

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-9078

N° dossier d'accréditation : AM-2001-4571

<b>EMPLOYEUR</b>  LANAU BUS S.E.C. 1500, RUE RAYMOND-GAUDREULT REPENTIGNY QC J5Y 4E3  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4846 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2023-07-31	Nombre de salariés visés : 154	Date début : 2023-07-31
Date dépôt : 2023-08-10		Date d'expiration : 2031-12-31

Remarque :

É.V. : 2450, boulevard des Entreprises, Terrebonne.

Claudia Michel  
Préposé(e) à l'émission

2023-08-22  
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

Courriel: [service.clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@mtess.gouv.qc.ca)



**ENTRE**

**LANAU BUS S.E.C.**

Établissement visé :

2450, boul. des Entreprises, Terrebonne (Québec) J6X 4J8

ci-après appelé « l'Employeur » ou « la Compagnie »

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE  
4846**

565, boulevard Crémazie Est, bureau 7100

Montréal (Québec) H2M 2V9

**2023 à 2031**

2023-01-10 10:10:10

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITION DES TERMES .....	- 3 -
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION .....	- 7 -
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE .....	- 8 -
ARTICLE 4	DROITS ET LIBERTÉS ET NON-DISCRIMINATION .....	- 8 -
ARTICLE 6	DROITS DE LA DIRECTION .....	- 11 -
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL .....	- 11 -
ARTICLE 8	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET COMMUNICATIONS .....	- 12 -
ARTICLE 9	ENQUÊTE ET MESURES DISCIPLINAIRES .....	- 16 -
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	- 18 -
ARTICLE 11	ARBITRAGE .....	- 19 -
ARTICLE 12	ANCIENNETÉ .....	- 20 -
ARTICLE 13	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL .....	- 22 -
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL .....	- 22 -
ARTICLE 15	CONFECTION DES HORAIRES .....	- 23 -
ARTICLE 16	PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES .....	- 24 -
ARTICLE 17	ATTRIBUTION DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN ...	- 28 -
ARTICLE 18	PANNE ET ROUTE IMPRATICABLE .....	- 32 -
ARTICLE 19	PERMIS DE CONDUIRE .....	- 33 -
ARTICLE 20	TRAVAUX D'ENTRETIEN .....	- 35 -
ARTICLE 21	UNIFORMES .....	- 35 -
ARTICLE 22	VERSEMENT PÉRIODIQUE .....	- 36 -
ARTICLE 23	CONGÉS STATUTAIRES .....	- 38 -
ARTICLE 24	VACANCES ANNUELLES .....	- 40 -
ARTICLE 25	ASSURANCES .....	- 44 -
ARTICLE 26	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE ET DE CONGÉ PERSONNELS .....	- 46 -
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE .....	- 48 -
ARTICLE 28	CONGÉS SOCIAUX .....	- 48 -
ARTICLE 29	CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL .....	- 50 -
ARTICLE 30	CONGÉ SANS SOLDE .....	- 53 -
ARTICLE 31	FORMATION .....	- 54 -

ARTICLE 32	COMPARUTION EN COURS DE JUSTICE.....	- 55 -
ARTICLE 33	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	- 56 -
ARTICLE 34	HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE ET SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	- 56 -
ARTICLE 35	PARTICULARITÉS.....	- 60 -
ARTICLE 36	SALAIRES.....	- 61 -
ARTICLE 37	RÉGLEMENTATION .....	- 61 -
ARTICLE 38	ANNEXES .....	- 61 -
ARTICLE 39	DURÉE ET SIGNATURE DE LA CONVENTION .....	- 61 -
ANNEXE « A »	TAUX DE SALAIRE APPLICABLE AUX SALARIÉS .....	- 63 -
LETTRE D'ENTENTE 1	.....	- 64 -
LETTRE D'ENTENTE 2	.....	- 66 -
LETTRE D'ENTENTE 3	.....	- 67 -
LETTRE D'ENTENTE 4	.....	- 68 -
LETTRE D'ENTENTE 5	.....	- 69 -
LETTRE D'ENTENTE 6	.....	- 71 -

## ARTICLE 1

## DÉFINITION DES TERMES

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

- a) « **Salarié régulier** » : désigne tout salarié qui a complété sa période d'essai à l'emploi de l'Employeur et qui n'a pas refusé un poste régulier.
- b) « **Salarié 20/24** » : désigne le salarié qui s'est prévalu de la lettre d'entente 1 et qui remplace les absences non planifiées.
- c) « **Salarié à l'essai** » désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai de cent dix (110) jours travaillés à l'exclusion de la période de formation, et ce, depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.
- d) « **Salarié occasionnel** » :
  - i) Lorsqu'un salarié occasionnel effectue un même remplacement et que survient un ou des congés statutaires prévus à la convention collective pendant ledit remplacement, le salarié occasionnel est sujet cependant aux conditions d'obtention prévues à cet effet à l'article 23.05 de la convention collective et il a le droit de recevoir une indemnité pour ce congé égale à un 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires. Pour le congé de la Fête nationale, les conditions de la loi s'appliquent.
  - ii) Lorsqu'un nouveau poste ou un poste vacant de façon permanente est laissé libre, l'Employeur convient, avant d'affecter un nouveau salarié de l'extérieur, de l'offrir aux salariés occasionnels à son emploi, et ce, selon les modalités suivantes : L'Employeur envoie, par courriel, une annonce avec un avis d'affichage aux salariés occasionnels. L'Employeur ne peut être tenu responsable de la non-réception de l'affichage. Le salarié occasionnel a cinq (5) jours de calendrier pour signifier son désir de postuler suite à la réception de l'avis. Le salarié occasionnel qui obtient ce poste intégrera le dernier rang d'ancienneté et les conditions de travail applicables (normatives et monétaires) au même

titre qu'un salarié à l'essai.

L'Employeur accorde l'emploi au salarié occasionnel qui a postulé dans le délai ci-dessus mentionné et qui compte le plus grand nombre de jours travaillés depuis les douze (12) derniers mois. Aux fins de calcul des jours travaillés mentionnés au présent article, les parties conviennent que l'exécution d'une (1) ou plusieurs sorties dans une journée équivaut à un (1) jour travaillé.

- iii) Le salarié occasionnel est couvert par les articles 10 et 11 (Procédure de griefs et arbitrage) aux fins d'application des dispositions auxquelles il est assujéti dans le présent texte, mais ne peut avoir recours à la procédure d'arbitrage si l'Employeur le remercie de ses services pendant qu'il est salarié occasionnel.
- iv) Le salarié occasionnel qui compte plus de cent dix (110) jours travaillés comme salarié à l'emploi de l'Employeur excluant la période de formation et qui obtient un poste régulier de salarié est alors considéré comme ayant terminé sa période d'essai et il obtient le statut de salarié régulier. Si le salarié occasionnel compte moins de cent dix (110) jours travaillés comme salarié à l'emploi de l'Employeur. Il obtient donc un poste régulier, il est alors considéré comme un salarié à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété la période de cent dix (110) jours travaillés.
- v) Le salarié occasionnel doit minimalement être disponible deux (2) journées par semaine et ne peut refuser cette disponibilité plus de cinq (5) fois entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année, sans quoi le salarié occasionnel est réputé ne plus être à l'emploi.

Le salarié occasionnel doit fournir ses disponibilités et peut modifier sa disponibilité, mais doit obligatoirement remettre un avis écrit qui indique sa nouvelle disponibilité au moins quinze (15) jours à l'avance. L'Employeur fournit les disponibilités des occasionnels au Syndicat.

Aux fins d'interprétation du paragraphe précédent, constitue un refus les raisons suivantes :

- Le salarié occasionnel qui ne peut être rejoint pour travailler les jours de disponibilité.
- Le salarié occasionnel qui accepte de travailler et qui ne

se présente pas au travail.

- Le salarié occasionnel qui refuse de se présenter au travail à l'intérieur de sa disponibilité.

- vi) L'Employeur dans la mesure du possible établira une banque de salariés occasionnels qui lui permet de répondre à ses besoins opérationnels.
- vii) Pour fins d'application des dispositions prévues aux paragraphes c) et d) du présent article, une fraction de jour effectivement travaillée par le salarié sera calculée comme une journée complète de travail.
- viii) Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai à cause d'un manque de travail, ce salarié ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période d'essai précédente, pour acquérir son ancienneté, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze (12) mois depuis son départ.

1.02 « **Poste 7+** » : désigne un **poste régulier** qui a pour but de remplacer les absences temporaires des salariés. Un employé ayant le statut de 7+ doit être disponible pour l'ensemble des blocs de la semaine de travail pour bénéficier d'une garantie d'heure jusqu'à concurrence de la moyenne des heures de l'ensemble des affectations déterminé à chaque période de distribution des assignations (booking).

En cas de refus ou d'absence injustifiée, le salarié 7+ perd cette garantie d'heure pour la semaine de travail. En cas d'absence justifiée, le salarié 7+ perd la garantie pour l'équivalent du bloc ou de la journée de travail qu'il lui a été assigné.

De plus l'Employeur doit maintenir une moyenne minimum d'heures d'assignations de trente-sept heures (37,00) par semaine.

1.03 « **Poste 20/24 (pré-retraite)** » : désigne un **poste régulier** qui a pour but de remplacer prioritairement les absences ou de permettre de remplacer un salarié sur son affectation puisqu'il est présent sur les lieux de travail.

1.04 **Changement de statuts**

- a) Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur avise par écrit le Syndicat du statut de tout salarié nouvellement embauché au plus tard dans les quatorze (14) jours calendrier qui suivent l'embauche.

- b) L'Employeur avise par écrit, le cas échéant, le salarié à l'essai de l'acquisition de son statut de salarié régulier. La copie de cet avis est envoyée simultanément au Syndicat au plus tard dans les quatorze (14) jours calendrier qui suivent la fin de la période prévue à l'article 1.01 c).
- c) À défaut par l'Employeur de se conformer aux dispositions du présent article, l'Employeur s'engage à réparer tout préjudice qui aurait pu être fait à un salarié comme conséquence du non-respect du présent article.

1.05 « **Syndicat** » : désigne le SCFP, section locale 4846, soit « Les chauffeurs d'autobus affectés au transport urbain et interurbain » de Lanau Bus S.E.C.

1.06 « **Employeur** » : désigne Lanau Bus S.E.C., Terrebonne.

1.07 À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier inclut le pluriel et le masculin inclut le féminin.

1.08 « **Heures normales** »

Les mots « **heures normales** » lorsque mentionnés aux présentes signifient les heures pendant lesquelles un salarié conduit un autobus ou en assume le contrôle à l'exception du temps passé en période d'attente entre les circuits réguliers au Centre de service, division Terrebonne ou dans les ports d'attache et le temps pour prendre le ou les repas.

1.09 « **Horaire** » : désigne l'heure de départ, de parcours et d'arrivée des horaires de travail déterminés par l'Employeur dans l'exploitation de ses services.

1.10 « **Centre de service, Division Terrebonne** » : signifie le bureau de la division Terrebonne situé au 2450, Boulevard des Entreprises à Terrebonne.

Il regroupe les services de transport offerts en vertu des contrats actuels avec la MRC les Moulins et le CRT – Lanaudière (RTM/EXO).

1.11 « **Port d'attache** » : signifie les endroits autres que le centre de service, situés sur le territoire de la MRC les Moulins (RTM/EXO), auxquels les salariés sont affectés pour le commencement ou la fin de leur assignation par l'Employeur, sauf si entente entre les parties.

1.12 Sauf dispositions contraires les mots :

« **jour ouvrable** » désignent les jours du lundi au vendredi à l'exception des jours fériés.

« **Jour à l'horaire** » désignent les jours programmés de travail du salarié.

1.13 « **Partie contractante** » : désigne le Réseau de transport métropolitain (EXO), une municipalité, un regroupement de municipalités, une commission intermunicipale de transport, un organisme municipal ou intermunicipal de transport, une commission scolaire ou tout autre organisme ou personne qui accorde un contrat de transport de personnes à l'Employeur.

1.14 « **Affectation** » : désigne tout travail qu'un employé doit exécuter en fonction des dispositions de la présente convention.

1.15 « **Conjoint/conjointe** »

Le terme « conjoint/conjointe » désigne deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe :

- a) Qui sont marié(es) et cohabitent; où
- b) Qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant; ou
- c) Qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.16 « **Code 0** »

Le terme code « 0 » signifie, selon les besoins opérationnels un bloc ou un circuit à l'intérieur d'un bloc, qui est distribué tel que prévu à l'article 17.05.

## **ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION**

2.01 Les dispositions inscrites dans la convention collective ont pour objet d'établir des rapports harmonieux et justes entre les parties, de faciliter le règlement des mécontentes et de favoriser les bonnes relations entre Lanau Bus S.E.C., ses salariés et le Syndicat qui les représente.

2.02 La présente convention a aussi pour but de déterminer les mécanismes permettant de régler à l'amiable ou, le cas échéant, de régler par voie administrative, les mécontentes et griefs qui peuvent survenir au cours de la présente convention.

## **ARTICLE 3 RECONNAISSANCE**

- 3.01 L'Employeur reconnaît le SCFP, section locale 4846 comme étant le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale, soit « Les chauffeurs d'autobus affectés au transport urbain et interurbain » de Lanau Bus S.E.C. émise le 12 août 2013 par la Commission des relations de travail de la province de Québec (dossier AM-2001-4571).
- 3.02 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait été confirmée par écrit et signée par l'Employeur et le Syndicat.
- 3.03 L'Employeur et le Syndicat peuvent d'un commun accord, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, un ou plusieurs articles de la présente convention. Après approbations de l'assemblée générale.

## **ARTICLE 4 DROITS ET LIBERTÉS ET NON-DISCRIMINATION**

### **Droits et libertés de la personne**

- 4.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, conformément à la charte des droits et libertés de la personne. (L.R.Q. chap. C-12)
- 4.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les salariés n'exercent des menaces, des contraintes ou de la discrimination contre une personne à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour palier à son handicap.

### **Harcèlement psychologique**

- 4.03 Aux fins de 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 conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour le salarié.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

### **Harcèlement sexuel**

4.04 L'Employeur et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel se définit comme étant des avances sexuelles non-désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales, écrites, iconographiques ou gestuelles.

4.05 Tout salarié qui estime être victime de harcèlement sexuel doit, dans un premier temps, déposer une plainte à la direction des ressources humaines conformément à la politique contre le harcèlement en milieu de travail en vigueur.

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

4.06 Le salarié peut être accompagné par son représentant syndical s'il le désire lors de l'enquête.

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

4.08 L'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique et sexuel notamment par la sensibilisation et la prévention.

