le prêt à une autre organisation ou d'utiliser un autobus d'une autre organisation.

Article 7 Définitions

7.01 Assignment: constitue les heures quotidiennes à l'intérieur desquelles un salarié exécute une affectation de travail définie par l'Employeur et/ou est en disponibilité pour exécuter toute affectation de travail définie par l'Employeur.

7.02 Division : signifie le regroupement d'activités, décidé par l'Employeur selon les besoins et les exigences des opérations. Lors de la modification ou de l'ajout d'un service, ou lors de l'obtention d'un contrat additionnel, l'Employeur possède toute la latitude pour décider dans quelle division ce service ou ce contrat additionnel sera intégré. L'Employeur peut aussi décider à ce moment de créer une nouvelle division ou de modifier une division existante ou de transférer certaines activités d'une division à une autre.

Toute décision de l'Employeur relative à l'intégration dans une division ou la création d'une nouvelle division ou la modification d'une division ou le transfert d'activités d'une division à une autre ne peut faire l'objet d'un grief ;

À titre indicatif, à la signature de la convention collective les divisions suivantes sont en place :

- Division Nolisée
- Division Spécialisée
- Division Urbaine
- Division Interurbaine

7.03 Qualification : habiletés, connaissances, expérience et compétences détenues par un salarié lui permettant de répondre aux exigences spécifiques d'une tâche ou d'un poste telles que définies par l'Employeur.

7.04 Quartier général : Signifie le bureau de 4468198 CANADA INC (Autocars Skyport) localisé au 400, Avenue Michel-Jasmin, Dorval

7.05 Port d'attache : désigne l'endroit, défini par l'Employeur incluant le Quartier général où le salarié commence ou finit son assignation ou sa pièce de travail.

7.06 Salarié régulier : désigne tout salarié qui a complété la période de probation et qui détient une affectation dans l'une des divisions.

7.07 Salarié occasionnel : désigne tout salarié embauché spécifiquement pour;

- a) remplacer un salarié régulier; ou
- b) effectuer une assignation lorsque les salariés réguliers qualifiés ne sont pas disponibles; ou

c) combler un besoin occasionnel.

Le salarié occasionnel n'est assujéti qu'aux articles de la convention collective où ce statut est spécifié, ainsi qu'aux articles suivants :

- Article 2 Régime syndicat

- Annexe A Salaires

Pour maintenir le statut de salarié occasionnel, celui-ci doit fournir la disponibilité requise par l'entreprise, en fonction de la division où il travaille.

7.08 Salarié en probation : désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation, telle que définie au paragraphe 8.02.

Article 8 Ancienneté

8.01 L'ancienneté est la durée des services continus d'un salarié à compter de sa dernière date d'embauche au service de l'Employeur, ajustée en fonction des modalités de la convention collective. L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours.

8.02 L'ancienneté est rétroactive à la date d'embauche, une fois la probation complétée, laquelle est de sept-cent-vingt (720) heures effectivement travaillées et payées, ce à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Les parties peuvent convenir de prolonger la période de probation si une telle prolongation est nécessaire pour compléter l'évaluation du salarié.

Advenant qu'un salarié occasionnel devienne salarié régulier, les heures de travail effectuées au cours de la période de douze (12) mois avant l'acquisition du statut de régulier, sont comptabilisées pour fins de détermination de l'ancienneté.

8.03 Un tirage au sort est effectué dès que possible après l'embauche de plusieurs salariés ayant obtenu la même date d'ancienneté afin de déterminer la priorité de l'application de l'ancienneté entre eux lorsque ceux-ci ont acquis leur statut de salarié régulier.

De même, un tirage au sort est effectué dès que possible entre les salariés occasionnels qui ont commencé à travailler à la même date ou qui ont été embauchés à la même date, afin de déterminer leur rang entre eux pendant qu'ils sont occasionnels.

8.04 L'ancienneté s'accumule pendant qu'un salarié est en mise à pied temporaire dans la mesure où il est disponible.

8.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- Départ volontaire du salarié;
- Le salarié est congédié;
- Le salarié est en mise-à-pied pour une période de plus de douze (12) mois sans avoir été rappelé au travail;
- À la suite d'une mise-à-pied, si le salarié ne donne pas suite, dans les trois (3) jours ouvrables d'un contact formel avec l'Employeur (téléphone, courriel ou autre), relativement à un rappel au travail ou s'il refuse de revenir au travail suite au contact;
- Le salarié est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs (excluant maladie ou blessure) sans autorisation ou préavis;
- Le salarié est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident de nature professionnelle ou non-professionnelle pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;
- Suspension ou révocation de son permis de conduire pour une période de douze (12) mois et plus.

8.06 Un salarié cesse d'accumuler son ancienneté, mais celle-ci demeure à son crédit :

- Suspension ou révocation de son permis de conduire pour une période de moins de douze (12) mois
- Après douze (12) mois, lors de mutation à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation. Les parties peuvent cependant convenir d'une prolongation de la période de cumul.

8.07 L'Employeur affichera une liste des salariés avec leur ancienneté au plus tard le 15 février de chaque année.

Durant les trente (30) jours civils qui suivent l'affichage des listes d'ancienneté, tout salarié peut demander la correction de son ancienneté et à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de grief.

Une liste finale est affichée le 1er avril, sous réserve de griefs non réglés si tel est le cas.

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

8.08 Les listes d'ancienneté des salariés, au moment de la signature de la présente convention, sont annexées à la présente convention (annexe « B »).

Article 9 Mouvements de personnel

9.01 Comblement d'un poste régulier vacant ou nouvellement créé

- a) Si pour une raison ou pour une autre, un poste régulier est créé et/ou devient vacant de façon permanente, l'Employeur voit à combler ce poste en l'affichant à l'ensemble des salariés pendant cinq (5) jours consécutifs.

L'avis d'affichage comprend notamment :

- La date de début et de fin de l'affichage
- L'horaire de travail
- La Division
- Le port d'attache

L'attribution de ce poste se fait par ordre d'ancienneté, parmi les salariés qui ont confirmé par écrit leur intérêt à l'occuper et qui possèdent les qualifications. Les salariés en probation ne peuvent appliquer sur une autre affectation principale.

- b) L'attribution du poste régulier ainsi libéré s'effectue, s'il y a lieu, par ancienneté générale et qualifications au sein de cette division, suite à un second affichage, selon le même format que l'avis d'affichage original, de deux (2) jours consécutifs ou s'il n'y a pas de candidat, le poste est comblé par l'Employeur.
- c) Tout poste subséquent est comblé par l'Employeur.

9.02

- a) Lors de remplacement de poste vacant temporairement pour une période prévue de plus de deux (2) mois, le poste est comblé temporairement par le salarié de la division ayant le plus d'ancienneté, qui a appliqué sur le poste et qui est qualifié, suite à un affichage, selon le même format que l'avis d'affichage utilisé au paragraphe 9.01 a), de cinq (5) jours consécutifs. En l'absence de candidat ainsi que pour tout poste subséquent, le poste est comblé par l'Employeur;
- b) lors de remplacement de poste vacant temporairement pour une période prévue de moins de deux (2) mois, le poste est comblé par l'Employeur.

