

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-0298

N° dossier d'accréditation : AM-1001-8114

<b>EMPLOYEUR</b>  SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE SHERBROOKE (STS) 895, RUE CABANA SHERBROOKE QC J1K 2M3  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES CHAUFFEURES ET CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE SHERBROOKE SECTION LOCALE 3434 DU SCFP 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 2144, RUE KING OUEST, BUREAU 170, SHERBROOKE QC J1J 2E8		
Date signature : 2024-12-05	Nombre de salariés visés : 174	Date début : 2024-12-05
Date dépôt : 2025-01-20		Date d'expiration : 2028-02-28

Remarque

Sylvie Jobin  
Préposé(e) à l'émission

2025-01-21  
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@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)



# CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre le



**SYNDICAT DES CHAUFFEURES ET CHAUFFEURS DE LA  
STS, SECTION LOCALE 3434 DU SCFP**

**(ci-après appelé « le syndicat »)**

et



Société de transport  
de Sherbrooke

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE SHERBROOKE**

**(STS)**

**(ci-après appelée « l'employeur »)**

**2023 - 2028**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 2 – DÉFINITION DES EXPRESSIONS .....	4
ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS .....	8
ARTICLE 4 - JURIDICTION .....	9
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL .....	12
ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	13
ARTICLE 7 - JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS .....	15
ARTICLE 8 - CONGÉS MOBILES .....	18
ARTICLE 9 - ÉCHANGE D'HORAIRE.....	21
ARTICLE 10 - JOURS DE MALADIE .....	22
ARTICLE 11 - ACCIDENT DU TRAVAIL.....	24
ARTICLE 12 - ASSURANCES.....	27
ARTICLE 13 – COMITÉ D'ASSURANCES.....	30
ARTICLE 14 - TRANSPORT PRIVILÉGIÉ .....	31
ARTICLE 15 - VACANCES PAYÉES .....	32
ARTICLE 16 - CONGÉS SPÉCIAUX .....	37
ARTICLE 17 - COMPARUTION EN COUR OU À UNE ENQUÊTE .....	41
ARTICLE 18 - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE .....	43
ARTICLE 19 - VERSEMENT DU SALAIRE .....	44
ARTICLE 20 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET FORMATION.....	46
ARTICLE 21 - DROITS ACQUIS .....	47
ARTICLE 22 - CERTIFICATS ET LETTRES DE SERVICE .....	47
ARTICLE 23 - RAPPORT D'ACCIDENT, D'INCIDENT OU D'AGRESSION ...	47
ARTICLE 24 - UNIFORMES .....	48
ARTICLE 25 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	52
ARTICLE 26 - INTERRUPTION ET RETARD DANS LE SERVICE.....	55
ARTICLE 27 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	55
ARTICLE 28 - ARBITRAGE.....	57
ARTICLE 29 - ANCIENNETÉ.....	59
ARTICLE 30 - PROMOTION HORS UNITÉ .....	61
ARTICLE 31 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL .....	62
ARTICLE 32 - PROCÉDURE DE DISTRIBUTION DU TRAVAIL.....	63
ARTICLE 33 - SEMAINE ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION .....	72
ARTICLE 34 - ASSIGNATION VACANTE POUR PLUS DE QUARANTE-CINQ (45) JOURS CONFIRMÉS .....	75
ARTICLE 35 - PARAMÈTRES DE CONFECTION DES ASSIGNATIONS RÉGULIÈRES .....	76
ARTICLE 36 – DÉPLACEMENT DES CHAUFFEURS .....	81
ARTICLE 37 - PERMIS DE CONDUIRE.....	81
ARTICLE 38 - AUTOBUS ÉQUIPEMENT .....	82
ARTICLE 39 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT) .....	82
ARTICLE 40 – COMITÉ SOUS-TRAITANCE.....	83
ARTICLE 41 - COMITÉS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	84
ARTICLE 42 – COMITÉ ASSIGNATIONS ET HORAIRES .....	88
ARTICLE 43 - TEXTE DE LA CONVENTION .....	89

---

ARTICLE 44 - CORRESPONDANCE .....	89
ARTICLE 45 - TAUX HORAIRE ET PRIME.....	90
ARTICLE 46 – DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ.....	93
ANNEXE «A».....	95
<i>BON DE COMMANDE UNIFORMES</i> .....	95
ANNEXE «B».....	97
FORMULAIRE D'ÉCHANGE D'HORAIRE .....	97
ANNEXE «C».....	99
<i>SEMAINE RÉDUITE</i> .....	99
ANNEXE D .....	103
Objet : Report d'un jour de fête chômé et payé survenant pendant une période de vacances.....	103

## **ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION**

### **1.01**

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir des relations ordonnées entre la Société et le Syndicat, dans des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Société et ses employés, et ce, dans le respect des droits et obligations des parties.

La convention a aussi pour but d'assurer le bon fonctionnement des opérations de la Société.

## **ARTICLE 2 – DÉFINITION DES EXPRESSIONS**

### **2.01**

#### **1. Accident**

Aux fins de l'article 23, événement fortuit qui implique un véhicule de la Société en collision avec un autre véhicule, un autre autobus de la Société, un objet fixe ou une personne.