## **ARTICLE 5 CHAMPS D'APPLICATION**

5.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale « Les chauffeurs d'autobus affectés au transport urbain et interurbain », reconnue le 12 août 2013 par la Commission des relations de travail de la Province de Québec, à l'emploi de Lanau Bus S.E.C.

5.02 Les autobus de l'Employeur seront toujours conduits par les salariés de l'Employeur (unité de négociation) pour effectuer toute pièce de travail régie par les présentes, sauf dans des circonstances particulières :

- Si le personnel de l'unité de négociation n'est pas disponible;
- En cas de situations urgentes;
- En cas de formation;
- En cas de sécurité du personnel, du véhicule ou des bâtiments;
- Lorsqu'il s'agit de conduire un autobus autre que pour exécuter ses obligations de transport urbain et interurbain concernant une partie contractante;
- Le personnel-cadre de l'Employeur peut conduire les autobus.

L'Employeur peut utiliser ou disposer de sa flotte de véhicules dans d'autres secteurs de l'entreprise compte tenu de ses besoins opérationnels.

De plus, l'Employeur peut prêter ou louer à un autre transporteur des autobus avec ou sans salarié pourvu qu'il ne s'agisse pas de permettre au transporteur de remplir un nouveau circuit et n'enlève pas une pièce de travail régie par les présentes telle que des voyages spéciaux. L'Employeur choisit le salarié par ancienneté et selon sa disponibilité. Le salarié n'est pas couvert par la présente convention à l'exception du salaire.

Nonobstant ce qui précède, les autobus de l'Employeur pourront être conduits par un membre de la direction lorsqu'il s'agira d'utilisation pour des fins privées ou pour des fins de promotion.

5.03 L'Employeur peut avoir recours à un transporteur tiers pour des blocs et/ou circuits spécifiques choisis par l'entreprise une semaine à l'avance. Ces blocs et/ou circuits seront retirés de l'attribution hebdomadaire.

Cependant, avant d'utiliser un transporteur tiers, l'Employeur applique les conditions suivantes :

1. L'Employeur avise le Syndicat le plus tôt possible, ce délai ne peut être moins que trois (3) semaines du début de l'utilisation possible d'un transporteur tiers;
2. L'Employeur doit rencontrer le Syndicat pour lui faire la démonstration de l'impossibilité de livrer le service requis sans avoir recours à un transporteur tiers. Ce dernier doit avoir utilisé et épuisé de façon rigoureuse l'ensemble des processus de la convention collective, notamment prévus à l'article 17, pour distribuer les assignations, blocs et circuits;

3. L'Employeur donne le temps nécessaire, soit le temps prévu au point 1, au Syndicat d'optimiser les assignations ou de trouver toutes autres solutions viables ou façons de livrer le service sans avoir recours à un transporteur tiers.
4. En cas d'utilisation d'un transporteur tiers pour manque de véhicule, aucun salarié régulier et à l'essai ne sera lésé. Le salarié régulier et à l'essai qui aurait été prévu à l'horaire en temps régulier ou temps supplémentaire sera indemnisé pour le temps qu'il aurait dû effectuer.

## **ARTICLE 6 DROITS DE LA DIRECTION**

- 6.01 Sous réserve des dispositions prévues à la présente convention collective, l'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme Employeur.
- 6.02 L'Employeur reconnaît que ses règlements ne doivent pas aller à l'encontre de la présente convention collective.

## **ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL**

- 7.01 Tout salarié, membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de ladite convention.  
  
Lors de la formation des nouveaux employés, l'Employeur doit permettre au Syndicat de rencontrer les salariés.
- 7.02 Tout salarié embauché après la date de la signature des présentes doit adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier de son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention comme condition du maintien de son emploi.
- 7.03 Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié doit consentir à la retenue par l'Employeur sur chaque paie d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par le règlement dudit Syndicat, et ce, dès la première paie. L'Employeur effectue ces déductions et en fait hebdomadairement remise intégrale au Syndicat, par chèque, au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la perception de la retenue syndicale. Toutefois, quant à l'état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom du salarié, cet état est remis mensuellement.

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

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

7.05 Le Syndicat informera par écrit l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à retenir. Tout changement dans ledit montant sera appliqué dans les dix (10) jours de calendrier.

## **ARTICLE 8 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET COMMUNICATIONS**

### **I. LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

8.01 L'Employeur reconnaît à un (1) représentant du Syndicat le droit de faire des enquêtes nécessaires auprès des salariés lorsqu'il y a matière à grief, et ce, sans rémunération. Cependant, le fait de s'adonner aux activités susmentionnées ne doit nuire en aucun temps à leur travail et/ou au travail des salariés concernés par un grief. Le représentant syndical doit au préalable demander l'autorisation à son supérieur immédiat quarante-huit heures (48) avant de s'absenter sauf en cas de forces majeures. Cette autorisation est accordée. Advenant que l'Employeur ne puisse accorder la demande, le représentant et le superviseur trouveront une solution.

Ceci étant respecté, le président et le représentant ne perdent aucun droit, avantage et privilège prévus dans les présentes et ne doivent être nullement importunés ou subir des torts pour leurs activités comme tel. Ces dispositions s'appliquent également au substitut en cas d'incapacité d'agir du président ou des représentants désignés par l'Association.

#### **8.02 Libérations syndicales pour activités syndicales**

L'Employeur accorde des congés avec solde aux représentants du Syndicat et à ses membres désignés pour activités syndicales. Le nombre de délégués ainsi libérés ne doit pas dépasser trois (3) à la fois, et le total de ces congés ainsi octroyés à cette fin ne doit pas dépasser cent soixante (160) heures par année. Le tout sujet à un préavis à l'Employeur d'au moins quarante-huit (48) heures.

8.03 Pour toute demande de libération autorisée par l'Employeur, au-delà du

nombre de jours mentionnés à la clause précédente et dans le cas d'une libération syndicale en vertu de l'article 8.01, le salaire si applicable de l'employé est maintenu.

- a) Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur la rémunération de l'employé, c'est-à-dire le salaire si applicable qu'il aurait reçu selon son assignation lors de cette journée d'absence.
- b) Dans un délai de trente (30) jours de la réception du compte, le Syndicat rembourse les montants à l'Employeur. La Facture de l'Employeur devra avoir les renseignements pour chacun des salariés libérés.

#### **8.04 Libérations pour congrès syndicaux**

L'Employeur accorde des congés avec solde aux représentants du Syndicat et à ses membres désignés pour assister à des congrès syndicaux. Le nombre de délégués ainsi libérés ne doit pas dépasser deux (2) à la fois et le total de ces congés ainsi octroyés à cette fin ne doit pas dépasser cinquante (50) heures par année calendrier, et ce, pour l'ensemble des délégués. Le tout sujet à un préavis à l'Employeur d'au moins soixante-douze (72) heures.

Les heures non utilisées durant une année peuvent être reportées l'année suivante. Toutefois, à la fin de la deuxième année, si elles ne sont pas utilisées, elles sont alors perdues et ne peuvent nullement être reportées à nouveau.

L'Employeur transmet au Syndicat au début de chaque mois, un bilan de la situation des heures de libérations.

#### **8.05 Libérations pour négociation**

Un nombre maximum de deux (2) représentants de l'Association peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective ainsi que lors des séances de négociation ou les auditions pour le maintien des services essentiels s'il y a lieu. Le président du Syndicat participe d'office aux séances de négociation.

#### **8.06 Congé sans solde pour fonction syndicale**

Sur demande écrite du Syndicat présentée au moins quinze (15) jours à l'avance, l'Employeur accepte d'accorder à un maximum d'un (1) salarié à la fois un congé sans solde pour une période maximale de trois

(3) ans, lorsqu'un tel salarié est appelé à remplir une charge électorale ou à occuper une fonction syndicale à plein temps à l'intérieur du SCFP.

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

Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions ci-dessus prévues doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

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

#### 8.08 **Local syndical**

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

## II. COMMUNICATIONS

#### 8.09 **Tableau d'affichage**

Le Syndicat pourra afficher au tableau fourni par l'Employeur ses avis de convocation ou autres avis relatifs aux activités syndicales.

#### 8.10 **Liste d'ancienneté**

Les listes d'ancienneté des salariés, au moment de la signature de la présente convention, sont annexées à la présente convention (annexe « B »). Pendant la durée de la présente convention, les salariés accumulent leur ancienneté selon les règles prévues à la présente convention et ainsi l'ancienneté accumulée s'ajoute à l'ancienneté reconnue dans les listes.

8.11 À chaque choix au liste, l'Employeur fournit la liste complète des personnes salariées actuelles au courriel du Syndicat local indiquant leur ancienneté.

Cette liste comprend :

- Le nom de chaque personne salariée;

- Le statut;
- L'adresse domiciliaire et les numéros de téléphone, sauf si le salarié a informé l'Employeur par écrit que l'adresse et le numéro de téléphone ne soient pas communiqués.

Advenant une correction à la liste d'ancienneté, l'Employeur remet au Syndicat une nouvelle liste d'ancienneté corrigée.

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

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

#### 8.14 **Consultation de son dossier**

Tout salarié régulier a le droit de consulter son dossier personnel, après avoir pris rendez-vous durant les heures régulières de bureau.

Ce dossier comprend, notamment :

- Le curriculum vitae;
- La lettre d'embauche;
- Les lettres de transfert et avis de nomination;
- Une copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- Une copie des mesures disciplinaires;
- Une copie des évaluations;
- Une copie des rapports d'accident du travail de la CNESST;
- Une copie des certificats médicaux;
- Une copie des autorisations de congé sans solde;
- La lettre de démission.

8.15 Sauf indication contraire, toute correspondance officielle de l'Employeur au Syndicat doit être adressée à l'adresse courriel de la section locale du Syndicat.

8.16 Chaque salarié a le devoir d'aviser promptement l'Employeur de tout changement d'adresse. À défaut de le faire, l'Employeur ne sera pas responsable du fait qu'un avis ne parvienne pas à ce salarié.

8.17 L'Employeur doit faire parvenir au courriel du Syndicat local, la

documentation opérationnelle transmise aux conducteurs.

#### 8.18 **Nomination des représentants syndicaux**

Le Syndicat doit aviser par écrit ou courriel, l'Employeur de la nomination des représentants syndicaux.

### **ARTICLE 9 ENQUÊTE ET MESURES DISCIPLINAIRES**

- 9.01 a) Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative, l'Employeur doit faire une enquête.
- b) Lorsqu'un salarié doit être rencontré par l'Employeur aux fins d'enquête ou mesure disciplinaire ou administrative, il doit être convoqué par un préavis d'un minimum de 24 heures à moins de motif sérieux en précisant le ou les motifs généraux pour lesquels il est convoqué avec copie conforme au salarié. L'avis de convocation doit spécifier l'heure et l'endroit où le salarié doit se présenter.
- c) Le salarié doit être accompagné d'un représentant du Syndicat ou par une personne désignée. Advenant une demande de non-représentation, celui-ci devra signer une lettre de désistement de représentation syndicale qui sera remise au Syndicat. Le Syndicat doit s'assurer qu'un représentant syndical soit présent à la rencontre selon la convocation.
- d) Le salarié ainsi rencontré en dehors de ses heures de travail reçoit un paiement minimal de trois (3) heures au taux régulier, à moins que cette rencontre ait lieu immédiatement avant ou après ses heures de travail prévu à l'article 14 de la présente convention collective, auquel cas il est rémunéré au taux régulier sans fractionner ses heures.
- 9.02 Conformément aux dispositions de l'article 10 de la présente convention collective, tout salarié régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une mesure administrative ayant pour effet d'affecter son lien d'emploi de façon définitive ou temporaire, autrement que par mise à pied ou licenciement, peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs. Le cas échéant, lorsque l'application de telles mesures est portée à l'arbitrage, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

#### **Traitement des plaintes des usagers**

- 9.03 Lorsque l'Employeur rencontre un salarié concernant une plainte d'un

usagé dans un processus disciplinaire. L'Employeur remet la plainte caviardée au Syndicat. Seules les informations qui permettent l'identification doivent être caviardées.

9.04 Une suspension pour raison disciplinaire n'interrompt pas le service continu du salarié.

9.05 a) La démission d'un salarié régulier obtenue par pression induite de l'Employeur pourra être contestée par le salarié concerné dans les quinze (15) jours de son occurrence, et ce, par voie de grief remis à l'Employeur.

b) Aucun aveu signé par un salarié régulier ne peut lui être déposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant du Syndicat ou d'un aveu signé en l'absence d'un tel représentant, mais non dénoncé par écrit par ledit salarié dans les quinze (15) jours qui suivent sa signature.

9.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée contre un salarié après un délai de trente (30) jours de la connaissance des faits par l'Employeur sauf dans les cas où les parties conviennent de les prolonger.

9.07 Toute suspension aux fins d'enquête disciplinaire qui excède trois (3) semaines de calendrier rétroagit avec solde à sa première heure.

Nonobstant l'alinéa précédent, le délai de trois (3) semaines de calendrier ne s'applique pas lorsque l'Employeur est confronté à une enquête policière ou qu'il soit en attente d'une procédure ou décision d'une cour de justice.

9.08 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois de la date du dépôt au dossier et ne peut être invoqué contre le salarié après cette date.

9.09 Les salariés doivent se conformer aux exigences et règlements établis par le Réseau de transport métropolitain ou toutes autres parties contractantes avec l'Employeur. Les exigences et règlements doivent respecter les dispositions de la présente convention collective. L'Employeur affiche ces directives et ces règlements, ainsi que tous les amendements et toutes les modifications qui pourraient y être apportées.

9.10 Les informations recueillies grâce aux systèmes de contrôle électronique ne peuvent constituer l'essentiel d'une preuve menant à l'imposition de sanction disciplinaire.

## **ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

10.01 Dans la présente convention, « **grief** » signifie toute plainte ou mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou aux lois en vigueur.

### **1<sup>re</sup> étape : Verbalement au supérieur immédiat**

10.02 Tout salarié, qui se croit lésé dans ses droits doit, avant de présenter un grief, en discuter avec son supérieur immédiat s'il le désire, il peut être accompagné d'un délégué. Le supérieur immédiat doit rendre une réponse dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. S'il n'y a pas d'entente ou de réponse de la personne rencontrée, le salarié peut soumettre un grief par écrit selon les dispositions qui suivent.