9.03 Mise à pied temporaire de 2 mois et moins

Lorsque l'employeur doit effectuer une mise à pied temporaire pour une période prévue de deux (2) mois ou moins, à l'intérieur d'une division, cette mise à pied se fait par ordre inverse d'ancienneté dans la division concernée. Celui-ci ne pourra supplanter dans une autre division.

9.04 Mise à pied de 2 mois et plus ou définitive

Lors d'une baisse significative de travail ou diminution des assignations dans une division, alors qu'il n'y a pas de date prévisible de reprise des activités régulières ou si cette date est prévue excéder un délai de 2 mois, toute mise à pied se fait par ordre inverse d'ancienneté dans la division concernée. Le salarié excédentaire peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté, dans la division de son choix, en autant qu'il ait une ancienneté supérieure et possède les qualifications requises pour le poste.

À défaut de rencontrer les critères mentionnés ci-dessus, il est mis à pied et bénéficie des modalités du paragraphe .03.

9.05 Autres dispositions

- a) Le salarié mis à pied ne peut refuser du travail. Cependant, le salarié régulier qui occupe un poste dont la nature du contrat est saisonnière (Concordia ou Tremblant Express), peut refuser d'être rappelé au travail pendant la saison morte à moins que l'Employeur ne puisse faire effectuer la pièce de travail par un autre salarié. Dans le cas du salarié refusant d'être rappelé, la date approximative de retour au travail est spécifiée lors de la mise à pied.
- b) Pendant la mise à pied le salarié bénéficie de priorités pour combler, tout en tenant compte de son ancienneté, de ses qualifications et des autres clauses de la convention applicable;
 - i) tout poste temporairement vacant;
 - ii) tout poste temporaire, d'abord dans sa division et par la suite dans les autres divisions;
 - iii) tout surcroît de travail ou occasionnel.
- c) Nonobstant les dispositions du paragraphe 9.05 a) concernant le salarié qui occupe un poste dont la nature du contrat est saisonnière (Concordia ou Tremblant Express), dans l'éventualité où les besoins opérationnels de l'Employeur l'obligent à recourir à de la main d'œuvre additionnelle sur base temporaire ou autre, le salarié devra consentir à un rappel au travail,

à moins qu'il ne soit en emploi pour un autre employeur qui n'est pas un concurrent de l'Employeur ou non disponible pendant des vacances inscrites au calendrier de vacances.

- 9.06 Lors de la reprise du travail, le salarié mis à pied ayant le plus d'ancienneté et ayant les qualifications requises est le premier rappelé au travail et retourne prioritairement dans sa division d'affectation principale.
- 9.07 Dans l'éventualité d'une réduction permanente de personnel dans une division, pourvu que le salarié qui demeure au travail soit qualifié pour accomplir la tâche à effectuer, l'ordre de mise à pied dans la division est le suivant : (i) les salariés en probation, et (ii) les salariés réguliers par rang d'ancienneté inversée.

Article 10 Santé et sécurité

10.01 L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail et tout salarié devra aviser l'Employeur de toute situation qu'il juge dangereuse pour sa sécurité et sa santé.

10.02

- a) Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité au travail et sur la sécurité routière, la prévention des accidents de tout genre, ainsi que l'importance de la propreté tant au travail qu'en milieu de travail.
- b) L'Employeur doit informer adéquatement le salarié sur les risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriée afin de faire en sorte que le salarié ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. La présente disposition ne peut avoir pour effet, d'obliger l'Employeur à organiser un cours ou une session de formation pour un salarié qui n'est pas qualifié pour la conduite d'un type de véhicule en particulier.

10.03 Accident de travail et maladie professionnelle

En autant que la chose soit physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail. L'Employeur s'engage à expédier ledit rapport dans le délai prescrit par la CNESST.

10.04 Le salarié blessé dans l'exercice de ses fonctions a droit en tout temps au service d'un médecin. À défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur, et ce, sans perte de salaire pour la journée où l'accident survient.

10.05 En cas d'absence d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident, même s'il s'agit d'une absence non régie par la Loi sur les accidents du travail, le salarié doit, sur demande de l'Employeur, se présenter à un examen médical requis par l'Employeur auprès d'un médecin choisi par l'Employeur et ce, aux frais de l'Employeur.

Cet examen devra être en relation avec les raisons invoquées par le salarié pour son absence. Si le salarié produit à l'Employeur un rapport ou un certificat médical, l'Employeur pourra exiger que ce rapport contienne des détails pour préciser le diagnostic. Les frais de déplacement du salarié seront remboursés selon le même barème que celui appliqué par la CNESST.

10.06 Avance lors d'un accident de travail ou maladie professionnelle

- a) Lorsqu'un salarié, blessé au travail, est incapable de reprendre ses fonctions et qu'il s'agit d'une maladie ou d'un accident pour lequel la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CNESST ») l'indemniserait, sur demande écrite du salarié concerné, l'Employeur versera audit salarié l'équivalent des bénéfices hebdomadaires qu'il recevrait de la CNESST, et ce, pour un maximum de quatre (4) semaines suivant la première journée d'absence.
- b) Par la suite, si la CNESST ne s'est pas prononcée, les versements seront l'équivalent des prestations que le salarié recevrait de l'assurance-emploi, jusqu'à concurrence du solde de paie de vacances accumulé.
- c) Dans un tel cas, le salarié s'engage à signer les formulaires d'avances de fonds requis par l'Employeur et s'engage à rembourser la totalité des sommes qui lui ont été ainsi avancées par l'Employeur dès qu'il recevra l'indemnité de la CNESST ou dès qu'une décision est rendue par cette dernière.

10.07 Comité de santé-sécurité

Un comité en santé-sécurité est mis en place par les parties. Le comité est investi, des droits, fonctions, pouvoirs, privilèges et obligations prévus à la Partie 2 du Code canadien du travail, relativement aux comités locaux de santé et de sécurité. La première rencontre du comité se tiendra dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective.

10.08 Advenant une situation de bris de véhicule et d'absence de chauffage, lors de conditions climatiques froides, l'Employeur prendra les moyens pour régler la situation le plus rapidement possible dès que les passagers sont évacués sécuritairement, par exemple en s'assurant que le salarié a accès à un endroit tempéré.

Article 11 Comité de relations de travail

- 11.01** Un comité de relations de travail est constitué. Ce comité est composé de deux (2) personnes représentantes autorisées du Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur. Les salariés membres du comité sont libérés sans perte de traitement régulier.
- 11.02** L'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre afin de traiter de problèmes d'application de toute condition de travail prévue à la convention collective. La partie qui demande la rencontre doit informer l'autre partie, par écrit, sept (7) jours avant la tenue de la rencontre, des sujets qu'elle désire traiter lors de celle-ci. La rencontre a lieu au moment qui est fixé par l'Employeur.

