

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-2236

N° dossier d'accréditation : AM-2001-2573

**EMPLOYEUR**

ROBERT PAQUETTE AUTOBUS ET FILS INC.

222, 25E AVENUE,  
SAINT-EUSTACHE QC J7P 4Z8

Secteur d'activité : Privé

**ASSOCIATION**

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5072

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE,  
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

**TIERS**

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100  
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Date signature : 2021-12-22

Date dépôt : 2022-02-02

Nombre de  
salariés visés : 55

Date début : 2021-07-01

Date d'expiration : 2031-06-30

Remarque :

Stéphanie Gagné  
Préposé(e) à l'émission

2022-02-17  
Date

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

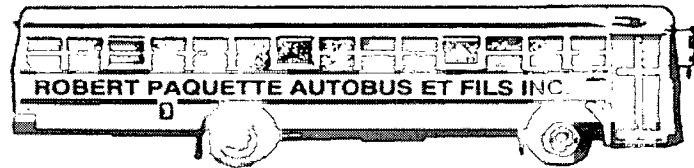
138

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**ROBERT PAQUETTE AUTOBUS ET FILS INC.**

**Robert Paquette Autobus et Fils Inc.**



**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5072**

**1<sup>er</sup> JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2031**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES.....	2
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION .....	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES .....	4
ARTICLE 5	CHAMP D'APPLICATION.....	8
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	9
ARTICLE 7	CORRESPONDANCE.....	11
ARTICLE 8	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	12
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES.....	14
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	16
ARTICLE 11	ARBITRAGE .....	18
ARTICLE 12	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	19
ARTICLE 13	UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	22
ARTICLE 14	VERSEMENT DE LA PAIE.....	23
ARTICLE 15	ANCIENNETÉ.....	25
ARTICLE 16	CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS RÉDUITS.....	28
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX .....	31
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES.....	35
ARTICLE 19	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE.....	38
ARTICLE 20	AFFICHAGE GÉNÉRAL DES POSTES, NOUVEAU POSTE ET POSTE VACANT DE FAÇON PERMANENTE, POSTE VACANT DE FAÇON TEMPORAIRE ET MISE À PIED.....	39
ARTICLE 21	HEURES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX EMPLOYÉS.....	45
ARTICLE 22	HEURES EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	48
ARTICLE 23	FORMATION .....	49
ARTICLE 24	UNIFORMES .....	50
ARTICLE 25	PARTICULARITÉS .....	51
ARTICLE 26	SALAIRES .....	52
ARTICLE 27	DIVERS.....	53
ARTICLE 28	ASSURANCES.....	54
ARTICLE 29	CONGÉ SANS SOLDE.....	56
ARTICLE 30	RÉTROACTIVITÉ .....	58
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION.....	59
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ CHAUFFEURS URBAINS RÉGULIERS.....	60
ANNEXE « B »	DURÉE DE SERVICE CHAUFFEURS URBAINS OCCASIONNELS ET OCCASIONNELS EN RESERVE.....	61
ANNEXE « C »	INFORMATIONS À L'EMBAUCHE.....	62
ANNEXE « D »	DEMANDE D'AUTORISATION DE CONGÉ SANS SOLDE.....	63

## ARTICLE 1

## BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention collective est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Compagnie et le Syndicat et d'établir des conditions de travail et de salaire de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Compagnie et son personnel régi par les présentes.
- 1.02 L'Employeur et le Syndicat traitent les salariés sans discrimination que ce soit à cause de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur âge, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique, de leur aspect physique ou de leur sexe.
- 1.03 Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les dispositions de la convention collective ou fondée sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi est réputée non discriminatoire.
- 1.04 Harcèlement psychologique : « conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».
- 1.05 À moins d'indication contraire à cet effet dans la présente convention collective, l'utilisation du genre masculin est considérée comme comprenant le genre féminin; les substitutions doivent donc être effectuées lorsqu'il y a lieu.

## **ARTICLE 2**

## **DÉFINITIONS DES TERMES**

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique comme étant le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 3 mai 2011 par la Commission des relations du travail de la Province de Québec (dossier AM-2001-2573).
- 2.02 Toute entente particulière relative aux conditions de travail prévues à la présente entre un salarié et l'Employeur n'est pas valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'un représentant du Syndicat.

## **ARTICLE 3**

## **DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.1 Le Syndicat reconnaît que le droit de diriger et de gérer l'entreprise appartient à l'Employeur. Toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit se conformer aux stipulations de la présente convention et les lois applicables.

## ARTICLE 4

## DÉFINITION DES TERMES

4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions « le salarié », « les salariés », « tout salarié », signifient et comprennent les salariés conducteurs qui appartiennent à l'un ou l'autre des sous-groupes suivants :

- a) « Salarié régulier » : désigne tout salarié qui détient une assignation régulière de conducteur et qui a complété avec succès sa période de probation.
- b) « Salarié occasionnel » : désigne tout salarié non détenteur d'une assignation régulière, qui est tenu d'être en disponibilité, sauf en cas d'entente entre le Salarié et l'Employeur, et qui est appelé à effectuer des remplacements pour un salarié absent ou non disponible à court terme et à long terme.

« Salarié occasionnel en réserve » : désigne tout salarié non détenteur d'une assignation régulière, qui est appelé à effectuer des remplacements pour un salarié absent ou non disponible à court terme et à long terme. De plus, le salarié occasionnel en réserve doit indiquer à l'employeur ses journées de disponibilité. L'Employeur n'est pas obligé d'appeler un salarié occasionnel de réserve pour du travail à l'intérieur des journées de disponibilité indiquées s'il dispose de suffisamment de salariés réguliers ou occasionnels, et il n'est jamais obligé d'appeler un tel salarié à l'extérieur des journées de disponibilités indiquées.

Le salarié occasionnel et occasionnel en réserve est assujéti à la convention collective, sauf à l'article 15 (Ancienneté), à l'article 17 (Congés sociaux), à l'article 19 (Congés payés en cas de maladie) et à l'article 28 (Assurances). Dans ces cas, les Normes du travail s'appliquent, le cas échéant.

Les assignations de travail de même que tout travail ou en général toute occasion de travail sont distribuées selon la durée de service propre aux salariés occasionnels dans un premier temps, puis selon la durée de service propre aux salariés occasionnels en réserve dans un deuxième temps. L'embauche de tout salarié occasionnel ne doit pas avoir pour effet de limiter le nombre de salariés réguliers, ni les heures de travail régulières effectuées par les salariés réguliers.

À l'embauche, le salarié doit choisir laquelle des catégories du statut de salarié occasionnel il souhaite occuper, pour la période se situant entre l'embauche et le mois d'août. Par la suite, les salariés occasionnels n'effectuent qu'un choix de catégorie dans un de ces sous-groupes d'occasionnels annuellement, soit en août, pour la période couvrant les mois d'août à juillet. Exceptionnellement, et seulement s'il y a entente

entre l'Employeur et le Salarié, un Salarié pourrait changer de catégorie à un autre moment qu'au mois d'août de chaque année.

Un salarié occasionnel qui souhaite devenir salarié occasionnel en réserve, ou un salarié occasionnel en réserve qui souhaite devenir un salarié occasionnel, ou un salarié régulier qui souhaite devenir salarié occasionnel ou salarié occasionnel en réserve, doit attendre le mois d'août pour matérialiser son choix. Un salarié régulier qui fait un tel choix transforme son ancienneté en durée de service, selon la formule suivante : nombre de semaines passées en tant que conducteur régulier multiplié par trente-huit (38) heures par semaine, dès qu'il est confirmé dans une des catégories du statut de salarié occasionnel qu'il souhaite occuper. Pour tout salarié occasionnel, la durée de service reste la même, peu importe la catégorie dans laquelle il se trouve, sous réserve de l'ordre d'assignation du travail prévu ci-haut.

- c) « Période de probation » : débute le premier jour travaillé en tant que salarié occasionnel, occasionnel en réserve ou régulier et a une durée de neuf cent soixante (960) heures travaillées, à l'exclusion des journées de formation théorique et pratique. Toutes les heures de travail effectuées à titre de salarié occasionnel sont comptabilisées dans la période de probation, pour un maximum de sept cent vingt (720) heures. Le reliquat est comptabilisé dans la période de probation lorsque le salarié obtient une assignation régulière, et ce, pour le nombre d'heures qui restent à courir jusqu'à l'atteinte de neuf cent soixante (960) heures travaillées. Ainsi, après avoir effectué sept cent vingt (720) heures de travail, le salarié occasionnel n'est plus considéré comme étant en probation. Toutefois, lorsqu'il obtient une assignation régulière, il doit néanmoins, pour compléter sa période de probation, effectuer deux cent quarante (240) heures de travail avant d'être considéré comme salarié régulier. La personne qui n'a pas terminé sa période de probation n'a droit à aucun grief relativement à la terminaison de son lien d'emploi.
- d) Si la Compagnie reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail ou autre, ce salarié pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les heures de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze (12) mois depuis son départ.

4.02 La Compagnie avise par écrit, le cas échéant, le salarié régulier ayant terminé sa période de probation de l'acquisition de son statut de salarié régulier. Une copie de cet avis est envoyée simultanément au Syndicat au plus tard dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent la fin de la période prévue à l'article 4.01.

- 4.03 Le mot « Syndicat », lorsque mentionné aux présentes, désigne le SCFP, section locale 5072.
- 4.04 Les mots « la Compagnie » ou « l'Employeur », lorsque mentionnés aux présentes, désignent Robert Paquette Autobus et fils inc.
- 4.05 À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclut le pluriel et le masculin inclut le féminin.
- 4.06 Les mots « heures normales » lorsque mentionnés aux présentes sont les heures prévues ou déterminées à l'assignation régulière. Elles comprennent, le cas échéant, toute période de temps nécessitée pour l'accomplissement des diverses tâches requises par l'Employeur et reliées à la fonction de chauffeur d'autobus (urbain).
- 4.07 « Quartier général » : signifie le bureau et le garage situés au 635 rue Dubois, à Saint-Eustache, ainsi que le 222 et le 275, 25e Avenue à Saint-Eustache. Les ports d'attache sont déterminés par l'Employeur. Si des ports d'attache devaient s'ajouter ou être abolis, ils sont automatiquement ajoutés ou retranchés.
- 4.08 Sauf dispositions contraires, les mots « jour ouvrable » lorsque mentionnés aux présentes désignent les jours programmés de travail du salarié affecté sur une assignation régulière.
- 4.09 « Assignation régulière » : signifie l'ensemble des heures de travail quotidiennes comprises dans une semaine de travail et à l'intérieur desquelles un salarié exécute une ou plusieurs affectations régulières de travail définies par l'Employeur. Le terme « poste » est un synonyme d'assignation régulière.
- 4.10 « Affectation » : désigne tout travail qu'un salarié doit exécuter en fonction des dispositions de la présente convention collective.
- 4.11 « Partie contractante » : signifie un organisme public de transport en commun, une municipalité, un regroupement de municipalités, un conseil intermunicipal de transport, un organisme municipal ou intermunicipal de transport qui accorde un contrat de transport de personnes à l'Employeur.
- 4.12 « Conducteur » : désigne tout salarié attitré à conduire un autobus ou un véhicule de la Compagnie et qui détient un permis de conducteur d'autobus selon les qualifications en vigueur et conformes à la Loi. Seuls les conducteurs couverts par l'unité d'accréditation peuvent se prévaloir d'une assignation régulière.
- 4.13 « Salaire hebdomadaire » : désigne le taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures de l'assignation régulière.

- 4.14 « Rémunération » : désigne le taux horaire de base incluant le temps supplémentaire.
- 4.15 « Durée de service » : désigne le nombre d'heures travaillées depuis la première date d'embauche sur le département urbain. Ce temps se calcule en heures. Cette définition ne s'applique qu'aux salariés occasionnels et occasionnels en réserve.
- 4.16 « Ancienneté » : signifie la période totale pendant laquelle le salarié a été au service de l'Employeur avec une assignation régulière couverte par le certificat d'accréditation du Syndicat, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté.