### **2<sup>e</sup> étape : Par écrit au supérieur immédiat**

10.03 Si le salarié n'est pas satisfait ou si le supérieur ne répond pas dans le délai prévu à 10.02. Le salarié ou le représentant syndical doit soumettre le grief individuel ou le représentant syndical doit soumettre le grief collectif par écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours civils suivant les faits qui ont donné naissance au grief ou de la connaissance des faits, dont le grief, découlent. Le grief peut être soumis par un représentant du Syndicat. Cependant, le Syndicat doit s'assurer d'inscrire avec précision les renseignements suivants : en inscrivant le nom du salarié relatif au grief, l'article de la convention collective, les articles des lois, s'il y a lieu et en précisant l'assignation et les heures, s'il y a lieu.

### **3<sup>e</sup> étape : Réponse de l'Employeur**

10.04 Dans les dix (10) jours civils qui suivent la réception du grief, une décision écrite est rendue par l'Employeur et une copie est transmise au salarié et aux représentants du Syndicat.

### **4<sup>e</sup> étape : Réponse du Syndicat**

10.05 Si le salarié ou les représentants du Syndicat ne sont pas satisfaits de la décision rendue, ou en l'absence d'une décision de l'Employeur, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours civils qui suivent la fin du délai accordé à l'Employeur pour répondre, soumettre le grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 11.01 de la présente convention collective.

10.06 Si le dernier jour du délai prévu au présent aux articles 10.02, 10.03 et

10.04 tombe une journée de fermeture du bureau de l'Employeur, le délai est reporté au premier jour suivant d'ouverture du bureau.

10.07 Un salarié qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

10.08 L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, par écrit, déroger à la présente procédure.

10.09 Il est convenu qu'à la demande d'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure de griefs et qui est soumis à l'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties.

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

10.10 Un salarié à l'essai et un salarié occasionnel ne pourront invoquer la procédure de grief prévue aux présentes, sauf quant aux taux de salaire et aux autres conditions de la convention qui lui sont applicables. Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé à l'essai, tel que défini aux articles 1.01 c) et 1.01 d) et ce congédiement ne peut faire l'objet d'un grief, ni être soumis à l'arbitrage.

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

10.12 Nonobstant la définition à l'article 1.12, les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jour ouvrable (samedi, dimanche, congés statutaires exemptés).

## **ARTICLE 11            ARBITRAGE**

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

a) Le Syndicat avise par écrit l'Employeur qu'elle soumet un grief à l'arbitrage dans le délai de trente (30) jours civils prévus à cet effet

à l'article 10.04 des présentes.

- b) Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente, les dispositions de l'article 100 du Code du travail de la province de Québec s'appliquent.

11.02 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.

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

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

11.05 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

11.06 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

11.07 À l'occasion de l'audition d'un grief devant l'arbitre, un (1) membre de l'exécutif local peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise à l'audition.

Les libérations pour l'audition d'un grief se font sans perte de salaire régulier.

## **ARTICLE 12 ANCIENNETÉ**

12.01 Pour fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service pour la Compagnie de tout salarié régulier régi par les présentes. L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours civils.

12.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié visé à l'article 1.01 c) a terminé

sa période d'essai de cent dix (110) jours travaillés à l'exception de la formation et prend effet à compter de la date d'obtention d'un poste régulier ayant un minimum de vingt (20) heures semaine. L'ancienneté est alors rétroactive à la date du premier jour travaillé.

12.03 Un salarié perd toute ancienneté et son emploi est terminé dans les cas suivants :

- a) S'il quitte volontairement son emploi.
- b) S'il est congédié par l'Employeur pour cause juste.
- c) S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- d) S'il est absent du travail pour une période excédant trente-six (36) mois à cause d'un accident ou de maladie non reliée à son travail; si le salarié revient au travail et quitte son emploi moins de deux (2) mois après son retour, et ce, pour la même maladie ou le même accident. Dans ce cas, la période d'absence n'est pas présumée avoir été interrompue.

Par ailleurs, si à l'intérieur de ce délai de trente-six (36) mois, le salarié obtient une rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec, il perd alors toute ancienneté et son emploi, et ce, à compter de la date d'obtention de la rente d'invalidité.

Dans le cas d'une absence causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle, le salarié perd tout son ancienneté et son emploi se termine à compter de la date d'une décision finale rendue en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles attestant que le salarié ne pourra plus occuper un poste dans la compagnie.

- e) À la suite d'une mise à pied, le salarié fait défaut d'aviser dans les trois (3) jours de la réception à sa dernière adresse connue de l'avis de retour au travail émis par l'Employeur par courrier recommandé, par courriel et/ou s'il fait défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours de la réception, à sa dernière adresse connue, dudit avis envoyé par l'Employeur.
- f) S'il fait défaut de se présenter au travail pendant cinq (5) jours programmés consécutifs à moins de motifs valables dont la preuve lui incombe.

#### **12.04 Promotion hors de l'unité accréditation**

Un salarié qui occupe une fonction hors de l'unité d'accréditation au sein de Keolis Canada pendant un (1) an ou moins accumule son ancienneté et peut réintégrer son unité d'accréditation sans perte de droits à l'intérieur de ce délai. D'un commun accord, les parties conviennent que la durée de cette période peut être prolongée.

12.05 En fonction des jours travaillés dans l'application des dispositions de la convention collective, un tirage au sort est effectué dès que possible après l'embauche de plusieurs salariés ayant obtenu la même date d'ancienneté afin de déterminer la priorité de l'application de l'ancienneté entre eux lorsque ceux-ci ont acquis leur statut de salarié régulier. De même, un tirage au sort est effectué dès que possible entre les salariés occasionnels qui ont commencé à travailler à la même date ou qui ont été embauchés à la même date, afin de déterminer leur rang entre eux pendant qu'ils sont occasionnels.

### **ARTICLE 13 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL**

13.01 En cas de réduction de main-d'œuvre, les salariés sont mis à pied selon l'ordre inverse de priorité (ancienneté). Le salarié régulier reçoit un avis d'au moins deux (2) semaines avant la date de sa mise à pied.

13.02 Les noms des salariés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel et le rappel au travail s'effectue suivant l'ordre de priorité.

13.03 Le salarié mis à pied doit aviser par écrit l'Employeur de tout changement d'adresse afin de recevoir son avis de rappel.

13.04 Le rappel au travail se fait par adresse courriel ou lettre recommandée à la dernière adresse transmise par l'employé à l'Employeur. 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.

### **ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL**

#### **Heures de travail**

14.01 La semaine normale de travail est de quatre (4) jours ou cinq (5) jours, répartis sur une période de sept (7) jours, y comprenant au moins deux (2) jours de congé consécutifs.

- 14.02 a) Les heures normales de travail, qui composent une journée normale de travail d'un salarié, sont réparties selon un horaire de travail déterminé par l'Employeur, en tenant compte des besoins et des exigences du service.
- b) Entre chaque jour de travail, le salarié a un minimum de neuf (9) heures de repos consécutives, sauf pour des cas exceptionnels, résultant de circonstances incontrôlables. L'Employeur devra également respecter cette règle lors de la distribution du temps supplémentaire et aucun salarié ne pourra réclamer par procédure de griefs ou de toute autre façon, du temps supplémentaire qui ne lui sera pas donné en raison de cette règle.
- c) À moins d'une entente particulière entre les parties, l'Employeur devra donner un minimum de trente (30) minutes d'arrêt pour période de repas non rémunérée après cinq (5) heures de travail consécutives incluant le temps prévu pour la ronde de sécurité, l'allée et le retour du garage au port d'arrivée et les périodes d'attente entre les départs, à l'intérieur d'un bloc de travail.

Dans l'éventualité où le bloc de travail dépasse cinq (5) heures et qu'il n'y a pas eu de période de trente minutes (30) d'arrêt, une pause de trente (30) minutes sera payée.

- 14.03 L'Employeur, en préparant les horaires de travail, ne peut assigner un salarié pour une période continue de moins de deux heures trente minutes (2 h 30) ou, à défaut, doit rémunérer ledit salarié pour ladite période de deux heures et trente minutes (2 h 30). Toutefois, l'Employeur s'engage à minimiser les blocs de moins de deux heures et trente minutes (2 h 30).

## **ARTICLE 15 CONFECTION DES HORAIRES**

- 15.01 L'Employeur doit consulter le Syndicat pour établir les paramètres devant servir à la confection des assignations, en tenant compte des besoins à combler. Avant la confection des assignations, les parties discutent de l'opportunité de réviser les paramètres.  
L'Employeur consulte et présente au Syndicat le ou les différents scénarios du projet des assignations.
- 15.02 L'Employeur devra cependant tenir compte des paramètres suivants :
- a) La période d'amplitude est de treize heures trente minutes (13 h 30) maximum.

- b) De faire en sorte que dix pour cent (10 %) des assignations ne soient pas trop entrecoupées.
- c) Le temps de battement doit être compris dans l'assignation.
- d) Le salarié n'est pas responsable de son véhicule à la condition que le véhicule soit stationné de façon sécuritaire au terminus de Terrebonne.
- e) Le salarié peut retourner au garage de Terrebonne à la condition qu'il ait plus d'une heure trente minutes (1 h 30) d'attente.
- f) L'Employeur devra inscrire sur l'assignation le temps alloué pour se rendre au point de départ et pour le retour au centre de service afin que le salarié constate le temps de parcours. Par exemple, seize (16) minutes du terminus Terrebonne au garage.
- g) Maintenir une moyenne minimum d'heures d'assignations de trente-sept (37,00) heures par semaine.

## **ARTICLE 16 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES**

### **16.01 Affichage de tous les postes**

L'Employeur affiche les postes réguliers qu'il a identifiés, au moins trois (3) fois par année, sur un tableau dans la salle d'attente et/ou via un système électronique sécurisé, durant une période de cinq (5) jours consécutifs, les postes réguliers qu'il a identifiés. À la demande du salarié, l'Employeur remet une copie des assignations papier ou électronique.

- a) Tenant compte des besoins à combler, l'Employeur doit consulter le Syndicat pour établir les paramètres devant servir à la préparation des assignations. Avant la préparation des assignations, les parties discutent de l'opportunité de réviser les paramètres.
- b) L'Employeur travaille conjointement à la préparation du projet des assignations. L'Employeur conserve cependant l'autorité pour établir les assignations finales qui seront affichées et mises en application.

À des fins d'application des dispositions de la présente clause, les parties conviennent de ce qui suit :

- i) Les parties conviennent qu'au fur et à mesure qu'une assignation est choisie, elle est estampée. La personne salariée ou son représentant syndical signe, corrobore par téléphone ou confirme électroniquement son choix d'assignation. Une confirmation est également remise au Syndicat comme preuve.
  - ii) À l'affichage, tous les salariés ont un rendez-vous pour faire leur choix.
  - iii) En cas d'erreur modifiant une assignation avant qu'elle ne soit choisie, une inscription « assignation modifiée » sera écrite en gros caractères pour que les salariés puissent facilement détecter si une assignation qu'ils s'apprêtent à choisir a été modifiée depuis qu'ils en ont pris connaissance.
- c) L'Employeur avise au moins cinq (5) jours à l'avance, les salariés réguliers et à l'essai, de la date, de l'heure et de l'endroit où ils doivent se présenter, par ordre d'ancienneté apparaissant à la liste d'ancienneté, regroupant tous les salariés de l'Employeur, pour exercer leur choix, et ce, à intervalle de dix (10) minutes. Les choix s'effectuent à compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée de l'affichage.

Le salarié qui se présente pour faire son choix n'a droit à aucune rémunération.

L'Employeur doit remplacer le salarié qui est sur la route au moment de son choix afin qu'il puisse faire son choix. L'Employeur confirme au salarié son choix par courriel.

En cas de changement technologique pour le choix des assignations, les parties s'assoieront pour en ajuster les modalités.

- d) L'Employeur remet une liste desdits rendez-vous au Syndicat.
- e) Chaque salarié doit exercer son choix d'assignation selon le rendez-vous fixé en fonction de la méthode qu'il aura choisie (en personne, par procuration à son représentant syndical, par téléphone ou électroniquement). Le salarié bénéficie d'une période maximum de dix (10) minutes pour exercer son choix. L'exercice du choix s'effectue en personne, via une conférence téléphonique ou via un média électronique, avec comme témoins au moins une (1) personne représentante de chaque partie. Dans le cas du support téléphonique ou du média électronique, le représentant syndical signe le choix d'assignation. Il est entendu que la

personne représentante du Syndicat présente lors du choix de poste de chaque salarié est rémunérée au taux de salaire régulier.

- f) Tout salarié qui ne se présente pas audit rendez-vous ou qui refuse d'exercer son choix conformément aux dispositions prévues aux présentes, perd son droit de choisir et ne peut ainsi affecter ou retarder le choix des autres salariés. Dans de telles circonstances, le représentant syndical choisit au meilleur de sa connaissance une assignation.
- g) L'affichage des postes selon lequel les salariés sont appelés à exercer leur choix stipule les heures de travail de chaque journée programmée, les jours de congé hebdomadaire et tout autre information usuelle nécessaire. De plus, à titre indicatif seulement, le modèle de véhicule qui sera utilisé à la date du dépôt de l'assignation est indiqué, l'Employeur se réservant cependant le droit de modifier le modèle du véhicule utilisé.
- h) Le salarié régulier possédant le plus d'ancienneté choisit le poste de son choix et ainsi de suite parmi les salariés réguliers et les salariés à l'essai dont les noms apparaissent à l'annexe « B » de la convention à la date de la signature, jusqu'à épuisement des affectations offertes.
- i) Le poste choisi par un salarié régulier à l'occasion d'un tel affichage ne peut être modifié par l'Employeur avant le prochain affichage à moins d'un changement qui entraîne une modification permanente du nombre d'heures hebdomadaires effectuées par un salarié ou une modification d'un ou plusieurs circuits formant le poste occupé par le salarié ou à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur à cet égard. Dans le cas d'un tel changement, l'Employeur affiche pendant cinq (5) jours de calendrier l'ensemble des postes et y affecte les salariés qui effectuent un choix par ancienneté en utilisant le mécanisme prévu au présent article.

## **16.02 Création d'un poste régulier ou qui devient vacant**

Si en cours d'affectation (booking), pour une raison ou pour une autre, un nouveau poste régulier est créé ou devient vacant de façon permanente, l'Employeur comble l'affectation par un nouvel affichage général. Le choix de cette nouvelle affectation se fait par ordre d'ancienneté général, mais pas plus de trois (3) déplacements. Le dernier poste vacant est comblé par un salarié 7 +.