Article 12 Mesures disciplinaires

- 12.01** Dans le cas d'un acte posé par un salarié entraînant une mesure disciplinaire, ou administrative pouvant affecter le lien d'emploi, l'Employeur convient d'informer le salarié par écrit en lui exposant les faits reprochés qui motivent la mesure. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat

12.02

- a) Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour appliquer une mesure disciplinaire, ou administrative pouvant affecter le lien d'emploi, le salarié doit se présenter à ladite rencontre pour laquelle il a été préalablement convoqué et peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical. Dans la mesure du possible, un préavis de rencontre d'un minimum de vingt-quatre (24) heures est fourni.
- b) Malgré ce qui précède, lorsque l'Employeur veut remettre à un salarié un avis disciplinaire écrit pour lui rappeler le non-respect d'une directive écrite, il n'est pas tenu de rencontrer le salarié. L'avis disciplinaire peut lui être remis dans une enveloppe scellée confidentielle et une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

- 12.03** Si le salarié est convoqué durant ses heures régulières de travail, il ne subit aucune perte de salaire en raison de la rencontre.

Par ailleurs, si le salarié est convoqué avant ou après ses heures de travail, il est rémunéré en continu avec sa journée régulière de travail pour la durée de la rencontre. Si le salarié est convoqué un jour de congé, il est rémunéré à son taux de salaire régulier avec un minimum de trois (3) heures pour le temps passé en rencontre avec les représentants de l'Employeur.

- 12.04** Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est retirée après vingt-quatre (24) mois de la date du dépôt au dossier et ne peut être invoquée contre le salarié après cette date. Toutefois, advenant une mesure disciplinaire pendant ce délai, la mesure antérieure est retirée du dossier après un délai de dix-huit (18) mois suivant l'application de la dernière mesure prise.
- 12.05** L'Employeur peut exiger que les salariés se conforment aux exigences et règlements établis par toute autre partie contractante avec l'Employeur. L'Employeur affiche ces directives et règlements ainsi que tous les amendements et toutes les modifications qui pourraient y être apportés. Ceux-ci ne doivent cependant pas contrevenir à la convention collective.
- 12.06** Tout salarié régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement administratif, peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs. Le cas échéant, lorsque l'application de telle mesure est portée à l'arbitrage, l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 12.07** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée contre un salarié après un délai de trente (30) jours de la connaissance des faits par le supérieur immédiat, sauf dans les cas où les parties conviennent de les prolonger.
- 12.08** Tout salarié régulier a le droit, après avoir pris rendez-vous à l'extérieur de ses heures de travail, de consulter son dossier disciplinaire, une fois par année.

Article 13 Procédure de règlement des griefs

- 13.01** Tout salarié, qui se croit lésé dans ses droits reliés à la convention collective doit tenter, avant de présenter un grief, d'en discuter avec son supérieur immédiat ou un représentant du service des ressources humaines afin de tenter d'arriver à une entente, avant de soumettre un grief selon les dispositions qui suivent. La personne rencontrée doit rendre une réponse dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. S'il n'y a pas d'entente ou de réponse de la personne rencontrée, le salarié peut soumettre un grief par écrit selon les dispositions qui suivent
- 13.02** Dans la présente convention, « grief » signifie toute plainte ou mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective
- 13.03**
- a) Tout grief individuel ou collectif doit être soumis par écrit par le salarié impliqué ou par un représentant du Syndicat, au supérieur immédiat, dans les trente (30) jours civils suivant les faits qui ont donné naissance au grief ou la connaissance des faits dont le grief découle.

b) **Le formulaire de grief soumis doit comprendre les éléments suivants :**

- nom du plaignant
- date du fait qui a donné lieu au grief
- nature du grief, y compris toute perte d'avantages ou tout préjudice présumément subi
- mesure corrective attendue de l'Employeur
- article(s) de la convention présumément violé(s)

13.04 Dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la réception du grief, une décision écrite est rendue par l'Employeur et une copie est transmise au salarié et au Syndicat. Si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue, ou en l'absence d'une décision de l'Employeur, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours civils qui suivent la fin du délai accordé à l'Employeur pour répondre, soumettre le grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 12.

13.05 L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord et par écrit, déroger à la présente procédure. À défaut d'une telle entente, les délais sont de rigueur.

13.06 Il est convenu qu'à la demande d'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors de la procédure de griefs est référé au Comité des relations de travail.

Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un ultime effort de régler le cas et éviter le recours à l'arbitrage et, par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.

13.07 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. Toutefois, la correction de ladite erreur doit se faire et être transmise à l'Employeur au plus tard cinq (5) jours avant l'audition d'arbitrage.

13.08 Tout grief soumis par l'Employeur doit l'être en fonction du présent article, en y faisant les adaptations nécessaires

13.09 Un salarié en probation et un salarié occasionnel ne pourront invoquer la procédure de grief prévue aux présentes, sauf quant au taux de salaire et aux autres conditions de la convention qui lui sont applicables. Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en probation et cette fin d'emploi ne peut faire l'objet d'un grief, ni être soumise à l'arbitrage.

Article 14 Arbitrage

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

- a) Le Syndicat ou l'Employeur doit aviser par écrit l'autre partie qu'elle soumet un grief à l'arbitrage dans le délai de trente (30) jours civils prévu à cet effet à l'article 11.04 des présentes.
- b) Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente dans un délai maximal de vingt et un (21) jours civils, les dispositions du Code du Travail s'appliquent.

14.02 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit. De plus, l'arbitre est investi des pouvoirs qui lui sont reconnus au Code du travail.

En matière disciplinaire l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total de salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire ou revenu reçu par le salarié pendant la sanction.

14.03 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

14.04 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Les parties assument tous les coûts reliés à leurs représentants.

14.05 Tout salarié appelé comme témoin à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage, de même que le plaignant, peut après en avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail chez l'Employeur pour la période de temps jugée utile par l'arbitre. Toutefois, les parties s'entendent qu'il n'y aura jamais plus que trois (3) salariés à la fois absents de leur travail, excluant le représentant désigné du Syndicat.

La rémunération des salariés libérés et du représentant désigné du syndicat s'effectue selon les modalités du paragraphe 5.03 de la convention.

Article 15 Modalités salariales

- 15.01** Le taux de salaire applicable apparaît à l'Annexe A de la convention collective
- 15.02** Le salaire est versé par dépôt direct, le jeudi à chaque deux (2) semaines et couvre une période de deux (2) semaines s'échelonnant du dimanche au samedi. Les bulletins de paie sont disponibles au plus tard à 16:00 le vendredi à moins d'une raison de force majeure. Si la journée de la paie coïncide avec un jour férié, elle est déposée le jour ouvrable précédant le jour férié.
- 15.03** La date d'entrée en vigueur d'une augmentation est le premier jour de la période de paie complète suivant celle-ci.
- 15.04** L'Employeur doit fournir au salarié avec sa paie les détails suivants :
- Le salaire brut;
 - Les déductions syndicales;
 - Les déductions exigées par les différents gouvernements et organismes provinciaux et fédéraux;
 - Le salaire net;
 - Le gain en temps supplémentaire;
 - Le cumulatif des gains pour fin de calcul de la paie de vacances;
 - Les retenues versées au Fonds de solidarité FTQ.
- 15.05** De façon à répondre aux exigences du service de la paie, nécessaires à la préparation des paies, il est entendu que tout salarié embauché ou réembauché sera sujet à une paie d'arrérage, lorsqu'applicable.
- 15.06**
- a) L'Employeur peut retenir sur le chèque de paie les sommes qui lui sont dues par le salarié ou qui ont été payées en trop sur une ou plusieurs paies antérieures. Si le montant dû est égal ou inférieur à vingt pour cent (20%) du salaire brut par paie, le retrait se fera sur une seule paie.
 - b) Si le montant dû est supérieur à la valeur d'une journée de travail, l'Employeur retiendra sur chaque paie subséquente un montant ne pouvant excéder vingt pour cent (20%) du salaire brut par paie ou tout autre montant convenu avec le salarié.