L'ancienneté ne couvre pas les périodes pendant lesquelles le salarié était salarié occasionnel. L'ancienneté se calcule en années, en mois et en jours. La date d'ancienneté est utilisée notamment aux fins de promotion et du choix de la période de vacances, ainsi que le rang pour l'attribution du temps supplémentaire et des assignations de travail.

Le salarié régulier qui souhaite devenir occasionnel pourrait bénéficier d'une période de transition d'une durée de six (6) mois pour évaluer si le statut de salarié occasionnel lui convient à plus long terme (voir l'article 15.07).

- 4.17 « Transport intégré » : transport principalement dédié aux étudiants fréquentant des écoles secondaires sur le territoire desservi par la partie contractante.

Les salariés qui appliquent sur une assignation de transport intégré doivent préparer leur circuit gauche-droite pour la rentrée scolaire et le tenir à jour tout au long de l'année scolaire. De plus, ils sont responsables de leur ronde de sécurité, du nettoyage intérieur de leur autobus et de faire le plein d'essence lorsque nécessaire.

Ces salariés n'effectuent qu'un choix d'assignation annuellement, soit en juin, pour la période couvrant les mois d'août à juillet.

## ARTICLE 5

## CHAMP D'APPLICATION

5.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise le 3 mai 2011 pour représenter :

« Tous les chauffeurs urbains salariés au sens du *Code du travail*, à l'exception de ceux déjà couverts par une autre accréditation travaillant pour Robert Paquette Autobus et fils inc., de tous les établissements situés sur le territoire de l'Employeur. »

La définition ci-haut inclut les chauffeurs affectés au transport intégré.

## ARTICLE 6

## RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié, membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 6.02 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.
- 6.03 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire sur sa paie par la Compagnie, dès la première paie, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par Règlement du Syndicat. La Compagnie effectue ces déductions et en fait remise intégrale au Syndicat, par chèque ou par virement bancaire, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour suivant la fin du mois de la perception de la retenue syndicale, en y indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom du salarié.
- 6.04 Si l'Employeur omet, en tout ou en partie, la perception de la cotisation syndicale pendant une période, le montant non perçu est retenu en le répartissant sur la même durée que la période de l'omission.
- Si l'Employeur perçoit par erreur tout montant de cotisation syndicale supérieur au montant qui aurait dû être retenu, l'Employeur rembourse sur la paie suivante tout montant de cotisation retenu supérieur au montant qui aurait dû être retenu.
- 6.05 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie du montant de la cotisation syndicale à retenir. Tout changement dans ledit montant sera appliqué au début de la période de paye qui suit le délai de trente (30) jours de calendrier.
- 6.06 Il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ce salarié reste soumis aux stipulations du présent article.
- 6.07 L'Employeur convient d'inscrire sur la formule T4 et Relevé 1 le montant payé en retenue syndicale par la personne salariée pour la période annuelle en cause.
- 6.08 L'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat du nom de toute nouvelle personne embauchée dans l'unité et du statut octroyé à cette personne, et ce, dans les cinq (5) jours de l'embauche en fournissant les informations suivantes : nom complet, adresse, courriel et numéro de téléphone.

6.09 L'Employeur doit percevoir le coût de la carte de membre du Syndicat de deux (2 \$) dollars sur la première paie du salarié et en fait remise intégrale au Syndicat, par chèque ou par virement bancaire, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour suivant la fin du mois de la perception, en y indiquant le montant prélevé et le nom du salarié. L'Employeur fournit au Salarié la carte de membre du Syndicat, la lui fait remplir, puis la fait parvenir au Syndicat par courrier interne.

## **ARTICLE 7**

## **CORRESPONDANCE**

- 7.01 Sauf dans les cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat doivent être adressées au président du Syndicat.
- 7.02 Les personnes salariées ont la responsabilité d'aviser immédiatement l'Employeur par écrit lorsqu'ils changent d'adresse. À défaut de ce faire, l'Employeur ne sera pas responsable du fait qu'une personne salariée n'aurait pas reçu de correspondance.
- 7.03 L'Employeur doit faire parvenir copie au Syndicat de tout document, correspondance adressée à une personne salariée couverte par la présente convention collective. Cette correspondance peut se faire par courriel.

## ARTICLE 8

## LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

8.01 La Compagnie reconnaît au président et aux représentants désignés par le Syndicat le droit d'action syndicale. Cependant, le fait de s'adonner à des activités syndicales doit être accompli raisonnablement et ne doit, en aucun temps, nuire à leur travail ni aux usagers du transport. Il ne doit pas non plus nuire au travail de tout salarié visé par l'accréditation. Ceci étant respecté, le président et les représentants ne perdent aucun droit ni avantage prévus dans les présentes et ne doivent être nullement importunés ou subir des torts pour leurs activités comme tel.

Ces dispositions s'appliquent également au substitut, en cas d'incapacité d'agir du président ou des représentants désignés par le Syndicat.

### 8.02 **Libérations syndicales**

La Compagnie alloue à la date de la signature de la convention collective, ainsi qu'à la date anniversaire de chaque année, jusqu'à échéance, cent-cinquante (150) heures de libération syndicale pour l'ensemble des salariés qui serviront : à la formation, aux congrès divers, aux rencontres de secteur, aux enquêtes de grief et à toute autre activité syndicale qui n'est pas énumérée au présent article.

Lors des années de négociation pour le renouvellement de la convention collective, vingt-cinq (25) heures supplémentaires sont accordées.

Les heures non utilisées dans une année sont reportées à l'année suivante, mais il n'y a jamais plus de cent-soixante-quinze (175) heures de libération syndicale accordées chaque année en vertu du présent paragraphe, sauf lors des années de négociation pour le renouvellement de la convention collective où le maximum devient deux cents (200) heures.

Pour toutes demandes de libération prises dans la banque d'heures, l'Employeur maintient le taux de salaire du salarié libéré, et ce, pour un maximum d'heures équivalent au nombre d'heures prévues à son assignation régulière.

Nonobstant ce qui précède, le président du Syndicat et un (1) représentant du Syndicat peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour participer : aux divers comités paritaires prévus par la convention collective (sauf le comité de santé et sécurité où il n'y aura qu'un (1) seul représentant syndical), aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective, aux séances de négociation ou aux auditions pour le maintien des services essentiels, s'il y a lieu, et aux auditions devant un arbitre de grief ou autre tribunal relativement à des affaires syndicales.

Un local est fourni gratuitement au Syndicat. Celui-ci est situé au 635 rue Dubois, à Saint-Eustache.

8.03 Le Syndicat pourra afficher au tableau ses avis de convocation ou autres avis relatifs aux activités syndicales. Ces mêmes avis pourront, avec l'approbation de l'Employeur, être déposés dans les pigeonniers des salariés.

8.04 Les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre des conseillers extérieurs au Syndicat pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de la Compagnie.

8.05 a) Sur demande écrite du Syndicat, présentée au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accepte d'accorder, à un maximum de un (1) salarié à la fois, un congé sans solde pour une période maximale de un (1) an, lorsqu'un tel salarié est appelé à remplir une charge électorale ou à occuper une fonction syndicale à plein temps à l'intérieur du SCSFP.

b) Au cours de cette libération (sans solde), le salarié conserve et accumule, son ancienneté, mais ne reçoit aucun salaire et n'est pas éligible aux bénéfices prévus à la présente convention.

c) Pendant le congé, le salarié visé peut décider de choisir ou non une assignation, selon une entente entre le Salarié et l'Employeur. Lors du retour au travail, le salarié reprend son assignation, s'il y a lieu, ou est considéré premier occasionnel ayant le plus de durée de service.

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

#### 8.06 **Assemblées générales syndicales**

Deux (2) fois par année, l'Employeur libère de leurs assignations les salariés désirant assister aux assemblées générales syndicales. Pour ce faire, ces salariés doivent obligatoirement compléter par écrit un rapport d'absence et le remettre à leur superviseur au moins sept (7) jours avant la date prévue de l'Assemblée générale. Après cette date, les absences seront autorisées selon les disponibilités. En cas de non-disponibilité, des discussions auront lieu avec le Syndicat. Ce faisant, ces salariés sont alors libérés pour la durée de l'assemblée générale syndicale, et ce sans perte de salaire. Par la suite, cette rémunération globale est remboursée par le Syndicat, par chèque, dans les trente (30) jours suivants la réception de la liste des membres et des heures défrayées par l'Employeur.

## ARTICLE 9

## MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Les salariés doivent se conformer aux exigences et règlements établis par l'Employeur et par exo ou toute autre partie contractante avec la Compagnie. L'Employeur met à la disposition des salariés ces directives et règlements, ainsi que tous les amendements et toutes les modifications qui pourraient y être apportés.
- 9.02 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner une mesure disciplinaire quelconque (par exemple une plainte), la Compagnie convient d'informer le salarié.
- 9.03 Lorsque la Compagnie veut remettre à un salarié un avis disciplinaire écrit pour lui rappeler le non-respect d'une directive écrite, la Compagnie n'est pas tenue de rencontrer le salarié. L'avis disciplinaire lui est remis dans une enveloppe scellée confidentielle. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- a) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée contre un salarié après un délai de trente (30) jours de calendrier de la connaissance des faits par l'Employeur acquise aux termes d'une enquête menée avec diligence, excluant toute période d'absence du salarié visé par la mesure.
  - b) Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa qui précède ne s'applique pas si la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.
- 9.04 Dans le cas où la Compagnie, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour appliquer des mesures disciplinaires, ce salarié doit recevoir, au préalable, un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. Le salarié peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.
- a) Si un salarié est convoqué à une heure comprise durant ses heures régulières de travail, il ne subit aucune perte de salaire en raison de la rencontre. S'il est convoqué à l'extérieur de ses heures régulières de travail, il est rémunéré à son taux de salaire régulier pour le temps passé en rencontre avec les représentants de la compagnie.
  - b) Si un salarié est convoqué un jour de congé hebdomadaire, il est rémunéré à son taux de salaire régulier avec un minimum de trois (3) heures pour le temps passé en rencontre avec les représentants de la Compagnie.
- 9.05 Une suspension pour raison disciplinaire n'interrompt pas la durée du service ni l'ancienneté du salarié.

- 9.06      Aucun préjudice ne sera imposé au salarié en raison d'un accident survenu, alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la Compagnie, à moins qu'il n'y ait eu négligence de sa part.
- 9.07      Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois et ne peut être invoqué contre le salarié après cette date, sauf en ce qui concerne l'application de la loi 430, dans un tel cas le délai est de vingt-quatre (24) mois.
- 9.08      Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier disciplinaire.

## ARTICLE 10

## PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 10.01 Dans la présente convention, « grief » signifie toute plainte ou mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 10.02 Tout salarié, qui se croit sur le point d'être lésé ou qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, doit soumettre lui-même, accompagné d'un représentant syndical, son cas verbalement à la direction générale qui doit ensuite rendre une décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 10.03 En cas d'échec des discussions prévues au paragraphe qui précède, tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut soumettre son grief selon les dispositions qui suivent.
- 10.04 Tout grief individuel ou collectif doit être soumis par écrit par le salarié impliqué ou par un représentant du Syndicat à la Compagnie dans les vingt (20) jours civils suivant les faits qui ont donné naissance au grief ou de la connaissance des faits dont le grief découle.
- a) Dans les dix (10) jours civils qui suivent la réception du grief, une décision écrite est rendue par la Compagnie et une copie est transmise au salarié et aux représentants du Syndicat. Si le salarié ou les représentants du Syndicat ne sont pas satisfaits de la décision rendue, ou en l'absence d'une décision de l'Employeur, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours 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 11.01.
  - b) Si le dernier jour du délai prévu au présent article tombe une journée de fermeture du bureau de l'Employeur, le délai est reporté au premier jour suivant l'ouverture du bureau.
- 10.05 Un salarié qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 10.06 La Compagnie et le Syndicat peuvent, d'un commun accord par écrit, déroger à la présente procédure.
- 10.07 Il est convenu, à la demande d'une des parties, qu'un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure de griefs et qui est soumis à l'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties.