### 16.03 **Affectation temporaire planifiée moins de trente (30) jours**

L'Employeur comble une affectation temporaire planifiée de moins de 30 jours, de la façon suivante:

- Le choix d'une affectation temporaire planifiée se fait par ordre d'ancienneté parmi les salariés 7 + disponibles pour une affectation;
- Le salarié 7 + ayant choisi une affectation temporaire planifiée doit compléter l'affectation pour toute la durée de l'affectation temporaire planifiée;
- Le salarié 7 + dont l'affectation temporaire planifiée se termine ne peut supplanter un salarié 7 + qui est sur une autre affectation;
- Le salarié qui s'est absenté pour un mois et moins et qui revient en cours d'affectation se voit attribuer son assignation et le salarié 7+ ne peut supplanter un salarié 7 + qui est sur une autre affectation.

### 16.04 **Affectation temporaire planifiée plus de trente (30) jours**

L'Employeur comble une affectation temporaire planifiée de plus de 30 jours de la façon suivante:

- a) Lorsqu'il est établi qu'un poste régulier d'un salarié est vacant temporairement pour plus de trente (30) jours;
- b) Durant leur choix aux listes les salariés qui ont exprimé un choix aux listes, pourront postuler sur un poste vacant de plus de 30 jours selon les disponibilités connues;
- c) En cours de choix aux listes pendant la période de quatre mois, l'Employeur procède à son remplacement en affichant le poste à l'intention des salariés pour une durée de trois jours. Le poste est octroyé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature;
- d) Le salarié qui obtient le remplacement est tenu d'y demeurer tout au long de l'absence jusqu'au retour du salarié ou d'un nouvel affichage général ou un affichage d'une assignation nouvellement créée ou laissée libre de façon permanente;
- e) Dans tous les cas, il n'y a jamais plus de trois (3) déplacements. Le dernier poste vacant est comblé par un salarié 7 +;
- f) Le début de l'assignation se fera le premier jour de la semaine;
- g) Afin de permettre à l'employeur de procéder à l'affectation temporaire planifiée plus de trente (30) jours. Le poste absent sera offert au 7 +, pendant la durée de l'affichage.

- h) Au retour du salarié absent, ce dernier reprendra son assignation habituelle et il en sera ainsi pour les trois (3) salariés touchés par ces déplacements.

**16.05 Affectation temporaire non planifiée**

- L'attribution d'une affectation temporaire non planifiée (bloc) se fait selon les besoins opérationnels parmi les salariés 20/24 disponibles. Advenant que l'Employeur ait assigné tous les salariés 20/24, il assigne les salariés 7+ selon l'article 16.03.
- Le salarié 20/24 doit être présent au centre de service à l'heure prévue.
- Le salarié 20/24 dont l'affectation temporaire se termine ne peut supplanter un autre salarié qui est sur une autre affectation.

**ARTICLE 17 ATTRIBUTION DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN**

17.01 a) L'Employeur affiche une liste à la 3e semaine précédant le mois afin de déterminer les salariés réguliers intéressés à être contactés pour du travail en surplus. Le salarié régulier et à l'essai doit y inscrire son nom s'il désire faire du travail en surplus.

i) L'Employeur insère à la fin de la liste le salarié qui refuse trois (3) fois ou qui ne répond pas trois (3) fois à l'appel. Ce salarié ne peut bénéficier du tour de rôle.

ii) L'Employeur insère à la fin de la liste le salarié qui désire s'ajouter à la liste des salariés intéressés à faire du travail en surplus.

b) L'Employeur informe tous les salariés (par moyen technologique) des blocs de travail à couvrir lors de l'attribution hebdomadaire avant d'entamer 17.02 étape 2.

17.02 Étape 1) Avant de procéder à l'attribution du travail en 17.02, l'Employeur offre par ordre d'ancienneté aux salariés 7+, les assignations complètes vacantes et les blocs de travail. Toutes les assignations complètes doivent être comblés.

Les blocs de travail à couvrir sont offert de la façon suivante :

Étape 2) Aux salariés 7+ n'ayant pas d'assignation de remplacement à couvrir. Ce dernier doit sélectionner des blocs de travail jusqu'à l'atteinte

de la moyenne d'heures des assignations de l'affectation en cours (booking).

Étape 3) Aux salariés réguliers et à l'essai en retour progressif autorisé par l'Employeur.

Étape 4) Aux salariés réguliers et à l'essai (incluant les salariés 7+) qui n'ont pas encore pris de bloc de travail excédant leur assignation régulière (ou la moyenne des assignations pour les 7+). L'attribution s'effectue au maximum d'un bloc à la fois.

Étape 5) Aux salariés occasionnels, au maximum d'un seul bloc par journée de disponibilité.

Étape 6) Aux salariés réguliers et à l'essai (incluant les salariés 7+) au maximum d'un bloc à la fois. Cette étape s'effectue deux fois de suite, aux salariés ayant signifiés vouloir être contacté une deuxième fois et ce, avant d'aller à l'étape suivante.

Étape 7) Aux salariés occasionnels, sans limite de blocs et ce, nonobstant leur disponibilité.

Étape 8) Une fois les étapes précédentes complétées, les blocs de travail restants sont envoyés (par moyen technologique) à tous les salariés, incluant ceux qui n'ont pas mis leur nom sur la liste d'intéressés à effectuer du travail en surplus. L'attribution se fait en fonction du premier arrivé, premier servi.

Étape 9) Advenant qu'il reste des blocs de travail à combler, suivant un délai de quatre (4) heures à l'étape 8, l'Employeur peut assigner, au maximum 48h avant le bloc, un salarié par ordre inverse d'ancienneté commençant par le salarié régulier ou à l'essai qui n'a pas pris de bloc de travail en surplus et ensuite par ordre inverse d'ancienneté générale.

17.03 Lorsque l'Agent du CCO et/ou de l'ADR veut rejoindre un salarié pour lui offrir un remplacement, si le salarié est alors au travail ou sur place, il le contacte au moyen du système de communication se trouvant à bord de l'autobus. Si le salarié n'est pas au travail, il le contacte par téléphone, au seul numéro que le salarié a fourni par écrit à l'Employeur. Si l'Agent du CCO et/ou de l'ADR n'obtient aucune réponse, il passe au salarié suivant. Si le salarié contacté possède un répondeur ou si l'appel a été dirigé par messagerie texte, l'Agent du CCO et/ou de l'ADR attend une période de dix (10) minutes et s'il n'a pas de retour d'appel, il passe au salarié suivant. Lorsque l'Agent du CCO et/ou de l'ADR rejoint un salarié pour lui offrir du travail, le salarié doit donner sa réponse immédiatement.

17.04 Aux fins d'application du mécanisme de distribution équitable des remplacements, les codes suivants sont utilisés et reconnus comme suit :

A	=	Accepté (ou le nombre d'heures exécutées)
ABS	=	Absent
M	=	Malade
R	=	Refusé
V	=	Vacances
T	=	Travail
HC	=	Trop d'heures de conduite

Lors de chaque distribution de remplacements, l'Employeur inscrit les lettres A, ABS, M, R, V, T et HC dans le tableau selon la situation survenue pour les salariés concernés par la distribution ayant eu lieu.

#### 17.05 **Méthode d'attribution d'urgence**

L'Employeur peut attribuer une affectation (bloc) qui est connue de trois (3) heures et moins avant le début du bloc de travail de la façon suivante :

- a) Autant que possible, le salarié déjà en poste sur le circuit à remplacer doit être priorisé.
- b) En cas d'un code « 0 », un appel général via les communications internes sera effectué selon la méthode premier appelant premier servi. Advenant plus d'une réponse, dans les soixante (60) secondes suivant le moment de l'appel, l'ancienneté sera priorisée.
- c) Le salarié qui a la distance la plus courte entre son lieu de résidence et le travail est priorisé parmi ceux qui ont apposé leur nom sur la liste et qui ont précisé le temps requis pour se rendre au travail.
- d) Les blocs en surplus sont ensuite attribués selon la liste de l'attribution du travail hebdomadaire et quotidien prévu à l'article 17.01 et 17.02 de la présente convention.

17.06 Le temps supplémentaire est rémunéré selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

- a) Lorsque le temps supplémentaire est effectué par un salarié régulier ou à l'essai immédiatement à la suite de son horaire

régulier quotidien de travail auquel il est assigné, le salarié est payé au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), uniquement pour le temps effectué en surplus de son horaire régulier quotidien à la fin de son bloc de travail en raison d'une panne mécanique ou d'un retard dû à la circulation ou aux conditions climatiques.

- b) Dans tous les autres cas, le temps supplémentaire payable à un salarié régulier ou à l'essai est payé au taux de salaire régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %) uniquement pour les heures effectuées au-delà de quarante (40) heures au cours d'une même semaine.

#### 17.07 **Banque de temps cumulé**

- a) Un maximum de quarante (40) heures de temps supplémentaire peut être cumulé au courant d'une année de référence du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante;
- b) Les heures de temps supplémentaire cumulées au cours d'une année doivent nécessairement être reprises en temps de congé avant la fin de la même année;
- c) Lorsqu'un salarié effectue du temps supplémentaire au-delà de quarante (40) heures pour une semaine, il doit informer un représentant du CCO et / ou ADR de son intention de cumuler les heures de travail supplémentaire effectuées, selon la procédure établie au moment où il fait les heures de temps supplémentaire. À défaut de quoi, les heures lui seront payées conformément aux dispositions de la convention collective;
- d) Seules les périodes d'une (1) heure et plus de temps supplémentaire peuvent être cumulées;
- e) Les heures de temps supplémentaire sont cumulées sur la base d'une heure et demie (1,5 heure) pour chaque heure de temps supplémentaire effectuée, de sorte que le nombre d'heures reprises et payées soit égal à cent cinquante pourcent (150 %) des heures travaillées en temps supplémentaire;
- f) Pour avoir droit à un tel congé, selon la capacité opérationnelle, le salarié doit avoir au minimum quarante (40) heures de disponible dans sa banque pour couvrir la semaine de congé demandée selon son assignation régulière.

- g) La décision de l'Employeur d'accepter la reprise de temps en congé est basée sur la possibilité de remplacer le salarié, conformément à l'article 24.02;
- h) Le salarié doit adresser sa demande de reprise de temps selon la procédure établie au moins deux semaines à l'avance;
- i) À la fin de l'année de référence mentionnée au point 2, les heures qui n'ont pas été reprises par un salarié lui sont payées.

17.08 Sur demande, le Syndicat aura accès aux listes de disponibilité pour y faire les vérifications nécessaires.

## **ARTICLE 18 PANNE ET ROUTE IMPRATICABLE**

### **Panne**

- 18.01 Lorsqu'une panne se produit, le salarié avise l'Agent du CCO et / ou de l'ADR dans les plus brefs délais possibles et attend les instructions.
- 18.02 Lorsqu'un véhicule doit être remis à cause d'une défectuosité et qu'il n'y a aucun autre véhicule disponible, le salarié doit demeurer à la disposition de l'Employeur pour la période pour laquelle il est payé.
- 18.03 Le salarié concerné doit inscrire l'information sur la ronde de sécurité (R.D.S.).
- 18.04 Lors de panne ou d'accident, le salarié doit demeurer à bord de son véhicule, tant et aussi longtemps que ses passagers n'ont pas été transférés dans un autre véhicule. Si ce véhicule en est un de rechange, le salarié continue sa route avec le nouveau véhicule.

Toutefois, si le salarié ne reprend pas la route, il doit s'assurer que son véhicule ne nuit pas à la circulation, et qu'il est stationné de façon sécuritaire.

### **Routes impraticables**

- 18.05 Dans le cas où le véhicule d'un salarié en devoir se trouverait enlisé ou que son véhicule a une panne mécanique, et qu'il est impossible pour le salarié de compléter son affectation et qu'il est dans l'impossibilité de retourner à son port d'attache, ce dernier ne subit aucune perte de salaire.

Le salarié demeure cependant sur place jusqu'à la fin de son affectation.

- 18.06 L'Employeur convient lorsqu'il décide d'annuler les différents services de transport en commun qu'elle opère lors d'une tempête, de libérer pour la période de temps que dure ladite annulation ou suspension tous les salariés concernés et cela sans perte de salaire régulier. Les salariés doivent cependant être disponibles pour reprendre le travail lorsqu'une telle annulation ou suspension est révoquée.

## **ARTICLE 19 PERMIS DE CONDUIRE**

### **Permis de conduire**

- 19.01 Tout salarié doit fournir en tout temps un permis de conduire de classe 2 valide et conforme à la loi pour lui permettre de conduire son véhicule.
- 19.02 Le salarié doit fournir à l'Employeur une copie de son permis de conduire ainsi qu'une copie du renouvellement de son permis de conduire lors d'un tel renouvellement.

De plus, le salarié doit informer sans délai l'Employeur de toute suspension ou révocation de son permis de conduire, ainsi que de toute modification à la catégorie ou à la classe de son permis ou restriction ou condition pouvant affecter son permis.

- 19.03 Chaque salarié doit signer sur demande une autorisation permettant à l'Employeur d'obtenir de la Société de l'assurance automobile du Québec des informations concernant le permis de conduire du salarié.
- 19.04 Le salarié 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 ne sera attribuée au salarié jusqu'à ce qu'il fournisse ladite preuve de validité de son permis de conduire à l'Employeur.

### **Restriction au permis de conduire**

- 19.05 Le salarié doit informer l'Employeur s'il est sujet à certaines restrictions ou à certaines interdictions de conduites dans les provinces canadiennes ou dans les États américains.
- 19.06 Tout salarié qui se voit privé de conduire un véhicule de conduire en

dehors de son travail régulier conserve ses droits d'ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

De même, aucun salarié 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 avertisse l'Employeur sept (7) jours avant l'échéance de son permis de conduire et qu'il ait fait diligence en vue de son renouvellement.