#### **2. Agression**

Aux fins de l'article 23, attaque commise envers le chauffeur, celle-ci peut être de nature physique, verbale ou sexuelle.

#### **3. Amplitude**

Durée totale du temps écoulé entre le début et la fin de la journée de travail prévue à l'horaire régulier d'un employé.

#### **4. Ancienneté**

Signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service continu d'un employé au secteur du transport urbain du Service de l'exploitation.

#### **5. Annexe**

Les annexes à la convention de même que les lettres d'ententes qui y sont jointes en font partie intégrante.

---

Les lettres d'entente qui peuvent être conclues au cours de la convention en font partie intégrante.

#### **6. Assignment au travail**

Désigne le contenu total du travail qu'un employé doit accomplir à l'intérieur d'une semaine de travail.

#### **7. Centre d'opération**

Siège social de la Société.

#### **8. Chauffeur formateur**

Désigne un employé chauffeur qui donne de la formation aux employés chauffeurs urbains.

#### **9. Choix aux listes**

Désigne le processus qui représente le choix des assignments de travail par les employés.

#### **10. Conjoint**

Ce terme est utilisé pour désigner deux (2) personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui vivent maritalement;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an ou qui sont les parents d'un même enfant.

#### **11. Doubleur**

Signifie une pièce de travail additionnelle hors assignment ou une pièce de travail d'une assignment, selon le cas, qui découle de l'ajout d'un autobus sur une ligne pour répondre à un achalandage additionnel ou pour offrir un service additionnel.

#### **12. Employé**

Signifie tout employé régi par le certificat d'accréditation numéro AM-1001-8114 émis le 14 février 2002 par le Bureau du commissaire général du travail.

Pour les fins d'application des dispositions de la convention, les expressions «l'employé», «les employés» et «tout employé» signifient les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes :

**13. Employé à l'essai**

Désigne un employé qui ne compte pas sept cent vingt (720) heures de travail dans une période continue de vingt-quatre (24) mois, dont au moins un bloc de deux cents (200) heures sans mise à pied à titre de chauffeur urbain. Les parties peuvent convenir, pour un motif valable, de prolonger cette période.

**14. Employé régulier à temps complet**

Désigne un employé à temps complet qui a complété sa période d'essai.

**15. Employé réserve**

Désigne un employé régulier à temps complet assigné au jour le jour.

**16. Incident**

Aux fins de l'article 23, événement fortuit, autre qu'un accident, généralement fâcheux qui peut perturber les opérations, tel qu'une chute d'un passager, une dispute, du vandalisme qui survient à l'intérieur ou dans l'environnement de travail du chauffeur.

**17. Jour ouvrable**

Pour un employé, un jour durant lequel il s'adonne ou, dans le cas de l'article 15.02 de la convention, s'adonnerait normalement au travail.

**18. Pièce de travail**

Partie d'une assignation quotidienne de travail qui ne comporte aucune interruption.

**19. Période d'arrêt**

Aux fins de l'article 35, signifie une période de non-conduite planifiée dans la journée de travail afin que le chauffeur puisse manger, aller aux toilettes, etc.

## **20. Période de disponibilité des employés réserves**

Durée totale du temps écoulé entre le début et la fin de la période de disponibilité d'un employé réserve.

En regard de ce qui précède, la période de disponibilité de l'employé réserve débute à sa première heure de travail quotidienne ou à sa première heure de disponibilité établie la veille par le superviseur.

## **21. Poste**

Désigne un employé régulier à temps complet qui comble un affichage d'assignation complète de travail, un employé réserve, un employé à l'essai ou un remplaçant de vacances, selon le cas.

## **22. Remplaçant de vacances**

Employé assigné à faire les remplacements des vacances des autres employés.

## **23. Réseau urbain de transport de personnes de la Ville de Sherbrooke et de ses arrondissements**

Signifie le réseau de transport en commun par autobus exploité par la Société pour assurer la mobilité des personnes dans son territoire et, dans la mesure où le prévoit une disposition législative, hors de celui-ci, ainsi que le transport nolisé par autobus de même que le service de transport touristique (randonnées touristiques).

## **24. Service continu**

Durée ininterrompue pendant laquelle l'employé est lié à la Société, peu importe dans quel secteur (adapté, scolaire, urbain ou autre).

La notion de service continu s'applique seulement à l'employé qui a complété avec succès sa période d'essai.

Un employé, qu'il ait ou non complété sa période d'essai, qui travaille dans plus d'une unité de négociation ne voit pas ses avantages payés en double, tel que ses congés fériés, et ne bénéficie pas d'avantages pyramidés, tel que pour un congé férié ou pour ses vacances.

## **25. Service de transport nolisé**

Le transport exclusif de groupes contre rémunération établie par contrat entre la Société et le signataire, conformément aux règlements sur le transport par

autobus. L'employé doit avoir en sa possession une copie du contrat concernant ce voyage.

