

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-5466

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-4118

EMPLOYEUR SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY 1330, RUE BERSIMIS SAGUENAY QC G7K 1A5 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3124 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 (SCFP) 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 JONQUIÈRE QC G7S 5T1		
Date signature : 2023-04-12	Nombre de salariés visés : 110	Date début : 2023-04-12
Date dépôt : 2023-04-14		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-05-04
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 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

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE LE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3124**

Ci-après désigné

LE SYNDICAT



ET

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY

Ci-après désignée

L'EMPLOYEUR



**SOCIÉTÉ DE
TRANSPORT
DU SAGUENAY**

1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 3	JURIDICTION	3
ARTICLE 4	VALIDITÉ.....	3
ARTICLE 5	DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 6	RÉGIME APPLICABLE AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	6
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 8	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES.....	11
ARTICLE 9	COMITÉS CONJOINTS.....	13
ARTICLE 10	CONGÉS SOCIAUX.....	18
ARTICLE 11	CONGÉ SANS SOLDE.....	20
ARTICLE 12	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	24
ARTICLE 13	ABSENCE POUR MALADIE OU FAMILIALE.....	27
ARTICLE 14	EXAMEN EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR.....	29
ARTICLE 15	PAIEMENT DES SALAIRES	29
ARTICLE 16	ENQUÊTE ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	29
ARTICLE 17	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE.....	31
ARTICLE 18	ASSURANCE	33
ARTICLE 19	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (CHAUFFEURS)	34
ARTICLE 20	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	35
ARTICLE 21	PRIMES.....	37
ARTICLE 22	DROITS D'ANCIENNETÉ.....	38
ARTICLE 23	MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	39
ARTICLE 24	ASSIGNATIONS.....	40
ARTICLE 25	ATTRIBUTION DU TRAVAIL AUX EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES	41
ARTICLE 26	VÊTEMENTS, UNIFORMES, ETC.....	44
ARTICLE 27	SALAIRES.....	45
ARTICLE 28	ALLOCATION DE DÉPENSES	46
ARTICLE 29	VACANCES ANNUELLES PAYÉES	46
ARTICLE 30	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES	48
ARTICLE 31	TRANSPORT GRATUIT	49

ARTICLE 32	CERTIFICAT ET LETTRES DE SERVICE	50
ARTICLE 33	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	50
ARTICLE 34	DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	51
ARTICLE 35	PANNES.....	52
ARTICLE 36	TRANSPORT LONGUE DISTANCE	52
ARTICLE 37	DIVERS	52
ARTICLE 38	FONDS DE PENSION.....	53
ARTICLE 39	FORMATION PROFESSIONNELLE	53
ARTICLE 40	DURÉE	54
ANNEXE « A »	- LISTE D'ANCIENNETÉ.....	56
ANNEXE « B »	- TAUX DE SALAIRE RÉGULIER	60
ANNEXE « C »	- ATTESTATION D'ABSENCE.....	61
ANNEXE « D »	- FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE	62
ANNEXE « E »	- Points de vêtements et uniformes	63
LETTRE D'ENTENTE	ANNEXE « A ».....	64
LETTRE D'ENTENTE	# 1.....	65
LETTRE D'ENTENTE	# 22.8.....	66
LETTRE D'ENTENTE	# 38.....	67
LETTRE D'ENTENTE	# 39.....	69

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre les parties contractantes, la Société et le Syndicat, dans des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Société et son personnel régi par la présente.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.1 Par les présentes, la Société reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à cette convention.
- 2.2 Une entente dérogeant à une disposition de la convention n'est valide que lorsque confirmée par écrit, par les parties.

ARTICLE 3 JURIDICTION

- 3.1 La présente convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail.
- 3.2 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer le travail d'un membre de l'unité sauf en cas de panne nécessitant l'intervention d'un mécanicien ou pour fin d'entraînement d'un employé et d'essai sur route.
- 3.3 Les parties s'engagent à déposer au Tribunal administratif du travail une requête conjointe pour modifier le libellé du certificat d'accréditation comme suit : changer « Tous les salariés au sens du *Code du travail* exerçant la fonction de chauffeur d'autobus » par « Tous les salariés au sens du *Code du travail* exerçant la fonction de chauffeur de tout type de véhicule à l'exception du transport adapté ».

ARTICLE 4 VALIDITÉ

- 4.1 Tout article de la présente convention qui deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

5.1 « AFFECTATION SAISONNIÈRE »

Les termes « AFFECTATION SAISONNIÈRE » désignent l'ensemble de la tâche à laquelle peut être assigné un employé régulier à temps plein.

Huit (8) affectations saisonnières sont confectionnées par l'Employeur, en collaboration avec le Syndicat, parmi l'ensemble du travail contenu dans les

codes. Ces affectations sont du lundi au vendredi inclusivement. L'affectation saisonnière se situe entre sept heures et demie (7 h ½) et huit (8) heures de travail par jour, et doit être confectionnée de façon à limiter l'amplitude et à exclure le plus possible les affectations (Cegep, Université) de manière à respecter les saisons d'opération.

80% des affectations saisonnières doivent être en horaire 5/2 du lundi au vendredi.

5.2 « AMPLITUDE »

Le terme « AMPLITUDE » comprend et signifie la période de temps se situant entre le début d'une journée de travail et sa fin, ce qui correspond à la différence entre les valeurs extrêmes.

L'amplitude maximale est de treize (13) heures pour l'horaire 5/2 et de treize point cinq (13.5) heures pour l'horaire 4/3.

5.3 « ASSIGNATION »

Le terme « ASSIGNATION » désigne l'ensemble de la tâche à laquelle est affecté l'employé régulier à temps plein et comprend : l'heure de départ au début, l'heure d'arrivée à la fin du quart de travail, le schéma du circuit à effectuer incluant le nom des rues, le secteur à desservir et l'heure approximative de passage à certains points de repère sur le parcours.

L'Employeur confectionne les assignations et les soumet par la suite au comité d'assignations et de parcours pour vérification, et ce, préalablement à l'affichage. Lorsque les assignations sont vérifiées et complétées, le Syndicat collabore à leur mise en place.

85% des assignations doivent être en horaire 5/2 du lundi au vendredi.

5.4 « BEAU-FRÈRE OU BELLE-SŒUR »

Le terme « BEAU-FRÈRE OU BELLE-SŒUR » désigne le conjoint du frère ou de la sœur ou le frère ou la sœur du conjoint.

5.5 « BEAU-PÈRE OU BELLE-MÈRE »

Le terme « BEAU-PÈRE OU BELLE-MÈRE » désigne le père ou la mère du conjoint.

5.6 « CHARTE-PARTIE »

Le terme « CHARTE-PARTIE » désigne un voyage lorsque le service d'un autobus est réservé pour le transport exclusif d'un groupe suivant un horaire et un parcours déterminé par l'affréteur à une date fixe et à un prix unique pour l'aller-retour, sans égard au nombre de passagers.

5.7 « CODE »

Le terme « CODE » désigne l'ensemble de la tâche à laquelle est affecté un employé à temps partiel et comprend : l'heure du départ au début, l'heure d'arrivée à la fin du quart de travail, le schéma du circuit et l'heure approximative de passage à certains points de repère sur le parcours.

5.8 « CONJOINT »

Le terme « CONJOINT » désigne les personnes de sexes différents ou de mêmes sexes qui sont mariées et cohabitent ou qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

5.9 « EMPLOYÉ »

Le terme « EMPLOYÉ » désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation.

5.10 « EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE À TEMPS PARTIEL »

Les termes « EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE À TEMPS PARTIEL » (spare partiel) désignent un employé à temps partiel qui n'a pas d'affectation sur un code.

5.11 « EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE À TEMPS PLEIN »

5.11.1 Les termes « EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE À TEMPS PLEIN SUR HORAIRE 5/2 » (Spare) désignent un employé qui n'a pas d'assignation régulière et qui travaille à plein temps au remplacement d'employés réguliers à temps plein ou, à l'exécution de tout autre travail connexe à la fonction de chauffeur, s'il n'y a pas de remplacement à effectuer.

Le nombre de ceux-ci s'établit à un (1) par groupe complet de douze (12) assignations 5/2 et affectations saisonnières.

5.11.2 Les termes « EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE À TEMPS PLEIN SUR HORAIRE 4/3 » (Spare) désignent un employé qui a une (1) ou deux (2) assignations régulières de fin de semaine et qui, pour compléter sa semaine de travail (selon le calendrier de travail établi à l'annexe 5.11.2), travaille au remplacement d'employés réguliers à temps plein ou à l'exécution de tout autre travail connexe à la fonction de chauffeur s'il n'y a pas de remplacement à effectuer.

5.12 « EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL »

Les termes « EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL » désignent tout employé qui ne complète habituellement pas la semaine normale de travail définie à l'article 19.

5.13 « EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN »

Les termes « EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN » désignent tout employé qui complète la semaine normale de travail, telle que définie à l'article 19.

5.14 « EMPLOYEUR »

Le terme « EMPLOYEUR » désigne la « SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY ».

5.15 « MOIS DE TRAVAIL »

Les termes « MOIS DE TRAVAIL » désignent un mois de calendrier où l'employé a travaillé pendant la moitié des jours ouvrables.

5.16 « PÉRIODE DE VACANCES »

Les termes « PÉRIODE DE VACANCES » désignent la période de temps comprise entre le premier lundi de sa période de vacances et la première heure travaillée après les vacances.

5.17 « SYNDICAT »

Le terme « SYNDICAT » désigne le « SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3124 ».

ARTICLE 6 RÉGIME APPLICABLE AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

6.1 L'employé à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté comme employé à temps partiel au terme d'une période d'essai de huit cents (800) heures travaillées incluant la formation pendant lesquelles il n'a droit qu'au salaire prévu à la présente convention.

6.2 La période d'essai complétée, il est placé sur une liste d'ancienneté propre aux employés à temps partiel et son ancienneté est calculée en heures rétroactivement à son embauchage. Il lui est confirmé à ce moment un ordre de priorité qui lui a été attribué lors de son embauchage, consécutif aux autres ordres de priorité applicables aux employés à temps partiel.

6.3 L'employé à temps partiel ayant complété sa période d'essai bénéficie des articles 1 à 4 inclusivement, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.12, 5.14, 5.15, 5.16, 5.17, 6 à 9 inclusivement, 10 sous réserve du paiement du plus avantageux entre les heures qu'il aurait normalement effectuées s'il avait été au travail ou un minimum de trois (3) heures par jour dans le cas des employés à temps partiel n'ayant pas de code, 11 sous réserve de la non-accumulation d'ancienneté, 12.1 (anniversaire de naissance seulement), 12.2 B), C) D), E), F), 12.4, 12.5, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7, 13.8, 14 à 18 inclusivement, 19.5, 20.5, 20.8 3^e paragraphe, 21.1, 21.3, 22.6, 22.7, 23.5, 23.6, 24.3, 24.4, 24.10, 24.11, 25, 26, 27.1, 27.3 A), 28.1, 29.3, 29.10 1^{er}, 2^e, 3^e, 5^e, 6^e et 7^e paragraphes, 30 à 35 inclusivement, 37.3, 38, 39, 40

ainsi que les annexes A, B, C, D, 26.2, et les lettres d'entente #1, 22.8 et #39 de la convention collective, à l'exclusion des autres articles.

6.4 L'employé à temps partiel est rémunéré de la façon prévue à la convention collective.

6.5 L'employé à temps partiel ayant complété sa période d'essai a droit à une allocation forfaitaire de vacances payée au plus tard le 15 décembre de chaque année, si ledit employé décide de ne pas prendre de vacances dans l'année. Pour l'employé qui décide de prendre des vacances, la paie de vacances lui sera versée hebdomadairement selon les modalités de l'article 15, calculée le 31 décembre précédent sur les gains et les heures accumulées à cette date à raison de :

- Quatre pour cent (4 %) du salaire brut pour les employés ayant moins d'un (1) an de service continu soit l'équivalent d'un (1) jour ouvrable par mois complet de service continu sans dépasser un maximum de dix (10) jours ouvrables ;
- Quatre pour cent (4%) du salaire brut pour les employés ayant un (1) an à moins de trois (3) ans de service continu soit l'équivalent de deux (2) semaines de calendrier ;
- Six pour cent (6 %) du salaire brut pour les employés ayant trois (3) ans à moins de sept (7) ans de service continu soit l'équivalent de trois (3) semaines de calendrier ;
- Huit pour cent (8 %) du salaire brut pour les employés ayant sept (7) ans et plus de service continu soit l'équivalent de quatre (4) semaines de calendrier ;

6.6 Absences maladie et congé mobile

Les employés à temps partiel, qui justifient plus de huit cents (800) heures travaillées au cours de l'année précédente accumulent, à compter de la signature de la présente convention.

L'employé accumule un (1) congé de sept (7) heures à chaque deux (2) mois de travail sans excéder le maximum prévu. L'employé peut accumuler annuellement un crédit d'absences maladie d'un maximum de vingt et une (21) heures et un crédit d'absences mobile d'un maximum de quatorze (14) heures.

L'application de cette disposition réduit de deux pour cent (2 %) le pourcentage prévu à 6.7 A).

L'employé ne peut utiliser de congés non-accumulés. Lors de la prise de congés, les heures d'absence de maladie et de mobile sont déduites de sa banque à raison de trois (3), quatre (4) ou sept (7) heures, selon le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire de l'employé pour la journée concernée.

La prise de ces congés est assujettie aux quantums prévus à l'article 12.2.

Le congé est payé au taux de salaire horaire en vigueur lors de la prise de celui-ci.

L'employé qui n'a utilisé aucun de ses crédits d'absence de maladie au 15 décembre, reçoit le paiement de quatre (4) heures additionnelles de travail au taux régulier alors en vigueur.

Le 15 décembre l'Employeur procède à l'ajustement du solde d'utilisation des heures de maladie et de mobile. Les heures non utilisées sont remboursées à l'employé alors que celles utilisées en surplus sont récupérées à même la rémunération hebdomadaire.

6.7 A) Il est également versé aux employés à temps partiel ayant complété leur période d'essai un pourcentage hebdomadaire de huit point quatre-vingt-cinq pour cent (8.85 %) sur le salaire gagné pour tenir lieu de tous bénéfices marginaux.

B) Tout employé à temps partiel qui doit remplacer un employé à temps plein bénéficie des mêmes primes, allocation de déplacement et pause repos lorsque applicable.

6.8 A) L'employé à temps partiel se voit octroyer du travail à temps partiel selon les dispositions de l'article 19 de la convention collective ;

B) L'employé à temps partiel dont la journée de congé hebdomadaire n'est pas le dimanche doit en choisir une à son ordre de priorité, parmi les autres jours de la semaine, à l'exception du vendredi et du samedi. La distribution de congé hebdomadaire s'effectue de la façon suivante :

-	Lundi :	14 %	} Desdits employés *
-	Mardi :	33 %	
-	Mercredi :	33 %	
-	Jeudi :	20 %	

Cependant, si un jour de fête chômé survient du lundi au vendredi, l'employé peut considérer cette journée comme étant son congé hebdomadaire et effectuer le travail à son ordre de priorité le jour de congé hebdomadaire initialement prévu à son horaire de travail, à condition qu'aucun autre employé ne soit disponible à le faire.