### **Congé sans solde suite à une perte de permis**

- 19.07 Lorsque le permis de conduire d'un salarié est suspendu ou révoqué pour une période de vingt-quatre (24) mois ou moins par un tribunal ou une autorité compétente, sur demande écrite, le salarié peut obtenir un congé sans solde pour toute la durée de la révocation ou de la suspension pourvue que ladite durée ne dépasse pas vingt-quatre (24) mois.
- 19.08 Cette demande doit être adressée par écrit au représentant de l'Employeur et doit préciser la date du début et de la fin de l'interdiction de conduire. Sur demande de l'Employeur, le salarié doit fournir à l'Employeur une copie de la décision ou du jugement confirmant la suspension ou la révocation dudit permis de conduire.
- 19.09 Pendant un tel congé sans solde, le salarié n'a droit à aucun des bénéfices et avantages prévus à la convention collective. Par contre, le salarié conserve son ancienneté dans l'entreprise seulement en ce qui a trait au choix de poste lors d'un affichage. Pendant son congé sans solde, le salarié peut maintenir sa participation à l'assurance-groupe en assumant totalement le coût des primes si les conditions de la police d'assurance le permettent.
- 19.10 Pendant l'absence du salarié, son poste est comblé temporairement conformément aux dispositions de la convention collective.
- À l'expiration de ce congé sans solde, le salarié réintègre la dernière assignation pour la période restante de l'attribution des postes.
- 19.11 Le salarié qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la fin de la période de congé prévu dans sa demande écrite est présumé avoir démissionné.
- 19.12 L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un congé sans solde et dans ce cas le salarié est réputé avoir perdu son emploi sans droit de recours contre l'Employeur dans les cas suivants :

- a) Lors de la suspension ou de la révocation d'un permis de conduire pour plus de vingt-quatre (24) mois.
- b) Dans le cas de la conduite d'un véhicule de l'Employeur alors que les facultés du salarié étaient affectées par l'alcool ou une drogue (tolérance zéro).
- c) Dans le cas où la suspension ou la révocation du permis de conduire est consécutive à une condamnation pour conduite dangereuse ou négligence criminelle lors de la conduite d'un véhicule automobile.

## **ARTICLE 20 TRAVAUX D'ENTRETIEN**

20.01 Les salariés ne sont pas tenus de procéder au balayage et au plein de carburant du véhicule et ne sont en conséquence pas rémunérés à ce titre.

## **ARTICLE 21 UNIFORMES**

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

21.02 a) Chaque salarié régulier accumule trente (30) points par mois travaillé. On entend par mois travaillé, une période d'un (1) mois de calendrier au cours de laquelle un salarié a travaillé au moins huit (8) jours.

b) La liste des points accumulés par chaque salarié est affichée en permanence et est mise à jour tous les mois.

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

Les commandes sont prises durant les mois de mars et de septembre. Les items sont par la suite commandés en une seule fois pour chaque commande.

21.04 Les points non utilisés à ce moment sont conservés au crédit du salarié, pour une période maximale de deux (2) ans, qui peut les utiliser lors d'un

choix subséquent de vêtements. Les points non utilisés datant de plus de deux (2) ans seront perdus.

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

21.06 L'Employeur procède à une révision complète des vêtements avec un comité de consultation conjoint. À partir de cette révision, l'Employeur s'engage à ce que la valeur des pièces de vêtements soit égale à la valeur des points (1 point = 1 dollar).

L'Employeur s'engage de fournir un catalogue à jour des choix des pièces de vêtements ainsi que la valeur de celles-ci.

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

21.08 L'Employeur fournit, à sa discrétion, des pièces de vêtements aux salariés occasionnels. Le port des vêtements prévus au présent article est obligatoire pour les salariés occasionnels lorsqu'ils effectuent le remplacement des salariés.

21.09 L'ensemble de départ d'un salarié qui devient régulier est le suivant :

- Quatre (4) pantalons ou jupes;
- Cinq (5) paires de bas;
- Une (1) casquette;
- Au choix un (1) de ces items : veste, débardeur ou V-neck;
- Au choix pour un total de six (6) de ces items : chemise, blouse, chandail polo ou col roulé;
- Un (1) manteau quatre saisons;
- Au choix un (1) de ces items : manteau nylon ou manteau polar.

## **ARTICLE 22 VERSEMENT PÉRIODIQUE**

22.01 Le salaire est versé par dépôt direct, le jeudi à chaque deux (2) semaines. Les avis de dépôt sont disponibles au plus tard à 10 h le jeudi à moins d'une raison de force majeure.

- 22.02 L'Employeur doit fournir au salarié avec sa paie les détails suivants :
- le salaire brut;
  - les déductions syndicales, d'assurance-groupe;
  - les déductions exigées par les différents gouvernements et organismes provinciaux et fédéraux;
  - le salaire net;
  - le gain en temps supplémentaire;
  - s'il y a lieu, fonds de pension;
  - le cumulatif des gains pour fin de calcul de la paie de vacances;
  - les retenues versées au Fonds d'action.
- 22.03 Afin de répondre aux exigences du service de la paie, nécessaire à la préparation des paies, il est entendu que tout salarié embauché ou réembauché sera sujet à une paie d'arrérages, lorsqu'applicable.
- 22.04 À des fins de computation de la paie hebdomadaire, la semaine de travail débute le dimanche et se termine le samedi.
- 22.05
- a) L'Employeur peut déduire sur la paie d'un salarié toute somme versée en trop au salarié ou toute somme qui lui est due par le salarié et qui ne fait pas l'objet d'un litige découlant d'une erreur de l'Employeur.
  - b) Cependant avant d'appliquer, la clause précédente, l'Employeur s'entend par écrit avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente l'Employeur fixe les modalités de remboursement sous réserve qu'il ne puisse jamais déduire, à titre de remboursement, plus de vingt pour cent (20 %) du salaire brut du salarié par paie, sauf dans les cas où le montant dû est égal ou inférieur à un jour de travail.
  - c) Malgré le paragraphe b), en cas de départ, l'Employeur peut déduire de la dernière paie du salarié tout montant versé en trop au salarié ou toute somme qui lui est due par le salarié et qui ne fait pas l'objet d'un litige découlant d'une erreur de l'Employeur.
- 22.06 En cas d'erreur négative sur la paie de cinquante dollars (50,00 \$) brut et plus, l'Employeur doit faire un chèque, dans les quarante-huit (48) heures de la connaissance de l'erreur, au salarié victime de l'erreur.
- 22.07 Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de l'Employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins

de trois heures consécutives a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel.

- 22.08 Les salariés sont rémunérés selon le taux de salaire apparaissant à l'annexe « A ».
- 22.09 Le salarié requit de fournir un rapport avant ou immédiatement après son quart de travail est rémunéré pour le temps requis à faire le rapport.
- 22.10 Nonobstant l'article 1.12 de la convention collective, les délais prévus au présent article se calculent en jour ouvrable (samedi, dimanche, congés statutaires exemptés).

## **ARTICLE 23 CONGÉS STATUTAIRES**

- 23.01 Les jours de fête suivants sont des jours de congés payés pour tout salarié régulier visé au présent article :

- Le jour de l'An (1<sup>er</sup> janvier);
- Le lendemain du jour de l'An (2 janvier);
- Vendredi saint et lundi de Pâques;
- La fête de Dollard;
- La Saint-Jean (24 juin);
- La fête de la Confédération (1<sup>er</sup> juillet);
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces ;
- Noël (25 décembre);
- Le lendemain de Noël (26 décembre).

Lors des congés fériés reconnus à l'article 23.01, le temps supplémentaire est offert à l'ensemble des salariés, sans tenir compte des procédures prévues en 17.02 de la présente convention collective.

Une feuille spécialement prévue à cet effet est complétée trois (3) semaines avant le jour férié afin de connaître les salariés disponibles. Par la suite, le salarié par ancienneté inscrit sur cette feuille choisit l'assignation qu'il désire faire lors de ce férié.

- 23.02 Si une partie contractante exige, lors de l'un des jours qui précèdent, un service autre que le service du samedi ou du dimanche, ce jour ne sera pas considéré comme un jour en congé férié, mais sera considéré comme un jour régulier. Un salarié ayant travaillé dans ces circonstances pourra mettre en banque la journée fériée selon les modalités de 23.04.

23.03 Les jours de fête peuvent être observés de façon différente en fonction des exigences d'une partie contractante. Dans une telle situation, le même nombre de jours fériés sera attribué à tous les salariés.

#### **Accumulation des jours fériés**

23.04 Le salarié peut, s'il le désire, mettre en banque un maximum de cinq (5) jours fériés accumulés. Si l'un ou l'autre des jours fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, selon les modalités suivantes :

- a) la date de référence pour l'accumulation des jours fériés accumulés est du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.
- b) le salarié qui désire prendre un congé férié accumulé doit donner deux (2) semaines de préavis afin de prendre son congé.
- c) le préavis écrit doit contenir la date et l'heure de la réception du document.
- d) l'Employeur donne la prise du congé férié accumulé selon la méthode du premier rendu, premier servi.
- e) les jours fériés accumulés ne peuvent être repris entre les périodes du 1<sup>er</sup> juin au 20 août et du 15 décembre au 15 janvier.
- f) l'Employeur peut refuser un congé férié accumulé s'il a atteint le pourcentage de vacances à l'article 24.02 de la présente convention collective.
- g) les jours fériés accumulés doivent être repris à l'intérieur de l'année de référence en cours sans quoi l'Employeur doit payer les fériés avant la fin de l'année de référence.
- h) l'Employeur verse l'équivalent du salaire pour les jours fériés accumulés, soit 1/5 de son salaire régulier hebdomadaire ou 1/4 de son salaire régulier hebdomadaire pour un salarié qui détient un horaire de quatre (4) jours.

23.05 Pour avoir droit à un tel congé prévu à l'article 23.01, le salarié doit avoir travaillé selon son assignation régulière le jour complet précédant le jour de la fête et le jour complet suivant immédiatement la fête, sauf s'il est absent pour une raison prévue à l'un ou l'autre des articles 8.01, 8.02, 8.04, 28.01, 32.01 et 32.02 ou après autorisation écrite de l'Employeur.

23.06 Le travail effectué lors d'un jour férié par un salarié régulier ou à l'essai

est rémunéré au taux de salaire régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %).

## **ARTICLE 24 VACANCES ANNUELLES**

24.01 Tout salarié régulier à l'emploi de l'Employeur aura droit aux bénéfices du régime de vacances qui suit :

- a) Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours moins d'un (1) an de service a droit à une (1) journée de vacances par mois complet de service, et ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours à l'horaire. La paie de vacances représentera quatre pour cent (4 %) de ses gains durant la période donnant droit aux vacances.
- b) Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, un (1) an et moins de trois (3) ans de service continu auprès de la Compagnie, a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie de vacances représentera cinq pour cent (5 %) de ses gains totaux durant l'année de référence.
- c) Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, trois (3) ans et moins de quatre (4) ans de service continu auprès de la Compagnie, a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie de vacances représentera six pour cent (6 %) de ses gains totaux durant l'année de référence.
- d) Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, quatre (4) ans et moins de dix (10) ans de service continu auprès de la Compagnie, a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie de vacances représentera sept pour cent (7 %) de ses gains totaux durant l'année de référence.
- e) Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, dix (10) ans et moins de treize (13) ans de service continu auprès de la Compagnie, a droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie de vacances représentera huit pour cent (8 %) de ses gains totaux durant l'année de référence.
- f) Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, treize (13) ans et moins de quinze (15) ans de service continu auprès de la Compagnie, a droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie de vacances représentera pour cent neuf (9 %) de ses gains totaux durant l'année de référence.

- g) Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, quinze (15) ans et moins de trente (30) ans de service continu auprès de la Compagnie, a droit à cinq (5) semaines de vacances. La paie de vacances représentera onze pour cent (11 %) de ses gains totaux durant l'année de référence.
- h) Tout salarié ayant au 30 avril de l'année en cours, trente (30) ans et plus de service continu auprès de la Compagnie, a droit à cinq (5) semaines de vacances. La paie de vacances représentera douze pour cent (12 %) de ses gains totaux durant l'année de référence.

#### 24.02

- a) En tout temps les vacances sont accordées tant qu'il n'y a pas plus de dix pour cent (10 %) de salariés en congé autorisé de tout type (sauf congé de maladie) en même temps. À l'exception de :
  - i) La période du 1<sup>er</sup> juillet (ou le dimanche précédent le 1<sup>er</sup> juillet) au 14 août (ou le samedi suivant le 14 août), les vacances sont accordées tant qu'il n'y a pas plus de douze pour cent (12 %) de salariés en congé autorisé de tout type (sauf congé de maladie) en même temps.
  - ii) En cas de service réduit pour la période du 15 décembre (ou le dimanche précédent le 15 décembre) au 15 janvier (ou le samedi suivant le 15 janvier), les vacances sont accordées tant qu'il n'y a pas plus de douze pour cent (12%) de salariés en congé autorisé de tout type (sauf congé de maladie) en même temps.
- b) Un salarié qui a trois (3) semaines ou plus de vacances, peut demander de ne pas prendre sa troisième et/ou sa quatrième, etc., semaine de vacances lors du choix des vacances prévu en 16.02, afin de se faire payer ses vacances et de les travailler à la place. Si le salarié a déjà choisi ses vacances, il doit alors les prendre.

#### 24.03

- a) Le calendrier des vacances est affiché à la mi-février et le choix s'effectue entre le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Le choix des vacances s'effectue par ancienneté (pour chacun des tours).

À compter du 1<sup>er</sup> mars, du lundi au vendredi de chaque semaine, l'Employeur identifie une liste des salariés, qui doivent effectuer leur choix par ordre d'ancienneté. Si un salarié n'a pas effectué son choix au jour prévu, à compter du lendemain, les salariés identifiés pour les journées subséquentes peuvent effectuer leur

choix, à leur tour respectif, sans attendre que le salarié en défaut effectue son propre choix. Ce dernier peut effectuer son choix à sa convenance, mais au moment de son choix, il ne peut plus affecter les choix des salariés qui l'ont précédé.

- b) Un premier tour s'effectue pour choisir ses vacances, mais pas plus de deux (2) semaines à l'intérieur de la période estivale, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 septembre ainsi qu'entre le 15 décembre et le 15 janvier. Une fois le premier tour terminé, l'Employeur effectuera un deuxième tour de vacances selon la procédure ci-haut décrite. Le calendrier des vacances devient officiel après que l'affichage annuel a été complété.

À l'extérieur des périodes mentionnées précédemment, les salariés peuvent choisir un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacances.

- c) L'Employeur, affiche une liste des vacances mise à jour, la première semaine de chaque mois et ce sur chaque endroit et plateforme d'affichage habituel.

#### **Distribution des vacances pour la période d'été aux salariés 7+**

- 24.04
- a) L'Employeur envoie par courriel et par courrier interne aux salariés 7+ la liste des remplacements de vacances disponibles entre la date de début de la période d'été (vers le 24 juin) et la date exprimée pour le retour en classe (vers le 18 août).

L'Employeur fait parvenir une copie au Syndicat.

- b) Le représentant de l'Employeur établit un horaire afin que le salarié 7+ puisse compléter ses choix, selon les remplacements de vacances disponibles, selon son rang d'ancienneté.
- c) Le salarié 7+ doit obligatoirement se présenter selon son horaire afin d'exprimer ses choix.
- d) Le salarié 7+ doit compléter ses choix dans une période de dix (10) minutes. Le salarié 7+ qui refuse, perd son droit de choisir et ne peut ainsi affecter ou retarder le choix des autres salariés. Dans de telles circonstances, le représentant syndical fait son choix au meilleur de sa connaissance selon les remplacements de vacances disponibles. Advenant un refus, le salarié 7+ est réputé avoir refusé d'exercer ses choix pour les remplacements de vacances disponibles.