- c) Malgré les paragraphes a) et b), en cas de départ, l'Employeur peut déduire de la dernière paie du salarié tout montant versé en trop au salarié ou toute somme qui lui est due par le salarié et qui ne fait pas l'objet d'un litige.

15.07 En cas d'erreur sur la paie :

- a) de cinquante dollars (50,00 \$) brut et plus, l'erreur sera corrigée le plus rapidement possible, mais au plus tard à la prochaine paie.
- b) de moins de cinquante dollars (50.00\$) brut, à la prochaine paie.

15.08 Le salarié, incluant le salarié en mise à pied, a la responsabilité d'aviser immédiatement l'Employeur, par écrit, lorsqu'il change de coordonnées personnelles (adresse, téléphone, courriel ou autre). À défaut de ce faire, l'Employeur n'est pas responsable du fait qu'un salarié n'a pas reçu la correspondance ou n'a pu être rejoint.

Article 16 Heures de travail et supplémentaires

16.01 La semaine normale de travail varie en fonction des assignations. Selon le poste, les horaires et les heures de travail peuvent varier sur une période de sept (7) jours par semaine et vingt-quatre (24) heures par jour.

16.02 Les heures de travail des salariés sont régies par les lois applicables.

16.03

a) Division Nolisée

Pour la durée de la convention collective, le cycle de travail est de six (6) mois, c'est-à-dire deux (2) cycles par année civile soit du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} juillet au 31 décembre. À la fin d'un cycle, toutes les heures de travail effectuées au sein de la division, par des salariés de la division, au-delà de 1 040 heures sont rémunérées au taux horaire majoré de 50%.

b) Divisions : Urbaine, Spécialisée, Interurbaine

Pour la durée de la convention collective, le cycle de travail est conforme au cycle de paie de deux (2) semaines. À la fin d'un cycle, toutes les heures de travail effectuées au-delà de quatre-vingt (80) heures sont rémunérées au taux horaire majoré de 50%.

16.04 Dans l'éventualité où des heures supplémentaires sont nécessaires et où il n'y a pas de volontaire, l'Employeur peut imposer le temps supplémentaire en commençant par le salarié le moins ancien, si ce dernier possède les qualifications requises

Article 17 Procédure d'affectations

- 17.01** La procédure d'affectation s'effectue au sein de chaque division. À cet effet, chaque salarié concerné est invité à faire d'abord, un choix d'affectation principale dans sa Division. Le nombre d'affectations est déterminé par l'Employeur en fonction des besoins de la Division.

MÉTHODE D'ATTRIBUTION DU TRAVAIL RÉGULIER / AFFECTATION PRINCIPALE -DIVISIONS : URBAINE, SPÉCIALISÉE, INTERURBAINE

- 17.02** L'Employeur affiche sur un tableau et envoie par courriel aux salariés ayant fourni leur adresse courriel, les assignations régulières qu'il a identifiées, ce pour chaque division. Cette procédure est effectuée une fois par année civile, pour chaque division et l'affichage est d'une durée de cinq (5) jours consécutifs. Selon les besoins opérationnels ou contractuels, l'Employeur se réserve le droit de faire plus d'un affichage au cours d'une même année civile.

Pour chaque assignation, l'Affichage doit indiquer notamment;

- L'heure prévue de début et de fin de la journée de travail
- Les journées de congé hebdomadaire

- 17.03** L'Employeur confirme les assignations sept (7) jours civils suivant la dernière journée d'affichage, par ordre d'ancienneté au sein de la division.

- 17.04** Durant la période d'affichage, les salariés font une pré-sélection de leur choix (préférence) d'assignations. À titre d'exemple, le douzième (12^e) salarié en ancienneté à choisir une journée donnée doit identifier les douze (12) assignations préférées, par ordre de priorité, ce afin d'assurer la fluidité du processus

L'Employeur informe les salariés, au moment de l'affichage, de la plage horaire des appels.

Au moment déterminé, l'Employeur appelle chaque salarié par ordre d'ancienneté pour qu'il effectue son choix, de la façon suivante;

A- Pour une division de moins de quinze (15) salariés, le processus de sélection se fera en une journée.

B- Pour une division de plus de quinze (15) salariés, le processus de sélection s'effectuera comme suit :

- a) Le tiers (1/3) des salariés est appelé la première (1er) journée, par ordre d'ancienneté, pour donner son choix. Les assignations toujours disponibles à la fin de cette journée sont identifiées sur le tableau et transmises par courriel aux salariés du dernier deux tiers (2/3);
- b) La troisième (3e) journée, le deuxième (2e) tiers (1/3) des salariés est appelé, par ordre d'ancienneté, pour effectuer son choix. Les assignations toujours disponibles à la fin de cette journée seront identifiées sur le tableau et transmises par courriel aux salariés du dernier tiers (1/3);
- c) La cinquième (5e) journée, le dernier tiers (1/3) des salariés est appelé, par ordre d'ancienneté, pour effectuer son choix.

Dans l'éventualité où le nombre de salariés d'une division excéderait quatre-vingt-dix salariés, les parties conviennent de se consulter afin d'étendre si requis la période de sélection.

Les salariés doivent effectuer leur choix au moment de l'appel par l'Employeur. Toutefois, en cas d'absence du salarié ou d'impossibilité pour celui-ci de prendre l'appel de l'Employeur il peut préciser son choix par écrit à son délégué syndical. Si le salarié ne donne pas suite ou ne peut être rejoint au moment prévu, l'Employeur maintiendra son assignation courante ou si l'assignation n'est plus disponible, l'Employeur choisira au meilleur de sa connaissance pour le salarié absent.

Un représentant du syndicat est sur place avec le superviseur ou la répartition afin de s'assurer de la conformité du processus.

- 17.05** Les assignations sont effectives le deuxième dimanche suivant la confirmation de celles-ci et sont en vigueur jusqu'à l'affichage suivant.
- 17.06** Les salariés obtiennent une affectation principale et les heures de travail, qui composent une journée normale de travail, sont réparties selon l'assignation
- 17.07** La semaine normale de travail varie en fonction de l'assignation choisie, répartie sur une période de sept (7) jours.

MÉTHODE D'ATTRIBUTION DU TRAVAIL – AFFECTATION PRINCIPALE - DIVISION NOLISÉE

- 17.08** L'Employeur attribue les pièces de travail. L'attribution des pièces de travail s'effectue le mardi de chaque semaine et elle sera affichée cette même journée lorsque complétée.

Seules les pièces de travail disponibles et connues à ce moment sont attribuées.