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

- 10.08 Un salarié qui n'a pas terminé sa période de probation ne pourra invoquer la procédure de grief prévue aux présentes, sauf quant aux taux de salaire et aux autres conditions de la convention et/ou loi qui lui sont applicables.
- 10.09 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas l'annulation. Toutefois, la correction de ladite erreur doit se faire et être transmise à la Compagnie au plus tard dix (10) jours avant l'audition d'arbitrage.
- 10.10 Tout salarié qui estime être victime de harcèlement psychologique doit, dans un premier temps, déposer une plainte conformément à la politique contre le harcèlement en milieu de travail en vigueur au sein de la Compagnie. Par la suite, si le processus n'a pas permis de régler la plainte à la satisfaction du salarié, ce dernier peut alors se prévaloir de la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention.
- 10.11 Les délais prévus aux clauses 10.04 et 11.01 des présentes sont de rigueur. Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, déroger à la présente procédure.
- 10.12 Tout grief peut être soumis par l'Employeur ou le Syndicat.

## ARTICLE 11

## ARBITRAGE

- 11.01 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique :
- a) Le Syndicat avise par écrit la Compagnie qu'il soumet un grief à l'arbitrage dans le délai de trente (30) jours civils prévu à cet effet à l'article 10.04 a) et b) des présentes.
  - b) Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente, les dispositions de l'article 100 du Code du travail de la province de Québec s'appliquent.
- 11.02 L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire ou revenu reçu par le salarié pendant la sanction. L'arbitre peut également ordonner le paiement d'un intérêt conformément aux dispositions du *Code du travail* du Québec.
- 11.03 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et la loi 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.
- 11.04 La sentence arbitrale est finale et lie les parties, sauf dans les cas de révision judiciaire.
- 11.05 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés en parts égales par la Compagnie et le Syndicat.
- 11.06 Tout salarié appelé comme témoin à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage, peut, après en avoir avisé son supérieur immédiat pour la période de temps jugée utile par l'arbitre, s'absenter de son travail à la Compagnie. Cette absence est sans perte de salaire régulier si le salarié est convoqué par l'Employeur. Toutefois, les parties s'entendent qu'il n'y aura jamais plus que deux (2) salariés à la fois absents de leur travail, y incluant le président.

## ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ

12.01 La Compagnie 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 la Compagnie de toute situation qu'il juge dangereuse pour sa sécurité et sa santé.

12.02 L'Employeur reconnaît qu'il est de son devoir de mettre à la disposition des salariés de l'équipement qui soit dans le meilleur état possible, qui soit en condition sûre d'opération et qui soit muni d'appareils de sécurité requis par la loi selon les normes. Le maintien de l'équipement en bonne condition d'opération et en bon état de propreté constitue la responsabilité de l'Employeur. Les personnes salariées doivent opérer l'équipement avec le maximum de précaution et en s'assurant que le véhicule est maintenu dans un état de propreté acceptable.

Les véhicules doivent, autant que possible, être munis d'un système de communication fonctionnel. L'utilisation du téléphone portable et d'un dispositif quelconque de mains libres est strictement interdite lorsqu'un salarié est derrière le volant d'un véhicule de la Compagnie, peu importe où il se trouve, en bout de ligne ou en attente d'embarquement au terminus/gare.

Note : le salarié n'est pas tenu de fournir son téléphone personnel dans le cadre de son travail.

12.03 Il est du devoir du conducteur d'aviser, selon une formule préparée par la Compagnie à cet effet, dès la connaissance des faits et dans les plus brefs délais possibles, la personne désignée par la Compagnie de toute défectuosité dans l'équipement qu'il opère au meilleur de sa connaissance.

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

12.05 **Accident de travail et maladie professionnelle**

a) En autant que la chose soit physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport écrit de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail.

b) Lorsqu'un salarié subit un accident dans l'exercice de ses fonctions et qu'il doit se rendre chez un médecin ou à l'hôpital, il est assuré de sa rémunération pour le temps ainsi perdu de sa journée de travail.

12.06 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 la Compagnie, et ce, sans perte de salaire pour la journée où l'accident survient.

Advenant qu'un chauffeur ait un accident majeur, il devra être libéré pour le reste de la journée, et ce, sans perte de rémunération.

Note : Un accident majeur correspond à un accident où des dommages matériels considérables sont occasionnés sur un des véhicules concernés par l'accident ou à un accident ayant entraîné des blessures pour au moins une des personnes concernées. Pour être considéré majeur, l'accident doit faire l'objet d'un rapport de police.

12.07 Avance lors d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

a) Lorsqu'un salarié, blessé au travail, est incapable de reprendre ses fonctions et qu'il s'agit d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail pour lequel la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail l'indemniserait, sur demande écrite du salarié concerné, la Compagnie versera à ce salarié jusqu'à l'équivalent du montant de vacances accumulées au moment de l'accident pour la période allant jusqu'à la date de la première décision de la CNESST.

b) Dans un tel cas, le salarié s'engage à rembourser la totalité des argents qui lui ont été ainsi avancés par la Compagnie.

12.08 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 et les maladies professionnelles*, 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.

12.09 Au moins un (1) représentant du Syndicat siège sur le comité paritaire de santé et sécurité au travail, sur lequel siègent des représentants des autres salariés à l'emploi de l'Employeur et des représentants de l'Employeur. Les fonctions du comité sont :

a) Tenir à jour le programme de prévention, de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;

- b) De tenir à jour le registre des accidents du travail et maladies professionnelles;
- c) De convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- d) D'identifier les situations pouvant être source de danger pour les salariés;
- e) De recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- f) De recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant les conditions de santé et de sécurité;
- g) De recommander les moyens et équipements de protection individuels conformes aux règlements et adaptés aux besoins des salariés;
- h) Dans l'éventualité où la sécurité d'un salarié est menacée, le comité peut procéder à des recommandations quant à sa réaffectation;
- i) De convenir d'un protocole de communication, qui permettra de rejoindre un responsable en tout temps.

12.10 Le représentant du Syndicat au comité de santé et de sécurité au travail ou son remplaçant pourra, sur demande, consulter les livres de ronde de sécurité des véhicules.

## **ARTICLE 13**

## **UNITÉ DE NÉGOCIATION**

- 13.01 Les autobus de la Compagnie seront toujours conduits par les salariés de la Compagnie (unité de négociation définie à l'article 5.01) pour effectuer toute pièce de travail reliée au transport urbain et interurbain régie par les présentes, sauf dans des circonstances particulières, si aucun véhicule n'est disponible ou si le personnel de l'unité de négociation n'est pas disponible, le personnel cadre de la Compagnie peut conduire les autobus. De même, lorsqu'il s'agit de conduire un autobus pour remplacer un véhicule en panne ou pour conduire ou ramener un véhicule de l'atelier mécanique, le véhicule peut être conduit par une personne non couverte par l'unité de négociation.

## ARTICLE 14 VERSEMENT DE LA PAIE

- 14.01 Les salaires sont payés à chaque semaine par dépôt direct le jeudi; les avis de dépôt sont disponibles sur la plateforme électronique prévue à cet effet, ou, sur demande seulement, au siège social de la Compagnie au plus tard à 10 heures le jeudi, à moins d'une raison de force majeure.
- 14.02 La Compagnie 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 gain en temps complémentaire;
  - s'il y a lieu, la caisse d'économie et fonds de pension;
  - le cumulatif des gains pour fins de calcul de la paie de vacances;
  - les retenues versées au RRFS - FTQ, s'il y a lieu;
  - les assurances collectives.
- 14.03 De façon à répondre aux exigences comptables nécessaires à la préparation des paies hebdomadaires, il est entendu que tout salarié embauché ou réembauché sera sujet à une paie d'arrérage.
- 14.04 Pour fins de computation de la paie hebdomadaire, la semaine de travail débute le dimanche et se termine le samedi.
- 14.05 L'Employeur peut retenir en cours d'emploi, sur le chèque de paie, les sommes qui lui sont dues par le salarié sur une ou plusieurs paies. Si le montant dû est égal ou inférieur à l'équivalent d'un jour de travail, le retrait se fera sur une seule paie, sauf s'il y a fin d'emploi, alors le montant total est retenu en totalité sur la dernière paie du salarié concerné.
- a) Dans les cas où des montants ont été payés en trop, soit plus d'une journée de travail, l'Employeur s'entend avec le salarié concerné sur le nombre de prélèvements à effectuer sur la paie pour le remboursement de ce montant. À défaut d'entente, l'Employeur retient sur la paie du salarié un montant équivalent à dix pour cent (10 %) du salaire brut ou dix pour cent (10 %) de la dette, selon le moins élevé des deux (2) montants, toujours pour un maximum de cinquante dollars (50 \$) par paie.
  - b) Dans les cas d'une erreur où l'Employeur doit au Salarié moins de cinquante dollars (50 \$) brut sur la paie du salarié, l'Employeur s'engage à corriger l'erreur sur la prochaine paie.

- c) Dans les cas d'une erreur où l'Employeur doit au Salarié cinquante dollars (50 \$) et plus brut sur la paie, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger l'erreur dans les quarante-huit (48) heures par dépôt bancaire ou par chèque distinct de la paie régulière.

## ARTICLE 15

## ANCIENNETÉ

15.01 Pour fins d'application de la présente convention, l'ancienneté des salariés réguliers se définit comme étant la date à laquelle le salarié a obtenu une assignation régulière et la durée de service des salariés occasionnels s'exprime en heures travaillées.

15.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié, en vertu de l'article 4.01 a terminé sa période de probation prévue à l'article 4.01 c), et ce, rétroactivement à la date à laquelle il a obtenu une assignation régulière.

Lors d'absences prévues à la présente convention ou durant une période de mise à pied, tant qu'un salarié régulier ne perd pas son ancienneté selon les dispositions mentionnées aux présentes, il continue de l'accumuler, sauf lorsqu'il en est autrement prévu.

15.03 L'Employeur fournira, au moment de la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté des personnes salariées avec leur numéro de matricule et leur date d'obtention d'une assignation régulière. Toute correction basée sur les dispositions convenues à la présente convention, ainsi que toute addition à la suite de nouveaux embauchages de personnes salariées régulières et toute soustraction à la suite d'absence, départ ou renvoi, apportent automatiquement un amendement à ladite liste.

15.04 La liste d'ancienneté mentionnée à l'article 15.03 qui précède est affichée au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant la date de la signature de la présente convention, ainsi que le ou vers le 1<sup>er</sup> avril de chaque année par la suite.

a) Le ou vers le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat une liste à jour des personnes salariées.

b) La durée de l'affichage est de sept (7) jours de calendrier et toute personne salariée peut demander la correction de son ancienneté. À défaut d'entente, elle peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage, et ce, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la fin de cet affichage. L'Employeur remet au Syndicat une copie de la liste d'ancienneté affichée et lui fait part, s'il y a lieu, des corrections apportées.

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

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

a) S'il quitte volontairement son emploi;

b) S'il est congédié par la Compagnie pour cause juste et suffisante;

- c) S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ou selon une période équivalente à son ancienneté si moins de vingt-quatre (24) mois;
- d) S'il est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie non reliée à son travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. Si le salarié revient au travail et quitte son emploi moins de trois (3) mois après son retour, et ce, pour la même maladie ou le même accident, la période d'absence n'est pas présumée avoir été interrompue.
  - 1) Par ailleurs, si à l'intérieur de ce délai de vingt-quatre (24) mois le salarié obtient une rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec, il perd alors toute ancienneté et son emploi à compter de la date d'obtention de la rente d'invalidité.
  - 2) Dans le cas d'une absence causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle, le salarié perd toute son ancienneté et son emploi se termine à compter de l'expiration de son droit de retour au travail prévue par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.
- e) À la suite d'une mise à pied, s'il fait défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours de réception, à sa dernière adresse connue, d'un avis de retour au travail émis par la Compagnie par courrier recommandé ou par messenger dont la preuve de réception est disponible.
- f) S'il fait défaut de se présenter au travail pendant trois (3) jours programmés consécutifs, à moins de motifs valables dont la preuve lui incombe. Dans pareils cas, des discussions auraient lieu entre le Syndicat et l'Employeur.
- g) S'il utilise un congé autorisé pour des raisons autres que celles pour lesquelles il a été autorisé.
- h) S'il perd son permis de conduire ou la classe requise pour la conduite d'un autobus de façon définitive.