- e) Le salarié n'est pas rémunéré pour compléter ses choix d'assignations.
- f) Le salarié 7+ qui choisit un horaire de travail qui ne comporte pas de repos. Il doit se présenter à l'heure indiquée à son nouvel horaire.
- g) Le salarié 7 + doit obligatoirement compléter les remplacements de vacances qui lui ont été assignées.
- h) Le salarié 7+ dont les remplacements de vacances se terminent ne peut supplanter un salarié 7+ qui est sur une autre assignation.
- i) L'Employeur assigne un salarié 7 + qui n'est pas en remplacement de vacances, advenant un arrêt de travail parmi les salariés 7+ en remplacement de vacances.

24.05 Si un jour de fête désignée à l'article 23.01 de la présente convention coïncide avec un des jours à l'horaire d'une période de vacances d'un salarié visé à la présente section, ce congé est soit payé à son taux d'une journée régulière de travail, soit converti en une journée additionnelle de vacances ou soit reporté à une autre journée déterminée après entente entre le salarié et la Compagnie. Si le congé n'a pu être reporté dans un délai de deux (2) semaines après la fin de la période de vacances, le salarié pourra prendre le congé à la date de son choix à la condition qu'il n'y ait qu'un (1) seul salarié en congé à cette date, et qu'il n'y ait pas d'autres salariés en vacances.

24.06 À moins d'ententes entre les parties aux présentes, les vacances d'un salarié commencent toujours un dimanche.

24.07 En cas de départ, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous les crédits de vacances accumulés depuis le début de l'année en cours en vertu de l'article 24.01 qui ne lui ont pas été versés doivent être payés en entier à lui ou à sa succession.

24.08 Les absences autorisées par la convention ou par l'Employeur ne constituent en aucun temps une interruption du service quant à la computation des vacances.

24.09 a) Le salarié absent de son travail, à cause d'un accident ou de maladie professionnelle et pour une durée de moins de six (6) mois à l'intérieur de la période donnant droit aux vacances (1<sup>er</sup> mai au 30 avril), a droit d'abord à la paie de vacances qu'il a effectivement gagnée et à laquelle il est éligible en vertu des dispositions de l'article 24.01, en plus à la partie de paie de vacances qu'il aurait

reçue s'il avait été effectivement au travail, calculée en fonction du pourcentage (%) de paie de vacances auquel il a droit en vertu de 24.01 sur le salaire régulier qu'il aurait gagné.

- b) Le salarié victime d'accident ou de maladie et qui est absent au début de la période prévue pour ses vacances peut demander le paiement de ses vacances à son retour au travail ou à son choix, reporter ses vacances à une date ultérieure qui ne doit pas dépasser le 30 avril de l'année suivante. Cette date doit être fixée après entente avec l'Employeur.

24.10 La paie de vacances est remise par dépôt direct pour chaque semaine de vacances. Le salarié qui désire recevoir un chèque de vacances avant son départ pour vacances doit aviser l'Employeur par écrit un mois avant la prise de vacances.

## **ARTICLE 25            ASSURANCES**

25.01 a) L'Employeur accepte de payer cinquante pour cent (50 %) du coût total de la prime payable pour la police d'assurance-groupe souscrite auprès d'un assureur, couvrant les salariés compris dans l'unité de négociation, et ce, pour maintenir les bénéfices actuellement en vigueur dans la police d'assurance qui est actuellement en force. La part de l'Employeur ne dépasse pas le montant que les salariés versent comme contribution à l'assurance-groupe. Ce plan requiert la participation de tous les salariés admissibles. Il est entendu qu'un salarié n'est pas admissible pour participer à cette assurance tant et aussi longtemps qu'il ne détient pas un poste régulier et qu'il n'a pas complété sa période d'essai.

- b) Durant les périodes de mise à pied temporaire, les salariés désirant maintenir leurs bénéfices d'assurance pourront le faire en défrayant le coût total de la prime qui en résulte.

### **c) Contribution aux assurances**

Malgré ce qui précède, les primes de l'assurance collective seront payables par l'Employeur et par les employés sur la base de 50/50 non imposables, c'est-à-dire que les employés assument au moins toute la partie de la prime couvrant l'assurance salaire. De plus, la contribution maximale hebdomadaire de l'Employeur sera la moins élevée des deux soit cinquante pour cent (50 %) de la prime hebdomadaire pour chaque salarié avec un montant maximum pour l'année 2023, en fonction du type de protection du salarié

jusqu'à concurrence des montants ci-dessous :

- a) Protection individuelle : 29,25 \$
- b) Protection monoparentale : 43,00 \$
- c) Protection familiale : 49,00 \$

Pour l'année 2024, la contribution hebdomadaire maximum de l'Employeur en fonction du type de protection du salarié jusqu'à concurrence des montants ci-dessous est:

- a) Protection individuelle : 33,75 \$
- b) Protection monoparentale : 45,00 \$
- c) Protection couple : 51,00 \$
- d) Protection familiale : 55,25 \$

À compter de chacune des premières paie complète de janvier des années 2025 à 2031, la contribution maximale hebdomadaire de l'Employeur est majorée du pourcentage de variation de la moyenne annuelle, basé sur la période de janvier à décembre, de l'indice des prix à la consommation (IPC) publié par Statistique Canada pour la région de Montréal (indice d'ensemble, moyenne annuelle non désaisonnalisée, pour la région de Montréal) en fonction du type de protection du salarié.

25.02 L'Employeur sera le détenteur et l'administrateur de ce plan. L'Employeur s'engage à déduire sur chaque paie des salariés le montant de la prime payable par le salarié. L'Employeur s'engage à fournir, dès réception, une copie de la police d'assurance au Syndicat ainsi qu'une copie de la facture globale de la compagnie d'assurance.

25.03 L'Employeur accepte, en accord avec le Syndicat, de mettre sur pied un comité de travail sur réception de la proposition de renouvellement du régime d'assurance afin d'obtenir les commentaires et suggestions du Syndicat concernant les points suivants :

- a) Examiner les affaires reliées à l'application des prestations du régime d'assurance régies par le présent article.
- b) Recevoir et étudier le rapport d'expérience pour la police d'assurance prévue au présent article.
- c) Recevoir et étudier les plaintes des employés concernant l'application de ces polices d'assurance.
- d) Proposer un dépliant explicatif vulgarisé sur les avantages.

- 25.04 Lorsqu'un salarié fait une demande d'assurance salaire ou d'assurance emploi pour cause de maladie, il peut, s'il le désire, recevoir de l'Employeur une avance hebdomadaire d'un montant équivalent à sa prestation d'assurance maladie ou d'assurance emploi à la condition qu'il ait produit à l'assureur ou à Service Canada - Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) les documents pour sa demande de prestations, qu'il ait signé le formulaire requis par l'Employeur précisant qu'il s'engage à rembourser les montants avancés, et qu'il autorise l'assureur ou Service Canada à rembourser directement l'Employeur à la source des prestations.
- 25.05 L'Employeur sera le détenteur et l'administrateur de ce plan. L'Employeur s'engage à déduire sur chaque paie des salariés le montant de la prime payable par le salarié. L'Employeur s'engage à fournir, dès réception, une copie de la police d'assurance au Syndicat ainsi qu'une copie de la facture globale de la compagnie d'assurance.
- 25.06 Lorsqu'un salarié fait une demande d'assurance salaire ou d'assurance emploi pour cause de maladie, il peut, s'il le désire, recevoir de l'Employeur une avance hebdomadaire d'un montant équivalent à sa prestation d'assurance maladie ou d'assurance emploi à la condition qu'il ait produit à l'assureur ou à Service Canada - Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) les documents pour sa demande de prestations, qu'il ait signé le formulaire requis par l'Employeur précisant qu'il s'engage à rembourser les montants avancés, et qu'il autorise l'assureur ou Service Canada à rembourser directement l'Employeur à la source des prestations.

## **ARTICLE 26                    CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE ET DE CONGÉ PERSONNELS**

- 26.01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement aux salariés qui ont complété leur période de probation.
- 26.02 Les salariés ont annuellement, (du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre) un maximum de trente (30) heures de congé de maladie et un maximum de trente (30) heures de congé personnel, non cumulatif portées à leur crédit au début de l'année, c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, soit un maximum de cinq (5) heures par mois de travail.

Le nombre d'heures de congé de maladie et de congé personnel se cumule à parts égales en fonction de l'ancienneté cumulée des salariés au 1<sup>er</sup> décembre d'une année selon l'échelle suivante : personnel se cumule à parts égales en fonction de l'ancienneté cumulée des salariés au 1<sup>er</sup> décembre d'une année selon l'échelle suivante :

- a) Moins d'un (1) an, mais ayant complété leur période de probation : trente (30) minutes de congé de maladie par mois de travail et trente (30) minutes de congé personnel par mois de travail.
- b) Plus d'un an (1), mais moins de quatre (4) ans : seize (16) heures par année, soit quarante (40) minutes de congé de maladie par mois de travail et quarante (40) minutes de congé personnel par mois de travail.
- c) Plus quatre (4) ans, mais moins de cinq (5) ans : vingt-quatre (24) heures par année, soit une (1) heure de congé de maladie par mois de travail et une (1) heure de congé personnelle par mois de travail.
- d) Plus de cinq (5) ans, mais moins de six (6) ans : trente-six (36) heures par année, soit une (1) heure trente (30) minutes de congé de maladie par mois de travail et une (1) heure trente (30) minutes de congé personnel par mois de travail.
- e) Plus de six (6) ans : soixante (60) heures par année, soit deux (2) heures trente (30) minutes de congé de maladie par mois de travail et deux (2) heures trente (30) minutes de congé personnel par mois de travail.

26.03 Il est entendu que les congés personnels sont gérés de la même façon que les congés de maladie.

26.04 En même temps que la paie est remise pour la première semaine travaillée du mois de décembre, à la fin de chaque année de référence, l'Employeur verse à chaque salarié les heures de congés de maladie et personnels non utilisés apparaissant à son crédit, et ce sur un chèque séparé.

26.05 Le salarié malade peut, à compter de la première journée d'absence due à la maladie, et pourvu qu'il s'agisse d'une journée à l'horaire, puiser dans son crédit de congés de maladie et de congés personnels jusqu'à concurrence des heures apparaissant à son crédit. Il ne pourra jamais prendre dans sa banque moins d'un bloc complet de travail auquel il est assigné. Si le salarié remet une attestation médicale, il peut puiser dans sa banque maladie dès sa première journée d'absence. Pour être valide, cette attestation médicale doit être émise au nom du salarié ou d'un membre de sa famille immédiate soit : conjointe reconnue ou enfant à charge.

Le salarié doit fournir à l'Employeur un certificat médical lorsque son absence est de plus de trois (3) jours consécutifs.

26.06 Toutefois, dans tous les cas de départ (démission, renvoi, décès) le salarié qui a déjà utilisé plus que la valeur d'une journée d'absence maladie/personnelle par mois de travail, au cours de la période de référence, est tenu de rembourser à l'Employeur, l'excédent de ces jours qu'il n'aurait pas acquis en raison du nombre de minutes ou d'heures par mois de travail selon l'article 26.02 de la présente convention collective.

26.07 D'autre part, en cas de départ, si le salarié n'a pas utilisé le nombre d'heures auxquelles il a droit, l'Employeur verse à ce salarié ou à ses ayants droit, les heures de congés de maladie et congés personnels non utilisés auxquelles il avait droit, à raison du nombre de minutes ou d'heures par mois de travail selon l'article 26.02 de la présente convention collective, et cela au taux de salaire effectivement octroyé pour chaque mois en cause.

26.08 Dans l'application du présent article, lorsqu'un salarié visé s'absente pour cause de maladie à l'intérieur d'une période où il aurait normalement travaillé, cela ne peut le préjudicier quant à son droit aux congés de maladie/personnels payés prévus au présent article (soit le nombre de minutes ou d'heures de travail par mois de travail, selon l'article 26.02). Sujet cependant à une période maximale d'absence au travail due à la maladie de douze (12) mois.

De plus, tout salarié qui est mis à pied pour une période de quinze (15) jours ouvrables et plus, à l'intérieur d'un mois de calendrier, voit son crédit diminuer du nombre de minutes ou d'heures par mois de travail concerné à l'article 26.02 de la présente convention collective.

## **ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE**

27.01 L'Employeur contribue au régime de retraite simplifié pour un montant correspondant à trois pour cent (3%) du salaire régulier de chaque salarié régulier à la condition que le salarié régulier contribue audit régime pour un montant égal ou supérieur.

## **ARTICLE 28 CONGÉS SOCIAUX**

28.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans retenue de traitement dans les cas suivants :

a) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ou de l'enfant de

son conjoint, cinq (5) jours à l'horaire suivant le décès.

- b) À l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père et de la belle-mère du salarié, quatre (4) jours à l'horaire suivant le décès.
- c) À l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du frère, d'une sœur de l'employé, deux (2) jours à l'horaire suivant le décès.
- d) À l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère ou d'un grands-parents du conjoint ou d'un petit enfant du salarié, ou de l'ex-conjoint qui ne cohabite plus avec le salarié s'ils sont les pères et mères d'un même enfant mineur, le jour des funérailles et si cela coïncide avec un jour à l'horaire.
- e) À l'occasion du mariage ou de son mariage civil d'un salarié, trois (3) jours à l'horaire consécutifs rémunéré. De plus, le salarié a le privilège lors des affichages des calendriers de vacances de choisir le premier ses dates de vacances, indépendamment de son rang d'ancienneté, pourvu que le choix de la date de ses vacances soit relié avec la date de son mariage. Ce type de congé s'ajoute au nombre maximal d'employés autorisés à prendre leurs vacances prévues à l'article 24.02 de la présente convention collective.
- f) À l'occasion du mariage ou de l'union civile d'un enfant ou de l'enfant de son conjoint un (1) jour à l'horaire rémunéré.

### **Naissance et adoption**

- g) Lors de la naissance d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse ou de l'adoption d'un enfant qui n'est pas l'enfant de son conjoint, le salarié peut s'absenter pendant cinq (5) journées, les deux (2) premières journées d'absence étant rémunérées, les autres étant sans paiement. Ce congé peut être fractionné en journées, à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Dans un tel cas, l'employé avertira son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible.