#### **26. Service de transport touristique (tour de ville)**

Service de transport aux fins de visites touristiques sur le territoire de la Société et sa région immédiate.

Un guide accompagne les touristes tout au long du parcours pour les renseigner sur les points d'intérêt observés en cours de route.

#### **27. Services supplémentaires**

Service de transport pour répondre à des besoins spécifiques de la clientèle du réseau de transport, le tout contre tarification à la pièce, ou sans frais dans le cas où la Société s'associe aux activités du milieu sur le territoire où elle a juridiction.

#### **28. Société**

Désigne la Société de transport de Sherbrooke (STS).

#### **29. Syndicat**

Désigne le Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de la Société de transport de Sherbrooke, section locale 3434 du SCFP.

#### **30. Temps complet**

Assignation d'une garantie hebdomadaire de trente-sept (37) heures trente (30) minutes de temps travaillé réparties entre le lundi et le dimanche.

### **ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS**

#### **3.01**

Par les présentes, la Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale numéro AM-1001-8114 émise le quatorze (14) février deux mille deux (2002), y compris tout amendement qui y a été ou qui pourrait y être apporté.

### 3.02

Toute entente entre la Société et le Syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par des représentants de la Société et du Syndicat.

Le Syndicat peut faire appel à un dirigeant du Syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec la Société.

### 3.03

Au fil de l'application de la convention ni la Société, ni le Syndicat ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son identité ou l'expression de son genre, 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 ou de ses convictions politiques ou du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier à son handicap ou encore en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la convention.

La présente disposition s'applique sous réserve de toute exception prévue par une loi dont celle de l'article 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

### 3.04 Harcèlement

Les parties doivent collaborer pour éviter qu'un employé ou toute personne à l'emploi de la Société ne fasse l'objet d'harcèlement, tel que défini à la *Loi sur les normes du travail*. Aussi, la Société doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir un tel harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

## ARTICLE 4 - JURIDICTION

### 4.01

La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale mentionnée à l'article 3.01.

## 4.02

Seul un employé de la Société régi par la convention doit conduire tout genre d'autobus propriété ou loué par la Société et exploité par elle pour le service régulier (réseau urbain de transport de personnes), pour les services et/ou voyages spéciaux, et pour le transport scolaire intégré.

La Société s'engage à n'accorder aucun contrat ou contrat forfaitaire ayant pour effet de réduire le nombre d'employés en date de la signature de la présente convention, à savoir cent soixante-quatorze (174).

L'octroi par la Société d'un contrat ou d'un contrat forfaitaire ne doit pas être la cause de la mise à pied d'un employé régulier à temps complet ou d'un employé réserve ou remplaçant de vacances qui a complété sa période d'essai.

## 4.03 Protection civile et mesures d'urgence

La Société peut demander à un préposé au service en devoir de conduire un autobus à l'endroit désigné par les autorités de la protection civile ou des mesures d'urgence afin de servir de refuge aux personnes évacuées.

Dès que le superviseur est informé que des personnes doivent être déplacées à bord d'un autobus, il doit appeler immédiatement un employé selon les dispositions de la convention si un véhicule en service conduit par un employé n'est pas en mesure de répondre au besoin.

## 4.04 Cas d'urgence ou humanitaire

### 1. Définitions

- i. Cas d'urgence : signifie un événement occasionnel, accidentel et qui arrive de façon subite. Lorsqu'un cas d'urgence se produit, il peut y avoir un impact sur le service à la clientèle et/ou sur un employé qui est au travail.
- ii. Cas humanitaire : signifie un cas qui a un impact sur la situation particulière d'un employé. Chaque cas est un cas unique.

### 2. Procédure

Sous réserve de l'exception prévue lors d'un cas humanitaire, en tout temps, l'article 4.02 de la convention est respecté dans ces cas.

- 
- i. Cas d'urgence : L'employé qui doit quitter sa ligne avec son autobus pour répondre à l'urgence est remplacé sur cette ligne, si la Société le juge nécessaire, dans l'ordre suivant :
- a) selon l'article 32.08 :
    - par un employé réserve disponible à taux horaire régulier ;
    - par un employé à l'intérieur de la période au cours de laquelle il effectue un doubleur ;
  - b) selon l'article 32.04.
- ii. Cas humanitaire : l'employé qui doit quitter doit obtenir au préalable l'autorisation du superviseur et est remplacé, si nécessaire, par le premier employé disponible ou, s'il n'y en a pas, par un superviseur. S'il reste quatre (4) heures ou plus de conduite à l'assignation quotidienne de l'employé au moment où il quitte, la Société doit appliquer l'article 32.04 dans les plus brefs délais pour remplacer le premier employé disponible. Lorsque c'est le superviseur qui remplace l'employé, la Société doit immédiatement appliquer l'article 32.04 pour remplacer le superviseur.