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

Cependant, la personne salariée peut, à l'intérieur de la période de six (6) mois précitée, revenir au poste qu'elle détient avant sa promotion, et ce, avec tous ses droits et privilèges.

15.07 Un salarié régulier qui souhaite devenir salarié occasionnel peut bénéficier d'une période de transition d'une durée maximale de six (6) mois afin d'évaluer si le statut de salarié occasionnel lui convient. Les dispositions prévues à l'article 29 sur le congé sans solde s'appliquent alors. La période de transition accordée en vertu du présent article n'est pas calculée dans la limite de congés sans solde accordés en même temps prévue à l'article 29.01. Le salarié régulier qui devient salarié occasionnel obtient alors une durée de service calculée en fonction de la formule suivante : nombre de semaines passées en tant que salarié régulier multiplié par trente-huit (38) heures par semaine.

## ARTICLE 16

## CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS RÉDUITS

16.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme des congés fériés, pour tous les salariés :

- Le jour de l'An (1<sup>er</sup> janvier)
- Le lendemain du jour de l'An (2 janvier)
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La Journée nationale des patriotes
- La fête nationale du Québec (24 juin)
- La fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet)
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- Noël (25 décembre)
- Le lendemain de Noël (26 décembre)

16.02

- a) Le salarié, par ancienneté, peut choisir de travailler les 25 et 26 décembre et ne sera pas tenu de travailler les 1<sup>er</sup> et 2 janvier.
- b) Le salarié, par ancienneté, peut choisir de travailler les 1<sup>er</sup> et 2 janvier et ne sera pas tenu de travailler les 25 et 26 décembre.
- c) Le chauffeur qui désire ne pas travailler à la fois le 25 et 26 décembre ainsi que le 1<sup>er</sup> et le 2 janvier peut faire une demande d'absence par écrit. Les demandes d'absence seront accordées par ancienneté, selon la disponibilité des salariés, et ce sans occasionner de temps supplémentaire. Ces absences ne pourront être accordées qu'après avoir connu la disponibilité de tous les salariés.

16.03

- a) Le salarié qui, dans son assignation régulière, a planifié une journée de travail qui correspond à l'un des jours fériés mentionnés à l'article 16.01 a), chôme cette journée. Il reçoit une indemnité à titre de paiement du congé férié équivalente à 1/20 du salaire gagné pour les quatre (4) semaines de paie précédant le jour férié, excluant les heures supplémentaires.
- b) Le salarié prévu à l'alinéa qui précède se voit offrir d'effectuer du travail la journée du congé férié, selon les assignations décidées par l'Employeur. Il a le choix d'accepter ou de refuser d'effectuer le travail offert. L'Employeur procède par ancienneté. En l'absence de volontaire, l'Employeur propose le travail aux salariés occasionnels puis

occasionnels en réserve par ordre de durée de service et en conformité à l'article 4.01 b).

En l'absence de volontaire, l'Employeur impose le travail les jours fériés par ordre inverse de durée de service aux salariés occasionnels et finalement par ordre inverse d'ancienneté aux salariés réguliers. Le salarié qui choisit de travailler le jour férié reçoit le paiement à taux simple du travail effectué en surplus de l'indemnité mentionnée au présent paragraphe. L'Employeur offre les assignations mentionnées au présent paragraphe de façon à éviter le paiement du temps supplémentaire.

- c) Le salarié qui effectue une prestation de travail en vertu de l'alinéa qui précède voit son assignation régulière coïncidant avec le jour férié aboli et il effectue une prestation de travail selon la demande du client de l'Employeur. Par exemple, il peut effectuer un lundi le service du samedi. Il reçoit la rémunération équivalente au travail effectué au taux simple, en plus de l'indemnité de 1/20 du salaire gagné pour les quatre (4) semaines de paie précédant le jour férié, excluant les heures supplémentaires.
- d) Le salarié qui, à son assignation régulière, ne compte pas de jour de travail qui coïncide avec un jour férié mentionné à l'article 16.01, ne se voit pas offrir de travail le jour férié et reçoit une indemnité équivalente à 1/20 du salaire gagné pour les quatre (4) semaines de paie précédant le jour férié, excluant les heures supplémentaires.

16.04 Pour les salariés occasionnels, s'ils sont requis de travailler un des jours fériés, ils reçoivent la rémunération à temps régulier (taux simple) pour le travail effectué, en plus du paiement d'une indemnité de 1/20 du salaire gagné pour les quatre (4) semaines de paie précédant le jour férié, excluant les heures supplémentaires.

#### 16.05 **Jours réduits**

- a) Le salarié qui, dans son assignation régulière, a planifié une journée de travail qui correspond à l'un des jours réduits prévus par la partie contractante chôme cette journée.
- b) Le salarié prévu à l'alinéa qui précède se voit offrir d'effectuer du travail le jour réduit, selon les assignations décidées par l'Employeur. Il a le choix d'accepter ou de refuser d'effectuer le travail offert. L'Employeur procède par ancienneté parmi les salariés prévus à l'alinéa qui précède. En l'absence de volontaire, l'Employeur propose le travail aux salariés occasionnels puis occasionnels en réserve par ordre de durée de service et en conformité à l'article 4.01 b). En l'absence de volontaire, l'Employeur impose le travail les jours réduits par ordre inverse de durée de service aux salariés occasionnels puis par ordre inverse d'ancienneté aux salariés réguliers. Le salarié qui choisit de travailler le jour réduit reçoit le

paiement à taux simple du travail effectué. Le salarié qui choisit de ne pas travailler le jour réduit ne reçoit aucune rémunération pour cette journée. L'Employeur offre les assignations mentionnées au présent paragraphe de façon à éviter le paiement du temps supplémentaire.

## ARTICLE 17

## CONGÉS SOCIAUX

17.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire régulier dans les cas suivants :

- a) À l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, ou de ses petits-enfants : cinq (5) jours qui peuvent être pris au décès, au moment des cérémonies de deuil ou séparés entre les deux (2).
- b) À l'occasion du décès d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours qui peuvent être pris au décès, au moment des cérémonies de deuil ou séparés entre les deux (2).
- c) À l'occasion du décès de grands-parents, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : une (1) journée le jour des cérémonies de deuil.
- d) À l'occasion de l'un des événements prévus en a), b) et c), l'Employeur peut exiger une preuve écrite de l'événement. De plus, lors d'un événement prévu en a), b) et c), le salarié peut différer une journée d'absence si l'inhumation a lieu à une date différente de la cérémonie funèbre.
  - 1) Si les funérailles sont à plus de quatre cents (400) km de la résidence, un (1) jour additionnel doit être accordé, sans salaire, lorsque nécessaire.
- e) L'Employeur n'accorde ces congés payés que lorsque la journée concorde avec une journée de travail planifiée que le salarié aurait normalement travaillé n'eût été du décès.
- f) Le mot « conjoints » désigne les personnes :
  - qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
  - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- g) Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, pour les motifs liés à la conciliation travail et vie personnelle qui sont prévus dans les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Les dispositions sont incorporées par renvoi dans cette convention collective.

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

Cependant, si le salarié doit comparaître après sa journée normale de travail, il est payé au taux régulier de son salaire horaire 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 équivalente à son assignation, calculée selon la moyenne hebdomadaire des heures de son assignation. Dans le cas d'un salarié occasionnel, ce dernier reçoit 1/20 du salaire gagné pour les quatre (4) semaines de paie précédent, excluant les heures supplémentaires. 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'a assigné comme témoin. Dans tous les cas, le salarié doit produire à l'Employeur un avis officiel de convocation de la cour. La présente clause ne s'applique pas dans le cadre d'un témoignage rendu en arbitrage de grief ou autre instance relative aux conditions de travail.

17.03 Tout salarié qui durant ses heures de travail est appelé à agir comme juré est libéré sans perte de salaire régulier pour le temps requis pour sa comparution, déduction faite de son salaire comme juré, pour un maximum de quinze (15) semaines.

#### 17.04 **Congé de maternité**

- a) Il est interdit à l'Employeur de rétrograder, congédier ou d'exercer quelque discrimination à l'endroit d'une personne salariée pour cause de grossesse.
- b) La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire n'excédant pas dix-huit (18) semaines continues. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la personne salariée. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné sauf si elle est absente conformément aux dispositions prévues à la clause 17.04 d) ou 17.04 g).
- c) La personne salariée doit aviser, par écrit, l'Employeur qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement au moins quinze (15) jours avant la date qu'elle indique pour son départ. Elle doit de plus indiquer la date de son retour prévu. Si elle revient avant l'expiration du congé de maternité prévu à la clause 17.04 b), elle doit aviser, par écrit, l'Employeur de la date de son retour au travail.

- d) Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, compte tenu de sa grossesse, en dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions d'absence pour maladie ou accident non occupationnel et autres avantages sociaux applicables lors desdites absences.
- e) Pendant le congé de maternité, la personne salariée conserve son ancienneté. Également, la personne salariée conserve le droit de postuler sur des assignations vacantes ou de nouvelles assignations, mais seulement pour la période d'assignation prévue pour le mois de son retour. La personne salariée conserve également le droit de participer à l'affichage général des postes pour le mois de son retour.
- f) Lors de son retour au travail, la salariée occupe l'assignation qu'elle a obtenue en conformité avec la clause 16.04 e) qui précède. Dans le cas où l'assignation est abolie, elle peut postuler sur une autre assignation en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- g) La personne salariée qui, pour cause de maladie ou accident, ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité, bénéficie des dispositions d'absence maladie ou accident non occupationnel et autres avantages sociaux applicables lors desdites absences.
- h) Toutefois, si la personne salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé de maternité, elle doit aviser l'Employeur, par écrit, au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans salaire d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.  
  
Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- i) En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement. Si son retour se produit dans la même période d'assignation prévue pour son retour, elle reprend alors le poste qu'elle a choisi à l'affichage général des postes. Si son retour se produit avant le début de la période d'assignation prévue pour son retour, elle est considérée comme première (1<sup>re</sup>)

occasionnelle, soit l'occasionnel avec la plus grande durée de service, jusqu'au début de la prochaine période d'assignation.

#### 17.05 **Congé parental**

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cas d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard, soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.
- c) Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) L'article 17.04 h) s'applique dans le cas d'un retour anticipé au travail.
- e) Durant le congé parental, la personne salariée conserve son ancienneté. Également, la personne salariée conserve le droit d'appliquer sur des assignations vacantes ou des nouvelles assignations, mais seulement pour la période d'assignation prévue pour le mois de son retour. La personne salariée conserve également le droit de participer à l'affichage général des postes pour le mois de son retour.
- f) À la fin du congé parental, la personne salariée occupe l'assignation qu'elle a obtenue en conformité avec la clause 17.05 e) qui précède. Dans le cas où l'assignation est abolie, elle peut postuler sur une autre assignation en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- g) La personne salariée qui, pour cause de maladie ou accident ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité, bénéficie des dispositions d'absence maladie ou accident non occupationnel et autres avantages sociaux applicables lors desdites absences.

17.06 Pendant un congé de maternité ou un congé parental, le salarié continue de participer au régime d'assurance collective en vigueur, à la condition qu'il y ait un tel régime en vigueur dans l'entreprise et qu'il paie régulièrement à l'Employeur les cotisations exigibles relativement à ce régime et dont l'Employeur continue d'assumer sa part habituelle.