L'attribution se fait dans l'ordre suivant tout en tenant compte des qualifications requises :

- a) Selon l'ancienneté du salarié régulier et en probation jusqu'à concurrence d'environ 40 heures (+-10%);
- b) Aux salariés réguliers ayant une affectation secondaire dans la division, qui sont sur la liste de disponibilités et ayant moins de 40 heures d'attribuées (+-10%);
- c) Aux salariés occasionnels;
- d) Selon l'ancienneté des salariés réguliers et en probation ayant plus de 40h jusqu'à concurrence des heures permises par la Loi;
- e) Aux salariés réguliers ayant une affectation secondaire dans la division, qui sont sur la liste de disponibilités et ayant plus de 40 heures régulières d'attribuées.

17.09 Pour les pièces de travail qui sont ajoutées et non connues lors de l'attribution hebdomadaire, l'Employeur les offre, par port d'attache, comme suit, en autant que la pièce de travail soit connue au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance:

- a) Selon les modalités du paragraphe 17.08;
- b) Si une pièce de travail requiert des qualifications que l'Employeur n'est pas capable de combler tel que décrit au paragraphe a) compte tenu de celles-ci, l'Employeur peut retirer une pièce de travail attribuée initialement et assigner à ce salarié la pièce de travail qui requiert ses qualifications. Si plus d'un salarié a les qualifications requises, l'annulation de la pièce de travail s'effectue par ancienneté inversée;
- c) Pour une pièce de travail connue à moins de 24 heures d'avis, l'attribution se fait en fonction du paragraphe 17.18 (attribution moins de 24 heures d'avis).

17.10 Il est de la responsabilité du salarié régulier de s'assurer qu'il est joignable par l'Employeur en tout temps sur son cellulaire ou autres.

Lorsque l'Employeur tente de rejoindre un salarié et qu'il n'est pas rejoint immédiatement, il laisse un message. Le salarié doit rappeler le plus tôt possible et l'Employeur lui offrira les pièces de travail qui seront encore disponibles à ce moment

- 17.11** Advenant le cas où une pièce de travail déjà assignée est annulée, l'Employeur tente de compenser le salarié régulier en lui assignant une pièce de travail qui n'a pas encore été assignée à ce moment.

AFFECTATIONS SECONDAIRES - TOUTES DIVISIONS

- 17.12** Un salarié régulier a la possibilité d'avoir une affectation secondaire dans une autre division, en autant qu'il détienne les qualifications requises et la formation nécessaire. Cette affectation secondaire, sera utilisée, lorsque requis, afin de compléter les heures hebdomadaires de travail, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures ainsi que lors de l'attribution du temps supplémentaire
- 17.13** Le salarié s'étant porté volontaire pour une affectation secondaire peut se voir assigner des pièces de travail, dans cette division, en fonction des disponibilités identifiées, en autant qu'il ait les qualifications requises. Toute affectation secondaire s'additionne aux heures travaillées en fonction de l'affectation principale.
- 17.14** Au mois de janvier et de juillet, les salariés peuvent apposer leur nom sur la liste de disponibilité affichée à cet effet pendant sept (7) jours civils, en y indiquant la division ainsi que les jours et quarts de travail (jour, soir, nuit) où ils sont disponibles pour effectuer des affectations secondaires, si requis. La liste de disponibilité s'applique jusqu'à la mise en vigueur de la prochaine liste à moins d'une entente convenue entre l'Employeur et le salarié. L'Employeur peut faire un affichage plus fréquent s'il le juge nécessaire.
- 17.15** Les pièces de travail dans le cadre d'une affectation secondaire sont attribuées par téléphone, en fonction de l'ancienneté, compte tenu des besoins et des disponibilités exprimées. Le salarié doit répondre au téléphone immédiatement, à défaut l'Employeur passe au salarié suivant.
- 17.16** Le salarié qui refuse une pièce de travail dans une affectation secondaire à plus de trois (3) occasions, sans raison valable, dans le courant d'une période de validité d'affichage verra son nom retiré de la liste de disponibilité jusqu'à la mise en vigueur de la prochaine liste.

MÉTHODE D'ATTRIBUTION DU TRAVAIL – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OU ASSIGNATION D'UNE NOUVELLE PIÈCE DE TRAVAIL NON PRÉVUE À LA PLANIFICATION DES HORAIRES (excluant la division nolisée).

- 17.17** Il s'agit des pièces de travail à distribuer entre le dimanche et le samedi de chaque semaine. Ces pièces sont prévues d'avance soit pour le remplacement

d'un salarié ou lors d'une absence ponctuelle. Les pièces sont distribuées dans l'ordre ou elles sont connues. La distribution de ces pièces se fera comme suit, sous réserve des lois et règlements applicables :

- a) Offrir le travail, par ordre d'ancienneté, aux salariés de la division ayant une affectation principale et qui auront moins de 40 heures travaillées en tenant compte de l'assignation à pourvoir ;
- b) Offrir le travail, par ordre d'ancienneté, aux salariés ayant une affectation secondaire dans la division et qui auront moins de 40 heures travaillées en tenant compte de l'assignation à pourvoir et qui se sont placés en disponibilité sur la liste ;
- c) Offrir par ordre d'ancienneté aux salariés en mise à pied temporaire ayant les qualifications;
- d) Offrir le travail aux occasionnels ;
- e) Offrir le travail aux salariés de la division ayant une affectation principale qui auront plus de 40 heures travaillées en tenant compte de l'assignation à pourvoir;
- f) Offrir le travail aux salariés ayant une affectation secondaire dans la division qui auront plus de 40 heures travaillées en tenant compte de l'assignation à pourvoir ;
- g) Si aucun salarié n'est disponible, le bloc est alors confié, par ordre inverse d'ancienneté générale, aux salariés de la division y ayant une affectation principale ou secondaire;

Si le salarié n'est pas joignable au moment de l'attribution du bloc supplémentaire, l'Employeur passe au salarié suivant.

Pour une pièce de travail à découvert et connue plus de vingt-quatre (24) heures à l'avance, la même méthode s'applique.

MÉTHODE D'ATTRIBUTION DU TRAVAIL - Moins de vingt-quatre (24) heures d'avis

17.18 La distribution des pièces se fera comme suit, sous réserve des lois et règlements applicables. Pour une pièce de travail à découvert ou non planifiée et connue moins de vingt-quatre (24) heures à l'avance:

- a. Salarié ayant les qualifications qui est disponible, volontaire et qui sera en mesure d'être sur les lieux du travail pour le début de la pièce à couvrir ;

- b. Assigner le salarié ayant le moins d'ancienneté ayant les qualifications et qui sera en mesure d'être sur les lieux du travail pour le début de la pièce à couvrir.

Article 18 Jours fériés

18.01 Les salariés réguliers ont droit aux congés statutaires suivants :

- Le Jour de l'An (1^e janvier);
- Le Vendredi Saint;
- Le lundi précédant le 25 mai (fête des Patriotes et Victoria);
- Le 24 juin (fête nationale) (en substitution au Jour du Souvenir);
- Le 1^{er} juillet (fête du Canada);
- Le premier lundi de septembre (fête du Travail);
- Le deuxième lundi d'octobre (Action de Grâce);
- Le jour de Noël (25 décembre);
- Le lendemain de Noël (26 décembre).

18.02 Pour qu'un salarié soit admissible à l'indemnité de jour férié, il ne doit pas s'être absenté du travail, sans raison valable ou sans autorisation préalable de son supérieur immédiat, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour férié.