* Pour fin de calcul, le dit résultat est arrondi au nombre entier supérieur le plus près si les décimales sont supérieures à 0.5. Si la fraction est égale ou inférieure à 0.5, le résultat est arrondi au nombre entier inférieur le plus près.

- C) Les codes de travail sont préparés par l'employé à même les pièces de travail affichées par l'Employeur et après la confection des huit (8) affectations saisonnières.

L'employé doit faire en sorte de minimiser le plus possible le nombre de codes. Un code ne doit pas comporter un total journalier d'heures inférieur à trois (3) heures et d'arrêts de travail non rémunérés sauf dans les terminus et autres endroits où il y a une salle disponible aux employés, auquel cas la coupure ne peut être inférieure à quinze (15) minutes.

Tout code comportant huit (8) heures de travail ne peut entraîner la création d'une assignation ou le changement de statut d'un employé à temps partiel en employé à temps plein.

Si, à la fin d'un affichage, une pièce de travail demeure disponible, celle-ci est attribuée à l'employé à temps partiel le moins ancien.

- D) Le travail de fin de semaine est considéré comme pièce de travail et peut être ajouté à un code afin d'assurer le plus grand nombre d'heures de travail possible. Cependant, l'employé à temps partiel qui pourrait compléter un minimum de trente-quatre (34) heures de travail, à l'intérieur de six (6) jours, réparties du lundi au samedi ne peut être obligé d'inclure le travail du dimanche dans la composition de son horaire de travail.
- E) L'employé à temps partiel ayant complété trente-sept heures et demie (37.5 heures) de travail ne peut être obligé d'effectuer un travail à charte-partie.

- 6.9 Les employés à temps partiel se voient attribuer leur code de travail selon l'ordre de priorité après que les employés à temps plein aient effectué leur choix d'assignation et ce, pour la même période.

Durant cette période, s'il devient nécessaire de modifier l'attribution du travail en raison du départ d'un employé, l'Employeur reprend celle-ci selon l'ordre de priorité mais ne peut retirer d'un code déjà existant une ou des pièces de travail afin de les offrir sur la feuille d'ouvrage quotidienne.

- 6.10 L'employé à temps partiel a l'obligation de connaître le travail exigé par le code qui lui est attribué.
- 6.11 Un changement aux codes de travail ne peut faire l'objet d'un grief pour un motif hors du contrôle de l'Employeur dont la preuve lui incombe.
- 6.12 Un employé à temps partiel a la préférence lors de l'octroi d'un poste à plein temps devenant vacant ou nouvellement créé sans période d'essai pour l'employé l'ayant complétée ou avec une période d'essai égale à la différence entre les heures accumulées et huit cents (800) heures de travail incluant la formation.

Cependant, si aucun employé à temps partiel accepte le poste à plein temps, l'Employeur pourra embaucher un nouvel employé et ce dernier devra compléter une période d'essai de quatre (4) mois de service continu et cet employé est assujéti à la convention, sauf en ce qui a trait aux bénéfices d'assurance collective, à l'utilisation et au paiement d'absence pour maladie, aux congés mobiles et à la procédure de grief en cas de cessation d'emploi.

6.13 Un agencement d'employés à temps partiel ne peut être utilisé pour remplacer, déplacer ou empêcher l'emploi d'un employé à temps plein.

Pour fins d'interprétation, lorsqu'il y a possibilité de créer un poste à plein temps, conformément à l'article 19, à même du travail régulier inclus dans les codes, à condition qu'il n'y ait pas de coût supplémentaire, l'Employeur s'engage à le faire sans délai.

6.14 Tout employé à temps plein peut devenir un employé à temps partiel mais dans cette éventualité, il ne pourra requérir par la suite un poste d'employé à temps plein, à moins d'entente entre le Syndicat et l'Employeur.

6.15 L'employé qui se présente au travail à la demande de l'Employeur et à qui le travail n'est pas confié reçoit l'équivalent de trois (3) heures de salaire au taux régulier pour compenser son déplacement.

ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

7.1 Tout employé, membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront, comme condition du maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

Tout nouvel employé embauché après la date de signature de la présente convention doit, au moment de l'embauche, signer la formule d'adhésion apparaissant à l'annexe « D ».

7.2 L'Employeur ne sera cependant pas tenu de congédier ou de refuser d'embaucher un employé en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter son adhésion.

7.3 L'Employeur retient, sur la paie de chaque employé, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par règlement du Syndicat.

7.4 Le Syndicat fournit à l'Employeur copie certifiée du règlement établissant la cotisation syndicale.

7.5 L'Employeur remet mensuellement, au plus tard le 20 du mois suivant, au Syndicat les cotisations syndicales perçues accompagnées d'une liste comprenant le nom de l'employé, le numéro d'assurance sociale, le montant des cotisations retenues, le salaire brut et le surtemps.

- 7.6 L'Employeur s'engage à fournir, deux (2) fois l'an, le 15 janvier et le 1^{er} septembre, au secrétariat du Syndicat, la liste complète des employés actuels et nouveaux, comprenant leur nom et prénom, leur âge, leur adresse domiciliaire, leur numéro de téléphone. L'Employeur transmet les changements d'adresses qui sont portés à sa connaissance.
- 7.7 Le Syndicat a le droit d'afficher dans le département concerné, au tableau fourni par l'Employeur, les communications relatives aux activités syndicales. Tout document doit être signé par un représentant du Syndicat, soit le président ou le secrétaire et remis pour information à la direction avant d'être affiché.
- 7.8 Le total cumulatif de la cotisation syndicale perçue par l'Employeur apparaîtra sur la formule T-4 et sur la formule Relevé 1 pour fins d'impôts.

ARTICLE 8 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

8.1 Grief et arbitrage :

À l'occasion d'enquêtes, de règlement ou d'arbitrage d'un grief, deux (2) représentants du Syndicat pourront s'absenter de leur travail après avis au directeur de l'exploitation ou son représentant, sans déduction de salaire.

8.2 Négociation et conciliation :

À l'occasion de la négociation ou de la conciliation relative au renouvellement d'une convention collective, trois (3) représentants du Syndicat pourront s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, après avis au directeur de l'exploitation ou son représentant.

8.3 Activités du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section Locale 3124 et de ses instances

Lorsqu'un ou plusieurs employés, sont désignés par le Syndicat pour participer, soit à un congrès, soit à un cours ou session d'études organisé par l'un ou l'autre de ces organismes syndicaux, soit à une réunion d'une instance syndicale, l'Employeur accorde quarante-cinq (45) jours payés par année pour l'ensemble des employés. Telle libération est accordée sur demande écrite qualifiant la raison et la durée de l'absence au moins sept (7) jours à l'avance.

À la demande du Syndicat, l'Employeur accorde un congé sans solde à l'employé concerné pour participer aux activités syndicales. Pour ce faire, le Syndicat doit faire remise à l'Employeur d'un certificat à cet effet.

L'Employeur ne peut refuser une demande de libération syndicale sans motif valable lié au besoin des opérations.

Si l'Employeur est d'accord, le délai pour présenter une demande de libération peut être réduit.

Lors d'une libération syndicale, un officier ne perd aucune rémunération lorsqu'il occupe ses fonctions. L'Employeur lui paye l'assignation complète qu'il aurait fait s'il n'avait pas été libéré.

8.4 Libération :

Sur demande écrite de l'employé ou du Syndicat, l'Employeur accorde une libération sans solde à l'employé élu ou nommé à un poste à l'une ou l'autre des instances du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, pour la durée de son mandat et des renouvellements avec droit de retour sur son poste.

Les modalités d'une telle libération sont les suivantes :

- a) Pour la durée de la libération l'employé peut contribuer aux régimes d'assurances collectives et aux régimes de rentes à la condition d'assumer la totalité des primes.
- b) Les vacances, congés maladie et autres bénéfiques similaires prévus à la convention sont réduits proportionnellement à la durée de cette libération.
- c) Les vacances demeurent non monnayables.
- d) Au cours de cette libération, l'employé n'a pas droit aux bénéfiques des jours chômés et payés.
- e) L'obtention d'une telle libération interrompt le délai prévu à l'article 16.10.

L'ancienneté de l'employé continue de s'accumuler jusqu'à concurrence de son retour au travail ou la durée de la convention collective.

8.5 Nomination des officiers :

Le Syndicat avise l'Employeur de la nomination de ses officiers.

8.6 Conseillers syndicaux :

Les conseillers syndicaux extérieurs du Syndicat ont droit de participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de l'Employeur, à condition d'avoir avisé l'Employeur de leur présence, le plus tôt possible avant la tenue de la réunion.

8.7 L'Employeur doit faire parvenir au secrétariat du Syndicat, immédiatement sur publication, copie de tout affichage, bulletin, circulaire ou autre communication émis à l'endroit des employés.

8.8 L'Employeur consent à mettre, sans frais, à la disposition du Syndicat, un local adéquat à l'intérieur de ses établissements, pouvant servir de secrétariat.

8.9 Dans le cas d'une libération syndicale en vertu de l'article 8.3, 2^e paragraphe, le salaire et les primes de l'employé sont maintenus aux conditions suivantes :

- a) Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire régulier de l'employé, c'est-à-dire le salaire et les primes qu'il aurait reçus selon son assignation lors de cette journée d'absence.
- b) Le Syndicat rembourse à l'Employeur tous les frais directs imputables à cette libération, y compris le coût des avantages sociaux. Ce coût est évalué par l'Employeur.

L'Employeur facture mensuellement au Syndicat le coût des libérations syndicales détaillées sur une facture séparée de celle des cotisations syndicales.

L'Employeur indique sur le bordereau des cotisations syndicales qu'il remet mensuellement au trésorier du Syndicat, la date de chaque journée d'absence, le salaire déductible ainsi que le coût des frais prévus au paragraphe b).

ARTICLE 9 COMITÉS CONJOINTS

9.1 Comité de relations de travail

- a) Le comité de relations de travail est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Ce comité peut s'adjoindre deux (2) personnes-ressources, l'une désignée par les représentants du Syndicat et l'autre désignée par les représentants de l'Employeur.
- b) Ce comité a pour fonction d'étudier et de formuler des recommandations relatives à :
 - i) toute question traitant de l'application ou de l'interprétation de la convention collective et des assurances collectives ;
 - ii) toute question relative au poste de travail ;
 - iii) toutes questions d'intérêt commun relatives aux relations de travail.
- c) Ce comité se réunit au minimum quatre (4) fois par année, ou au besoin à la demande de l'une des parties.
- d) Toute convocation à une réunion du comité doit être faite au moins trois (3) jours à l'avance et être accompagnée d'un ordre du jour énonçant les sujets à être discutés et indiquer, s'il y a lieu, la présence et l'identité de personne-ressource.

- e) Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire à cause de leur présence aux réunions du comité. Une période de deux (2) heures sera allouée avant la tenue du comité et lorsque nécessaire la période de repas sera accordée.

Pour les employés requis de quitter ou de réintégrer leur poste de travail pour les fins de la rencontre, une période d'une (1) heure sera allouée avant ou après la tenue du comité et lorsque nécessaire, la période de repas sera accordée.

- f) L'Employeur rédige un compte-rendu qu'il doit faire signer par les parties. Une copie doit être fournie au Syndicat, par courriel, avant la tenue du prochain comité.

9.2 Comité de santé et de sécurité du travail

- a) Le comité de santé et de sécurité du travail est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Ce comité peut s'adjoindre deux (2) personnes-ressources, l'une désignée par les représentants du Syndicat et l'autre désignée par les représentants de l'Employeur.
- b) Ce comité a pour fonction d'étudier et de formuler des recommandations relatives à :
 - i) toute question relative à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
 - ii) tout problème concernant la santé et sécurité au travail ;
 - iii) toute question d'intérêt commun relatives à la santé et à la sécurité du travail ;
 - iv) toute question relative à l'application d'une mesure relative à la santé et à la sécurité du travail ;
 - v) enquêter sur les accidents de travail résultant en blessures graves ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels ;
- c) Ce comité se réunit au minimum trois (3) fois par année, soit aux mois de janvier, mai et septembre ou au besoin à la demande des parties.
- d) Toute convocation à une réunion du comité doit être faite au moins trois (3) jours à l'avance et être accompagnée d'un ordre du jour énonçant les sujets à être discutés et indiquer, s'il y a lieu, la présence et l'identité de personne-ressource.

- e) Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire à cause de leur présence aux réunions du comité. Une période d'une (1) heure sera allouée avant la tenue du comité et lorsque nécessaire la période de repas sera accordée.

Pour les employés requis de quitter ou de réintégrer leur poste de travail pour les fins de la rencontre, une période d'une (1) heure sera allouée avant ou après la tenue du comité et lorsque nécessaire, la période de repas sera accordée.

- f) L'Employeur rédige un compte-rendu qu'il doit faire signer par les parties. Une copie doit être fournie au Syndicat, par courriel, avant la tenue du prochain comité.

9.3 Le représentant du Syndicat peut assister à toutes les rencontres prévues à la présente convention collective.

9.4 Comité d'assignments et de parcours

- a) Le comité d'assignments est composé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat. Ce comité peut s'adjoindre deux (2) personnes-ressources, l'une désignée par le représentant du Syndicat et l'autre désignée par le représentant de l'Employeur.
- b) Ce comité a pour fonction d'étudier et de formuler des recommandations relatives à :
 - i) toute question traitant de l'application des assignments, des temps de parcours, des codes, du transport à la demande, au réseau et de la mise en place des parcours ;
 - ii) toute modification ou amélioration aux assignments à être affichées ;
 - iii) la vérification des retards sur le réseau ;
 - iv) apporter des solutions pour corriger les déficiences sur le réseau ;
 - v) vérifier la conformité de la sécurité du transport ;
 - vi) vérifier l'application de la sécurité routière (lumières de piétons, limites de vitesse) ;
 - vii) analyser la circulation dans les parcours ;
 - viii) toute assignation ou code qui contient du transport à la demande ;
- c) Les discussions doivent être menées de bonne foi dans le but d'en arriver à une recommandation commune. À défaut d'entente entre

les représentants du comité sur une recommandation commune, l'Employeur tranche et décide ;

- d) Ce comité se réunit, soit avant chaque affichage (« booking »), entre chaque affichage ou au besoin à la demande de l'une des parties. L'Employeur va présenter au comité le détail des assignations et affectations saisonnières deux (2) semaines à l'avance.
- e) Toute convocation à une réunion du comité doit être faite au moins trois (3) jours à l'avance et être accompagnée d'un ordre du jour énonçant les sujets à être discutés et indiquer, s'il y a lieu, la présence et l'identité de personne-ressource.
- f) Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire à cause de leur présence aux réunions du comité. Une période de deux (2) heures sera allouée avant la tenue du comité et lorsque nécessaire la période de repas sera accordée.

Pour les employés requis de quitter ou de réintégrer leur poste de travail pour les fins de la rencontre, une période d'une (1) heure sera allouée avant ou après la tenue du comité et lorsque nécessaire, la période de repas sera accordée.

- g) L'Employeur rédige un compte-rendu qu'il doit faire signer par les parties. Une copie doit être fournie au Syndicat, par courriel, avant la tenue du prochain comité.