#### **4.05 Activités de loisirs**

Pour les activités de loisirs organisées par différents groupes d'employés et de salariés de la Société ou par l'Association des retraités de la Société, cette dernière accepte, dans la mesure du possible et selon l'analyse de chaque demande, d'offrir le transport par autobus, en contrepartie du paiement d'une somme représentant 1,30 \$ du kilomètre parcouru, au groupe ou à l'Association afin de lui permettre de participer à l'activité de loisirs. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent malgré l'article 4.02 de la convention :

1. En premier lieu, les employés sont sollicités pour conduire un autobus urbain pour l'activité de loisirs parrainée par la Société. Pour ce faire, un avis est affiché pendant quatre (4) jours à la salle de repos et ce, dans les meilleurs délais suivant la date à laquelle l'autorisation est donnée par la Société. Copie de l'avis est transmise au Syndicat à la fin de l'affichage avec, s'il y a lieu, les noms des volontaires. Dans le cas où plusieurs employés se portent volontaires, le choix pour conduire l'autobus s'effectue selon l'ordre d'ancienneté.

2. L'employé ayant signifié sa disponibilité doit accepter de conduire l'autobus bénévolement en dehors de ses heures de travail et aucun frais de repas ou de coucher ne lui est remboursé par la Société.
3. L'employé volontaire doit communiquer aussitôt avec le Service de l'exploitation de la Société advenant un bris mécanique ou un accident sur la route.
4. Advenant le cas où aucun employé ne manifeste une disponibilité pour cette activité, la Société peut solliciter un autre membre de son personnel possédant le permis de conduire approprié et l'expérience requise aux mêmes conditions que 4.05.2.

## **ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL**

### **5.01**

Tout employé doit, comme condition d'emploi, être membre du Syndicat à la date de la signature de la convention.

### **5.02**

1. La Société doit, lors de l'embauche d'un nouvel employé, remettre la convention collective et le formulaire d'adhésion. Il doit aussi aviser ce dernier que ledit formulaire d'adhésion doit être signé et remis au Syndicat.
2. La Société est tenue de payer mensuellement par dépôt direct, au plus tard le quinze (15) du mois, à l'établissement bancaire du Syndicat, les cotisations retenues. La Société doit faire parvenir dans le même délai au secrétaire-trésorier du Syndicat, un état indiquant la cotisation prélevée pour chaque employé et le nom de cet employé.

### **5.03**

Aucunes représailles, discrimination, menace, contrainte ou intimidation ne sont exercées par la Société ou ses représentants contre un employé à cause de l'exercice d'activités syndicales conformes à la loi.

### **5.04**

Le Syndicat a le droit d'utiliser le tableau de quatre (4) pieds par cinq (5) pieds installé à l'endroit désigné conjointement par les parties, lequel est verrouillé et convenablement éclairé. Ce tableau exclusif au Syndicat est fourni par la Société pour les communications relatives aux activités

syndicales. Aussi, le Syndicat a le droit d'utiliser le tableau mis à sa disposition par la Société à l'endroit indiqué par cette dernière dans les locaux de la Station du CÉGEP.

Toute communication affichée sur l'un ou l'autre des tableaux doit être signée par un membre de l'exécutif du Syndicat.

En aucun cas, un tableau ne doit servir à l'affichage ou à la transmission d'informations portant atteinte ou susceptible de porter atteinte à la réputation ou à l'intégrité de la Société ou de ses administrateurs, officiers, employés à l'intérieur ou hors de l'unité de négociation, représentants, clients ou fournisseurs.

Aussi, les documents affichés ne doivent pas comporter des propos sexistes, racistes ou discriminatoires.

À défaut de respecter la présente disposition, le Syndicat doit, dès qu'avisé par la Société, retirer les documents non conformes.

## **5.05**

Sur demande de réservation et sous réserve de disponibilité, l'Employeur rend accessible gratuitement une salle de conférence au Syndicat.

## **ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE**

### **6.01**

La Société libère, dans la mesure où les opérations le permettent et s'il n'y a pas de coûts supplémentaires, un maximum de quatre (4) employés désignés par le Syndicat pour participer à des congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale ou ses corps affiliés de même que pour exercer une fonction syndicale. Les vingt-cinq (25) premiers jours par année de convention sont assumés par la Société. Si le nombre de jours excède ce nombre, le Syndicat rembourse la Société suivant l'article 6.04.

Les absences doivent être signifiées à la Société par écrit au moins trois (3) jours de calendrier à l'avance sauf lors d'absences pour la journée complète de deux (2) employés ou plus désignés par le Syndicat, auquel cas l'avis doit être signifié au plus tard le jeudi de la semaine précédente à 17h00.

Pour l'ensemble des membres du Syndicat et ses délégués, le nombre total des absences ne peut excéder cent cinquante (150) jours ouvrables par année de convention.

Toutefois, les jours non utilisés sont reportés à l'année suivante, jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze (15) jours, sans que le maximum annuel ne puisse excéder cent (100) jours.

## **6.02**

1. La Société libère, sans perte de salaire, quatre (4) employés désignés par le Syndicat aux fins d'assister au nom des employés à toutes les séances directes de négociation, de conciliation ou de médiation avec la Société pour fins d'amendement ou de renouvellement de la convention.