18.03 Si l'un ou l'autre des jours fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire l'Employeur accorde au salarié un congé férié dans les deux (2) semaines qui précèdent ou dans les deux (2) semaines qui suivent le jour férié.

Advenant que ce congé ne puisse être accordé dans ce délai, le salarié recevra la rémunération d'un jour férié.

18.04 Pour les fins de rémunération d'un jour férié, l'indemnité de jour férié est égale à la moyenne des gains journaliers du salarié, exclusion faite de la rémunération pour des heures supplémentaires, pendant les vingt (20) jours où il a travaillé immédiatement avant le jour férié.

18.05 Si le jour férié survient pendant ses vacances annuelles, le salarié a le droit de reprendre le jour férié, en prenant entente avec son supérieur immédiat, dans le mois qui suivent le retour de vacances.

Advenant que ce congé ne soit toujours pas pris à l'expiration du mois, le salarié recevra la rémunération d'un jour férié à moins d'entente avec son supérieur immédiat.

- 18.06** Le salarié qui travaille un jour férié prévu à son assignation est admissible à l'indemnité de jour férié. De plus, il touche son salaire normal pour ce jour, majoré de cinquante pour cent (50%), pour les heures de travail effectuées.

Un salarié qui est cédulé pour travailler un jour férié et qui ne se présente pas au travail le jour férié n'a pas droit à la rémunération pour le jour férié.

Article 19 Vacances

- 19.01** L'année de référence qui s'applique aux salariés est la période de douze (12) mois pendant laquelle les salariés acquièrent progressivement le droit au congé annuel et s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

- 19.02** Les salariés ont droit à des vacances annuelles, chaque année suivant l'embauche, jusqu'à concurrence des vacances gagnées au cours de l'année de référence. La durée et le mode de paiement des vacances sont déterminés conformément à ce qui suit :

Service	Vacances	Paie
-1 an	Un (1) jour ouvrable par mois de service continu, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines	4%
1 an et -6 ans	Deux (2) semaines	4%
6 ans et - 15 ans	Trois (3) semaines	6%
15 ans et +	Quatre (4) semaines	8%

- 19.03** À moins d'entente différente entre le salarié et son supérieur, les vacances d'un salarié commencent toujours un dimanche, sauf cas d'exception convenu avec son supérieur.
- 19.04** La paie de vacances à laquelle le salarié a droit est calculée sur la base des gains bruts accumulés pendant la période de référence.
- 19.05** La paie de vacance est remise au salarié à la période de paie avant son départ en vacances, ou selon le calendrier normal de paie, s'il le désire.
- 19.06** Les vacances ne sont pas reportables d'une année à l'autre. Elles doivent être prises entre le 1er mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante, sauf cas d'exception approuvé par l'Employeur, tels invalidité ou absence CNESTT.

- 19.07** Les vacances des salariés ne sont pas monnayables, sauf cas d'exception approuvé par l'Employeur, tels invalidité ou absence CNESST
- 19.08** En cas de départ, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous les crédits ou solde de vacances accumulés depuis le début de l'année en cours qui ne lui ont pas été payés doivent être payés au salarié ou à sa succession le cas échéant.
- 19.09** Le salarié doit aviser son supérieur immédiat avant le 1er avril de l'année courante de la période où il désire prendre ses vacances, en utilisant le formulaire à cet effet fourni par l'Employeur. L'Employeur tiendra compte des préférences de tous les salariés mais le calendrier sera établi aussi en tenant compte des besoins opérationnels de l'Employeur, ce pour chaque division. L'ancienneté sera privilégiée dans la mesure du possible.
- 19.10** À mi-avril les vacances sont octroyées et le calendrier des vacances est affiché.
- 19.11** L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de personne à qui des vacances peuvent être accordées en même temps pendant certaines périodes de l'année, ce afin de répondre aux besoins opérationnels. Au besoin, certaines périodes peuvent être bloquées complètement, dans l'une ou l'autre division.

Article 20 Congés sociaux

- 20.01** L'Employeur accorde les congés sociaux suivants dans la mesure où le salarié a au moins trois mois consécutifs d'emploi auparavant et qu'il s'agit de travail cédulé que le salarié aurait normalement travaillé:
- 20.02** Deuil. Lorsqu'un salarié perd un proche parent, il a le droit de s'absenter de son travail pendant les trois jours ouvrables qui suivent immédiatement la date du décès. Le salarié a droit à un congé payé pendant les jours ouvrables compris dans les trois jours qui suivent celui du décès. Si le salarié n'a pas travaillé au moins trois mois consécutifs auparavant, il a droit au congé mais celui-ci n'est pas payé.

« Proche parent » signifie son époux ou conjoint de fait; son père et sa mère et leur époux ou conjoint de fait; ses enfants et ceux de son époux ou conjoint de fait; ses petits-enfants; ses frères et sœurs; ses grands-parents; le père et la mère de son époux ou conjoint de fait, et leur époux ou conjoint de fait, et tout parent ou allié qui réside de façon permanente chez le salarié ou chez qui le salarié réside de façon permanente.

L'expression « conjoint de fait » s'entend de la personne qui vit avec le particulier dans une relation conjugale depuis au moins un an, ou qui vivait ainsi avec lui depuis au moins un an au moment du décès impliqué.

- 20.03** Mariage ou union civile. Le salarié a droit à un (1) jour payé le jour de son mariage ou union civile et un (1) jour sans salaire le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, mère, frère, sœur ou d'un enfant de son conjoint.
- 20.04** Naissance. Le salarié a droit à cinq (5) jours de congé à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Si le salarié a soixante (60) jours de service continu, les deux (2) premières journées sont rémunérées. Ce congé, qui peut être fractionné en journées, doit être pris dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence. Cette disposition ne s'applique pas lors de l'adoption de l'enfant du conjoint. Dans ce dernier cas, le salarié a droit à un congé non rémunéré de deux (2) jours.
- 20.05** Maternité et paternité. Pour ces congés, l'entreprise applique les dispositions des lois fédérales applicables.
- 20.06** Congé de soignant. Le salarié a droit jusqu'à huit semaines de congé de soignant non payées pour s'occuper d'un proche qui est gravement malade, selon les modalités prévues à la loi fédérale. Les salariés peuvent avoir droit à des prestations de compassion selon la Loi sur l'assurance emploi pendant cette période
- 20.07** Congé pour les membres de la force de réserve. Le salarié qui est membre de la force de réserve et qui travaille pour l'Employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé afin de prendre part à certaines activités prévues par le Code du travail.
- 20.08** Tout salarié qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en Cour (ou à une enquête) dans une cause d'accident où il est impliqué du fait de ses fonctions, est libéré sans perte de salaire régulier et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de l'Employeur. Cependant, si le salarié doit comparaître après sa journée normale de travail, il est payé au taux régulier de son salaire de base pour une période minimale de trois (3) heures; s'il est appelé durant sa journée de congé hebdomadaire il est payé au taux régulier de son salaire pour une période d'une (1) journée régulière de travail. L'Employeur déduira de la somme ainsi payable au salarié le montant que le salarié a le droit de recevoir comme indemnité de présence de la partie qui l'assigne comme témoin.
- 20.09** Tout salarié régulier appelé à agir comme juré ne subira aucune perte de salaire régulier, déduction faite de son allocation de juré, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel à l'intérieur d'une période où il aurait normalement travaillé (son assignation régulière).