9.5 Comité d'assurances

- a) Le comité d'assurances est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Ce comité peut s'adjoindre deux (2) personnes-ressources, l'une désignée par le représentant du Syndicat et l'autre désignée par le représentant de l'Employeur ;
- b) Ce comité a pour fonction d'étudier et de formuler des recommandations relatives à :
 - i) Toute question relative à de l'application du contrat d'assurances ;
- c) Les discussions doivent être menées de bonne foi dans le but d'en arriver à une recommandation commune. A défaut d'entente entre les représentants du comité sur une recommandation commune, l'Employeur tranche ;
- d) Ce comité se réunit au besoin, à la demande de l'une des parties.
- e) Toute convocation à une réunion du comité doit être faite au moins trois (3) jours à l'avance et être accompagnée d'un ordre du jour énonçant les sujets à être discutés et indiquer, s'il y a lieu, la présence et l'identité de personne-ressource.

- f) Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire à cause de leur présence aux réunions du comité. Une période de deux (2) heures sera allouée avant la tenue du comité et lorsque nécessaire la période de repas sera accordée.

Pour les employés requis de quitter ou de réintégrer leur poste de travail pour les fins de la rencontre, une période d'une (1) heure sera allouée avant ou après la tenue du comité et lorsque nécessaire, la période de repas sera accordée.

- g) L'Employeur rédige un compte-rendu qu'il doit faire signer par les parties. Une copie doit être fournie au Syndicat, par courriel, avant la tenue du prochain comité.

9.6 Comité de vêtements et d'uniformes

- a) Le comité de vêtements et d'uniformes est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat.
- b) Ce comité a pour fonction d'étudier et de formuler des recommandations relatives à :
 - i) Toute question relative à l'application de l'Annexe « E » de la convention collective ;
 - ii) Déterminer les crédits (points) pour chaque pièce d'équipement ;
 - iii) Ajouter des pièces d'équipement à l'Annexe « E ».
- c) Les discussions doivent être menées de bonne foi dans le but d'en arriver à une recommandation commune. A défaut d'entente entre les représentants du comité sur une recommandation commune, l'Employeur tranche ;
- d) Ce comité se réunit au besoin, à la demande de l'une des parties.
- e) Toute convocation à une réunion du comité doit être faite au moins trois (3) jours à l'avance et être accompagnée d'un ordre du jour énonçant les sujets à être discutés et indiquer, s'il y a lieu, la présence et l'identité de personne-ressource.
- f) Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire à cause de leur présence aux réunions du comité. Une période de deux (2) heures sera allouée avant la tenue du comité et lorsque nécessaire la période de repas sera accordée.

Pour les employés requis de quitter ou de réintégrer leur poste de travail pour les fins de la rencontre, une période d'une (1) heure sera allouée avant ou après la tenue du comité et lorsque nécessaire, la période de repas sera accordée.

- g) L'Employeur rédige un compte-rendu qu'il doit faire signer par les parties. Une copie doit être fournie au Syndicat, par courriel, avant la tenue du prochain comité.

9.7 Comité du régime de retraite

- a) Le comité du régime de retraite est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Ce comité peut s'adjoindre deux (2) personnes-ressources, l'une désignée par le représentant du Syndicat et l'autre désignée par le représentant de l'Employeur.
- b) Ce comité a pour fonction d'étudier et de formuler des recommandations relatives à :
 - i) Toute question relative au régime de retraite ;
- c) Les discussions doivent être menées de bonne foi dans le but d'en arriver à une recommandation commune. A défaut d'entente entre les représentants du comité sur une recommandation commune, l'Employeur tranche ;
- d) Ce comité se réunit au besoin, à la demande de l'une des parties.
- e) Toute convocation à une réunion du comité doit être faite au moins trois (3) jours à l'avance et être accompagnée d'un ordre du jour énonçant les sujets à être discutés et indiquer, s'il y a lieu, la présence et l'identité de personne-ressource.
- f) Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire à cause de leur présence aux réunions du comité. Une période de deux (2) heures sera allouée avant la tenue du comité et lorsque nécessaire la période de repas sera accordée.

Pour les employés requis de quitter ou de réintégrer leur poste de travail pour les fins de la rencontre, une période d'une (1) heure sera allouée avant ou après la tenue du comité et lorsque nécessaire, la période de repas sera accordée.

- g) L'Employeur rédige un compte-rendu qu'il doit faire signer par les parties. Une copie doit être fournie au Syndicat, par courriel, avant la tenue du prochain comité.

ARTICLE 10 CONGÉS SOCIAUX

- 10.1 Tout employé bénéficie, sans perte de salaire, des congés sociaux suivants, selon les modalités prévues ci-après :

A) Mariage :

À l'occasion du mariage d'un enfant, d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une sœur : le jour du mariage.

Dans le cas du mariage de l'employé, il a droit à cinq (5) jours ouvrables de calendrier consécutifs à compter du mariage.

B) Décès :

À compter du décès des personnes ci-dessous, soit :

- a) du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, du père ou de la mère, l'employé a droit à un congé de sept (7) jours ouvrables ;
- b) du frère, de la sœur, des petits-enfants, du beau-père, de la belle-mère, trois (3) jours ouvrables ;
- c) de la bru, du gendre, du beau-frère et de la belle-sœur deux (2) jours ouvrables ;
- d) à l'occasion du décès des grands-parents : un (1) jour ouvrable.

L'employé peut prendre congé à compter de la veille, lorsque le décès est prévu à la *Loi concernant les soins de fin de vie*, RLRQ c S-32.0001.

C) Naissance :

À l'occasion de la naissance, de l'adoption, de l'enregistrement, du baptême d'un enfant : deux (2) jours au choix de l'employé.

D) Cérémonies religieuses :

À l'occasion de l'ordination d'un frère, d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant : le jour de ces cérémonies.

- E) Lorsqu'un événement mentionné précédemment se produit à l'extérieur de la région du Saguenay Lac St-Jean, l'employé bénéficie d'une journée additionnelle sans solde ou d'un congé mobile qu'il a à son crédit.

10.2 Si un (1) ou plusieurs jours de congés sociaux prévus au paragraphe 10.1 coïncident avec les vacances, une absence maladie ou avec un (1) ou plusieurs jours de fête chômés et payés de l'employé, celui-ci a le droit de reporter les jours de vacances ou les jours de fête chômés et payés affectés à une date convenue avec l'Employeur.

10.3 Dans tous les cas, l'employé doit avertir son supérieur avant son départ et doit produire, sur demande, la preuve ou l'attestation des faits.

10.4 Tout employé qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est impliqué, est remboursé de toute perte de salaire et les dépenses jugées raisonnables occasionnées par sa comparution sont à la charge de l'Employeur.

Cependant, si l'employé doit comparaître en dehors de ses heures régulières ou durant une journée de congé, il est payé au taux de temps supplémentaire à cent cinquante pour cent (150 %), avec un minimum garanti de trois (3) heures audit taux.

10.5 Dans le cas où un employé est appelé comme juré ou témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, il ne doit subir aucune perte de son salaire hebdomadaire ou quotidien pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, il devra remettre à l'Employeur la taxe qu'il doit recevoir pour avoir agi comme tel en conservant les montants qui lui sont alloués pour repas et transport.

L'employé qui est appelé comme juré ou témoin peut reporter ses vacances à une date ultérieure.

10.6 Congés pour raisons familiales, parentales ou maternité

Les absences pour raisons familiales parentales ou maternité sont soumises aux lois provinciales et fédérales applicables. Tout employé concerné peut les utiliser. La Société reconnaît les droits des employés qui peuvent être assujettis à ces lois et doit s'y conformer.

ARTICLE 11 CONGÉ SANS SOLDE

11.1 L'employé peut obtenir un congé sans solde après entente avec l'Employeur. Pour tout congé sans solde d'un délai supérieur à un (1) mois, le Syndicat doit concourir à l'entente.

11.2 Pendant tout congé sans solde inférieur à trois (3) mois, l'ancienneté de l'employé s'accumule. Pendant les congés sans solde supérieurs à trois (3) mois et pendant tout congé sans solde pour travailler pour le compte d'un autre employeur, l'ancienneté est conservée sans s'accumuler.

11.3 L'employé qui cumule cinq (5) ans de service à titre d'employé, a droit, sur demande écrite faite au moins trois (3) mois à l'avance, à un permis d'absence sans solde dont la durée ne peut être inférieure à trois (3) mois et ne peut excéder douze (12) mois.

Un maximum de trois (3) employés peuvent se prévaloir d'un tel privilège en même temps, et il est octroyé aux trois (3) premiers qui en font la demande.

Les modalités d'application d'un tel congé sont les suivantes :

- a) L'employé ne peut bénéficier dudit congé qu'une (1) seule fois par trois (3) années de service à titre d'employé et la période de référence pour une première demande sera les cinq (5) années précédant la signature des présentes.
- b) Pour la durée de son congé, l'employé doit contribuer aux régimes d'assurances collectives et peut contribuer au fonds de pension à la condition d'assumer la totalité des primes.
- c) Pour les trois (3) premiers mois du congé sans solde, l'ancienneté s'accumule et elle est maintenue pour le restant de la période.
- d) Les vacances, congés maladie et autres bénéfiques similaires prévus à la convention sont réduits proportionnellement à la durée de ce congé.
- e) Les vacances demeurent non monnayables.
- f) Au cours de ce congé, l'employé n'a pas droit aux bénéfices des jours chômés et payés.
- g) Ce permis d'absence sans solde peut être renouvelé ou extensionné sur demande écrite pour un motif jugé valable par l'Employeur et le Syndicat.
- h) L'obtention d'un tel congé sans solde interrompt le délai prévu à l'article 16.10.
- i) L'employé peut mettre fin à ce congé par un préavis de retour au travail à condition qu'au moins cinquante pour cent (50 %) de la période de son congé se soit écoulé.

Son retour au travail devient effectif au « bookage » suivant à condition qu'il puisse exercer son droit pour le choix d'une assignation à son ordre de priorité

11.4 Au retour d'un congé sans solde, l'employé reprend son poste compte tenu de son ancienneté.

11.5 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

11.5.1 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à l'employé de financer, en différant son salaire, un congé de son emploi.

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

11.5.2 Condition d'obtention

L'employé doit rencontrer les conditions suivantes :

- a) avoir accumulé au moins trois (3) ans de service continu à titre d'employé régulier ;
- b) faire une demande écrite au Service du personnel au moins deux (2) mois avant la date du début de son contrat en précisant :
 - la durée de participation au régime ;
 - la durée du congé ;
 - le moment de la prise de congé ;
- c) ne pas être en période d'invalidité (maladie ou accident de travail), en congé sans solde, en suspension ou mis à pied ;
- d) le cas échéant, signer les documents requis par la Société.

11.5.3 Durée du régime

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

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

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

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

11.5.4 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an telle que prévue au paragraphe 11.5.6.

11.5.5 Traitement à la demande de l'employé

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

11.5.6 Salaire

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

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
	%	%	%	%
6 mois	75.0	83.34	87.5	90.0
7 mois	70.8	80.53	85.4	88.32
8 mois	N/A	77.76	83.32	86.6
9 mois	N/A	75.0	81.25	85.0
10 mois	N/A	72.2	79.15	83.32
11 mois	N/A	N/A	77.07	81.66
12 mois	N/A	N/A	75.0	80.0

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

11.5.7 a) Vacances et congés

Pendant la période d'accumulation, les vacances annuelles sont payées au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 11.5.6.

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

b) Congés mobiles – congés maladie

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

11.5.8 Ancienneté

Durant son congé, l'employé accumule son ancienneté.

11.5.9 Régime d'assurances collectives

La contribution de l'employé demeure obligatoire et celui-ci défraie la totalité des primes qui lui sont imputables.

11.5.10 Fonds de pension

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

11.5.11 Décès

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

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

11.5.12 Bris de contrat

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

11.5.13 Suspension du régime

Dans le cas de toute absence dont la durée est inférieure à une (1) année, l'employé a le choix de :

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

ou

b) suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence sous réserve du 2^e paragraphe de l'article 3.

11.5.14 Congé de maternité

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

b) Toutefois, si le congé survient avant la prise de congé, l'employé peut mettre fin au présent contrat et être remboursé avec les intérêts appropriés.

11.5.15 L'employé devra avoir complété sa période d'accumulation avant de pouvoir prendre son congé. La prise du congé sera au choix de l'employé dans un délai n'excédant pas six (6) mois à partir de la fin des cotisations.

11.5.16 Durant son congé l'employé n'est pas soumis aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 12 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

12.1 Tout employé assujéti à la présente convention bénéficie d'un jour de fête chômé et payé sans perte de traitement dans tous les cas suivants :

Le 1^{er} janvier (jour de l'An) ;
Le 2 janvier (lendemain du jour de l'An) ;
Le lundi de Pâques ;
Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes) ;
Le 24 juin (fête nationale) ;
Le 1^{er} juillet (Fête du Canada) ;
Le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail) ;
Le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces) ;
Le 25 décembre (jour de Noël) ;
Le 26 décembre (lendemain de Noël) ;
Anniversaire de naissance (selon l'assignation).

- 12.2 A) Tout employé régulier à temps plein a droit à sept (7) jours de congés mobiles annuellement. Les congés mobiles se prennent après entente avec le supérieur immédiat pendant l'année en cours.
- B) Cependant, l'employé qui demande un congé mobile le jour de son anniversaire de naissance a priorité pour l'obtenir.
- C) Les employés peuvent planifier leurs congés mobiles pour l'année en cours, à partir du 1^{er} lundi de janvier suivant le congé du lendemain du jour de l'An et ce, dès 5 h 00 AM. Un système de numérotation mis en place à la répartition permettra à l'employé qui se présentera d'établir l'ordre dans lequel ses choix seront effectués. Une confirmation de ses rangs pour chaque date de congé mobile demandé lui sera fournie la journée même. En tout autre temps l'employé peut faire la demande de congé mobile au répartiteur qui lui confirmera son rang.

D) Horaire 5/2

L'Employeur accorde cinq (5) congés mobiles en même temps (ou cinq (5) demi-congés simultanés) et ce, selon le rang de la demande. Pendant la période estivale, telle qu'établie à l'article 29.10, l'Employeur accorde trois (3) congés mobiles en même temps (ou trois (3) demi-congés simultanés) et ce, selon le rang de la demande. Seuls les jours où il y a présence de bateaux de croisière ou pendant la période de chasse (telle que définie par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs) peuvent faire l'objet d'un refus à l'intérieur des dits congés « garantis ».

La demande de congé mobile doit être faite vingt-quatre (24) heures avant le début du congé mobile.

L'Employeur confirme à l'employé l'obtention d'un congé garanti, dès que possible.

E) Pendant les jours de présence des bateaux de croisière et lors de la période de chasse, cinq (5) employés peuvent prendre un congé mobile en même temps (ou cinq (5) demi-congés simultanés) et ce, selon le rang de la demande, sans toutefois les garantir. Cependant, si l'Employeur est contraint de refuser un congé mobile alors que cinq (5) employés ou moins en ont fait la demande, ledit congé mobile pourra être compensé en argent à la fin de l'année, si tel est le désir de l'employé. L'employé devra toutefois, signifier son intention de faire compenser en argent ledit congé, dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant le refus.