Les demandes de libération sont signifiées trois (3) jours à l'avance ou sans délai pour les rencontres directes de négociation convenues entre les parties.

Lors de telles activités, les employés sont libérés pour toute la journée.

2. La Société accorde à quatre (4) employés désignés par le Syndicat le droit de s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, un maximum de quatre (4) jours ouvrables chaque, pour toute la durée de la convention, afin de préparer les demandes syndicales en vue du renouvellement de la convention.

Les absences doivent être signifiées par écrit à la Société au plus tard le jeudi de la semaine précédente à dix-sept (17) heures.

Lors d'une telle activité, les employés sont libérés pour toute la journée.

## **6.03**

Lors d'une élection au sein du comité exécutif, le Syndicat doit, dans un délai de trente (30) jours de leurs nominations, faire parvenir à la Société une liste de tous les élus et de leurs fonctions au sein du Syndicat.

## **6.04**

L'employé libéré en vertu de l'article 6.01 conserve son salaire régulier et ses avantages et le Syndicat rembourse à la Société les sommes versées à l'employé ainsi que le coût de tous les avantages de même que des contributions d'employeur aux différents régimes publics. La Société est autorisée à prélever le montant total dû à même les cotisations syndicales retenues et payables au Syndicat.

## 6.05

Sur préavis d'au moins cinq (5) jours donné à la Société, celui-ci autorise, avec salaire, un maximum d'un (1) employé, si ce dernier est délégué par le syndicat, pour participer aux activités du Fonds de solidarité FTQ, et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. Ce nombre de jours n'est pas déduit de la banque de l'article 6.01 et le Syndicat rembourse le salaire à la Société afin que la libération syndicale soit sans salaire pour la Société.

Cependant, la Société peut refuser cette demande de libération syndicale dans le cas où le remplacement direct de l'employé occasionne du travail supplémentaire ou dans le cas où les opérations ne le permettent pas.

La Société est tenue de rendre une réponse dans les deux (2) jours ouvrables suivant cette demande de libération syndicale.

## ARTICLE 7 - JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

### 7.01

1. Les jours suivants sont des jours de fête chômés et payés selon l'assignation régulière :
  - le premier de l'An ;
  - le lendemain du premier de l'An ;
  - le jour de Pâques ;
  - le lundi de Pâques ;
  - la fête des Patriotes ;
  - la fête nationale du Québec ;
  - la fête du Canada ;
  - la fête du Travail ;
  - l'Action de grâce ;
  - la veille de Noël ;
  - le jour de Noël ;
  - le lendemain de Noël ;
  - La veille du jour de l'an.
  
2. Un employé doit avoir terminé sa période d'essai afin de pouvoir bénéficier de ces jours de fête chômés et payés.

Toutefois, un employé à l'essai bénéficie, en sus de la *Loi sur la fête nationale* (L.R.Q., c. F-1.1), des dispositions des articles 60 à 65 de la

*Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) à moins que, en vertu de la présente convention ou d'une autre en vigueur à la Société, il ne bénéficie d'un nombre de jours fériés et mobiles au moins égal au nombre de jours prévus par ces lois.

## **7.02**

Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle, la Société lui paye la différence entre la prestation qu'il reçoit de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (C.N.E.S.S.T.) ou de l'assureur et l'indemnité nette qu'il aurait reçu pour le jour de fête chômé et payé s'il n'avait pas été absent, soit la différence entre le salaire net pour sept (7) heures trente (30) minutes et ce qu'il reçoit de la C.N.E.S.S.T. ou de l'assureur pour la journée. Toutefois, dès que l'employé a été absent plus de vingt-six (26) semaines consécutives, il cesse d'avoir droit à cet avantage.

## **7.03**

1. Un employé en congé de maladie est réputé, aux fins de l'article 7.04-1., maintenir les journées de congé hebdomadaire de son assignation de travail qui serait en vigueur s'il avait normalement travaillé.
2. L'employé en absence maladie alors qu'un jour de fête chômé et payé coïncide avec son congé hebdomadaire, reçoit pour ce jour une indemnité équivalente à une journée régulière de travail de sept (7) heures trente (30) minutes en plus de l'indemnité que lui verse le régime d'assurance collective. Toutefois, dès que cet employé a été absent plus de vingt-six (26) semaines consécutives, il cesse d'avoir droit à cet avantage.

Pour un employé réserve, son admissibilité est déterminée par son rang d'ancienneté parmi les employés réserves. Si, suivant ce rang, il aurait pu bénéficier d'un congé hebdomadaire le jour de fête chômé et payé en cause, la présente disposition s'applique à lui.

3. Un employé ne peut reporter un jour de fête chômé et payé qui survient durant une telle absence. Cependant tout jour de fête reporté avant l'absence est maintenu et peut être reporté à nouveau, dans la mesure du possible à l'intérieur de la même assignation, s'il n'est pas pris à la date fixée en raison de son absence.