## ARTICLE 18

## VACANCES ANNUELLES

18.01 La période de référence pendant laquelle la personne salariée acquiert des droits aux vacances annuelles est de douze (12) mois, commençant le 1<sup>er</sup> janvier d'une année et se terminant le 31 décembre.

- a) Tout salarié ayant trois (3) ans et moins d'ancienneté auprès de l'Employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie de vacances représente quatre pour cent (4 %) du salaire réellement gagné pour le travail effectué durant l'année de référence, et ce, incluant le temps supplémentaire.
- b) Tout salarié ayant entre trois (3) ans et huit (8) ans d'ancienneté auprès de l'Employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie de vacances représente six (6) pour cent (6 %) du salaire réellement gagné pour le travail effectué durant l'année de référence, et ce, incluant le temps supplémentaire.
- c) Tout salarié ayant entre 8 ans (8) ans et douze (12) ans d'ancienneté auprès de l'Employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie de vacances représente huit (8) pour cent (8 %) du salaire réellement gagné pour le travail effectué durant l'année de référence, et ce, incluant le temps supplémentaire.
- d) Tout salarié ayant douze (12) ans et plus d'ancienneté auprès de l'Employeur, a droit à cinq (5) semaines de vacances. La paie de vacances représente dix pour cent (10 %) du salaire réellement gagné pour le travail effectué durant l'année de référence, et ce, incluant le temps supplémentaire.
- e) Tout salarié visé à l'alinéa qui précède peut, au lieu de prendre la troisième (3e), la quatrième (4e) ou la cinquième (5e) semaine de vacances à laquelle il a droit, choisir de se faire payer cette ou ces semaines de vacances au taux prévu par la convention collective. S'il effectue ce choix, la ou les semaines lui sont payées au moment de son choix ou au plus tard le 31 décembre de chaque année.
- f) Tout salarié régulier qui au 31 décembre n'a pu prendre tout son crédit de vacances pour cause d'absence convenue par la convention collective ou une absence autorisée entre les parties, se voit payer son crédit de vacances.

Si un salarié régulier revient de cette absence pendant la période de prise de vacances, il doit prendre ses vacances accumulées le cas échéant, et ce, à une date convenue avec l'Employeur.

18.02 Dans la détermination de la date des vacances annuelles, durant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre, un maximum de trois (3) salariés réguliers à la fois, pour l'ensemble des salariés réguliers, peuvent prendre leurs vacances annuelles, et ce, à raison de deux (2) semaines, consécutives ou non consécutives, à la fois. Pour la période couverte par les assignations régulières estivales (mi-juin à mi-août), le nombre maximum de salariés réguliers à la fois est porté à huit (8). Chaque salarié régulier, par ancienneté, peut choisir deux (2) semaines parmi les semaines disponibles. Par la suite, les salariés réguliers effectuent, par ordre d'ancienneté, un second choix pour les semaines de vacances demeurant à leur crédit.

Tous les salariés doivent choisir deux (2) semaines lors du premier tour et ce, même si celui-ci a choisi des vacances entre le premier (1<sup>er</sup>) janvier et la fin du mois d'avril.

- a) Si un salarié veut faire un choix de vacances impliquant le choix de vacances d'un autre salarié qui a moins d'ancienneté, ce dernier peut faire son choix de vacances au même moment que l'autre chauffeur ayant moins d'ancienneté.
- b) Pour les salariés affectés au transport intégré, un maximum de deux (2) semaines de vacances sont autorisées pendant la période scolaire. De plus, un (1) seul salarié affecté au transport intégré peut être en période de vacances simultanément.

18.03 Le calendrier des vacances ainsi que la liste des rendez-vous sont affichés entre le 1<sup>er</sup> et le 14 février de chaque année. Le choix des salariés réguliers s'effectue entre le 15 et le 28 (29) février de chaque année. Le choix des vacances s'effectue par ancienneté pour chacun des tours, c'est-à-dire que tous les salariés réguliers doivent dans un premier tour choisir, s'il y a lieu, leurs deux (2) premières semaines de vacances et les salariés réguliers qui ont droit à trois (3) semaines et plus de vacances pourront effectuer leur choix pour ces dites semaines lors du deuxième tour.

- a) Pour ce faire, l'Employeur identifie sur la liste des rendez-vous ci-haut mentionnée, par ordre d'ancienneté, le nom des salariés réguliers ainsi que la date et l'heure où ceux-ci doivent se présenter pour exercer leur choix de vacances.
- b) Chaque salarié régulier doit se présenter au rendez-vous qui lui est fixé pour exercer son choix de vacances. Ledit salarié régulier exerce son choix en y apposant sa signature.
- c) Tout salarié régulier, qui ne se présente pas au rendez-vous prévu ou qui refuse d'exercer son choix conformément aux dispositions prévues aux présentes, perd son choix et ne peut ainsi affecter ou retarder le choix des autres salariés réguliers.

- d) Toutefois, si un tel salarié régulier est dans l'impossibilité de se présenter au rendez-vous prévu, il doit, s'il veut exercer son choix, en aviser son superviseur, et ce, au plus tard au moment même du rendez-vous qui lui avait été fixé, pour ne pas retarder le choix des autres salariés réguliers.
- 18.04 Les salariés réguliers désirant prendre leurs vacances pendant les mois de janvier, février, mars et avril devront faire leur demande entre la mi-octobre et la mi-novembre, selon les dates fixées par l'Employeur. À la fin de cette période de choix de vacances, les semaines de vacances demandées seront attribuées aux salariés réguliers selon leur ancienneté. Les semaines de vacances ainsi prises seront soustraites des semaines de vacances totales auxquelles le chauffeur a droit.
- 18.05 Un salarié régulier qui travaille le samedi et le dimanche peut demander à l'Employeur d'obtenir un congé sans solde d'une (1) journée ou de deux (2) journées, la journée qui précède et/ou qui suit immédiatement la journée de début ou de fin de vacances. Ce congé est accordé par l'Employeur en fonction des disponibilités des salariés disponibles à remplacer sans occasionner de temps supplémentaire.
- En cas d'impossibilité d'accorder de congé sans solde en vertu du présent article, à tous les salariés réguliers qui en font la demande, le ou les congés sans solde qui peuvent être octroyés le sont par ancienneté.
- 18.06 En cas de départ, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous les crédits de vacances accumulés qui ne lui ont pas été payés doivent lui être payés ou à sa succession, le cas échéant.
- 18.07 La paie de vacances est remise à la personne salariée avant son départ ou par versements égaux, et ce, après entente avec le salarié, pour ses vacances.
- 18.08 La paie de vacances est remise au salarié régulier affecté au transport intégré dans la première semaine du mois de mai de chaque année. L'indemnité de vacances accumulées après la première semaine du mois de mai est remise au salarié régulier affecté au transport intégré à la même période de l'année suivante.

## ARTICLE 19

## CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

### 19.01

- a) Les salariés réguliers bénéficient, en cas de maladie ou pour des raisons personnelles, d'un crédit d'heures payées de la façon suivante :
- Tout salarié ayant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, moins de six (6) ans d'ancienneté auprès de l'Employeur, a droit à vingt-quatre (24) heures;
  - Tout salarié ayant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, entre six (6) et dix (10) ans d'ancienneté auprès de l'Employeur, a droit à trente-deux (32) heures;
  - Tout salarié ayant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, dix (10) ans et plus d'ancienneté auprès de l'Employeur, a droit à quarante (40) heures.
- b) Ces heures de maladie peuvent également être utilisées pour venir en aide à un conjoint ou à un enfant à charge.
- c) Dans le cas où un salarié obtient un statut régulier au cours de l'année, celui-ci aura droit à un nombre d'heures de maladie calculées au prorata selon le nombre de jours de travail restant à l'année.

19.02 Les heures de maladie non utilisées sont payées en janvier de l'année suivante.

19.03 D'autre part, en cas de départ, si le salarié régulier n'a pas utilisé le nombre d'heures auquel il a droit, l'Employeur verse à ce salarié ou à ses ayants droit les heures de maladie non utilisées auxquelles le salarié régulier avait droit.

19.04 Tout salarié doit être en mesure de fournir, en tout temps, à la demande de l'Employeur, un certificat médical justifiant toute absence pour maladie, et ce, dans le cas d'une absence de plus de trois (3) jours. Ce certificat médical doit contenir le diagnostic.

19.05 L'Employeur peut demander à un salarié de se soumettre, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, relié ou non au travail, à un examen médical chez le médecin choisi par l'Employeur, ce dernier assumant les frais de l'examen. De plus, les frais de déplacement du salarié seront remboursés selon le même barème que celui appliqué à la CNESST.

## ARTICLE 20

### AFFICHAGE GÉNÉRAL DES POSTES, NOUVEAU POSTE ET POSTE VACANT DE FAÇON PERMANENTE, POSTE VACANT DE FAÇON TEMPORAIRE ET MISE À PIED

#### 20.01 Affichage général de tous les postes

L'Employeur affiche, au minimum trois (3) fois par année, soit en avril pour juin, juillet et mi-août, en juin pour mi-août, septembre, octobre, novembre, décembre et mi-janvier et en décembre pour mi-janvier, février, mars, avril et mai, dans un cartable dans la salle des chauffeurs, les assignations régulières qu'il a identifiées. Cependant, pour le transport intégré, il n'y aura qu'un affichage par année, et ce, en juin. Ces assignations entrent en vigueur au moment décidé par la partie contractante.

- a) Les mois d'affichage pourront être discutés entre les parties et modifiés annuellement au besoin.
- b) Les assignations requises par l'Employeur sont établies en fonction des besoins et exigences du service et, compte tenu des besoins et exigences des opérations du service de transport opéré et dirigé par l'Employeur, celui-ci pourra effectuer toute modification ou tout ajout qu'il juge à propos, et ce, après entente avec le Syndicat.
- c) Pour les fins d'application des dispositions de la présente clause, les parties conviennent de ce qui suit :
  - i. Les parties conviennent qu'à mesure qu'une assignation est choisie, elle est enlevée du cartable. La personne salariée signe la copie de l'assignation qu'elle vient de choisir. Par contre, après que le premier employé ait choisi son assignation, advenant une erreur de procédure, les listes sont reprises à partir de l'employé où il y a eu une erreur.
  - ii. À l'affichage, tous les salariés ont un rendez-vous pour faire leur choix, selon une liste déterminée par l'Employeur.
  - iii. En cas d'erreur modifiant une assignation avant qu'elle ne soit choisie, une inscription « assignation modifiée » sera écrite en gros caractères pour que les salariés puissent facilement détecter si une assignation qu'ils s'apprêtent à choisir a été modifiée depuis qu'ils en ont pris connaissance.
- d) L'Employeur avise, par voie d'affichage, au moment d'effectuer l'affichage des postes, les conducteurs réguliers de la date, de l'heure et de l'endroit où ils doivent se présenter, sous réserve des dispositions de l'article 20.01 c ii), par ordre d'ancienneté apparaissant à la liste générale

d'ancienneté regroupant tous les salariés de l'Employeur, pour exercer leur choix.

Les assignations conçues par l'Employeur sont disponibles pour consultation durant une période de trois (3) jours consécutifs. Les choix s'effectuent ensuite sur une période maximale de sept (7) jours consécutifs

- e) Chaque salarié doit se présenter au rendez-vous qui lui est fixé, si son horaire de travail le lui permet ou à défaut par radiocommunication et/ou par téléphone, pour exercer son choix d'assignation. Il est entendu qu'aucun salarié ne sera désaffecté de son assignation de travail afin de se présenter pour effectuer son choix.
- f) Tout salarié, qui ne se présente pas au rendez-vous ou qui refuse d'exercer son choix conformément aux dispositions prévues aux présentes, perd son choix et ne peut ainsi affecter ou retarder le choix des autres salariés, et il ne peut effectuer son choix qu'à la fin de tout le processus.