F) Horaire 4/3 (pour les congés du samedi et du dimanche)

L'Employeur accorde un (1) congé mobile selon le rang de la demande. Toutefois, la demande doit être faite vingt-quatre (24) heures avant le début du congé mobile. Pendant les jours de présences des bateaux de croisière et lors de la période de chasse, un (1) seul employé peut prendre un congé mobile selon le rang de la demande, sans toutefois le garantir. Cependant, si l'Employeur est contraint de refuser un congé mobile alors qu'un (1) employé en a fait la demande, ledit congé mobile pourra être compensé en argent à la fin de l'année, si tel est son désir. L'employé devra toutefois, signifier son intention de faire compenser en argent ledit congé, dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant le refus.

12.3 Tout employé n'étant pas requis d'être au travail, l'un ou l'autre des congés payés ci-dessus mentionnés, reçoit l'équivalent de son assignation.

12.4 Tout employé régulier appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congé chômés et payés reçoit, en plus du paiement de son congé, le taux de temps et demi du salaire régulier, pour toutes les heures de travail effectuées ce jour-là.

La répartition de ce surtemps selon l'article 20.4 s'effectue à la condition qu'aucun employé à temps partiel ne puisse compléter une semaine normale de travail en effectuant ce travail.

Tout employé à temps partiel appelé à travailler le Jour de l'An, à la Fête Nationale, à la Confédération, la journée de Pâques et le jour de Noël, reçoit le taux de temps et demi de son salaire régulier pour toutes les heures de travail effectuées ce jour-là. Si l'employé est appelé à travailler aux autres jours énumérés à 12.1, il reçoit le taux du salaire régulier pour toutes les heures de travail effectuées ce jour-là.

12.5 A) Lorsqu'un jour de congé chômé et payé énuméré au présent article tombe un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au jour ouvrable précédant ou suivant, selon que le Commerce en général observe le congé le jour ouvrable précédant ou suivant, ou le jour où le Gouvernement Fédéral, Provincial ou Municipal en décide de l'observance.

- B) Cependant, pour les employés dont l'horaire de travail comporte un ou des jours de fin de semaine :
- Lorsque le jour de fête tombe un samedi ou un dimanche, que l'employé soit en congé hebdomadaire ou non, le congé est reporté au premier jour ouvrable suivant, selon son horaire de travail en excluant les jours de fin de semaine ;
 - Lorsque le jour de fête tombe un jour du lundi au vendredi :
 - S'il coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé, ce dernier prend son congé le jour même.
 - S'il coïncide avec un jour de congé hebdomadaire de l'employé, le congé est reporté au premier jour ouvrable suivant, selon son horaire de travail en excluant les jours de fin de semaine.

12.6 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, l'employé ne doit pas s'être absenté du travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé, sauf pour :

- a) absence autorisée au préalable par l'Employeur ;
- b) absence prévue aux articles 8 et 10 de la convention collective ; cependant, lors de libération syndicale en vertu de 8.4 ou d'absences prévues à l'article 10.6, l'employé doit être présent le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé chômé et payé.
- c) absence prévue à l'article 13 de la présente convention.

ARTICLE 13 ABSENCE POUR MALADIE OU FAMILIALE

13.1 Un crédit d'absence pour maladie égal à une demi-journée ($\frac{1}{2}$), pour chaque mois de travail, est accordé à tout employé. Le paiement des jours non utilisés est effectué le 15 décembre de chaque année ou au départ de l'employé. Ces crédits d'absence sont payés au taux alors en vigueur. L'employé qui n'a utilisé aucun de ses crédits d'absence au 30 novembre, reçoit le paiement d'un jour additionnel.

13.2 Dès le premier jour ouvrable d'absence pour maladie, l'employé doit se prévaloir des jours accumulés à son crédit et reçoit son salaire régulier jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours.

13.3 L'employé absent pour cause de maladie, pour plus de deux (2) jours, doit fournir à l'Employeur, sur demande, un certificat médical attestant qu'il est ou a été malade.

L'employé absent pour cause de maladie, pour deux (2) jours ou moins, doit fournir à l'Employeur, sur demande, une attestation signée par lui selon la formule apparaissant à l'annexe « C ».

- 13.4 L'Employeur peut faire examiner à ses frais l'employé absent pour cause de maladie, et ce, pour un motif en lien avec son absence, en l'avisant dans un délai d'au moins vingt-quatre (24) heures, sauf consentement de l'employé à un délai plus court.

L'Employeur paie les dépenses occasionnées par un tel examen (coût de l'examen, frais encourus ou toute autre dépense liée à l'examen, à l'intérieur ou à l'extérieur de la région).

- 13.5 Le médecin de l'Employeur décide si l'absence de l'employé est motivée et détermine la date à laquelle le malade peut reprendre le travail.

- 13.6 L'employé a le droit de se faire examiner par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin, dont la décision est finale.

Les honoraires du troisième médecin sont payés par l'Employeur.

- 13.7 Un employé peut s'absenter du travail pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Il doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Dans une telle situation, l'employé peut puiser dans le crédit d'absence pour maladie dont il bénéficie selon les paragraphes 6.6 ou 13.1 pour faire indemniser son absence dans la mesure où son solde le lui permet ou s'absenter sans salaire, à son choix.

Le présent article s'applique conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

- 13.8 L'employé à temps partiel n'ayant pas atteint mille six cents heures (1 600) heures de travail l'année précédente et qui s'absente en raison de maladie ou accident, autre qu'accident de travail, pour une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, bénéficie du paiement de son salaire pour la première journée d'absence selon son horaire de travail ou à son ordre de priorité et ce, une fois par année sur présentation d'un billet de médecin.

- 13.9 L'Employeur reconnaît qu'un employé peut faire face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans sa vie personnelle qui peuvent avoir un impact au niveau de son travail.

En conséquence, l'Employeur, tout en s'assurant de maintenir la confidentialité et en collaboration avec le Syndicat, offre des moyens raisonnables pour soutenir l'employé vivant ce genre de situations via des outils de protection et de support déjà mis en place ou futur tel que les proches aidants, les programmes d'aide aux employés (PAE), les délégués

sociaux ou toutes autres ressources externes spécialisées en lien avec la situation vécue.

ARTICLE 14 EXAMEN EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR

- 14.1 Si l'Employeur exige qu'un employé se soumette à un examen médical, il devra en défrayer le coût total.
- 14.2 En autant que possible, cet examen devrait être fait pendant les heures régulières de l'employé, et ce, sans perte de salaire et autres avantages, bénéfiques ou privilèges prévus aux présentes.

ARTICLE 15 PAIEMENT DES SALAIRES

- 15.1 Les employés sont payés par dépôt bancaire à tous les jeudis, à 0 h 00.
- 15.2 Si le lundi, le mardi ou le mercredi coïncide avec un jour de fête, la paie pourra n'être remise que le vendredi.
- 15.3 Le talon de paie doit indiquer sous pli séparé ou envoi électronique :

- Le salaire brut ;
- Les déductions syndicales et autres ;
- Le salaire net ;
- Les heures en temps supplémentaire.

Mensuellement, l'Employeur affiche le solde des banques de congés mobiles et maladie au crédit de chaque employé, et ce, au tableau du bureau de la répartition.

- 15.4 Dans tous les cas où l'employé ne reçoit pas sa paie au complet par suite d'erreur de l'Employeur, celui-ci s'engage à rectifier monétairement cette erreur le jour même, au lieu même du travail de l'employé, si ladite erreur dépasse cinquante dollars (50,00 \$). Dans les autres cas, la correction est faite sur la paie subséquente.
- 15.5 Les modalités de remboursement d'une somme payée en trop par l'Employeur à un employé, lorsque la somme excède quinze pour cent (15 %) du salaire hebdomadaire brut, ne peuvent être mises en application sans avoir été préalablement discutées avec l'employé. Ces modalités ne peuvent pas prévoir un remboursement hebdomadaire supérieur à quinze pour cent (15 %) de son salaire brut, sauf du consentement de l'employé.

ARTICLE 16 ENQUÊTE ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.1 Enquête et mesures disciplinaires
- a) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'Employeur doit faire une enquête juste et équitable ;

- b) Lorsqu'un employé doit être rencontré par l'Employeur pour fin d'enquête ou mesure disciplinaire, il doit être convoqué par un préavis écrit d'un minimum de vingt-quatre (24) heures en précisant le ou les motifs généraux pour lesquels il est convoqué avec copie conforme au Syndicat ;
- c) L'employé concerné doit être accompagné d'un représentant du Syndicat ;
- d) L'employé ainsi rencontré en dehors de ses heures de travail reçoit un paiement minimal de trois (3) heures au taux du temps régulier, à moins que cette rencontre ait lieu immédiatement avant ou après ses heures de travail, auquel cas il est rémunéré au taux du temps régulier sans fractionner ses heures ;
- e) Toute suspension pour fin d'enquête, autre que celle pour des motifs d'ordre criminel, est avec solde dès sa première heure ;
- f) Le traitement des plaintes et les interventions pour fin d'enquête, se font dans le respect de la confidentialité ;

16.2 Traitement des plaintes

- a) Lorsqu'une plainte est déposée par un usager auprès de l'Employeur à l'encontre d'un employé, il doit en faire parvenir une copie à l'employé concerné au plus tard trente (30) jours après réception de celle-ci avant qu'elle puisse être versée à son dossier avec copie conforme au Syndicat.
- b) Toute plainte d'usager peut faire l'objet d'une contestation formelle de l'employé par l'envoi d'une lettre à l'Employeur expliquant les motifs pour lesquels il est en désaccord au plus tard trente (30) jours après la signification, par l'Employeur aux parties, de sa décision. Cette contestation doit être versée au dossier de l'employé et fait partie intégrante de toute mesure disciplinaire la concernant.
- c) Suite à la réception d'une plainte d'un usager envers un employé, aucune représaille ne sera tolérée de la part de celui-ci.

16.3 L'Employeur doit aviser, par écrit, l'employé avec copie transmise simultanément au Syndicat, des mesures disciplinaires qui lui sont imposées en donnant des précisions sur les faits reprochés.

16.4 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief.

16.5 Dans toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 16.6 Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant autorisé du Syndicat.
- 16.7 Tout employé au service de l'Employeur a le droit, sur rendez-vous, de consulter son dossier officiel et d'obtenir, sans frais, une copie complète de son dossier personnel, pendant les heures régulières de bureau.
- 16.8 Tout employé qui se voit privé de conduire un véhicule à la suite de la suspension de son permis de conduire en dehors de son travail régulier conserve ses droits d'ancienneté pour une période maximale de deux (2) ans.
- De même, aucun employé ne subit de préjudice à l'égard de son ancienneté à cause du retard apporté à l'émission du permis de conduire par le ministère des Transports à la condition qu'il en avertisse le représentant autorisé de la direction du transport, sept (7) jours avant l'échéance de son permis de conduire et qu'il ait fait diligence en vue de son renouvellement.
- 16.9 Tout avis de réprimande versé au dossier de l'employé ne peut être invoqué en arbitrage après quatorze (14) mois de calendrier, sauf s'il y a récidive pendant cette période sur un motif de même nature.
- Toute absence de plus de deux (2) mois consécutifs suspend l'application de ce délai.
- Après cette période, la mesure disciplinaire est retirée du dossier de l'employé et aucune référence ne peut être faite pour imposer d'autres mesures disciplinaires.
- 16.10 Tout employé se voyant infliger une suspension de permis de conduire, de même que la perte de points au niveau du permis de conduire pour véhicules lourds, pour quelque raison que ce soit, doit, sans délai, en aviser l'Employeur.
- 16.11 Tout système de contrôle électronique sur la route (pour conduite de véhicule) ne pourra servir de preuve en matière disciplinaire, sauf s'il y a eu enquête et intervention humaine pour constater la situation.
- 16.12 L'employé n'ayant pas renouvelé son permis de conduire douze (12) jours ouvrables avant la date d'expiration devra apporter à l'Employeur une preuve de validité du permis de conduire émise par la SAAQ et ce au plus tard à 10 h 00 la veille de la date de l'expiration, sans quoi aucune pièce de travail sera attribué à l'employé jusqu'à ce qu'il fournisse ladite preuve de validité de son permis de conduire à l'Employeur.

ARTICLE 17 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

- 17.1 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de cette convention.

- 17.2 Tout grief d'un employé relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention est soumis par écrit à l'Employeur par un représentant syndical dans les trente (30) jours de calendrier de l'occurrence ou de la connaissance par l'intéressé du fait qui donne ouverture au grief.
- Le délai prévu à l'article 17.2 est un délai de rigueur.
- 17.3 L'Employeur rend sa décision dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent le dépôt du grief.
- À défaut de réponse dans le délai prévu ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- 17.4 L'une ou l'autre des parties peut porter le grief à l'arbitrage conformément au Code du Travail du Québec dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la réception de la réponse de l'Employeur ou l'expiration du délai prévu à l'article 17.3. En cas de congédiement, le délai de référence à l'arbitrage est cependant de vingt et un (21) jours.
- Les délais prévus à l'article 17.4 ne sont pas des délais de rigueur. Ces délais sont suspendus, lorsque les parties sont en discussion concernant un dossier de grief, et ce, jusqu'au moment où l'une ou l'autre des parties dépose sa position finale.
- 17.5 Lorsqu'une partie aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit, sous forme d'avis qu'elle doit faire tenir à l'autre partie.
- 17.6 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.
- La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministère du Travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
- 17.7 Aucun cas ne peut être porté à l'arbitrage sans au préalable avoir été soumis conformément aux étapes précitées à la procédure de grief.
- 17.8 L'arbitre n'a aucun pouvoir de changer, d'altérer ou de modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque disposition mais peut toutefois interpréter son contenu.
- 17.9 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a logé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme. Au cas où les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux prévu dans le Code du Travail.
- 17.10 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui

lui paraît juste, équitable et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 17.11 À la suite de sa dernière rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à soixante (60) jours de calendrier pour rendre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les employés concernés. Sur demande de l'arbitre aux parties, le délai peut être prolongé.
- 17.12 Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 17.13 Les délais mentionnés aux différentes étapes de la procédure de grief et d'arbitrage peuvent être prolongés par entente écrite et mutuelle, entre l'Employeur et le Syndicat.
- 17.14 Sur demande, une partie communique à l'autre les éléments de preuve de toutes natures pertinents au grief, à l'exception de ceux qui sont protégés par le privilège relatif au litige. Le cas échéant, les parties s'engagent à assurer la confidentialité des éléments de preuve qui incluent des renseignements personnels.

ARTICLE 18 ASSURANCE

- 18.1 L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire pour tout employé ayant complété sa période d'essai.

Le paiement des coûts des primes du régime d'assurance collective s'établit de la façon suivante :

- assurance maladie : payée à 100 % par l'Employeur ;
- assurance-vie : payée à 100 % par l'Employeur ;
- mort, mutilation, accident : payée à 100 % par l'Employeur ;
- assurance salaire courte et longue durée : payée à 100 % par l'employé.

L'Employeur assumera la gestion du contrat d'assurance collective. Les appels d'offres pour les renouvellements subséquents seront effectués selon les modalités prévues par la loi constitutive (loi #24) de la Société.