## **7.04**

Malgré toute disposition contraire :

1. L'employé dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête précités reçoit, pour ce jour, le salaire équivalant à une journée régulière de sept (7) heures (30) trente minutes de travail ou il met en banque l'équivalent d'une journée régulière de travail qui correspond au nombre d'heures sur laquelle le jour férié est reporté.
2. Sauf pour le cas de report prévu à l'annexe D, l'employé en vacances annuelles reçoit pour un jour de fête chômé et payé qui survient au cours de ses vacances, en plus de son indemnité de vacances, le paiement de l'équivalent d'une journée régulière de sept (7) heures trente (30) minutes de travail ou il met en banque l'équivalent d'une journée régulière de travail qui correspond au nombre d'heures sur laquelle le jour férié est reporté.
3. L'employé en congé hebdomadaire lors d'un jour de fête chômé et payé peut, lorsque ledit jour de fête chômé et payé est passé et s'il le désire le reporter, et ce, jusqu'au plus tard la dernière semaine complète précédente l'augmentation salariale prévue à l'article 45.01. Dans ce cas, l'employé doit fixer la journée qu'il désire prendre selon les règles prévues à l'article 8.01.

Si un employé omet de fixer son choix avant la dernière semaine complète précédant l'augmentation salariale prévue à l'article 45.01, le jour de fête chômé et payé reporté est liquidé en ajoutant à sa paie qui suit la fin de l'assignation sept (7) heures (30) trente minutes à son taux horaire régulier.

## 7.05

Les heures travaillées durant un jour de fête chômé et payé prévu à l'article 7.01-1. par un employé qui y a droit, sont rémunérées au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %). Toutefois, les heures travaillées le jour de fête ne sont pas ajoutées à la semaine régulière de travail de l'employé pour fins de calcul du taux pour le travail supplémentaire, puisqu'elles sont déjà rémunérées au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), mais pour celui qui travaille la fête et qui aurait normalement travaillé ce jour, n'eut été de la fête, les heures de son assignation régulière du jour de la fête sont ajoutées à sa semaine régulière de travail pour fins de calcul du taux pour le travail supplémentaire.

Lors d'un jour de fête chômé et payé, les journées de travail sont distribuées selon l'ordre d'ancienneté, tel que prévu à l'article 7.06-1. S'il n'y a aucun employé disponible, l'article 7.06-2. et, par la suite, 7.06-3. s'appliquent.

## **7.06**

Les journées de travail disponibles lors d'un jour de fête chômé et payé sont distribuées par la Société selon la procédure suivante:

1. Aux employés les plus anciens qui ont signé la feuille de disponibilité pour indiquer leur volonté de travailler ce jour-là.
2. Les journées de travail restantes sont offertes aux employés qui ont signé la feuille de disponibilité et qui sont disponibles à effectuer une deuxième journée de travail.
3. Ensuite, les journées de travail non attribuées peuvent être fractionnées en pièces d'une durée minimale de deux (2) heures et offertes aux employés les plus anciens qui ont signé la feuille de disponibilité et qui sont disponibles.
4. Si les pièces de travail n'ont pas toutes été comblées par les employés visés par les articles 7.06-1 à 7.06-3., elles le sont par les moins anciens sur la liste d'ancienneté, nonobstant qu'ils aient ou non signé la feuille de disponibilité ou qu'ils auraient eu ou non à travailler lors de ce jour de fête, n'eut été de celle-ci.
5. L'application de l'article 7.06-4. ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures payables au taux du travail supplémentaire au cours d'une semaine lorsqu'il y a des employés à l'essai disponibles pour effectuer les pièces de travail à taux horaire régulier, auquel cas ce sont ces employés qui sont affectés aux pièces de travail.
6. un employé peut, en présence d'un superviseur, ajouter son nom à tout moment sur la feuille de disponibilité. Si son rang d'ancienneté est passé, ce dernier est considéré à la position où la liste est rendue.

## **ARTICLE 8 - CONGÉS MOBILES**

### **8.01**

1. Tout employé a droit de bénéficier de cinq (5) journées de congé mobile par année de convention renouvelable au moment de l'indexation des salaires, soit l'équivalent de trente-huit (38) heures, sans perte de salaire.

La banque de temps de l'employé est réduite en fonction du nombre d'heures d'absence par rapport à ce qui est prévu à son horaire de travail la journée concernée.

Lorsqu'un employé atteint un solde en banque inférieur à une (1) journée d'assignation régulière, il peut le prendre en congé, en autant que ce solde ne soit pas inférieur à deux (2) heures, en se prévalant du troisième alinéa du paragraphe 2. de l'article 8.01, auquel cas il doit prendre la journée complète de congé de sorte que la portion non couverte par le solde en banque est prise sans traitement. Lorsque le solde est inférieur à deux (2) heures, il est monnayé suivant l'article 8.05.

2. L'employé peut prendre une (1) journée complète ou encore une (1) seule pièce complète par journée de travail.

Il peut également fractionner une (1) seule pièce de travail par journée pourvu qu'il reste au moins deux (2) heures continues à la pièce qu'il désire fractionner. Lors d'une journée brisée, il doit travailler l'autre pièce au complet. Pour une journée continue, l'employé pourrait s'absenter pendant un minimum de deux (2) heures continues pendant sa journée de travail.