### **Sinistre**

- h) À l'occasion d'un sinistre (feux, catastrophe naturelle) rendant inutilisable la résidence principale du salarié, celui-ci aura droit, sur présentation de pièces justificatives à un (1) jour à l'horaire de

congé payé.

- i) À l'occasion de l'un, des événements prévus en a), b), c), d), e) f) l'Employeur peut exiger une preuve écrite de l'événement. De plus, lors d'un événement prévu en a), b), c), et d), le salarié peut différer une journée d'absence, si l'inhumation a lieu à une date différente de la cérémonie funèbre.

De plus, si un décès survient pendant les vacances ou des congés statutaires d'un salarié, ce dernier pourra alors reporter la ou les journées prévues à l'article précédent. Par contre, la ou les journées reportées devront être prises dès la première (1re) journée ouvrable suivant ses vacances ou son congé statutaire. La rémunération sera celle qui est prévue pour une journée régulière de travail.

- j) Si la cérémonie du mariage ou des funérailles a lieu à cent soixante (160) kilomètres ou plus des limites de la Ville de Terrebonne, le salarié aura droit à une journée de congé supplémentaire et rémunérée.

## **ARTICLE 29                    CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL**

### **29.01      Congé de maternité**

- a) Il est interdit à l'Employeur de rétrograder, congédier ou d'exercer quelque discrimination à l'endroit d'une personne salariée pour cause de grossesse.
- b) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues. La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné sauf si elle est absente conformément aux dispositions prévues à la clause 29.04 d) ou 29.04 g).
- c) Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Si elle revient avant l'expiration du congé de maternité prévu à la clause 29.04 b) elle doit aviser par écrit, l'Employeur de la date de son retour au travail.

- d) Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, dû à sa grossesse en dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions d'absence pour maladie ou accident non occupationnel et d'autres avantages sociaux applicables lors des dites absences.
- e) Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler son ancienneté et conserve le droit d'appliquer sur des postes vacants ou des nouveaux postes comme si elle était au travail. Le Syndicat peut appliquer au lieu et à la place de la personne salariée concernée.
- f) Lors de son retour au travail, l'Employeur doit la réintégrer au poste qu'elle occupe au moment de son départ ou au poste qu'elle a obtenu en conformité avec la clause 29.04 e) qui précède. Dans le cas où son poste est aboli, elle peut appliquer sur un autre poste en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- g) La salariée qui, pour cause de maladie ou accident ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité, bénéficie des dispositions d'absence maladie ou accident non occupationnel et d'autres avantages sociaux, applicables lors des dites absences.
- h) Toutefois, si la salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé de maternité, elle doit aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- i) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans salaire d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste la nécessité de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

- j) En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date survenue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant

de l'événement.

## 29.02 **Congé parental**

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né, ou la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cas d'une adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour une procédure d'adoption ou pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard, soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.
- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) L'article 29.04 h) s'applique dans le cas d'un retour anticipé au travail.
- e) Durant le congé parental, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et conserve le droit de postuler sur des postes vacants ou des nouveaux postes comme s'il était au travail. Le Syndicat peut postuler pour le salarié concerné.
- f) À la fin du congé parental, le salarié reprend le poste qu'il occupe au moment de son départ ou le poste qu'il a obtenu durant son congé parental. Dans le cas où son poste est aboli, il peut postuler à un autre poste en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- g) Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de son retour fixé dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.

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

## ARTICLE 30

## CONGÉ SANS SOLDE

- 30.01 a) Une fois par année, tout salarié régulier qui possède une ancienneté de deux (2) ans peut obtenir, un permis d'absence non payé pour une période d'au moins une (1) semaine, mais pas plus de trois (3) mois. Durant cette absence, le salarié doit maintenir sa couverture d'assurance collective et assumer les cent pour cent (100 %) de la prime pour toute la durée de la période de paie dont le congé sans solde est accordé. L'ancienneté continue de s'accumuler.
- b) Ce congé sans solde doit respecter le pourcentage de l'article 24.02 de la présente convention collective. Le calcul, du pourcentage doit, aussi comprendre les congés autorisés de tout type (sauf congé de maladie) à la même période.
- c) Le salarié qui désire bénéficier de ce congé sans solde devra en faire une demande par écrit à l'Employeur entre trois semaines et deux (2) mois avant le début de son congé, en précisant la date du début de l'absence et la date du retour.
- La règle du premier arrivé premier servi s'applique à moins que les demandes soient faites la même journée alors l'ancienneté primera.
- d) Au cours de cette période d'absence, le salarié ne pourra travailler pour un compétiteur à défaut de quoi il sera considéré comme ayant démissionné volontairement et il perdra alors tous ses droits chez l'Employeur.
- e) Si un salarié, sans motif raisonnable dont la preuve lui incombe, ne se présente pas chez l'Employeur dans les cinq (5) jours civils suivants l'expiration de son permis d'absence, il sera alors considéré comme ayant démissionné volontairement et il perdra tous ses droits.
- f) L'année de référence est du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de chaque année.
- 30.02 a) Tout salarié régulier qui possède une ancienneté de cinq (5) ans et plus chez l'Employeur, peut obtenir une fois par période de cinq (5) ans, un congé sans solde pour une période d'un (1) an. Durant cette absence, le salarié doit maintenir sa couverture d'assurance collective et assumer cent pour cent (100 %) de la prime pour toute la durée de la période de paie dont le congé sans solde est accordé. L'ancienneté continue de s'accumuler.

- b) Le salarié qui désire bénéficier de ce congé sans solde doit faire une demande par écrit à l'Employeur deux (2) mois avant le début de son congé, en précisant la date du début de l'absence et la date du retour.
- c) L'Employeur ne sera pas tenu d'autoriser plus d'une (1) absence à la fois. L'Employeur acceptera le permis d'absence au fur et à mesure qu'il recevra des demandes (premier arrivé, premier servi). Si l'Employeur reçoit plus d'une demande en même temps, il tiendra compte de l'ancienneté pour l'octroi du congé.
- d) Si le salarié désire revenir au travail avant la fin de la période prévue pour son congé sans solde, il devra alors donner un préavis de quinze (15) jours à l'Employeur indiquant la date de son retour et il reviendra alors au service de l'Employeur comme salarié occasionnel, et ce jusqu'au prochain choix d'assignments.
- e) Si un salarié, sans motif valable dont la preuve lui incombe, ne se présente pas chez l'Employeur dans les cinq (5) jours civils suivants l'expiration de son permis d'absence, il sera alors considéré comme ayant démissionné volontairement et il perdra alors tous ses droits chez l'Employeur.
- f) Un salarié qui bénéficie d'un congé sans solde ne peut se faire offrir une assignation pendant un congé férié ou se faire offrir du temps supplémentaire. De plus, il ne peut banquer un congé férié selon l'article 23.04 de la présente convention.

30.03 Aucun salarié ne peut obtenir un congé sans solde autre que ceux identifiés dans les présentes dispositions.

## **ARTICLE 31           FORMATION**

31.01 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, participe à des formations en continu de sa journée de travail, il a droit aux remboursements des frais de formation ainsi qu'à son salaire régulier.

31.02 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, participe à des formations à l'extérieur de son horaire de travail. Un minimum de trois (3) heures sera payé par l'Employeur au salarié qui doit suivre une session de formation.

31.03 Advenant un dépassement de la semaine régulière de travail, le salarié en formation a droit à la rémunération en temps supplémentaire, et ce,

nonobstant l'article 17 sur le temps supplémentaire.

#### **31.04 Allocations de kilométrage**

Lorsqu'il utilise sa propre automobile, le salarié reçoit le montant du kilomètre selon la politique de l'entreprise.

Le kilométrage payé débute au centre de service du salarié et se termine à l'adresse de la formation. Au retour du salarié, le kilométrage payé débute à l'adresse de la formation et se termine au centre de service du salarié.

#### **31.05 Allocations de repas**

Au cours de ses déplacements, le salarié a droit aux allocations de repas lorsqu'il doit se déplacer à l'extérieur de son centre de service pour la formation :

- Dîner : 25,00 \$
- Souper : 35,00 \$

### **ARTICLE 32 COMPARUTION EN COURS DE JUSTICE**

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

Cependant, si le salarié doit comparaître après sa journée normale de travail, il est payé au taux régulier de son salaire horaire de base pour une période minimale de trois (3) heures. S'il est appelé durant sa journée de congé hebdomadaire, il est payé au taux régulier de son salaire pour une période d'une (1) journée régulière de travail. L'Employeur déduira de la somme ainsi payable au salarié le montant que le salarié a le droit de recevoir comme indemnité de présence de la partie qui l'a assigné comme témoin.

32.02 Tout employé régulier au travail appelé à comparaître ou à agir comme juré ne subira aucune perte de salaire régulier, déduction faite de son allocation de juré, pendant le temps qu'il soit requis d'agir comme tel à l'intérieur d'une période où il aurait normalement travaillé (son assignation régulière).

**32.03 Protection judiciaire**

L'Employeur s'engage à assumer à ses frais la défense d'un employé poursuivi devant les tribunaux à la suite d'actes légitimes qu'il a posés dans l'exercice de ses fonctions, à condition qu'il soit toujours à l'emploi au moment de la comparution, à l'exception d'un tribunal d'arbitrage.

**ARTICLE 33 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

33.01 Un comité de relations du travail est constitué. Ce comité est composé de trois (3) personnes représentantes autorisées du Syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

Les parties peuvent s'adjoindre une personne-conseil venant de l'extérieur, l'un désigné par les représentants du Syndicat et l'autre désigné par les représentants de l'Employeur.

33.02 Trois (3) représentants syndicaux sont libérés pour assister au comité des relations de travail.

Les libérations pour le comité de relations de travail sont faites sans perte de salaire régulier.

33.03 Le comité de relation de travail se réunit six (6) fois par année ou au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties. Il est entendu que les parties peuvent retrancher ou ajouter des rencontres.

33.04 Toute convocation à une réunion de relation de travail doit être faite cinq (5) jours à l'avance et être accompagnée d'un ordre du jour énonçant les sujets à être discutés.

33.05 Ce comité a pour fonction de traiter de toute condition de travail prévue à la convention collective.

**ARTICLE 34 HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE ET SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

34.01 L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail. Tout

salarié devra aviser l'Employeur de toute situation qu'il juge dangereuse pour sa sécurité et sa santé.

34.02 Il est de la responsabilité et de l'obligation de l'Employeur de maintenir tous les véhicules en bonne condition d'opération, en conformité aux normes et aux règlements du Ministère des Transports et du Code de la sécurité routière et de toute autre disposition législative pouvant s'y appliquer. D'autre part, les salariés doivent opérer l'équipement suivant une méthode d'utilisation adéquate d'un véhicule.

34.03 Selon une formule préparée par l'Employeur à cet effet, il est du devoir du salarié d'aviser, dans les plus brefs délais possible, l'Agent du CCO et / ou de l'ADR ou le préposé de toute défectuosité dans l'équipement qu'il utilise, et ce, au meilleur de sa connaissance. Un duplicata de cette formule est remis au salarié sur demande.

Advenant un problème quelconque dans l'application du présent système, le représentant santé et sécurité pourra consulter, après avoir pris rendez-vous, la ou les cartes de réparation qui ont occasionné un tel problème. Sur demande du représentant santé et sécurité, l'Employeur remet au Syndicat une copie des cartes de réparation.

34.04 L'Employeur consulte le comité de santé et sécurité afin de choisir les sièges appropriés lors de l'acquisition future des véhicules.

34.05 Aucun salarié n'est tenu de demeurer dans un autobus dans des conditions climatiques extrêmes tel que prévu aux lois et règlements de la CNESST lorsque ledit autobus est brisé et qu'il n'y a pas de passagers à l'intérieur. Dans un tel cas, l'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour ramener le plus tôt possible le salarié dans son port d'attache ou lui fournir un autre véhicule.

34.06 L'Employeur s'engage tous les ans à faire effectuer un minimum d'un (1) nettoyage complet des sièges conducteurs.

34.07 Le salarié doit s'assurer que son environnement de travail soit propre.

De plus, le salarié doit s'assurer que les fenêtres de son véhicule soient fermées et qu'aucun usagé ne soit à bord du véhicule au moment de sortir du véhicule.

#### **ACCIDENT DE TRAVAIL**

34.08 Pourvu que la chose soit physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail.

L'Employeur s'engage à expédier ledit rapport dans le délai prescrit par la CNESST.

- 34.09 Le salarié blessé dans l'exercice de ses fonctions a droit en tout temps au service d'un médecin. À défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur, et ce, sans perte de salaire pour la journée où l'accident survient.
- 34.10 Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une copie des rapports d'inspection ou d'enquête de la CNESST.

### **AVANCE LORS D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE**

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

### **DÉFICIENCE PHYSIQUE**

- 34.12 a) Le salarié régulier qui ne peut continuer à remplir sa fonction de conducteur à cause d'une déficience physique, qui n'est pas due à l'absorption de boissons alcooliques ou de drogues, amenant le retrait de son permis de conducteur d'autobus, est mis à pied, alors les dispositions prévues à l'article 12.03 c) s'appliquent.
- b) Le cas échéant, si après révision de son dossier, le salarié récupère son permis à l'intérieur de la période prévue à l'article 12.03 c), il est réintégré au poste qu'il occupait au moment de sa mise à pied. Si ce poste n'existe plus, ledit salarié exerce les droits dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste, s'il

avait été au travail.

- c) Si un salarié régulier souffre d'une incapacité partielle permanente l'empêchant de continuer d'occuper sa fonction, les parties conviennent de se consulter pour permettre tout accommodement prévu à la CNESST.

## **COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ**

34.13 Un comité santé-sécurité est en fonction et les parties se rencontrent au besoin. Ses Fonctions sont :

- a) Établir les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.
- b) Choisir les moyens et les équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés.
- c) Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés, de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présentes au travail.
- d) Transmettre à la Commission les informations dont elle aurait besoin.
- e) Tenir un registre des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en être la cause.
- f) Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur ainsi qu'à la Commission.
- g) Recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, et/ou du Syndicat, et de l'Employeur relativement à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
- h) Recevoir et étudier les rapports des inspections effectuées dans l'établissement.

34.14 L'Employeur avise le représentant syndical à la santé et sécurité de tout

accident de travail qui survient sur les lieux de travail.

Un (1) représentant du Syndicat peut, après avoir avisé l'Employeur, visiter et enquêter.