La police d'assurance en vigueur à la signature des présentes servira de référence pour établir les types de garantie de même que le niveau de couverture à maintenir lors des prochains renouvellements.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de tous les documents relatifs au renouvellement de la police d'assurance, soit la proposition relative au renouvellement et le renouvellement.

- 18.2 L'employé éligible à une exonération de prime pour une période donnée devra fournir un rapport médical, à ses frais, sur le formulaire requis par

l'assureur ; à défaut de quoi ledit employé devra verser la totalité des primes (parts employé et Employeur) pour ladite période.

- 18.3 L'Employeur déduit, à chaque période de paie, sur le salaire de tout employé, les primes dues pour son assurance-salaire (courte et longue durée).

ARTICLE 19 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (CHAUFFEURS)

- 19.1 La semaine de travail est établie en fonction de l'horaire respectif de chaque employé.

A) Employé régulier sur horaire 5/2 (lundi au vendredi) :

La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 ½) à quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail consécutifs du lundi au vendredi de sept heures et demie (7 ½) chacun, sous réserve toutefois des assignations qui ne peuvent excéder huit (8) heures.

Chaque employé a droit à deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.

B) Employé régulier sur horaire 5/2 (lundi au dimanche) :

La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 ½) à quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail consécutifs entre le lundi et le dimanche de sept heures et demie (7 ½) chacun, sous réserve toutefois des assignations qui ne peuvent excéder huit (8) heures.

Chaque employé a droit à deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.

C) Employé régulier sur horaire 4/3 :

La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 ½) à quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours de travail entre le lundi et le dimanche.

Chaque employé a droit à deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.

- 19.2 Tout employé ayant une assignation continue bénéficie d'une (1) heure sans solde pour le repas ou trente (30) minutes sans solde si entente entre les parties, soit entre 9 h 15 et 13 h 15, soit entre 17 h 00 et 20 h 00 ou à une autre période convenue entre les parties.

- 19.3 Les employés à temps plein bénéficient d'une garantie d'heures de travail établies en fonction de leur horaire respectif, tel que précisé à l'article 19.1 A), B) et C).

- 19.4 L'employé surnuméraire en retard au travail perd sa garantie de travail pour la journée. Cependant, il reprend son ancienneté après le début de sa première sortie;
- 19.5 Une période de quinze (15) minutes est incluse à l'assignation, l'affectation saisonnière ou au code qui comporte une première sortie journalière de garage d'un véhicule pour effectuer la prise en charge et la ronde de sécurité (RDS) et lorsque requis.
- 19.6 L'Employeur s'engage à faire des horaires continus, dans la mesure du possible pour les horaires 5/2, sans compter la pause diner ;
- 19.7 Les employés à temps partiels et surnuméraires peuvent faire plus que huit (8) heures par jour sur l'horaire 4/3 ;
- 19.8 **PAUSE REPOS**
- a) L'Employeur accordera à tout employé régulier à temps plein l'équivalent monétaire de salaire d'une demi-heure par jour qui sera versé en surplus sur son salaire hebdomadaire pour tenir lieu de toute pause repos.
 - b) Les employés réguliers à temps plein bénéficiant d'une affectation saisonnière contenant une sortie du midi (scolaire) ne recevront pas de pause repos pour ces journées travaillées.
 - c) Les employés surnuméraires à temps plein qui choisissent librement une affectation saisonnière ou un code, perdent leur privilège de pause repos.

ARTICLE 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 20.1 Tout travail exécuté en dehors du nombre d'heures normales de travail prévues à l'article 19 est rémunéré au taux et demi (½) du salaire régulier.
- 20.2 Tout employé requis de travailler pendant un de ses jours de congé hebdomadaire, en plus de ses heures normales de travail, est rémunéré au taux et demi (½) de son salaire régulier.
- 20.3 Aux fins d'application des paragraphes 20.1 et 20.2, les congés et absences sans solde dans une (1) semaine n'entrent pas dans le calcul des heures pour le paiement du temps supplémentaire.
- 20.4 Les employés intéressés à effectuer du travail en surtemps apposent leurs noms sur une liste affichée par l'Employeur au début de chaque période de bookage, et celle-ci demeure en vigueur pour toute sa durée. Celle-ci est remise au Syndicat sur demande.

Lors du premier tour de distribution, l'ordre de priorité doit être respecté.

Par la suite, le travail à temps supplémentaire est réparti le plus équitablement possible entre les employés dont le nom est inscrit sur cette liste.

À cet effet, les heures refusées ainsi que les heures qui seraient attribuées lors de toute absence en vertu de la convention collective ou d'une loi sont comptabilisées dans la répartition du surtemps de la façon suivante : Lors d'un refus de faire du temps supplémentaire ou qu'un employé ne répond pas au téléphone, le temps supplémentaire est comptabilisé et équilibré de six point cinq (6.5) heures la fin de semaine et trois (3) heures la semaine.

Sauf en cas de manque d'effectif, cette disposition contraint l'Employeur à ne pas offrir le surtemps aux employés absents en raison de vacances, maladies ou congés mobiles. Si l'Employeur appelle l'employé pour lui offrir du surtemps et qu'il est absent pour une des raisons citées précédemment, celui-ci devra le signaler.

L'employé qui bénéficie du programme de retraite progressive n'a pas droit de faire du temps supplémentaire.

- 20.5 Le travail en temps supplémentaire est volontaire. Cependant, l'employé à temps partiel est tenu de l'exécuter lorsque les employés réguliers qui ont inscrit leur nom sur la liste (par. 20.4) ont tous refusé de l'effectuer. Le travail en temps supplémentaire est alors réparti de façon équitable parmi les employés à temps partiel.

Nonobstant ce qui précède, un employé qui n'est pas relevé à temps à son point de relève prévient immédiatement un inspecteur ou un répartiteur et poursuit son travail pendant une période maximale d'une (1) heure ou pendant le temps nécessaire pour compléter un voyage, même si ce dernier dépasse une (1) heure. Ensuite, s'il n'est pas relevé, l'employé ramène l'autobus au garage s'il ne veut pas continuer la course.

- 20.6 L'employé requis de faire au moins quatre (4) heures de temps supplémentaire sans quitter pour l'heure normale de repas a droit à un repas payé d'un coût maximal de :

1^{er} janvier 2022 : 18,00 \$;

1^{er} janvier 2023 : 21,00 \$;

1^{er} janvier 2024 : 22,00 \$;

1^{er} janvier 2025 : 23,00 \$;

1^{er} janvier 2026 : 24,00 \$;

- 20.7 Rappel au travail

Tout employé qui accepte de se présenter au travail, en dehors de ses heures normales de travail et alors qu'il a quitté les lieux du travail, reçoit

paiement pour un minimum de trois (3) heures au taux de temps et demi (1 ½) de son salaire régulier.

Travail en continu

Tout employé qui accepte du travail, immédiatement avant le début ou immédiatement à la fin de son quart de travail, est rémunéré pour un minimum d'une (1) heure au taux de temps et demi (1 ½) de son salaire régulier ainsi que pour toute durée excédentaire.

- 20.8 Avant d'être octroyé en temps supplémentaire, le travail à charte-partie est attribué à l'employé surnuméraire à temps plein qui n'est pas occupé tout en étant rémunéré.

Ensuite, il est offert à l'employé surnuméraire à temps plein qui pourrait améliorer son quart de travail, et ce, dans le respect des dispositions de l'article 25 de la présente convention.

Enfin, il est attribué à l'employé à temps partiel qui n'a pas complété sa semaine de travail.

ARTICLE 21 PRIMES

- 21.1 Les employés requis de travailler ou de se rapporter au travail le samedi, le dimanche ou les jours de fête ou le jour du report de celle-ci selon l'article 12.5 A) reçoivent une prime de :

1^{er} janvier 2022 : 1,05 \$;

1^{er} janvier 2023 : 1,75 \$;

1^{er} janvier 2024 : 2,00 \$;

1^{er} janvier 2025 : 2,25 \$;

1^{er} janvier 2026 : 2,50 \$;

- 21.2 L'employé dont la journée normale de travail comporte une amplitude de dix (10) heures et plus a droit, pour chacune des heures travaillées, à une prime horaire de :

1^{er} janvier 2022 : 1,21 \$;

1^{er} janvier 2023 : 1,50 \$;

1^{er} janvier 2024 : 1,75 \$;

1^{er} janvier 2025 : 2,00 \$;

1^{er} janvier 2026 : 2,25 \$;

- 21.3 Lorsqu'un employé, après autorisation signée à cet effet par l'Employeur, fait l'entraînement d'un nouvel employé, il reçoit une prime de :
- 1^{er} janvier 2022 : 1,05 \$;
 - 1^{er} janvier 2023 : 1,50 \$;
 - 1^{er} janvier 2024 : 1,75 \$;
 - 1^{er} janvier 2025 : 2,00 \$;
 - 1^{er} janvier 2026 : 2,25 \$;

L'Employeur fournit à l'employé une formule sur laquelle apparaît le nom de l'employé indiquant si cet employé a un droit de conduite ou non, le nombre d'heures à être inscrites et la formule est remise à l'Employeur signée à la fois par l'employé à l'entraînement et par l'employé affecté à l'entraînement.

ARTICLE 22 DROITS D'ANCIENNETÉ

- 22.1 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service chez l'Employeur. L'ancienneté débute à compter de la date du premier jour de travail au service de l'Employeur comme employé à temps plein.
- Les parties ont un (1) an à compter de la signature de la convention collective pour conclure une entente sur la définition de l'ancienneté prévue à l'article 22.1. À défaut d'une entente entre les parties, l'article 22.1 demeure tel quel.
- 22.2 Une liste d'ancienneté constitue l'annexe « A » des présentes. Cette liste comporte, d'une part, l'ordre de priorité des employés (numéro d'employé) quant à la mise à pied, rappel au travail et choix de circuit, et d'autre part, l'ancienneté accumulée pour fin de bénéficiaires de vacances de chacun des employés.
- 22.3 Chaque année, le 1^{er} février, la liste d'ancienneté est affichée et remise au Syndicat. Cette liste doit indiquer les noms de chaque employé et sa plus récente date d'entrée au service de l'Employeur dans une position couverte par la présente convention.
- 22.4 Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage de la liste d'ancienneté, tout employé peut demander la correction de sa date et à défaut d'entente, il pourra soumettre son cas, selon la procédure de grief prévue à la présente convention.
- 22.5 L'Employeur remettra au Syndicat une copie corrigée une fois la période d'affichage terminée.
- 22.6 Le droit d'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) départ volontaire ;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante, dont la preuve incombe à l'Employeur ;
- c) Refus ou négligence de se présenter au travail pendant cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'envoi d'un avis écrit de l'Employeur par courrier recommandé le rappelant au travail, dont copie est transmise au Syndicat ou absence de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable.
- d) mise à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs.

22.7 L'employé à temps partiel qui s'absente pour raison de maladie voit son ancienneté s'accumuler en heures, pour une durée maximale de quinze (15) semaines ; l'accumulation est basée sur son code ou en l'absence de code, sur les heures de travail qu'il aurait effectivement travaillées quotidiennement à son ordre de priorité.

Cependant, toute absence prolongée pour des raisons de maladie ou accident, au-delà de quinze (15) semaines, n'a aucune incidence sur l'ordre de choix de vacances de l'employé concerné, attendu que le cumul des heures se fait tel que prévu au paragraphe précédent. Lesdites heures excédant la période de quinze (15) semaines ne sont pas considérées comme étant effectivement travaillées.

22.8 Un employé à temps plein peut occuper un emploi exclu de l'unité de négociation à l'intérieur de l'organisation de l'Employeur. Il conserve et accumule son ancienneté pour une période ne dépassant pas six (6) mois de travail. Cette période ne peut être répétée.

Pendant cette période, l'employé continue de payer la cotisation syndicale.

Il ne peut y avoir de cumul de tâches entre celles de cadre (représentant de l'Employeur) et celles de syndiqué dans l'unité.

22.9 Si un employé revient au travail après avoir pris sa retraite, de façon occasionnelle, il obtiendra un nouveau numéro d'employé à la suite du dernier employé temporaire embauché.

ARTICLE 23 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

23.1 En cas de réduction de main-d'œuvre, les employés sont mis à pied selon l'ordre inverse de priorité (numéro d'employé). L'employé à temps plein reçoit un avis d'au moins deux (2) semaines avant la date de sa mise à pied.

Nonobstant le paragraphe précédent, un employé à temps plein ayant un meilleur « numéro d'employé » pourra requérir de l'Employeur le droit d'être mis à pied pendant la période estivale de façon prioritaire, à condition

d'avoir signifié à l'Employeur sa décision lors de la période d'affichage des choix de vacances annuelles.

- 23.2 Tout employé à temps plein mis à pied a priorité sur les employés à temps partiel quant à l'octroi du travail à temps partiel.
- 23.3 Les noms des employés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel et le rappel au travail s'effectue suivant l'ordre de priorité.
- 23.4 Tout employé mis à pied doit aviser par écrit le bureau du personnel de l'Employeur de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par l'Employeur.
- 23.5 Les rappels au travail se font par lettre recommandée à la dernière adresse transmise par l'employé au bureau du personnel. L'avis de retour doit indiquer la date à laquelle l'employé doit reprendre le travail et copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 23.6 Lors d'un rappel au travail, un employé peut décliner le rappel et laisser un autre employé être rappelé au travail à sa place, sans pour cela qu'il perde son droit de rappel au travail, lors d'un prochain rappel, et ses droits prévus à la convention.

ARTICLE 24 ASSIGNATIONS

- 24.1 L'affichage et le choix des assignations et des affectations saisonnières s'effectuent quatre (4) fois par année, pour des périodes variant de deux (2) à quatre mois et demi (4 ½) et débutant normalement le premier lundi du mois de janvier, avril et octobre pour l'horaire normal. Pour l'horaire d'été, les assignations débutent entre le 15 juin et le 1^{er} juillet. Lors d'un choix d'assignation ou d'affectation saisonnière, l'Employeur rend disponible deux (2) semaines à l'avance le détail des assignations et affectations saisonnières pour consultation par les employés.
- 24.2 Tout employé a la préférence dans le choix de son travail selon l'ordre de priorité pourvu qu'il soit qualifié pour remplir les exigences normales du genre de travail qu'il choisit.
- Ce choix ne doit pas s'effectuer pendant que l'employé conduit le véhicule.
- 24.3 Les employés prennent les mesures nécessaires pour choisir leur assignation, leur affectation saisonnière ou leur code selon le calendrier établi selon la convention collective. À défaut, le comité d'assignations et de parcours détermine le choix.
- 24.4 L'employé absent pour une durée indéterminée au moment du choix d'une assignation, d'une affectation saisonnière ou d'un code est inscrit au tableau des surnuméraires.

25.2 Les employés surnuméraires à temps plein doivent effectuer leur choix de travail suivant les principes ci-après énoncés. Les employés surnuméraires à temps partiel doivent par la suite compléter le même exercice. Un employé ne peut retarder indûment son choix de travail.