Toutefois, si un tel salarié est dans l'impossibilité de se présenter au rendez-vous, il doit, s'il veut exercer son choix, en aviser le Syndicat (et ce, au plus tard au moment même du rendez-vous qui lui avait été fixé, pour ne pas retarder le choix des autres salariés) afin qu'une personne représentante syndicale puisse, à sa place, exercer son choix, et ce, sans frais pour l'Employeur.

- g) L'affichage des postes, selon lequel les salariés sont appelés à exercer leur choix, stipule les heures de travail de chaque journée fixée, les jours de congé hebdomadaire et toute autre information usuelle nécessaire.

Le salarié possédant le plus d'ancienneté choisit l'assignation de son choix et ainsi de suite parmi les salariés réguliers jusqu'à épuisement des assignations offertes. S'il reste des assignations libres, le choix s'effectue parmi les salariés occasionnels et occasionnels en réserve, le tout en fonction de leur durée de service et en conformité à l'article 4.01 b).

Si, au contraire, il n'y a pas suffisamment d'assignations offertes par rapport au nombre de salariés réguliers disponibles, les salariés réguliers n'ayant pas d'assignation disponible deviennent alors les salariés occasionnels et leur durée de service est calculée en fonction de la formule suivante : nombre de semaines passées en tant que salarié régulier multiplié par trente-huit (38) heures par semaine.

- h) L'Employeur affiche, lors de l'affichage général du mois d'avril, un minimum de trois (3) assignations de remplacement de vacances dépendamment de ses besoins de remplacement de vacances, et ce,

pour la période couverte par les assignations estivales (mi-juin à mi-août). Ces assignations sont offertes par ancienneté parmi les salariés réguliers. À défaut de volontaires, ces assignations sont offertes aux salariés occasionnels et occasionnels en réserve suivant la durée de service qui leur est applicable, en conformité à l'article 4.01 b). En aucun temps, les salariés ne peuvent choisir une assignation de vacances et une autre assignation.

Lorsque tous les salariés réguliers ont effectué leur choix d'assignation, le salarié qui a obtenu une assignation de remplacement de vacances choisi alors le salarié qu'il souhaite remplacer à chaque semaine, et ce pour toute la période estivale. Ce choix s'effectue par ancienneté parmi les salariés réguliers ayant obtenu une assignation de remplacement de vacances. Le salarié qui remplace les vacances suit le salarié qu'il a décidé de remplacer à chaque semaine et non l'assignation initialement choisie par ce dernier.

Si un salarié qui a obtenu une assignation de remplacement de vacances a choisi de remplacer un salarié régulier absent du travail et qui est déjà remplacé, le salarié ayant obtenu l'assignation de remplacement de vacances devient alors le premier occasionnel pour cette semaine-là.

- i) Lorsqu'un salarié est absent pour raison de maladie depuis plus de six (6) mois au moment de l'affichage général des postes, ce dernier doit, pour se prévaloir de son choix d'assignation, soumettre un billet médical précisant une date de retour dans la période d'assignation.

Si le salarié, qui n'a pas pu se prévaloir de son choix d'assignation en raison du paragraphe précédent, obtient un retour au travail avant la fin de la période d'assignation, il est alors considéré comme le premier salarié occasionnel, soit le salarié occasionnel ayant le plus de durée de service, jusqu'au début de la période d'assignation suivante.

## 20.02 **Nouvelle assignation, assignation vacante de façon permanente ou temporaire pour plus de quatre (4) semaines**

Si pour une raison ou pour une autre, une nouvelle assignation régulière est créée et/ou devient vacante de façon permanente ou, si une assignation régulière est vacante pour plus de quatre (4) semaines, l'Employeur voit à combler cette assignation de la manière suivante :

- a) Dans le cas d'une absence pour maladie d'une durée initiale de 30 jours, l'assignation n'est pas affichée. Suite à cette période d'absence, si le salarié a un retour dans les quinze (15) jours suivant le 30<sup>e</sup> jour d'absence, son assignation n'est pas affichée. Par contre, si le retour ne s'effectue pas dans les quinze (15) jours suivants les trente (30) premiers jours d'absence, l'assignation doit alors être affichée.

- b) Il affiche pendant trois (3) jours consécutifs, à l'intention de tous les salariés, la nouvelle assignation ou l'assignation vacante de façon permanente. L'attribution de cette assignation se fait par affichage et par ordre d'ancienneté parmi les salariés réguliers dans un premier temps, et à défaut de volontaires, parmi les salariés occasionnels et occasionnels en réserve selon la durée de service qui leur est applicable et en conformité à l'article 4.01 b). Une fois l'affichage de poste terminé, les salariés ne peuvent plus retirer leur nom de l'affichage sur lequel ils ont signé.
- c) Dans l'éventualité où, à la suite de la procédure précitée, une assignation devient vacante, la même mécanique s'applique pour un maximum de trois (3) déplacements, y incluant le déplacement prévu en 20.02 b).
- d) L'exercice des choix, jusqu'à l'atteinte des trois (3) déplacements pourra également se faire de façon simultanée de manière à procéder dans le meilleur délai possible en communiquant avec chaque salarié pour leur offrir l'assignation en question.

L'entrée en vigueur s'effectue toujours le dimanche de la semaine et au plus tard lorsque l'exercice est complètement terminé.

- e) Le salarié qui a obtenu une assignation vacante de façon temporaire pour plus de quatre (4) semaines peut postuler sur une autre assignation vacante de façon temporaire pour plus de quatre (4) semaines seulement s'il a terminé sa première assignation vacante au moment où la seconde assignation vacante devient effective.

Le salarié qui a obtenu une assignation vacante de façon temporaire pour plus de quatre (4) semaines peut postuler sur une assignation vacante de façon permanente, et ce, même s'il n'a pas terminé sa première assignation vacante de façon temporaire au moment où la seconde assignation vacante de façon permanente devient effective. Le salarié qui obtient une nouvelle assignation vacante de façon permanente est affecté sur celle-ci à la date où l'assignation devient effective.

L'assignation ainsi laissée vacante est offerte aux autres salariés qui avaient initialement postulé sur l'assignation vacante de façon temporaire pour plus de quatre (4) semaines et qui n'ont pas postulé et obtenu une autre assignation vacante de façon temporaire pour plus de quatre (4) semaines. Si aucun salarié n'accepte l'assignation vacante, celle-ci est alors offerte aux salariés occasionnels et occasionnels en réserve, et ce, en suivant la durée de service qui leur est applicable et en conformité à l'article 4.01 b).

- f) La ou les assignations laissées vacantes à la suite de l'application des articles ci-haut mentionnés sera ou seront offertes aux salariés occasionnels et occasionnels en réserve, et ce, suivant la durée de service qui leur est applicable et en conformité à l'article 4.01 b).

#### 20.03 **Assignation vacante de façon temporaire**

Lorsqu'il est établi qu'une assignation d'un salarié est vacante de façon temporaire, quatre (4) semaines ou moins, l'Employeur procède à son remplacement en l'offrant à un salarié occasionnel et occasionnels en réserve, et ce, en tenant compte de sa durée de service et en conformité à l'article 4.01 b).

Cependant, il sera possible à l'Employeur de distribuer les assignations vacantes de façon temporaire pour quatre (4) semaines ou moins à des salariés sur assignation générale en journée régulière de travail, ensuite à des salariés en journée de congé.

#### 20.04 **Procédure de mise à pied**

La procédure de mise à pied prévue au présent article et à l'article qui suit ne trouve pas application quant aux assignations de travail dont la durée est de quarante-quatre (44) semaines et moins, comme par exemple les assignations pour les circuits express et les circuits intégrés. Dans le cas des salariés affectés à ces assignations, lors des périodes de mise à pied, ils ont la possibilité de demeurer disponibles. Ce faisant, ils sont considérés comme les occasionnels ayant la plus grande durée de service et peuvent donner leurs disponibilités à l'Employeur afin de combler les périodes de travail sur le transport urbain.

- a) Advenant une réduction de personnel, en autant que faire se peut et lorsque connu à l'avance, l'Employeur avise le Syndicat au moins quatre (4) semaines à l'avance et, dans les plus brefs délais, entreprend des discussions avec ce dernier.
- b) À cette fin, le comité de relations du travail procédera à des consultations et proposera des solutions dans le but de minimiser les conséquences de la réduction de personnel.
- c) Dans cette éventualité, l'Employeur et le comité se rencontrent, et ce, sans perte de salaire régulier pour les représentants du comité afin de siéger au sein de ce comité.

## 20.05 **Mise à pied**

- a) Dans l'éventualité où le comité de relations du travail n'arrive pas à éviter la mise à pied de salariés, cette mise à pied s'effectue par ordre inverse d'ancienneté des salariés réguliers.
- b) L'Employeur avise le salarié concerné en respectant, s'il y a lieu, les dispositions de la Loi sur les normes du travail en matière de préavis de fin d'emploi.
- c) Lorsqu'un salarié régulier, au sens de l'alinéa a) de l'article 4.01, est mis à pied par l'application des dispositions qui précèdent, il peut exercer ses droits comme première (1<sup>re</sup>) personne salariée occasionnelle au sens de l'alinéa b) de l'article 4.01, et ce, selon les mêmes conditions en matière de distributions de travail, tel que prévu à l'article 20.01 de la présente.

20.06 Nonobstant les dispositions de l'article 20.01, à la demande de la partie contractante, il sera possible à l'Employeur d'effectuer un affichage général à une ou à des dates différentes de celles mentionnées à l'article 20.01 des présentes ou à un affichage additionnel à celui déjà mentionné, et ce, après entente avec le Syndicat selon la même procédure en matière de durée et de mise en vigueur. Selon l'une ou l'autre de ces possibilités, il y aura un minimum de trois (3) affichages par année.

20.07 En cas modification dans les heures de service données par la partie contractante en cours d'une période d'assignation, dont la durée est de quatre (4) semaines ou moins, l'Employeur se réserve le droit de modifier la ou les assignations concernées en fonction des demandes de la partie contractante. Le salarié détenant cette assignation doit continuer d'effectuer son assignation avec les modifications.

Dans le cas de modifications dont la durée est de plus de quatre (4) semaines, l'Employeur se réserve le droit de modifier la ou les assignations concernées en fonction des demandes de la partie contractante. Toutefois, le salarié détenant cette assignation peut conserver ce poste avec les modifications ou peut demander un affichage général des postes à partir de son rang d'ancienneté.

## ARTICLE 21

## HEURES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX EMPLOYÉS

- 21.01 La semaine normale de travail du salarié régulier est déterminée par les assignations construites en fonction des horaires de la partie contractante et doit comprendre au moins deux (2) jours de congé consécutifs.
- 21.02 Les heures normales de travail qui composent une journée normale de travail d'un salarié sont réparties selon un horaire de travail déterminé par l'Employeur en tenant compte des besoins et des exigences du service.
- a) Par période de vingt-quatre (24) heures, le salarié aura droit à un minimum de huit (8) heures de repos, selon les dispositions prévues à cet effet dans le cadre de l'application de la loi 430, sauf pour des cas exceptionnels, résultant de circonstances incontrôlables. L'Employeur devra également respecter cette règle, lors de la distribution du temps supplémentaire, s'il y a lieu, et aucun salarié ne pourra réclamer par procédure de griefs ou de toute autre façon du temps supplémentaire qui ne lui sera pas donné en raison de cette règle.
  - b) Si le salarié n'est pas autorisé ou ne peut pas quitter son poste de travail (autobus), ce temps d'attente sera rémunéré.
- 21.03 Lors de la planification des horaires de travail, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, maximiser le nombre d'heures de travail pour atteindre quarante (40) heures par semaine. La semaine régulière de travail mentionnée aux présentes ne constitue pas une garantie d'un nombre d'heures de travail par jour ou d'un nombre de jours de travail par semaine ou pour une période quelconque.
- Nonobstant ce qui précède, l'Employeur s'efforcera d'octroyer un minimum de vingt (20) heures de travail par semaine.
- Par contre, en tout temps pendant les heures normales, le salarié est rémunéré peu importe s'il conduit ou s'il est en attente. Le temps d'attente ainsi rémunéré ne doit toutefois pas être considéré comme du temps de pause pour le salarié.
- 21.04 Il est de plus convenu entre les parties que dans tous les cas, si les dispositions prévues à la convention collective pour la distribution des différentes pièces de travail font en sorte de ne pas répondre aux besoins, l'Employeur peut obliger les personnes salariées éligibles par ordre inverse d'ancienneté à accomplir les différentes pièces de travail.