Article 21 Congés de maladie

Le présent article entre en vigueur le 1er mars 2018 et en conséquence les salariés accumulent du temps de congé à compter de cette date.

- 21.01** Le salarié ayant accumulé au 1er mars de l'année courante, le service requis en fonction du présent article, accumule du temps de congé pour tout mois où il effectue un minimum de quatre-vingt (80) heures de travail (incluant les vacances et fériés), selon les modalités suivantes;
- a) Le salarié ayant complété douze (12) mois, mais moins de trente-six (36) mois de service, accumule .667 heure par mois de travail, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures;
 - b) Le salarié ayant complété trente-six (36) mois de service et plus, accumule 1.33 heures par mois de travail, jusqu'à concurrence d'un maximum de seize (16) heures.
- 22.02** La période d'accumulation des heures de congé prend place du 1er mars d'une année jusqu' au dernier jour de février de l'année suivante.
- 22.03** La période de prise des heures de congés prend place du 1er mars de l'année où se termine la période d'accumulation jusqu'au dernier jour de février de l'année suivante.
- 22.04** Les heures de congé cumulées mais non prises dans la période spécifiée au paragraphe précédent sont payables au taux horaire courant, à la deuxième (2e) paie de mars de l'année de la fin de la période de prise des heures.
- 22.05** Le salarié peut se prévaloir de la totalité ou d'une partie des heures à son crédit, en cas d'absence maladie ou pour raisons personnelles.
- 22.06** Lors d'absence pour raison personnelle, en application du présent article, le salarié doit fournir à son supérieur immédiat un préavis minimal de quarante-huit (48) heures, sur le moment et la durée de l'absence. Le supérieur immédiat ne peut reporter le congé si les besoins opérationnels sont rencontrés.
- 22.07** En cas de départ, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous les crédits qui ne lui ont pas été payés ou solde d'heures accumulé en fonction du présent article, doivent être payés au salarié ou à sa succession le cas échéant.

Article 22 Uniformes

- 22.01** L'Employeur fournit aux salariés des uniformes à l'effigie de la compagnie qui doivent être portés dans l'exécution de leurs fonctions.

22.02

- a) Chaque salarié régulier accumule trente (30) points par mois travaillé. On entend par mois travaillé, une période d'un (1) mois de calendrier au cours de laquelle un salarié a travaillé au moins douze (12) jours.
- b) La liste des points accumulés par chaque salarié est affichée en permanence et est mise à jour à tous les mois.

22.03 Deux (2) fois par année, en mars et en septembre, les salariés peuvent faire l'acquisition de pièces de vêtements en utilisant les points accumulés au cours de l'année et en remplissant le formulaire prévu à cet effet.

22.04 Les points non utilisés à ce moment sont conservés au crédit du salarié, pour une période maximale de deux (2) ans. Les points non utilisés datant de plus de deux (2) ans sont perdus.

22.05 En cas de départ d'un salarié, les points accumulés non utilisés n'ont aucune valeur monétaire et les vêtements alors en possession du salarié sont remis à l'Employeur.

22.06 L'Employeur s'engage à ce que la valeur des pièces de vêtements soit égale à la valeur des points (1 point = 1 dollar).

L'Employeur fournit un catalogue des pièces de vêtements ainsi que la valeur de celles-ci et maintient celui-ci à jour.

22.07 Les uniformes fournis par la Compagnie au présent article demeurent la propriété de la Compagnie. Toutefois, la Compagnie convient de ne pas réclamer lesdits uniformes lors d'acquisition de nouvelles pièces de vêtements.

22.08

- a) L'ensemble pour un employé en probation ou occasionnel est composé de:
 - 1 pantalon;
 - 1 casquette ou une tuque;
 - 1 cravate;
 - Au choix pour un total de 2 de ces items : chemise, blouse, chandail polo ou col roulé;
 - 1 manteau quatre saisons ou trois saisons;
 - 1 veston pour les salariés de la Division Nolisée.

b) L'ensemble d'un salarié qui devient régulier est complété afin de comprendre tous les éléments suivants :

- Quatre (4) pantalons;
- Une (1) casquette ou une (1) tuque;
- Au choix un (1) de ces items : veste, débardeur ou V-neck;
- Au choix pour un total de cinq (5) de ces items : chemise, blouse, chandail polo ou col roulé;
- Un (1) manteau quatre saisons ou trois saisons;
- Une cravate;
- Un (1) veston pour les salariés de la Division Nolisée

22.09 L'Employeur remplace, à sa discrétion, des pièces de vêtements aux salariés occasionnels.

Article 23 Durée et signature de la convention collective

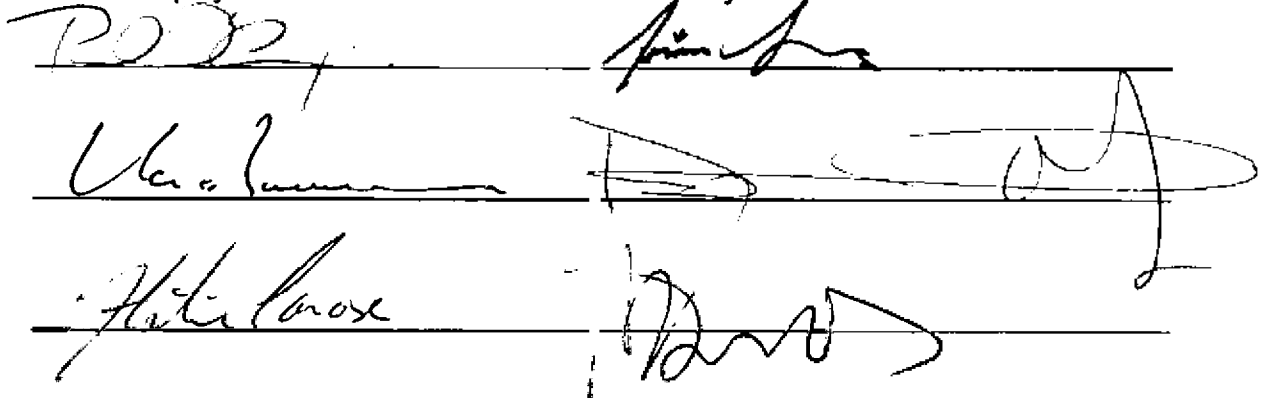
23.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2021.

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

Fait et signé à Montréal, le 22 mars 2018.

Pour L'Employeur :

Pour le Syndicat

The image shows three horizontal lines representing signature lines. On the left side, under the heading 'Pour L'Employeur', there are three handwritten signatures. On the right side, under the heading 'Pour le Syndicat', there are three handwritten signatures. The signatures are written in dark ink on a white background.