25.3 Les employés surnuméraires à temps plein doivent choisir selon l'ordre de priorité le remplacement d'employé absent, soit par assignation complète, soit par affectation saisonnière complète, soit par charte-partie complète (d'une durée minimale de sept heures et demie (7 h ½) mais d'une durée maximale de huit (8) heures) soit par demi-assignation, soit par code (sept heures et demie (7 h ½)) et plus dont l'amplitude n'excède pas douze (12) heures. Le choix d'une demi-assignation combinée avec la portion d'une assignation complète ne devant cependant pas provoquer de coût supérieur, de temps improductif ou de personnel supplémentaire. À défaut de remplacement disponible, ces employés peuvent être cédulés par l'Employeur pour faire tout autre travail connexe à la fonction de chauffeur leur permettant de compléter leur journée normale de travail de la meilleure façon possible.

25.4 A) La veille :

Si une assignation complète, une affectation saisonnière complète ou une charte-partie complète (d'une durée minimale de sept heures et demie (7 h ½) mais d'une durée maximale de huit (8) heures) devient disponible alors que l'attribution est devenue définitive tel que décrit à l'article 25.1 et avant 22 h 00 la veille, elle est offerte en priorité aux employés surnuméraires à temps plein qui amélioreraient leurs quarts de travail dans les cas suivants :

- Quart de travail de jour versus charte-partie ;
- Quart de travail de jour versus amplitude ;
- Amplitude versus quart de travail de soir.

Par la suite, elle est offerte au premier spare à temps partiel qui ne s'est pas vu offrir d'assignation complète.

Tout résidu est offert aux employés surnuméraires à temps partiel qui bénéficient d'un gain d'au moins une (1) heure, tout en respectant l'ordre de priorité.

B) Au début des opérations le matin jusqu'à 7 heures

Si une assignation de jour devient disponible, elle est offerte aux employés surnuméraires temps plein débutant après 9 heures, à la condition qu'ils puissent se rendre dans un délai raisonnable et effectuer le travail offert en accord avec la réglementation des heures de conduite, maximum trois (3) appels téléphoniques (un (1) appel par employé), après quoi elle est attribuée au 1^{er} employé surnuméraire temps partiel qui ne bénéficie d'aucun travail.

C) La journée même après 7 heures

Si une assignation ou une affectation saisonnière se libère, elle est offerte en priorité aux surnuméraires temps plein qui pourraient y trouver une amélioration dans leurs quarts de travail à la condition, qu'ils puissent se rendre dans les délais raisonnables.

Il est convenu que toute pièce de travail se libérant ou devenant disponible est offerte aux employés pouvant compléter une journée normale de travail.

Pour l'application de l'article 25.4 A), B) et C), l'Employeur s'assurera de compléter la journée normale de travail pour les employés bénéficiant d'une garantie de travail.

25.5 Les employés surnuméraires à temps partiel choisissent selon l'ordre de priorité le travail restant disponible après le choix des employés surnuméraires à temps plein.

25.6 Lorsqu'un ou plusieurs codes sont affectés, le(s) résidu(s) de code des employés à temps partiel deviennent alors disponibles. À ces occasions, l'attribution du travail, se fait à compter de neuf (9 h 00) heures la veille.

Au cours de l'attribution du travail, l'employé à temps partiel peut effectuer un choix à son ordre de priorité à la condition que celui-ci lui procure un temps de travail égal ou supérieur au résidu de son code.

Il peut réclamer ce travail ou conserver le résidu de son code tout en étant considéré au même titre qu'un employé surnuméraire à temps partiel en application de l'article 25.4.

Le résidu de son code deviendra alors disponible aux employés à temps partiel suivants dans l'ordre de priorité.

25.7 Lorsqu'une affectation saisonnière est affectée, l'employé conserve sa garantie de travail à condition qu'il accomplisse tout travail disponible afin qu'il puisse compléter sa journée normale de travail.

25.8 S'il advient qu'un (1) quart de travail du vendredi soir se libère, au plus tard à 13 h 00 le jour même, et que cela pourrait avoir pour effet de permettre à un employé surnuméraire à temps partiel prévu à l'horaire de travail de ne pas travailler pendant la fin de semaine (samedi ou dimanche), il est possible pour cet employé de choisir ce quart de travail.

Le quart de travail de fin de semaine ainsi libéré est alors offert aux employés à temps partiel disponibles, par ancienneté. La présente disposition ne peut s'appliquer plus d'une (1) fois dans une même semaine, ni générer pour l'Employeur le paiement de temps supplémentaire.

ARTICLE 26 VÊTEMENTS, UNIFORMES, ETC.

26.1 Tout nouvel employé reçoit un uniforme complet, une fois sa période d'essai complétée, et n'a accès au système de points qu'à partir de sa deuxième commande d'uniforme. L'uniforme qui lui sera fourni, compte :

- Un (1) veston ou deux (2) vestes de laine.
- Trois (3) paires de pantalons ou bermuda ; pour les femmes, s'ajoutent à ces choix : jupe ou jupe culotte ;
- Cinq (5) chemises dont deux (2) à manches courtes ou polos sur demande.
- Deux (2) cravates.
- Une (1) casquette (sur demande).
- Un (1) paletot d'hiver.

Le paletot ne pourra être remplacé qu'à tous les trente-six (36) mois.

Lors d'un changement à une pièce de vêtement, l'Employeur informe le Syndicat.

26.2 Chaque employé reçoit à tous les six (6) mois un crédit de cent cinquante-deux (152) points, qui lui servira à acquérir les articles nécessaires dont la liste est à l'annexe 26.2 de façon à ce qu'il respecte les dispositions de la présente convention collective.

Le nombre de points requis pour l'obtention de pièces d'uniforme sera déduit du total de points porté au crédit de l'employé. Les crédits non utilisés à la fin de chaque période de vingt-quatre (24) mois seront reportés sur la période suivante, un employé ne pouvant cependant avoir à son crédit plus de cent cinquante pour cent (150 %) du nombre de points prévu pour une période de vingt-quatre (24) mois.

Les dates des prochaines commandes d'uniforme, excluant le paletot d'hiver, seront les suivantes :

Décembre 2018 et, par la suite, à tous les vingt-quatre (24) mois.

Lorsqu'un employé cesse d'agir comme chauffeur, il conserve son uniforme et ses crédits pour l'obtention de vêtements sont radiés. Les crédits non utilisés ne sont jamais monnayables.

26.3 Les articles fournis par l'Employeur doivent être portés ou utilisés exclusivement pour fin de travail au service de l'Employeur.

26.4 L'Employeur fournit un poinçon à chaque employé qui doit l'avoir en sa possession lorsqu'en service et qui doit le remettre lors de son départ ou son congédiement.

26.5 L'employé absent pour cause de maladie ou d'accident à l'occasion de la prise de mesures pour le renouvellement de l'uniforme, a droit de faire prendre ses mesures si la date de son retour au travail est connue et il aura droit à son uniforme lors de son retour au travail.

26.6 L'employé portant l'uniforme doit avoir une apparence soignée.

ARTICLE 27 SALAIRES

27.1 Les employés sont rémunérés selon le taux de salaire apparaissant à l'annexe « B ».

27.2 Lorsqu'un employé, à la demande de l'Employeur, est tenu de se présenter au bureau pour faire un rapport, en dehors de ses heures régulières et alors qu'il a quitté les lieux du travail, concernant son travail, il reçoit l'équivalent de trois (3) heures de salaire au taux de temps et demi (1 ½) de son salaire régulier.

S'il le fait immédiatement avant le début ou immédiatement à la fin de son quart de travail, il est rémunéré pour un minimum d'une (1) heure au taux du temps et demi (1 ½) de son salaire régulier.

L'employé doit s'efforcer de fournir tous les renseignements nécessaires à l'Employeur. La compensation mentionnée ci-haut doit être indiquée sur le talon du chèque de paie de l'employé.

27.3 Rapport d'accident

A) L'Employeur met des formulaires à la disposition des employés à l'intérieur des véhicules afin que ceux-ci les complètent, lors de collision ou d'incident ayant pu ou non entraîner à lui ou aux usagers des blessures corporelles à bord de son véhicule.

B) L'employé requis de fournir ultérieurement à la demande de l'Employeur tout autre rapport immédiatement avant le début ou immédiatement à la fin de son quart de travail est rémunéré pour un minimum d'une (1) heure à son taux de salaire régulier.

27.4 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au poste de police pour faire un rapport pour un événement survenu au travail, il est rémunéré au taux du temps et demi (1½) de son salaire régulier pour toute la durée nécessaire à l'enquête ou pour faire sa déposition.

27.5 Sur réception d'une preuve de paiement ou confirmation de validité du permis de conduire classe 2, le coût annuel de base du permis (excluant les surcharges résultant du dossier de conduite) sera remboursé à l'employé à temps plein. Pour avoir droit à ce remboursement, l'employé en probation devra, quant à lui, avoir complété sa période de probation avant la date de son anniversaire de naissance.

ARTICLE 28 ALLOCATION DE DÉPENSES

- 28.1 L'Employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, le prix raisonnable du coucher et des repas selon la politique de gestion des comptes de dépenses et frais de voyage de la STS, à tout employé appelé à travailler à l'extérieur sur des voyages nolisés ou spéciaux.

ARTICLE 29 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 29.1 Tout employé a droit :
- a) à un (1) jour ouvrable de vacances par mois de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, payés au taux de quatre pour cent (4 %).
 - b) à deux (2) semaines de calendrier de vacances après un (1) an de service continu, payées au taux de quatre pour cent (4 %).
 - c) à trois (3) semaines de calendrier de vacances après trois (3) ans de service continu, payées au taux de six pour cent (6 %).
 - d) à quatre (4) semaines de calendrier de vacances après sept (7) ans de service continu, payées au taux de huit pour cent (8 %).
 - e) à cinq (5) semaines de calendrier de vacances après douze (12) ans de service continu, payées au taux de dix pour cent (10 %).
 - f) à six (6) semaines de calendrier de vacances après dix-sept (17) ans de service continu, payées au taux de douze pour cent (12 %).
 - g) à sept (7) semaines de calendrier de vacances après vingt-cinq (25) ans de service continu, payées au taux de quatorze pour cent (14 %).
- 29.2 Nonobstant l'article 29.1, la compensation pour une (1) semaine de vacances n'est jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante, calculée sur l'assignation du printemps.
- 29.3 Le droit aux vacances s'établit au 31 décembre de l'année précédant la prise des vacances et la compensation est calculée sur le salaire gagné entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
- Le droit aux vacances de tout employé à temps partiel devenu employé à temps plein s'établit en lui créditant une (1) année de service continu pour chaque deux milles (2 000) heures de travail effectuées. Lors du passage de l'employé à temps partiel à régulier, il ne peut y avoir de diminution de la reconnaissance du crédit de vacances.
- 29.4 L'employé qui quitte le service de l'Employeur a droit, au moment de son départ, aux vacances accumulées, conformément à l'article 29.1, plus les

vacances accumulées entre le 1^{er} janvier de l'année courante et la date de son départ.

- 29.5 Un (1) mois complet de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel l'employé n'a pas été absent sans traitement pour quelque raison que ce soit pour plus de la moitié du mois.
- 29.6 Si un jour de fête payé désigné à l'article 12 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est, selon le choix de l'employé ajouté à sa banque de congés mobiles ou payé à son taux de salaire régulier sans affecter le nombre de jours de congés hebdomadaires.
- 29.7 Les quinze (15) premières semaines d'absence d'un employé régulier ne réduisent pas ses bénéficiaires de vacances. Par la suite, ses bénéficiaires de vacances incluant le nombre de semaines accordées, sont réduits proportionnellement à l'absence additionnelle, attendu que le nombre de semaines accordées ne sera pas fractionné.
- 29.8 La paie de vacance est versée hebdomadairement selon les modalités de l'article 15.
- 29.9 L'employé mis à pied reçoit sa paie de vacances que s'il en fait la demande.
- 29.10 L'Employeur affiche à chaque année, au plus tard le deuxième lundi du mois de février, une liste des dates de vacances annuelles payées ainsi que le quantum de vacances crédité à chaque employé et ceux-ci choisissent, selon leur ancienneté, dans les quinze (15) jours suivant l'affichage, la date libre qui leur convient, selon les disponibilités soumises par l'Employeur en collaboration avec le Syndicat.

Cet affichage couvre la période comprise entre le 1^{er} mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante inclusivement.

1. Les employés peuvent au maximum placer quatre (4) semaines de vacances dans la période estivale au premier tour.
2. Par la suite, lors d'un deuxième tour, ils pourront placer la totalité de leurs vacances dans le calendrier selon les dates disponibles.

L'Employeur autorise les trente (30) premières demandes logées par les employés à temps plein pour la période estivale établie selon le calendrier scolaire.

Le calendrier des vacances est confirmé et affiché au plus tard le 1^{er} avril de chaque année.

À l'extérieur de la période estivale, un minimum de trois (3) employés peuvent prendre leurs vacances simultanément. Les vacances demandées après l'affichage du 1^{er} avril sont accordées en fonction de la priorité de la demande et moyennant un avis écrit à l'Employeur d'au moins une (1) semaine.

L'employé peut fractionner une (1) semaine en journées de vacances et ce, après avoir épuisé ses jours de congé mobile. De telles journées de vacances ne sont pas fractionnables et sont autorisées selon les paramètres prévus aux paragraphes 12.2 D), E) et F) indistinctement.

ARTICLE 30 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

30.1 Dans l'éventualité d'une amélioration technique, technologique ou d'une modification quelconque dans les structures ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés de travail ou dans les cas d'abolition de fonctions, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

30.2 Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'Employeur, étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale, ne doit être donné à contrat ou à sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur, à moins que l'Employeur ne possède pas l'équipement nécessaire à cet effet. L'octroi de contrat ou sous-contrat ne doit pas occasionner la mise à pied d'un employé.

30.3 Dans le cas où l'Employeur fait cession, vend, donne ou par tout autre moyen dispose, en tout ou en partie, de ses opérations visées par le présent certificat d'accréditation au profit d'un autre employeur, l'Employeur devra s'assurer que les droits de la présente convention collective et les liens d'accréditation soient acceptés par le nouvel employeur, et ce, par le biais de son contrat d'achat ou par l'acte de transfert.

30.4 Développement du réseau

Au-delà de ces limites le développement se fait au moyen de tout type de véhicule pourvu qu'il soit opéré par un chauffeur couvert par le certificat d'accréditation.

30.5 Transport à la demande

Le transport à la demande est un service de transport opéré à l'interne par la Société de transport du Saguenay, et ce, avec tout type de véhicule.

Le transport à la demande est fait exclusivement par des chauffeurs couverts par le certificat d'accréditation.

L'Employeur peut inclure des circuits ou des zones de transport à la demande à tout assignation, affectation ou code. L'Employeur peut proposer qu'une zone soit desservie de manière dynamique par le transport à la demande. Ces circuits sont proposés par l'Employeur au comité d'assignations et de parcours.

Le transport à la demande fonctionne selon ses propres règles, en respect des conditions de travail des chauffeurs.

Le transport à la demande sera modulé par l'achalandage et opère avec des circuits dynamiques qui s'ajustent selon les demandes des clients.

ARTICLE 31 TRANSPORT GRATUIT

31.1 L'Employeur accorde à ses employés de même qu'à leur conjoint et à un (1) seul de leurs enfants sous leur dépendance et fréquentant une institution d'enseignement, le privilège de voyager gratuitement à bord de tous ses autobus en tout temps. L'employé doit présenter les documents attestant de ces faits. Ce privilège est aussi accordé aux employés qui ont pris ou qui prendront leur retraite de même qu'au conjoint de ces employés. Ces employés doivent en faire la demande par écrit et défrayer le coût d'une carte d'identification avec photo.