**21.05 Particularités applicables aux salariés réguliers ou occasionnels ou occasionnels en réserve.**

Le travail auquel le salarié régulier ou occasionnels ou occasionnels en réserve est affecté, sera distribué par l'Employeur aux salariés en fonction des besoins et des exigences du service.

**21.06**

- a) Nonobstant l'article 22.01 b), et conformément au deuxième paragraphe de l'article 53 de la Loi sur les normes du travail, les parties conviennent, pour les salariés qui veulent se prévaloir du temps complémentaire en vertu du présent article et aux seules fins de ce temps complémentaire, d'un étalement des heures de travail sur une base annuelle, à savoir les cinquante-deux (52) ou cinquante-trois (53) périodes de paie en vigueur chez l'Employeur, qui débute à la période 1, se situant à la fin du mois de décembre ou au début de mois de janvier d'une année donnée jusqu'à la période 52 ou 53, et ce, tant pour les salariés réguliers que pour les salariés occasionnels.

Ainsi, pour bénéficier de la rémunération du temps supplémentaire au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) en faisant du temps complémentaire, le salarié doit avoir effectué, avec son temps complémentaire, plus de deux-mille-quatre-vingts (2080) heures (ou 2120 heures s'il y a 53 périodes de paie) pendant la période annuelle précédemment décrite.

Un salarié est réputé avoir voulu se prévaloir du temps complémentaire dès qu'il inscrit son nom sur la liste, et ce pour chaque semaine pendant laquelle il a indiqué son nom.

Un salarié qui a inscrit son nom sur la liste peut quand même bénéficier d'une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 22.01 b) s'il effectue du travail au-delà de 40 heures dans une même semaine, lorsque le travail n'est pas effectué comme temps complémentaire (exemple : demande de l'employeur de rallonger une journée de travail en dehors de la procédure de temps complémentaire, etc.)

- b) L'Employeur offre aux salariés réguliers et aux salariés occasionnels la possibilité d'augmenter le nombre d'heures régulières travaillées pendant la période annuelle jusqu'au maximum de deux-mille-quatre-vingts (2080) heures (ou 2120 heures s'il y a 53 périodes de paie), et ce, de la façon suivante :
- i. Tout salarié qui souhaite offrir sa disponibilité pour augmenter le nombre d'heures régulières de travail inscrit son nom sur la liste prévue à cet effet (nommée « liste de temps complémentaire »).

- ii. Chaque lundi matin, vers 8 h, la liste de disponibilités de temps complémentaire est retirée pour l'horaire de la semaine débutant le dimanche suivant.
- iii. Le salarié qui a offert sa disponibilité en inscrivant son nom sur la liste de temps complémentaire doit être disponible au moment de l'appel pour la journée de travail où il a inscrit son nom, mais a le droit de refuser une assignation, pour un maximum de deux (2) fois à l'intérieur d'un mois. Un salarié peut aussi indiquer, sur la liste de temps complémentaire, des contre-indications et/ou des précisions par rapport à ce qu'il souhaite. Toutefois, si un salarié désire annuler sa disponibilité, il peut le faire tant et aussi longtemps qu'il n'a pas obtenu un quart de travail assigné.
- iv. Le travail est offert en priorité aux salariés réguliers qui ont inscrit leurs disponibilités sur la liste de temps complémentaire, avant d'être offert aux salariés occasionnels et aux salariés occasionnels en réserve, et ce, par ordre d'ancienneté.

Par contre, l'Employeur peut gérer la distribution du travail pour faire en sorte de ne pas payer de temps supplémentaire et ainsi suivre l'évolution des heures de travail de chaque salarié, de façon à ce que les deux-mille-quatre-vingts (2080) heures (ou 2120 heures s'il y a 53 périodes de paie) ne soient pas dépassées pendant l'année.

- v. La banque d'heures des salariés est ajustée à 0 heures à la fin de la période annuelle décrite ci-dessus.
- vi. Dans toute assignation du travail, l'Employeur s'assure que tout salarié possède au moins une (1) journée de repos par semaine et un minimum de huit (8) heures de repos entre les quarts de travail. Ainsi, malgré toute règle de distribution du travail par ancienneté ou par durée de service, l'Employeur n'est pas obligé d'assigner du travail malgré une disponibilité exprimée, si les règles du présent paragraphe ne sont pas respectées.
- vii. Sur demande, le Syndicat peut obtenir tous les documents justificatifs de l'Employeur pour évaluer si la distribution du travail en vertu du présent article respecte la convention collective.

## ARTICLE 22

## HEURES EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### 22.01 Travail supplémentaire

- a) L'Employeur assigne le travail en ayant recours à des salariés réguliers n'ayant pas atteints quarante (40) heures de travail dans une (1) semaine, et ensuite en ayant recours à des salariés occasionnels et occasionnels en réserve, en conformité à l'article 4.01 b).

Dans l'éventualité où, en dernier recours, l'Employeur doit faire effectuer du travail à des salariés réguliers ayant atteints quarante (40) heures de travail dans une (1) semaine, il doit offrir le travail à faire par ordre d'ancienneté aux salariés réguliers.

Si aucun salarié n'est disponible ou volontaire, l'Employeur impose le temps supplémentaire en débutant par les salariés occasionnels par durée de service inversée, puis avec les salariés réguliers par ancienneté inversée.

- b) Le travail supplémentaire est rémunéré au taux de salaire régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %) après que le salarié ait effectué quarante (40) heures de travail au cours d'une même semaine.
- c) Sur demande, le Syndicat peut obtenir tous les documents justificatifs de l'Employeur pour évaluer si la distribution du temps supplémentaire respecte la convention collective.

## ARTICLE 23

## FORMATION

23.01 L'Employeur encourage la formation interne et le transfert de connaissance entre les chauffeurs.

À cette fin, le salarié régulier désigné par l'Employeur pour former un autre salarié reçoit, en plus du paiement au taux horaire des heures passées à la formation, un montant fixe de 25 \$ pour chaque formation et pour chaque candidat. Aux fins de l'application du présent article, les stages d'observation (de stagiaires du CFTR ou de potentiels futurs employés) et les transferts de connaissances entre salariés urbains ne constituent pas de la formation.

L'Employeur choisit, à son entière discrétion, et parmi les salariés volontaires, les salariés qui auront des stagiaires en observation et qui donneront les formations.

## ARTICLE 24

## UNIFORMES

### 24.01

- a) L'Employeur fournit un uniforme de base à toutes les personnes salariées régulières qui ne l'ont pas déjà reçu.

Cet uniforme de base est d'une valeur de quatre cents (400 \$) dollars et est composé de :

- Salarié régulier : 2 pantalons, 5 chemises, 1 chandail de laine, 1 foulard ou 1 cravate et 1 manteau.
- b) Le salarié occasionnel doit se vêtir de façon à avoir une bonne apparence. Vers le 15 septembre de chaque année, l'Employeur fournit au salarié occasionnel un budget de cent dollars (100 \$) pour ses uniformes. Le salarié occasionnel en réserve ne reçoit aucune allocation pour les uniformes.
- c) Le port de l'uniforme, fournit gratuitement par l'Employeur, est obligatoire pour tous les salariés y ayant droit. Il doit être porté au travail uniquement.
- d) Le salarié est responsable de l'entretien de son uniforme.
- e) L'Employeur s'engage à distribuer les bons de commande à ses salariés, et ce, au plus tard le 30 septembre de chaque année.
- f) Chaque année, le ou vers le 1<sup>er</sup> octobre, le salarié régulier se voit attribuer une allocation de trois cent cinquante dollars (350 \$) lui permettant de choisir selon ses besoins, les vêtements sélectionnés par l'Employeur auprès du fournisseur choisi par l'Employeur. Cette allocation n'est pas cumulable d'année en année. Un salarié régulier doit avoir complété une (1) année dans ce statut pour bénéficier de l'allocation prévue au présent paragraphe.
- Un montant maximum de cent dollars (100 \$) par année est reportable à l'année suivante.
- g) Un salarié s'étant absenté du travail pendant plus de six (6) mois pendant l'année précédant l'octroi des allocations d'uniforme, reçoit la moitié de l'allocation annuelle pour ses uniformes.

### 24.02

La tenue vestimentaire des personnes salariées visées au présent article est soumise aux règlements de la Compagnie.

## ARTICLE 25

## PARTICULARITÉS

- 25.01 La Compagnie convient, lorsqu'elle décide d'annuler les différents services de transport en commun qu'elle opère lors de tempêtes, de libérer pour la période de temps que dure ladite annulation ou suspension tous les salariés concernés et cela sans perte de salaire régulier. Les salariés doivent cependant être disponibles pour reprendre le travail lorsqu'une telle annulation ou suspension est révoquée. À défaut, le salaire de ladite personne est retranché.
- 25.02 L'Employeur met à la disposition des conducteurs à son établissement une salle de repos attitrée aux chauffeurs urbains, un four à micro-ondes et une machine à café. Un tableau à l'usage du Syndicat pour information aux membres est disponible.
- 25.03 Même si l'Employeur fera effectuer le ménage de la salle de repos, les salariés ont la responsabilité de garder les lieux propres.

**ARTICLE 26****SALAIRES**

Les taux horaires applicables pour les réguliers, les occasionnels et les occasionnels en réserve sont ceux apparaissant au tableau suivant.

Le nouveau salaire pour l'année 2021 entrera en vigueur à la signature de la nouvelle convention collective. Les changements de salaire des années suivantes s'effectueront au premier juillet de chaque année.

À la signature de la convention 2021	1 <sup>er</sup> juillet 2022	1 <sup>er</sup> juillet 2023	1 <sup>er</sup> juillet 2024	1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 <sup>er</sup> juillet 2028	1 <sup>er</sup> juillet 2029	1 <sup>er</sup> juillet 2030
24,20 \$	24,20 \$	24,50 \$	24,68 \$	25,17 \$	25,68 \$	26,19 \$	26,81 \$	27,48 \$	28,16 \$

## **ARTICLE 27**

## **DIVERS**

### **27.01 Comité de relations du travail**

- a) Un comité de relations du travail est constitué. Ce comité paritaire est composé de personnes représentantes autorisées du Syndicat et de personnes désignées par l'Employeur. Les personnes salariées du Syndicat sont libérées sans perte de salaire régulier. Le président du Syndicat est d'office membre du comité et peut participer aux rencontres en plus de un (1) représentant du Syndicat. Il est convenu qu'un minimum de deux (2) rencontres du comité de relations de travail doivent avoir lieu par année.
- b) L'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre en vue de traiter de toute condition de travail prévue à la convention collective. La partie qui demande la rencontre doit informer par écrit l'autre partie cinq (5) jours avant la tenue de la rencontre des sujets qu'elle entend traiter lors de cette rencontre, sauf en cas d'urgence majeure où le délai est alors de quarante-huit (48) heures. La rencontre a lieu au moment qui est fixé par l'Employeur.

### **27.02 Dossier de conduite et permis de conduire**

- a) Chaque salarié doit signer, sur demande, une autorisation permettant à l'Employeur d'obtenir de la Régie de l'assurance automobile du Québec des informations concernant le permis de conduire du salarié.
- b) Le salarié doit fournir à l'Employeur une copie de son permis de conduire ainsi qu'une copie du renouvellement de son permis de conduire lors d'un tel renouvellement. De plus, le salarié doit informer sans délai l'Employeur de toute suspension ou révocation de son permis de conduire ainsi que de toute modification à la catégorie ou à la classe de son permis et/ou restrictions ou conditions pouvant affecter son permis.
- c) Le salarié doit informer l'Employeur s'il est sujet à certaines restrictions ou à certaines interdictions de conduite dans les provinces canadiennes ou dans les états américains.