Annexe A Taux de salaires

Ancienneté acquise au	Moins d'un an de service	12 mois complétés - 24 mois	24 mois complétés-36 mois	36 mois complétés
08/04/2018	15.50	15.70	15.90	16.41
07/04/2019	15.50	15.90	16.20	16.64
05/04/2020	15.70	16.10	16.50	16.87
<ul style="list-style-type: none">• Un employé occasionnel doit avoir cumulé 1500 heures de travail pour se voir reconnaître un échelon supplémentaire lors d'ajustement d'échelle• Pour la division nolisée, le taux journalier (taux horaire multiplié par 10) s'applique lors de déplacement de plus de vingt-quatre (24) heures				

Annexe B Per diem

L'Employeur paie le per diem suivant en guise de compensation pour les repas pris dans les circonstances suivantes :

- a) Salariés pour voyage nolisé de plus de dix (10) heures hors de la grande région de Montréal, soit à l'extérieur d'un rayon de 40 kilomètres : 40,00\$ CA ou 59,00\$ CA si le repas est pris aux États-Unis;
- b) Tout salarié (rattaché au quartier général) qui doit se déplacer hors de la grande région de Montréal, soit à l'extérieur d'un rayon de 40 kilomètres à vol d'oiseau : 6,00\$ pour le petit-déjeuner, 14,00\$ pour le diner et 20,00\$ pour le souper;

Un per diem partiel peut être versé selon les circonstances (par exemple, positionnement le jour précédant le départ, délai, retard, formation).

Annexe C Liste d'ancienneté

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

Autocars Skyport

Ci-après appelé : l'employeur

ET

SCFP (local 5321)

Ci-après appelé : le syndicat

Objet : Congé sans solde

La présente confirme nos discussions intervenues dans le cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective, relativement au sujet en rubrique

Il est entendu et convenu que :

- 1) L'Employeur et le Syndicat se rencontreront dans le cadre du Comité de relations de travail, afin de discuter des modalités relatives à la mise en place d'un Programme de congés sans solde.

- 2) La présente ne constitue pas un engagement relativement à la mise en place d'une tel Programme, bien qu'il soit dans l'intention des parties de tenter d'en arriver à un arrangement qui soit satisfaisant pour tous.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

Autocars Skyport

Ci-après appelé : l'employeur

ET

SCFP (local 5321)

Ci-après appelé : le syndicat

Objet : Fonds de solidarité

L'Employeur convient de déduire sur la paie d'un salarié qui le désire la contribution au "Fonds de solidarité".

Pour ce faire, le salarié doit signer un formulaire autorisant l'Employeur à faire lesdites déductions et l'Employeur remet tout montant déduit mensuellement au Fonds de solidarité, avant le 15 du mois suivant le mois où les déductions auront été effectuées.

Le salarié pourra, une fois par trois (3) mois, aviser par écrit l'Employeur de son intention d'augmenter ou de réduire ses déductions, cette modification entrant en vigueur au début du mois qui suit l'avis écrit.

LETTRE D'ENTENTE

Autocars Skyport

Ci-après appelé : l'employeur

ET

SCFP (local 5321)

Ci-après appelé : le syndicat

Objet : Procédure d'affectation de la division Nolisée

La présente confirme nos discussions intervenues dans le cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective, relativement au sujet en rubrique

Il est entendu et convenu que :

- 1) L'Employeur et le Syndicat se rencontreront dans le cadre du Comité de relations de travail, afin de discuter des améliorations possibles à la Procédure d'affectation, afin de rencontrer les attentes des conducteurs, tout en respectant les besoins opérationnels.

- 2) La présente ne constitue pas un engagement relativement à la mise en place de modifications à la Procédure, bien qu'il soit dans l'intention des parties de tenter d'en arriver à un mode de fonctionnement qui soit satisfaisant pour tous.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

Autocars Skyport

Ci-après appelé : l'employeur

ET

SCFP (local 5321)

Ci-après appelé : le syndicat

Objet : Implantation de la convention collective

La présente confirme nos discussions intervenues dans le cours des négociations pour la conclusion de la première convention collective.

Il est entendu et convenu que :

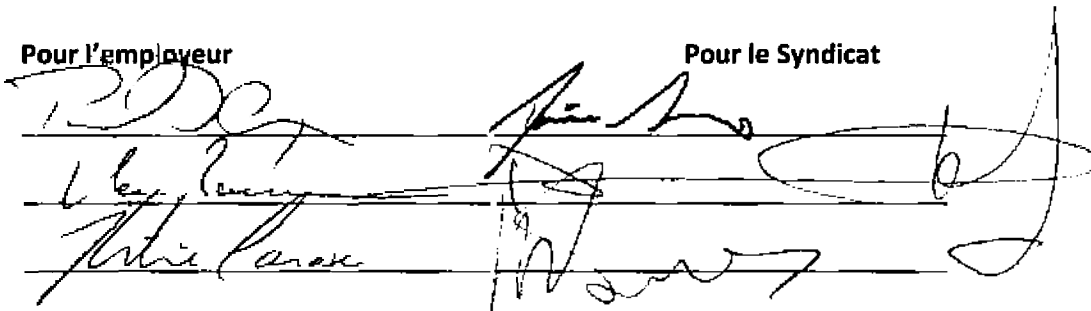
1) L'implantation de la convention collective implique des modifications aux procédures et façons de faire actuellement en place, notamment en ce qui touche les procédures salariales. Tout retard au niveau salarial entraînera une rétroactivité en conséquence.

L'Employeur et le Syndicat se rencontreront dans le cadre du Comité de relations de travail, afin de statuer sur les modalités introduites et discuter au besoin de l'évolution de l'implantation, afin de rencontrer les attentes des conducteurs, tout en respectant les besoins opérationnels.

Fait et signé à Montréal le 22 mars 2018

Pour l'employeur

Pour le Syndicat



The image shows three horizontal lines for signatures. On the left side, under 'Pour l'employeur', there are three handwritten signatures. On the right side, under 'Pour le Syndicat', there are three handwritten signatures. The signatures are in black ink and vary in style, including some that are quite stylized and cursive.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

Autocars Skyport

Ci-après appelé : l'employeur

ET

SCFP (local 5321)

Ci-après appelé : le syndicat

Objet : Temps supplémentaire

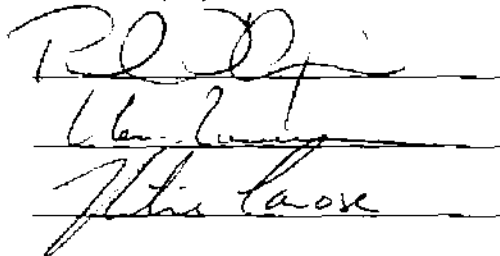
La présente confirme nos discussions intervenues dans le cours des négociations en ce qui concerne le calcul du temps supplémentaire pour les syndiqués assujettis à la règle du cycle de six (6) mois entre le 1^{er} janvier et le 7 avril 2018.

Il est convenu que les heures comptabilisées durant cette période seront admissibles à la règle du cycle de 6 mois, telle qu'en place pour la division nolisée et en conséquence, advenant le cas, les heures dues seront payées à demi taux en juillet 2018, tel que planifié.

En ce qui concerne tout salarié d'une autre division auquel la règle du cycle de six (6) mois s'appliquait, la période de six (6) mois sera réduite à la période entre le 1^{er} janvier et le 7 avril 2018. Toute heure travaillée excédant la moyenne de quarante (40) heures de travail sur cette période sera compensée à demi taux, ce d'ici le _____.

Fait et signé à Montréal le 22 mars 2018

Pour l'Employeur



Pour le syndicat