- 34.15 a) Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité au travail et sur la sécurité routière, la prévention des accidents de tout genre, ainsi que l'importance de la propreté tant au travail qu'en milieu de travail.
- b) L'Employeur doit informer adéquatement le salarié sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriée afin que le salarié ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. Si cela se produit pendant les heures de travail, le salarié ne subit aucune perte de salaire. Si cela se produit en dehors des heures de travail, le salarié est payé à son taux régulier pour la période de temps nécessaire.

La présente disposition ne peut avoir pour effet d'obliger l'Employeur à organiser un cours ou une session de formation pour un salarié qui n'est pas qualifié pour la conduite d'un type de véhicule en particulier.

34.16 Sur demande, les représentants du Syndicat au comité de santé et sécurité du travail pourront obtenir les copies nécessaires du livre de ronde de sécurité des véhicules.

34.17 En cas d'absence d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident, même s'il s'agit d'une absence non régie par la Loi sur les accidents du travail, le salarié doit, sur demande de l'Employeur, se présenter à un examen médical requis par l'Employeur auprès d'un médecin choisi par l'Employeur, et ce, aux frais de l'Employeur. Cet examen devra être en relation avec les raisons invoquées par le salarié pour son absence. Si le salarié produit à l'Employeur un rapport ou un certificat médical, l'Employeur pourra exiger que ce rapport contienne des détails pour préciser le diagnostic. Les frais de déplacement du salarié seront remboursés selon le même barème que celui appliqué par la CNESST.

## **ARTICLE 35 PARTICULARITÉS**

35.01 Tout salarié doit effectuer la ronde de sécurité conformément aux dispositions de la Loi et des directives de l'Employeur. La ronde de sécurité doit être effectuée par un salarié pour tous véhicules utilisés en circuit au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures. Une période

de quinze (15) minutes par véhicule est incluse au calcul des heures de l'assignation de ce salarié pour effectuer ces travaux.

**35.02 Salle d'attente et casiers individuels**

L'Employeur met à la disposition des salariés au centre de service des casiers individuels, une salle d'attente qui peut être utilisée conjointement avec des salariés d'une autre filiale de Keolis Canada. Une autre salle d'attente est à la disposition des salariés au terminus Terrebonne.

**ARTICLE 36 SALAIRES**

36.01 Les taux de salaire applicables aux divers sous-groupes, classifications ou pièces de travail sont prévus à l'annexe « A » des présentes.

**ARTICLE 37 RÉGLEMENTATION**

37.01 L'Employeur convient d'abroger immédiatement après la signature des présentes dispositions, tous les règlements contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

**ARTICLE 38 ANNEXES**

38.01 L'annexe « A » et toute lettre d'entente annexée aux présentes, à la date de la signature ou qui pourrait être conclue entre les parties, après la mise en vigueur de cette convention, font partie intégrante de la présente convention.

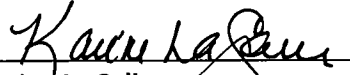
**ARTICLE 39 DURÉE ET SIGNATURE DE LA CONVENTION**

39.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2031.


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

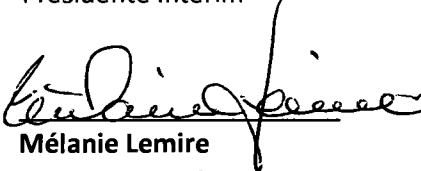
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Terrebonne ce 31<sup>e</sup> jour de juillet 2023.


LANAU BUS S.E.C.

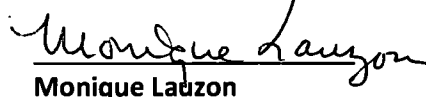
  
Karine La Salle  
Présidente, Directrice générale par Intérim

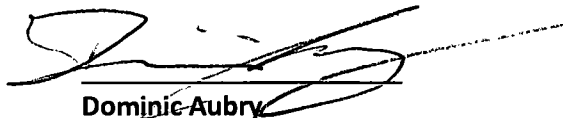
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 4846

  
Stéphanie Lalonde  
Présidente intérim

  
Mélanie Lemire  
Agente de grief

  
Luc Vaillant  
Secrétaire-trésorier

  
Monique Lauzon  
Secrétaire-archiviste

  
Dominic Aubry  
Conseiller syndical

2023 ADU 10 #100755

## ANNEXE « A » TAUX DE SALAIRE APPLICABLE AUX SALARIÉS

- a) Le salarié est rémunéré au taux horaire prévu ci-bas en fonction de sa date d'embauche à la première paie complète suivant la signature :

1 <sup>er</sup> échelon	À l'embauche	26,25 \$
2 <sup>e</sup> échelon	Plus de 2 ans	27,50 \$
3 <sup>e</sup> échelon	Plus de 3 ans	29,25 \$
4 <sup>e</sup> échelon	Plus de 4 ans	30,25 \$

Le taux horaire du salarié est ajusté à la hausse à la date anniversaire de sa date d'embauche. Le taux horaire progresse d'un échelon à l'autre jusqu'au dernier échelon. Lorsque le salarié a atteint le dernier échelon, il reçoit par la suite une augmentation annuelle à la première paie complète de janvier de chaque année tel que prévu en b).

### b) **Augmentations**

À compter de chacune des premières paie complète de janvier des années 2024 à 2031, les taux horaires en vigueur sont majorés du pourcentage de variation de la moyenne annuelle, basé sur la période de janvier à décembre, de l'indice des prix à la consommation (IPC) publié par Statistique Canada pour la région de Montréal (indice d'ensemble, moyenne annuelle non désaisonnalisée, pour la région de Montréal).

# LETTRE D'ENTENTE 1

ENTRE

LANAU BUS S.E.C

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4846

**Objet : Semaine à temps réduit 20/24**

---

L'Employeur peut introduire une semaine de travail réduite vingt (20) heures et de vingt-quatre (24) heures pour un maximum de cinq (5) salariés. Advenant un besoin supplémentaire, l'Employeur s'entend par écrit avec le Syndicat.

La semaine de travail réduite vingt (20) heures et de vingt-quatre (24) heures est répartie du lundi au vendredi. L'Employeur établi selon ses besoins opérationnels, la planification des salariés 20/24, selon les pointes AM et PM.

Il est entendu que le salarié vingt (20) heures et vingt-quatre (24) heures peut faire au jusqu'à un maximum de deux (2) heures par jour en continuité de son affectation (bloc) initiale.

Le salarié peut se prévaloir d'une semaine de travail réduite selon les modalités suivantes :

**a) Demande pour obtenir un poste 20/24**

- Le salarié doit fournir une demande écrite à l'Employeur en vue du prochain choix au liste et au moins un (1) mois avant l'affichage des postes prévu à l'article 16.01 de la présente convention collective. Le salarié qui fait cette demande a la responsabilité de faire signer son superviseur afin qu'il l'heure et la date de la demande.
- L'Employeur sélectionne le salarié, selon le maximum de salarié requis et selon le premier arrivé premier choisi.

- Lorsque le salarié est sélectionné pour les postes 20/24, celui-ci est priorisé pour chaque affichage de postes à venir à son rang d'ancienneté, mais strictement entre les salariés 20/24.
- Le salarié 20/24 qui fait une telle demande ne peut revenir au statut de salarié régulier.
- Le salarié 20/24 est assujéti aux dispositions de la convention collective concernant ses conditions de travail telles que : taux horaire, vacances, fériés, assurance selon l'accessibilité du régime d'assurance, retraite, sans solde, etc. Il ne peut réclamer des droits concernant les articles sur l'attribution des postes, temps supplémentaire et heures de travail.

**b) Affichage des postes**

- L'Employeur affiche les postes 20/24 selon les dispositions de l'article 16.01 de la présente convention collective.
- Aucun poste 20/24 ne pourra être choisit à l'affichage prévu à l'article 16.01 de la présente convention collective par un salarié qui n'a pas obtenu le statut 20/24.
- Le salarié 20/24 doit obligatoirement choisir son horaire selon les postes disponibles 20/24 au moment de l'affichage prévu à l'article 16.01 de la présente convention collective.

**c) Assignment selon les besoins opérationnels**

- L'Employeur assigne le salarié 20/24 selon les besoins opérationnels non planifiés.
- Le salarié 20/24 qui est assigné doit compléter l'affectation.
- Le salarié 20/24 dont l'affectation se termine ne peut supplanter un salarié qui est sur une autre affectation.
- Advenant que l'Employeur désire remplacer un salarié 20/24 en vacances, il utilise les mécanismes de l'article 24.04 de la présente convention collective pour le remplacement de vacances du salarié 20/24.

## LETTRE D'ENTENTE 2

ENTRE

LANAU BUS S.E.C

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4846

**Objet : Formulaire afin de se faire octroyer du temps supplémentaire**

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Selon la politique d'approbation de l'Employeur, le salarié remplit le formulaire afin qu'il puisse se faire octroyer du temps supplémentaire.

Le salarié doit cocher la raison applicable :

- a) Conditions climatiques;
- b) Panne;
- c) Circulation;
- d) Autre : \_\_\_\_\_

# LETTRE D'ENTENTE 3

ENTRE

LANAU BUS S.E.C

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4846

**Objet : Moratoire sur l'application de l'article 5.02 (sous-traitance) et 17.02  
étape 9.**

---

**CONSIDÉRANT** les discussions entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de l'entente;
2. L'Employeur s'engage à ne pas avoir recours à l'article 5.02, processus de sous-traitance via un transporteur tiers, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024;
3. D'ici à juin 2024, l'article 17.02 étape 9 se lit comme suit :

Advenant qu'il reste des blocs de travail à combler, suivant un délai de quatre (4) heures à l'étape 8, l'Employeur peut assigner un salarié par ordre inverse d'ancienneté commençant par le salarié régulier ou à l'essai qui n'a pas pris de bloc de travail en surplus et ensuite par ordre inverse d'ancienneté générale.

## **LETTRE D'ENTENTE 4**

**ENTRE**

**LANAU BUS S.E.C**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4846**

**Objet : Changement technologique des outils de travail et de communication**

---

**CONSIDÉRANT** que des changements technologiques dans les outils de gestions et de communications des ressources humaines et matériels sont à prévoir au cours des prochaines années;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Les différents articles de la présente convention collective seront agencés aux nouveaux outils technologiques mise en place par l'Employeur, par exemple : communications, choix d'assignations, affichages, demandes de congés, formulaires, etc.;
2. Qu'advenant un changement plus important, les parties se rencontrerons pour discuter des impacts à venir.

# LETTRE D'ENTENTE 5

ENTRE

LANAU BUS S.E.C

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4846

**Objet : Mise en place d'un groupe de travail entre l'équipe du transport public de l'ADR/CCO et d'un membre de l'exécutif syndical.**

---

En juillet 2023, les parties ont procédé à un blitz pour le renouvellement de la convention collective dans le contexte suivant :

L'entreprise a rencontré le syndicat pour lui faire état de la situation à l'effet qu'il avait de la difficulté à recruter et à retenir la main-d'œuvre nécessaire pour donner un niveau de service à la hauteur des attentes du client. En parallèle, l'entreprise a procédé à des discussions avec son client principal pour adresser ces enjeux.

Le résultat de ces discussions a fait en sorte de prolonger le contrat actuel jusqu'au 31 décembre 2031 enchâssé d'un engagement à livrer un service sans faille.

C'est dans ce contexte exceptionnel que le syndicat et l'entreprise ont procédé au renouvellement de la convention collective dans laquelle ils se sont donnés les outils et les façons de faire dans l'affectation de la main-d'œuvre afin d'atteindre la livraison de service sans faille.

## **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

### **Libération :**

1. Un membre de l'exécutif syndical sera libéré pour une période d'au moins quatre (4) semaines, à partir d'une date convenue suivant la signature de la présente convention collective;
2. L'horaire de travail du membre de l'exécutif syndical variera selon les besoins du groupe de travail;
3. Le membre de l'exécutif syndical est en libération patronale payée par l'employeur et est rémunéré à la hauteur de la moyenne des heures travaillées des huit (8) dernières semaines;

4. Ce groupe de travail peut être prolongé au besoin.

**Objectifs :**

1. Collaborer à l'intégration des modifications de l'article 17 de la présente convention collective;
2. Observer et comprendre les opérations ADR et CCO afin d'identifier les enjeux et les opportunités d'amélioration;
3. Partager la réalité des Conducteurs et des Agents ADR/CCO;
4. Maximiser les outils, les processus et communications internes entre les Conducteurs et les Agents ADR/CCO.

**Méthodologie :**

1. Lors de la première journée, une rencontre du groupe de travail sera organisée pour revoir les objectifs, la méthodologie ainsi que les livrables;
2. La première journée sera dédiée à établir le calendrier quotidien du groupe de travail et les acteurs qui y seront impliqués;
3. Au début de chaque journée, le groupe de travail se rencontrera pour revoir le plan de la journée;
4. À la fin de chaque journée, le groupe de travail se rencontrera pour partager ses observations sur la journée.

**Livrables :**

1. À chaque semaine, rédaction commune d'un rapport d'observations, incluant des recommandations à des fins d'optimisation générales autant auprès des Agents que des Conducteurs;
2. Rédiger un document de référence sur l'utilisation optimale des bancs;
3. Établir la procédure d'utilisation des ressources présentes au terminus;
4. Bâtir et déployer le plan de formation pour implanter tous les outils et les recommandations du groupe de travail.

## LETTRE D'ENTENTE 6

ENTRE

LANAU BUS S.E.C

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4846

**Objet : Chevauchement des semaines de travail lors du choix au liste**

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Les parties s'entendent quant à la semaine normale de travail qui est en concordance aux exigences de la partie contractante;
2. Lors de l'application des choix au liste (art 16) le salarié qui n'a pu compléter le dimanche de la semaine précédente sera compensé par l'Employeur jusqu'à concurrence de son assignation. Dans les trois (3) cas suivants, L'Employeur compense, à cause d'un chevauchement d'horaire lors d'un choix aux listes :
  - i. Le salarié 7+ qui selon son rang d'ancienneté, s'est vu imposer une assignation de remplacement et que le chevauchement d'horaire l'a empêché de compléter ses heures de travail de sa semaine précédente jusqu'à concurrence de sa garantie d'heure.
  - ii. Le salarié régulier qui s'est vu imposer une assignation qui fait en sorte de l'empêcher de compléter ses heures de sa semaine de travail précédente.
  - iii. Le salarié régulier qui s'est vu imposer une assignation qui fait en sorte qu'il n'a pas huit (8) heures de repos entre la fin de son assignation précédente et la nouvelle. Dans ce cas l'Employeur lui retire le dernier bloc de son assignation précédente ou le premier bloc de la nouvelle assignation.
3. Dans toutes les autres situations il n'y a aucune compensation;
4. Toutes autres dispositions prévues à la convention collective sont applicables.