Ladite carte de transport est valide du 1^{er} octobre au 30 septembre de l'année suivante et est renouvelable à chaque année à la demande de l'employé, en respectant les conditions mentionnées précédemment.

En conséquence, un employé qui désire changer de bénéficiaire désigné, conjoint ou enfant, entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre doit, pour qu'une carte d'identification soit émise pour un nouveau bénéficiaire remettre la carte d'identification du bénéficiaire qu'il désire retirer. À défaut, l'employé doit attendre le 1^{er} octobre, que la carte de l'ancien bénéficiaire devienne non valide pour inscrire le nouveau bénéficiaire.

Il est entendu que l'Employeur peut, en tout temps, instaurer un nouveau système ou modèle de carte d'identification avec photo, concernant le privilège de transport gratuit. Cependant, il devra alors défrayer le coût de la nouvelle carte ou du nouveau système mis en place, attendu que les employés et leurs conjoints assumeront la responsabilité de se procurer ladite carte.

31.2 Tout employé se rapporte normalement au travail au garage et y revient à la fin de sa journée de travail.

Cependant, lorsqu'un employé doit commencer à conduire ou cesser de conduire son autobus à un autre endroit que le garage, l'Employeur s'engage à assurer son transport entre le garage et le point du début de fin de la conduite, les heures de travail de l'employé étant cependant comptées du moment qu'il commence à conduire jusqu'au moment où il termine.

Tout employé effectuant une assignation complète ou une affectation saisonnière complète qui contient au moins une pièce de travail dont le point de début et le point de fin diffèrent, reçoit paiement de dix-neuf (19) minutes de salaire à taux régulier tenant lieu d'allocation de déplacement.

Lorsque cette assignation ou affectation saisonnière est fractionnée, l'allocation de déplacement sera versée à l'employé dont le point de début et le point de fin de conduite diffèrent.

Dans le cas où plusieurs personnes pourraient réclamer l'allocation, le dernier employé dont le point de début et de fin diffèrent reçoit ladite allocation.

Une seule allocation peut être allouée par assignation ou affectation saisonnière complète.

Pour les fins de l'application de cet article, la période de repas n'est pas considérée comme fin ou début d'une pièce de travail.

ARTICLE 32 CERTIFICAT ET LETTRES DE SERVICE

- 32.1 Les certificats de service et les lettres de recommandation qu'un employé peut avoir remis à l'Employeur en entrant à son service doivent lui être retournés dans les trente (30) jours de son embauchage, sauf ceux qui ont été adressés directement à l'Employeur.
- 32.2 Lorsqu'un employé est congédié ou quitte volontairement le service de l'Employeur, celui-ci doit lui remettre, sur demande, un certificat de service ordinaire et il doit lui donner sa paie le plus tôt possible.

ARTICLE 33 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 33.1 L'Employeur s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la santé et la sécurité sur les lieux de travail y compris à bord des véhicules.

L'Employeur accorde au Syndicat une banque annuelle de quatre cent seize (416) heures avec solde afin que celui-ci affecte un représentant pour s'acquitter de cette tâche.

- 33.2 L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements de santé et sécurité au travail en vigueur ou qui le deviendront.

- 33.3 L'Employeur offre en priorité tout poste vacant à l'entretien à un employé qui souffre d'une incapacité partielle permanente à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche sans que cela n'entraîne une baisse de salaire pour l'employé.

- 33.4 L'Employeur met en place un registre d'accident qui est tenu à la répartition.

- 33.5 Dans les plus brefs délais, l'Employeur avise le représentant syndical à la santé et sécurité de tout accident de travail qui survient sur les lieux de travail.

Deux (2) représentants du Syndicat peuvent, après avoir avisé l'Employeur, visiter et enquêter sur les lieux de travail.

- 33.6 L'Employeur crée un fonds de cinq mille dollars (5 000,00 \$) destiné à accommoder les employés victimes de retard concernant l'indemnité d'assurance-salaire ou la prestation d'accident de travail à laquelle ils ont droit. Ils ne peuvent toutefois toucher plus que ce qu'ils retireraient soit de

la compagnie d'assurance, de la Commission d'assurance-chômage ou de la CNESST. Dès que la situation est rétablie, le fonds doit être remboursé, sans aucuns frais pour l'employé. S'il advenait que la somme ne soit pas remboursée audit moment, un intérêt de dix pour cent (10 %) l'an sera chargé à l'employé.

33.7 En autant que la chose est possible, l'employé doit aviser la répartition de son accident du travail avant de quitter son travail. Il doit signer le registre le plus tôt possible.

33.8 Lors de l'acquisition de véhicules neufs, l'Employeur s'engage à consulter le comité de santé sécurité afin de déterminer la marque du siège parmi ceux approuvés par l'I.R.S.S.T. et à en équiper le véhicule.

33.9 L'Employeur s'engage, à tous les ans, à faire effectuer un minimum de trois (3) nettoyages complets des sièges des employés, un (1) en avril, un (1) autre en juillet et un (1) en octobre.

33.10 Harcèlement psychologique

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Conduite grave : Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Droit de l'employé : Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Devoir de l'Employeur : L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

ARTICLE 34 DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

34.1 L'Employeur reconnaît à tout employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

34.2 Sur demande écrite, l'employé obtient de l'Employeur un congé de huit (8) semaines sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire et son assignation est protégée pour huit (8) semaines.

- 34.3 À l'expiration du délai mentionné au paragraphe 34.2, l'employé doit aviser l'Employeur de sa décision, soit de reprendre son occupation avec tous ses droits et privilèges inhérents à son ancienneté ou de démissionner.
- 34.4 L'employé élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après avoir avisé l'Employeur, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.
- 34.5 L'employé élu à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.
- Dans les vingt et un (21) jours après la fin de son mandat, il doit signifier à l'Employeur sa décision de se prévaloir du présent article. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission.
- 34.6 En conformité avec la Loi, le temps nécessaire sans perte de salaire sera alloué aux employés afin de leur permettre d'exercer leurs droits de vote aux élections provinciales ou fédérales et référendum.

ARTICLE 35 PANNES

- 35.1 Lorsqu'une panne se produit, l'employé avise dans le plus bref délai possible, l'un des représentants de l'Employeur et attend les instructions de ce dernier.
- 35.2 Lorsqu'un véhicule doit être remis à cause d'une défectuosité et qu'il n'y a aucun autre véhicule disponible, l'employé doit demeurer à la disposition de l'Employeur pour la période de temps pour laquelle il est payé.

ARTICLE 36 TRANSPORT LONGUE DISTANCE

- 36.1 Pour tout voyage nolisé effectué à plus de quarante (40) km de la ville de Saguenay, l'employé est rémunéré selon le taux de la convention collective.
- Le Syndicat et l'Employeur discutent des modalités et à défaut d'entente, l'Employeur met en vigueur des conditions de travail nécessaires à l'exploitation efficace et le Syndicat peut référer à l'arbitrage la décision de l'Employeur.

ARTICLE 37 DIVERS

- 37.1 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.
- 37.2 L'Employeur remet à l'employé couvert par la présente convention, lors de son départ pour sa retraite, un boni de mise à la retraite égal à vingt dollars (20,00 \$) par année de service travaillée. Pour les fins du présent

paragraphe, une (1) année est créditée si l'employé complète six (6) mois de service au cours d'une telle année.

37.3 L'Employeur reconnaît que pour toute réunion de comité, le paragraphe 9.1 e) s'applique.

37.4 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un employé et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du représentant syndical dûment mandaté par le Syndicat.

ARTICLE 38 FONDS DE PENSION

38.1 Le comité est prévu à l'article 9.7 de la convention collective.

38.2 a) La contribution des employés s'établit à six pour cent (6 %) pour la durée de la présente convention.

b) La contribution de l'Employeur s'établit à sept pour cent (7 %) pour la durée de la présente convention.

38.3 L'employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ou l'institution financière de son choix. L'Employeur accepte également que les employés précisent leurs choix, dans un délai de douze (12) mois, à leur participation au Régime de Retraite par Financement salarial (RRFS).

ARTICLE 39 FORMATION PROFESSIONNELLE

39.1 L'employé désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études par correspondance ou autrement peut solliciter de la Société une aide financière.

39.2 Les études ou cours en question doivent porter sur les sujets qui sont en relation directe avec le travail que l'employé accomplit ou sur toute autre matière susceptible de lui permettre de mieux remplir sa fonction

39.3 La Société rembourse à l'employé les frais de scolarité, incluant les frais d'inscription mais excluant les livres et fournitures utilisés, selon les modalités suivantes :

a) les cours doivent être autorisés au préalable par la Société ;

b) l'employé peut s'inscrire à un maximum d'un (1) cours par session ;

c) l'employé, pour être remboursé, doit présenter une attestation de réussite.

- 39.4 L'employé requis de participer à une session de formation organisée par l'Employeur reçoit son taux de salaire auquel aucune prime n'est associée sauf l'allocation pour pause repos, le cas échéant.

ARTICLE 40 DURÉE

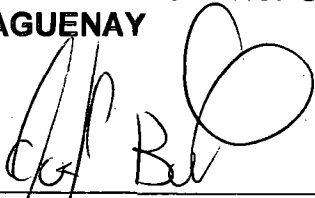
- 40.1 La présente convention est en vigueur du jour de sa signature jusqu'au 31 décembre 2027. À son expiration, elle demeure une convention intérimaire sous réserve des droits des parties.

Le versement de la rétroactivité salariale découlant de l'application de l'annexe B est fait par l'Employeur auprès de tous les employés qui sont à son emploi au moment de la signature dans les trente (30) jours la suivant. La rétroactivité est uniquement sur le salaire brut et exclu toute prime, remboursement de permis de conduire ou autre forme de rémunération. Cette rétroactivité est également versée aux employés ayant pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2022.

L'Employeur s'engage à imprimer une convention collective pour chaque employé qui en fait la demande ou à la demande du Syndicat. L'Employeur s'engage à transmettre par courriel une version électronique de la convention collective en format PDF à tout employé qui en fait la demande ou à la demande du Syndicat.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAGUENAY, LE 12 JOUR DU MOIS DE AVRIL 2023

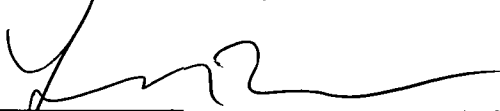
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY



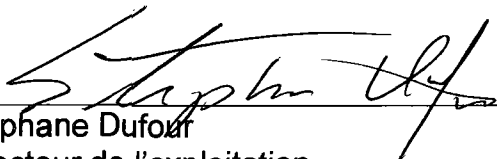
Claude Bouchard
Président du conseil d'administration



Frédéric Michel
Directeur général par intérim

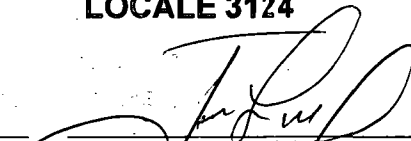


Félix Bégin
Conseiller en ressources humaines



Stéphane Dufour
Directeur de l'exploitation

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3124



José-Nicolas Lopez
Président



Patrick Parent
Secrétaire archiviste



Sébastien Tremblay-Breton
Directeur des assignations

2023 AVR 14 PM 12:11:18

ANNEXE « A » - LISTE D'ANCIENNETÉ

EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Ancienneté au 31 décembre 2022		Date d'entrée comme régulier			Ancienneté		
		Jr	Ms	An	An	Ms	Jr
1	3315	01	10	90	36	09	17
2	3425	25	08	97	30	01	20
3	3465	01	03	99	27	07	24
4	3490	27	11	00	26	07	00
5	3510	21	05	01	25	09	11
6	3535	01	10	01	24	10	20
7	3545	06	01	03	24	05	25
8	3555	06	10	03	24	01	19
9	3560	03	05	04	24	00	00
10	3570	06	09	04	23	05	26
11	3575	04	10	04	23	05	12
12	3585	10	01	05	23	01	14
13	3595	03	10	05	22	06	19
14	3605	17	10	05	22	04	19
15	3615	20	02	06	19	11	00
16	3620	03	04	06	21	08	24
17	3625	08	05	06	21	08	11
18	3635	19	06	06	21	00	17
19	3640	28	08	06	21	00	19
20	3665	02	10	06	20	02	25
21	3670	30	10	06	20	01	02
22	3690	27	08	07	19	07	00
23	3705	07	01	08	18	04	22
24	3715	16	06	08	18	03	19
25	3725	01	12	08	17	06	19
26	3730	05	01	09	17	05	12

Ancienneté au 31 décembre 2022		Date d'entrée comme régulier			Ancienneté		
		Jr	Ms	An	An	Ms	Jr
		27	3735	07	09	09	16
28	3740	07	09	09	17	06	06
29	3765	29	11	10	16	10	24
30	3770	29	11	10	16	06	18
31	3780	04	04	11	16	06	04
32	3785	30	05	11	16	02	21
33	3790	22	08	11	15	08	09
34	3795	03	10	11	16	02	06
35	3800	03	10	11	15	10	11
36	3805	03	10	11	15	11	21
37	3815	27	08	12	15	10	18
38	3820	17	12	12	15	09	28
39	3825	26	08	13	15	07	30
40	3835	07	10	13	15	02	27
41	3840	07	10	13	15	00	01
42	3845	07	10	13	14	07	29
43	3855	01	09	14	14	08	20
44	3870	22	02	16	14	02	19
45	3880	16	05	16	13	10	19
46	3885	22	08	16	14	00	03
47	3890	03	04	17	13	07	15
48	3895	28	08	17	14	02	20
49	3900	28	08	17	13	11	13
50	3905	11	09	17	13	10	30
51	3915	04	12	17	13	03	02
52	3920	04	12	17	13	00	23
53	3925	08	01	18	12	10	17
54	3930	08	01	18	12	06	18
55	3935	09	04	18	12	01	30
56	3940	09	04	18	11	11	15
57	3945	09	07	18	11	08	29
58	3950	22	10	18	11	02	27
59	3955	22	10	18	11	03	19
60	3956	07	01	19	10	08	20
61	3957	07	01	19	10	01	00

Ancienneté au 31 décembre 2022		Date d'entrée comme régulier			Ancienneté		
		Jr	Ms	An	An	Ms	Jr
		62	3958	07	01	19	09
63	3960	03	06	19	10	08	15
64	3963	06	01	20	08	01	23
65	3964	27	01	20	07	08	22
66	3965	03	02	20	07	04	24
67	3966	05	10	20	15	06	21
68	3967	05	10	20	07	01	27
69	3968	04	01	21	06	11	23
70	3969	04	01	21	06	07	24
71	3970	19	07	21	06	04	10
72	3971	04	10	21	06	04	10
73	3972	10	01	22	05	06	16
74	3973	10	01	22	05	06	09
75	3974	10	01	22	05	06	26
76	3975	10	01	22	04	00	27
77	3976	29	08	22	03	11	16
78	3977	14	11	22	05	10	22

**LISTE D'ANCIENNETÉ
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

**LISTE D'ANCIENNETÉ
CHAUFFEURS À TEMPS PARTIEL**

Ordre Priorité	Nom	Heures totales accumulées au 31 décembre 2022
1		10603,69
2		8416,04
3		9129,48
4		9049,50
5		9055,43
6		8404,05
7		8214,49
8		7906,01
9		7835,07
10		7744,98
11		6894,93
12		6035,18
13		4661,51
14		4810,32
15		4999,60
16		4619,94
17		4196,86
18		3382,79
19		3213,47
20		3071,88
21		3019,59
22		2779,81
23		2510,84
24		2680,56
25		2649,09
26		1969,38
27		1421,72
29		457,15

ANNEXE « B » - TAUX DE SALAIRE RÉGULIER

	01/01/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
% annuel	2,50%	2,50%	2,50%	2,75%	3,00%	3,00%
Taux horaire	29,64\$	30,38\$	31,14\$	32,00\$	32,96\$	33,95\$

2021 : 28,92\$/heure

Montant forfaitaire : Versement unique de 1 250\$ brut remis à chaque employé temps plein et au prorata du temps travaillé pour chaque employé temps partiel, et ce, trente (30) jours après la signature de la convention collective.