### **27.03 Annexes et lettres d'entente**

Les annexes et toutes les lettres d'entente qui interviennent entre les parties font partie intégrante de la convention collective.

## ARTICLE 28

## ASSURANCES

### 28.01

- a) Le présent article ne s'applique qu'aux salariés réguliers. Ainsi, à chaque fois qu'on le retrouve, le mot « salarié » au singulier ou au pluriel signifie « salarié régulier ».
- b) Pendant la durée de la présente convention collective, les protections d'assurance suivantes sont en vigueur pour les salariés : assurance salaire longue durée, assurance vie, assurance décès, mutilation accidentelle et assurance médicament.
- c) Ce plan requiert la participation de tous les salariés admissibles. La participation au régime d'assurance collective est donc obligatoire pour chaque salarié admissible, sauf les exemptions prévues par la loi.

### 28.02

- a) Les salariés bénéficient d'un régime d'assurance collective dont le coût est supporté à raison de cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et de cinquante pour cent (50 %) par les salariés. Les protections sont celles prévues ci-haut (28.01 b)) en vigueur au moment du dépôt de la convention collective et jusqu'à la fin de celle-ci, sauf entente à l'effet contraire.
- b) Toute augmentation ou diminution annuelle ou future du coût de la prime en vigueur à la date de signature de la présente convention collective sera partagée dans une proportion cinquante (50) cinquante (50) entre l'Employeur et les salariés.
- c) Toute ristourne payée par l'assureur est utilisée à réduire le coût de la prime annuelle de l'année suivante.
- d) L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat et aux salariés une lettre de l'assureur confirmant l'augmentation annuelle des primes.
- e) À la date du 1<sup>er</sup> mai ainsi qu'à la date prévue du début des nouvelles assignations, tel que la convention collective le prévoit, l'Employeur fera parvenir à l'assureur toute modification salariale des salariés admissibles.

28.03

- a) Afin d'être admissible au régime d'assurances collectives, le salarié doit :
1. Avoir complété sa période de probation, telle que définie à l'article 4.01 c). Toutefois, l'adhésion au régime d'assurances collectives se fait le premier jour suivant la fin de la période de probation.
  2. Le salarié régulier qui devient occasionnel après un changement de statut prévu à la convention collective, peut demeurer un salarié admissible à l'assurance collective, mais en assume à 100 % les coûts, sous réserve de l'acceptation par l'assureur.

28.04

- a) Sauf pour un congé sans solde, lors d'une absence d'une durée d'une (1) semaine ou plus pour toute raison prévue par la convention collective ou par la Loi, y compris une période de vacances, une lésion ou maladie professionnelle et un accident ou une maladie personnelle, le salarié assume le paiement de sa part de la prime d'assurance et l'Employeur continue d'assumer la sienne. Si l'absence est prévue ou dure plus d'un (1) mois, le salarié doit s'assurer de fournir à l'Employeur une série de chèques pour payer les primes d'assurance qui lui seront facturées pendant son absence.
- b) Pendant tout congé sans solde, le salarié peut maintenir sa participation à l'assurance groupe, s'il y a lieu, en assumant seul et totalement le coût des primes, si les conditions de la police d'assurance le permettent.

28.05 L'Employeur doit fournir des brochures sur les avantages sociaux à tous les salariés qui sont admissibles aux avantages, au moment de leur entrée en service et sur demande.

28.06 L'Employeur s'engage à remettre la prime d'assurance mensuellement telle que stipulée au contrat.

Si l'Employeur néglige de remettre les primes d'assurance et/ou d'assurer les nouveaux salariés en temps opportun et que par ce fait, un salarié se trouve privé de bénéfices de l'assurance au moment où il subit une perte donnant lieu à une réclamation, l'Employeur peut être tenu responsable de la réclamation et peut être tenu d'en effectuer le paiement.

28.07 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à former un comité d'assurance quatre (4) mois avant l'échéance du contrat. Ce comité aura comme mandat de voir à la reconduction, à la recherche de nouveau produit ou à l'amélioration de la couverture.

## ARTICLE 29

## CONGÉ SANS SOLDE

- 29.01 Deux (2) salariés réguliers peuvent, sur demande et après autorisation, bénéficier d'un congé sans solde. Une telle demande doit être faite à l'Employeur au moins une (1) semaine avant la date prévue de départ. Lorsque l'Employeur accorde ledit congé, il remet au salarié régulier l'Annexe des présentes prévue à cette fin et dûment remplie, ce qui constitue l'autorisation d'absence. Une copie de cette autorisation d'absence est en même temps transmise au Syndicat. Les parties conviennent que ledit congé est d'une durée minimale d'une (1) semaine et ne peut excéder six (6) mois consécutifs. Le congé sans solde ne peut être accordé à plus de (2) salariés réguliers à la fois.
- 29.02 Toutefois, dans l'éventualité où plus de deux (2) salariés réguliers font la demande d'un tel congé, ledit congé peut être accordé si, selon l'Employeur, les besoins et les exigences de l'entreprise le permettent. S'il est impossible d'accorder trois (3) congés ou plus et qu'il n'est possible d'accorder que deux (2) congés, les deux congés sont accordés aux salariés réguliers qui en ont fait la demande les premiers.
- 29.03 Le salarié régulier qui bénéficie d'un tel congé exprime quand même son choix d'assignation lors de l'affichage prévu, selon les dispositions de la convention collective, si son congé sans solde chevauche la période d'affichage.
- 29.04 À la fin de son congé sans solde, le salarié régulier reprend l'assignation qu'il a choisie selon les dispositions du paragraphe précédent, ou qui était la sienne s'il n'a pas eu à faire de choix. Toutefois, si le salarié régulier met fin à son congé sans solde avant la date initialement prévue, il obtient alors la dernière assignation qui est vacante jusqu'à la fin initialement prévue de son congé ou, jusqu'au prochain affichage, selon la première des éventualités. Si aucune assignation n'est vacante, il est alors considéré comme un salarié occasionnel jusqu'au prochain affichage ou jusqu'à la fin initialement prévue pour son congé sans solde, selon la première des éventualités. Dans ce dernier cas, il est considéré comme le salarié occasionnel ayant le plus de durée de service tout en conservant ses avantages et privilèges de salariés réguliers.
- 29.05 Au retour de son congé sans solde, le salarié régulier doit travailler pendant dix-huit (18) mois pour se qualifier pour être éligible à un nouveau congé sans solde.
- 29.06 Les parties conviennent que toute journée d'absence du travail autorisée par la convention collective en raison de maladie ou accident, de congé de maternité ou d'un permis de conduire suspendu ou révoqué ne peut être comptabilisée pour les fins du calcul du nombre de jours que le salarié régulier doit effectivement travailler avant de se requalifier pour un nouveau congé sans solde.

29.07 Lorsque le permis de conduire d'un salarié est suspendu ou révoqué, pour raison de santé ou de maladie, pour une période de vingt-quatre (24) mois ou moins par un tribunal ou une autorité compétente, le salarié peut, sur demande écrite, obtenir un congé sans solde pour toute la durée de la révocation ou de la suspension, en autant qu'il ne dépasse pas vingt-quatre (24) mois.

a)

- i. Cette demande doit être adressée par écrit au représentant de l'Employeur et doit préciser la date du début et de la fin de l'interdiction de conduire. Sur demande de l'Employeur, le salarié doit fournir à l'Employeur copie de la décision ou du jugement confirmant la suspension ou la révocation de son permis de conduire.
- ii. Pendant un tel congé sans solde, le salarié n'a droit à aucun des bénéfices et avantages prévus à la convention collective. Par contre, le salarié conserve son ancienneté dans la Compagnie. Pendant son congé sans solde, le salarié peut maintenir sa participation à l'assurance groupe, s'il y a lieu, en assumant totalement le coût des primes, si les conditions de la police d'assurance le permettent.
- iii. Le salarié, qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période de congé prévu, perd son ancienneté et son emploi.
- iv. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un congé sans solde et, dans ce cas, le salarié est réputé avoir perdu son emploi dans les cas suivants :
  - 1) Lors de la suspension ou de la révocation d'un permis de conduire pour plus de vingt-quatre (24) mois;
  - 2) Dans le cas de la conduite d'un véhicule de l'Employeur, alors que les facultés du salarié étaient affectées par l'alcool ou une drogue (tolérance zéro);
  - 3) Dans le cas où la suspension ou la révocation du permis de conduire est consécutive à une condamnation pour conduite dangereuse ou négligence criminelle lors de la conduite d'un véhicule automobile.
- v. Les dispositions du présent article n'affectent aucunement le droit de l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative en relation avec un événement survenu lors de la conduite d'un véhicule de la Compagnie par un conducteur.

## **ARTICLE 30**

## **RÉTROACTIVITÉ**

- 30.01 Malgré la date d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2021, aucune rétroactivité quelque qu'elle soit n'est payable.



## ANNEXE « A »

## LISTE D'ANCIENNETÉ CHAUFFEURS URBAINS RÉGULIERS

Au 14 décembre 2021		
	Ancienneté	
	25.08.03	
	30.06.04	
	01.07.04	
	13.08.06	
	13.08.06	
	12.11.06	
	12.01.07	
	04.09.07	
	13.09.09	
	30.04.10	
	01.07.10	
	31.08.10	
	01.09.10	
	28.02.11	
	28.03.11	
	15.01.12	
	18.06.12	
	19.06.12	
	09.02.14	
	11.08.14	
	12.08.14	
	20.06.16	
	02.04.17	
	03.04.17	
	19.08.18	
	19.08.18	
	04.11.18	
	13.01.19	
	31.03.19	
	23.06.19	
	18.08.19	
	25.08.19	
	05.01.20	
	12.01.20	
	21.02.21	
	21.03.21	
	25.07.21	
	25.07.21	
	25.07.21	
	22.08.21	Devient régulier lorsque 960 hrs : 733,84
	22.08.21	
	22.08.21	Devient régulier lorsque 960 hrs : 939,41
	22.08.21	Devient régulier lorsque 960 hrs : 732,49
	22.08.21	Devient régulier lorsque 960 hrs : 541,53
	05.09.21	Devient régulier lorsque 960 hrs : 505,45
	25.08.03	Devient régulier lorsque 960 hrs : 893,70

## ANNEXE « B »

DURÉE DE SERVICE CHAUFFEURS URBAINS  
OCCASIONNELS ET OCCASIONNELS EN RESERVE

LISTE MARGUERITE - CHAUFFEURS URBAINS OCCASIONNELS		
Au 12 décembre 2021		
	Durée de service (en heures travaillées)	Date de début d'emploi
	798,17	25.07.21
	705,78	08.08.21
	607,06	22.08.21
	596,41	22.08.21
	527,54	15.08.21
	0,00	09.01.22
	0,00	09.01.22
	0,00	09.01.22
	0,00	09.01.22
	0,00	09.01.22
	0,00	09.01.22
LISTE MARGUERITE - CHAUFFEURS URBAINS OCCASIONNELS EN RESERVE		
Au 12 décembre 2021		
	Durée de service (en heures travaillées)	Date de début d'emploi
	5627,64	27.08.13
	3822,67	04.11.19
	3052,87	28.04.18
	3019,04	19.08.18
	1283,02	23.08.20
	845,51	17.09.20
	76,03	05.09.21
	6,58	19.09.21
	0,00	DÉBUT AVRIL
LISTE MARGUERITE - CHAUFFEURS URBAINS SCOLAIRES OCCASIONNELS		
Au 12 décembre 2021		
	12.01.12	
	27.08.13	
	11.03.18	
	15.09.19	
	05.07.21	
	10.07.21	