Un maximum d'un (1) congé mobile fractionné peut être appliqué par journée de travail. Tout en respectant le maximum d'employé en congé décrit à l'article 8.01.3.

La coupure doit se faire dans une station d'échange au moment où l'autobus arrive dans cette dernière ou tout autre endroit désigné par le superviseur.

3. L'employé qui veut prendre un congé mobile ou un jour de fête chômé et payé reporté doit indiquer à la Société la journée qu'il désire prendre selon le calendrier informatisé, pour une possibilité de huit (8) employés par jour pour un congé non-fractionné et deux (2) employés par jour pour un congé fractionné par pièce de travail.

Le calendrier des congés mobiles est disponible le deuxième (2<sup>e</sup>) dimanche précédant la mise en vigueur des assignations. À cette date, les employés peuvent fixer leurs jours de fête chômés et payés reportés et leurs congés mobiles à compter de l'heure d'ouverture du service de répartition et les premiers demandeurs arrivés sont les premiers servis.

Une fois le calendrier informatisé arrêté, s'il reste des journées au cours desquelles le nombre de huit (8) employés par jour pour un congé non-fractionné et deux (2) employés par jour pour un congé fractionné par pièce de travail n'a pas été atteint, ce nombre peut être complété par les employés qui en font la demande au superviseur au plus tard trente (30) minutes avant le départ du premier autobus la veille de la prise du

congé. Les premiers demandeurs arrivés sont les premiers servis, jusqu'à ce que le nombre de huit (8) employés par jour pour un congé non-fractionné et deux (2) employés par jour pour un congé fractionné par pièce de travail pour la journée en cause soit atteint. Une fois le congé autorisé, il peut être annulé par l'employé moyennant un avis donné au superviseur avant vingt-et-une heures (21 h 00) l'avant-veille de la date prévue pour la prise du congé.

Pour le calcul du nombre maximum de huit (8) employés par jour pour un congé non-fractionné et deux (2) employés par jour pour un congé fractionné par pièce de travail pouvant prendre un congé, il est également tenu compte des employés absents ou libérés du travail pour tout autre motif sauf :

Pour cause de maladie ou d'accident.

- En raison d'une lésion professionnelle.
- Lors de la prise de vacances annuelles.
- Pour un congé sans traitement pris suivant l'article 16.02.

Le ratio maximum prévu au présent article augmentera à dix (10) employés par jour pour un congé non-fractionné et de deux (2) employés par jour pour un congé fractionné lorsque le nombre d'employés atteindra deux cent dix (210) employés ou, au plus tard, à compter du choix aux listes de l'automne 2025.

## **8.02**

Tout employé doit avoir complété sa période d'essai pour pouvoir bénéficier de ces journées.

## **8.03**

1. Tout employé qui quitte la Société, sauf lors d'un congédiement ou d'une démission, est payé, s'il y a lieu, pour les heures de congé mobile non utilisées au prorata suivant le calcul prévu au paragraphe 2. du présent article.
2. Dans le cas où l'employé est congédié ou démissionne au cours d'une année de convention, s'il a pris des heures de congé mobile, il rembourse à la Société, s'il y a lieu, les heures qu'il a prises en trop, au prorata du nombre d'heures payées par la Société à taux régulier dans l'année de convention par rapport à mille neuf cent soixante-seize (1976) heures dans ladite année, jusqu'à concurrence du maximum prévu à l'article 8.01.

3. Un remboursement calculé suivant le paragraphe 2. s'applique aussi à l'employé absent plus de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs autrement qu'en raison d'une absence payée par la Société en vertu de la convention. Dans un tel cas, l'Employeur doit aviser l'employé par courriel avec une copie au Syndicat, de la somme qu'il devra rembourser.

#### **8.04**

L'employé embauché en cours d'année reçoit un crédit d'heures calculé au prorata selon l'article 8.03-2., et ce, en fonction des heures payées à taux régulier et à lui être payées à ce taux au cours de l'année de convention.

#### **8.05**

L'employé qui n'a pas utilisé toutes ses heures de congé mobile avant l'indexation des salaires voit le solde monnayé au taux horaire régulier en vigueur avant l'indexation salariale.

### **ARTICLE 9 - ÉCHANGE D'HORAIRE**

#### **9.01**

La Société permet l'échange d'une journée ou d'une partie de journée de travail entre deux (2) ou maximum trois (3) employés. Dans un tel cas, les employés concernés complètent le formulaire approprié et doivent obtenir l'assentiment du superviseur.

L'échange ne peut se faire durant la période de vacances de l'un ou l'autre des employés concernés. Toutefois, avec l'assentiment du superviseur, un échange d'une ou plusieurs journées est permis durant les vacances d'un employé.

De plus, un échange ne peut être fait :

- a) si l'employé a dix (10) échanges non encore remises à des employés ;
- b) au cours d'une journée où un a donné sa disponibilité en vertu de l'article 7.06-1. de la convention ;
- c) pour travailler ailleurs.