ÉCHELLE SALARIALE

Le salaire à l'embauche de tout nouvel employé sera le suivant :

0 à 2 500 heures travaillées	80 % du taux du salaire régulier
2500 à 3 500 heures travaillées	90 % du taux de salaire régulier
Plus de 3 500 heures travaillées	100 % du taux de salaire régulier

ANNEXE « C » - ATTESTATION D'ABSENCE

J'atteste, par la présente, que mon absence en date du _____ a été
causée par la maladie.

Date: _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ : _____

ANNEXE « D » - FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE

NOM :

ADRESSE :

TÉL. :

CODE POSTAL :

N. A. S. :

DÉPARTEMENT :

Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion au

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3124.

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi qu'à payer la cotisation fixée par le Syndicat. J'ai payé un droit d'entrée de deux dollars (2,00 \$) et j'ai signé.

DATE: _____

(Signature)

(Témoïn)

ANNEXE « E » - Points de vêtements et uniformes

DESCRIPTION		CRÉDITS (POINTS)
VESTON		440
PANTALON	sans plis (poches droites) sans plis (poches inclinées)	67
JUPE		76
BERMUDA		61
CHEMISE	manches longues	32
	manches courtes	30
CRAVATE	régulière	7
	à clip	8
VESTE DE TRICOT	manches longues	54
	sans manches	46
CHANDAIL COL V		51
Articles complémentaires		
GILET À COL MONTANT		36
GILET POLO		35
VESTE POLAR	sans manches	52
	avec manches	68
COUPE-VENT		106
CASQUETTE		7
TUQUE		7

Les points sont déterminés par le comité vêtements et uniformes prévu à l'article 9.6 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE ANNEXE « A »

ENTRE : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3124

Ci-après appelé « LE SYNDICAT »

ET : SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY

Ci-après appelée : « L'EMPLOYEUR »

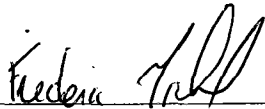
1. L'Employeur s'engage à nommer quinze (15) employés à temps plein au maximum trente (30) jours après la signature de la convention collective ;
2. L'Employeur nomme les employés à temps plein selon l'ancienneté sur la liste des employés à temps partiel du plus ancien au moins ancien ;
3. Un employé à temps partiel peut refuser d'être nommé employé temps plein. Dans ce cas, cet employé demeure un employé à temps partiel et l'Employeur nomme le suivant sur la liste ;

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAGUENAY, LE 12 JOUR DU MOIS DE AVRIL 2023

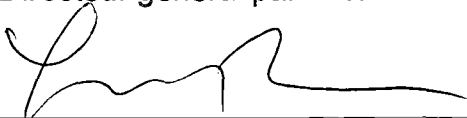
**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU
SAGUENAY**



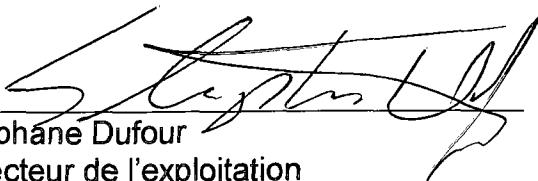
Claude Bouchard
Président du conseil d'administration



Frédéric Michel
Directeur général par intérim

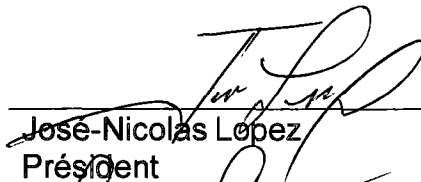


Félix Bégin
Conseiller en ressources humaines

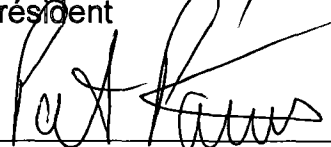


Stéphane Dufour
Directeur de l'exploitation

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3124**



José-Nicolas Lopez
Président



Patrick Parent
Secrétaire archiviste



Sébastien Tremblay-Breton
Directeur des assignations

LETTRE D'ENTENTE # 1

ENTRE : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3124

Ci-après appelé « LE SYNDICAT »

ET : SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY

Ci-après appelée : « L'EMPLOYEUR »

L'Employeur convient de maintenir ou remplacer les locaux actuellement disponibles aux employés en dehors du siège social de la Société.

Il est entendu et convenu que les loyers, dépenses d'entretien seront à la charge de l'Employeur.

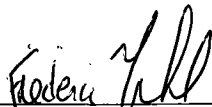
D'autre part, l'Employeur continue la pratique actuelle concernant le transport par autobus pour l'entrée au travail des employés de Chicoutimi, Jonquière et La Baie, pour le début des opérations. Cette pratique est également disponible aux employés terminant leur quart de travail à la fermeture des opérations régulières de transport de la Société de transport du Saguenay. Dans tous les cas, le nombre minimal d'employés par ville (arrondissement) désirant bénéficier de cette alternative de transport doit être de cinq (5) pour que l'Employeur permette cette pratique.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAGUENAY, LE 12 JOUR DU MOIS DE AVRIL 2023

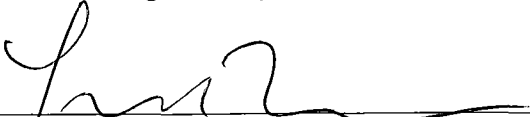
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU
SAGUENAY



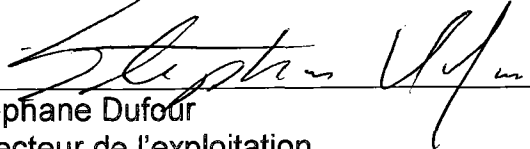
Claude Bouchard
Président du conseil d'administration



Frédéric Michel
Directeur général par intérim



Félix Bégin
Conseiller en ressources humaines

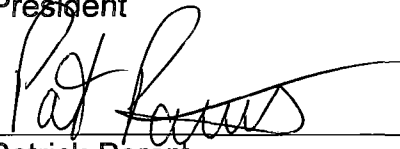


Stéphane Dufour
Directeur de l'exploitation


SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3124



José-Nicolas Lopez
Président



Patrick Parent
Secrétaire archiviste



Sébastien Tremblay-Breton
Directeur des assignations

LETTRE D'ENTENTE # 22.8

ENTRE: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3124

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»

ET: SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY

Ci-après appelée: «L'EMPLOYEUR»

Objet : Exception à l'article 22.8

ATTENDU qu'une convention collective est intervenue entre les parties ;

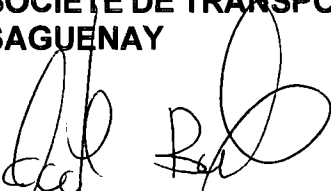
ATTENDU que les parties désirent préciser les modalités de certaines dispositions ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Nonobstant les dispositions de l'article 22.8, il est permis à un employé inclus dans l'unité de négociation d'opérer la machine connue sous le nom de Zamboni.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAGUENAY, LE 12 JOUR DU MOIS DE AVRIL, 2023

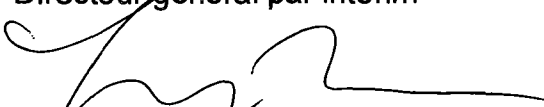
**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU
SAGUENAY**



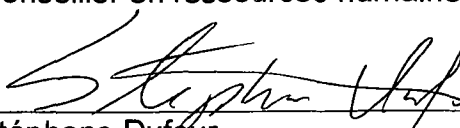
Claude Bouchard
Président du conseil d'administration



Frédéric Michel
Directeur général par intérim

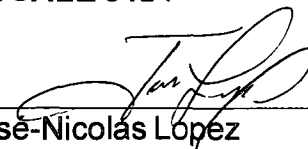


Félix Bégin
Conseiller en ressources humaines

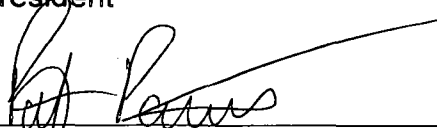


Stéphane Dufour
Directeur de l'exploitation

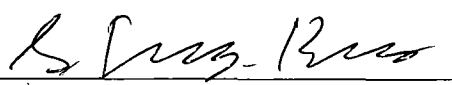
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3124**



José-Nicolas Lopez
Président



Patrick Parent
Secrétaire archiviste



Sébastien Tremblay-Breton
Directeur des assignations

LETTRE D'ENTENTE # 38

ENTRE : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3124

Ci-après appelé « LE SYNDICAT »

ET : SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY

Ci-après appelée : « L'EMPLOYEUR »

Objet : Programme de retraite progressive

Dans le but de retenir une qualité et une quantité de main-d'œuvre, la Société s'engage à analyser certains projets de réduction, sur une base volontaire, de la semaine de travail d'employé à temps plein sur horaire 5/2 ayant atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans.

Conditions :

- La demande doit être faite un (1) mois avant la prise d'effet de la période d'assignation. La journée sans traitement choisie doit être différente pour chacun des employés adhérant au présent programme et le choix de celle-ci s'effectue selon l'entrée dans le programme.
- Un maximum de cinq (5) employés simultanément peuvent se prévaloir du programme pour la période de la présente convention.
- L'assignation quotidienne ainsi laissée vacante est offerte aux employés surnuméraires à temps plein selon ce qui est prévu à l'article 25.

Choix irréversible :

- Une fois que l'employé aura effectué le choix de diminuer sa semaine normale de travail, il ne pourra revenir à la situation qui prévalait au moment du choix.

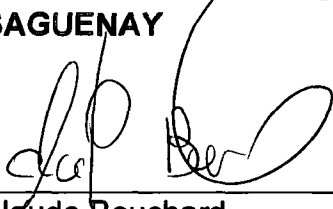
Bénéfices et avantages

- La journée sans traitement ne fait pas partie de son congé hebdomadaire;
- La garantie hebdomadaire est réduite;
- L'employé continue d'accumuler son ancienneté;
- La définition de la semaine normale ne s'applique pas;
- Le pointage pour son habillement est calculé au prorata des jours travaillés;
- Toute prime d'inconvénient et pause repos lui sont payées seulement pour ses jours travaillés;
- Les bénéfices de vacances sont réduits au prorata des jours travaillés (l'article 29.2 ne s'applique pas);

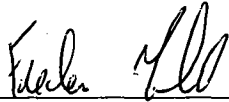
- Tous les autres bénéfiques pouvant se rattacher à une semaine normale de travail seront réduits au prorata des jours travaillés;
- Les congés mobiles, maladies et fériés sont rémunérés à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire régulier;
- La prise de congés fériés se fera selon l'article 12.5 B).

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAGUENAY, LE 12 JOUR DU MOIS DE AVRIL 2023


SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY



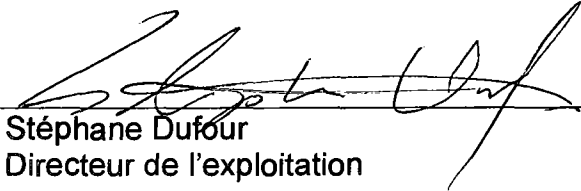
Claude Bouchard
Président du conseil d'administration



Frédéric Michel
Directeur général par intérim

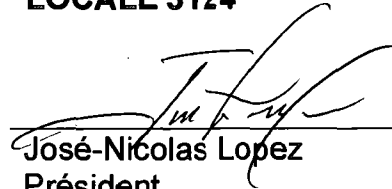


Félix Bégin
Conseiller en ressources humaines



Stéphane Dufour
Directeur de l'exploitation

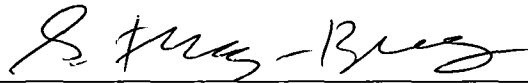
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3124



José-Nicolas Lopez
Président



Patrick Parent
Secrétaire archiviste



Sébastien Tremblay-Breton
Directeur des assignations

LETTRÉ D'ENTENTE # 39

ENTRE : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3124

Ci-après appelé « LE SYNDICAT »

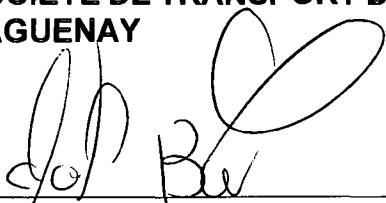
ET : SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU SAGUENAY

Ci-après appelée : « L'EMPLOYEUR »

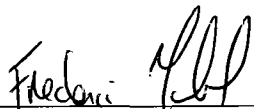
CONSIDÉRANT les difficultés qui peuvent résulter de l'application du règlement de la Société de Transport du Saguenay numéro 140 ainsi que des obligations mutuelles résultant de l'application de la loi 430, l'Employeur convient de mettre en place un programme de formation à l'intention des employés.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAGUENAY, LE 12 JOUR DU MOIS DE AVRIL 2023

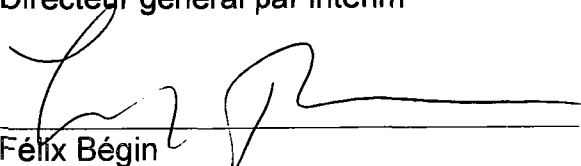
**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DU
SAGUENAY**



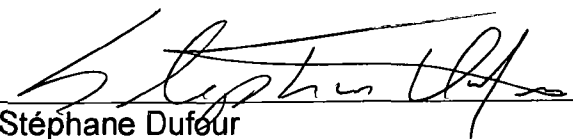
Claude Bouchard
Président du conseil d'administration



Frédéric Michel
Directeur général par intérim

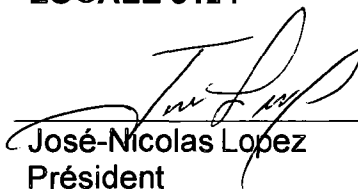


Félix Bégin
Conseiller en ressources humaines

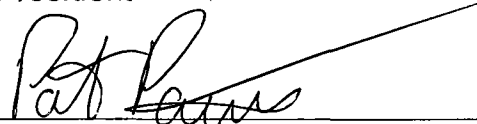


Stéphane Dufour
Directeur de l'exploitation

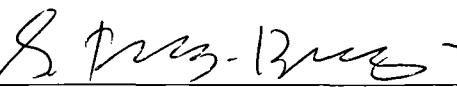
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3124**



José-Nicolas Lopez
Président



Patrick Parent
Secrétaire archiviste



Sébastien Tremblay-Breton
Directeur des assignations