Dans tous les cas, le formulaire à l'annexe «B» de la convention doit être complété et approuvé par le superviseur avant l'échange.

La banque de maladie en premier ou, à défaut, la banque de congé mobile ou, à défaut, le salaire est diminué d'une journée pour l'employé qui ne peut effectuer la journée d'échange prévue et qui a dû être remplacé.

Si le premier échange ne peut pas être fait, pour quelque cause que ce soit, l'échange prévu est annulé.

L'échange qui n'est pas remis dans un délai d'un (1) an devient caduque.

## **ARTICLE 10 - JOURS DE MALADIE**

### **10.01**

Tout employé a droit de bénéficier de six (6) journées de congé de maladie par année de convention renouvelable au moment de l'indexation des salaires, soit l'équivalent de quarante-cinq (45) heures trente-six (36) minutes, lesquelles lui sont créditées, sous réserve de l'application de l'article 10.09, à partir de la première journée de chaque année de convention.

La banque de temps de l'employé est réduite en fonction du nombre d'heures réelles d'absence suivant ce qui est prévu à son horaire de travail la journée concernée, mais d'un minimum de deux (2) heures.

Ces congés peuvent également être utilisés pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa famille immédiate ou encore pour le don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident personnel, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime. L'employé doit aviser la Société de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. De plus, le nombre de jours prévu à la *Loi sur les normes du travail* est diminué du nombre de jours pris selon le présent alinéa.

### **10.02**

1. L'employé embauché en cours d'année reçoit un crédit d'heures calculé au prorata selon l'article 10.09-2., et ce, en fonction des heures payées à taux régulier et à lui être payées à ce taux au cours de l'année de convention.
2. Un remboursement calculé suivant l'article 10.09-2. s'applique aussi à l'employé absent plus de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs autrement qu'en raison d'une absence payée par la Société en vertu de la convention.

**10.03**

Tout employé doit avoir complété sa période d'essai ou être au service de l'Employeur pour au moins trois (3) mois pour pouvoir bénéficier de ces journées.

**10.04**

La Société peut exiger que l'employé qui s'absente du travail pour cause de maladie lui fournisse, dans les meilleurs délais, un certificat médical lors d'absences répétées, et après avoir avisé l'employé par écrit avec copie au Syndicat, ou si son absence coïncide avec une journée de congé qui lui a été refusée. Ce certificat doit inclure le diagnostic sommaire et la durée prévisible de l'absence. S'il s'agit d'une absence de plus de deux (2) semaines, il doit fournir une copie du rapport de son médecin à l'assureur.

**10.05**

Tout employé qui doit se soumettre, à la demande de la Société, à un examen médical, se voit rembourser les coûts du transport et tous les autres frais raisonnables encourus, selon entente préalable entre le directeur du Service de l'exploitation et l'employé. Dans un tel cas, c'est la Société qui assume le coût de l'examen médical.

**10.06**

L'employé a également droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Société diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3<sup>ème</sup>) médecin. À défaut d'entente sur le choix du troisième (3<sup>ème</sup>) médecin, chacun des médecins propose un médecin spécialiste dans le domaine concerné, du sexe, s'il y a lieu, indiqué par l'employé, et les parties procèdent à un tirage au sort parmi ces deux (2) médecins proposés. Faute par l'un des médecins de proposer un spécialiste dans les quatorze (14) jours d'une telle demande, la partie dont le médecin n'est pas en défaut donne un avis écrit à l'autre partie afin que celle-ci propose un spécialiste dans les sept (7) jours suivants. Faute par l'autre partie d'en proposer un pour le tirage au sort à l'intérieur de ce délai de sept (7) jours, le spécialiste proposé par l'autre médecin est réputé avoir été choisi. Le troisième (3<sup>ème</sup>) médecin choisi agit comme arbitre et rend une décision qui est finale.

Les honoraires du troisième (3<sup>ème</sup>) médecin sont payés en parts égales par les parties.

**10.07**

Lorsque l'employé a épuisé ses congés mobiles alors qu'un membre de sa famille immédiate est malade, il lui est loisible, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser son crédit en maladie prévu à l'article 10.01. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgence nécessitée. Sur demande, l'employé fournit à la Société un certificat médical.

**10.08**

L'employé qui n'a pas utilisé toutes ses heures de congé de maladie avant l'indexation des salaires voit le solde monnayé au taux horaire régulier en vigueur avant l'indexation salariale.

**10.09**

1. Tout employé qui quitte la Société, sauf lors d'un congédiement ou d'une démission, est payé, s'il y a lieu, pour les heures de congé de maladie non utilisées au prorata suivant le calcul prévu au paragraphe 2. du présent article.
2. Dans le cas où l'employé est congédié ou démissionne au cours d'une année de convention, s'il a pris en partie ou en tout ses heures de congé de maladie, il rembourse à la Société, s'il y a lieu, les heures qu'il a prises en trop, au prorata du nombre d'heures payées par la Société à taux régulier dans l'année de convention par rapport à mille neuf cent soixante-seize (1976) heures, jusqu'à concurrence du maximum prévu à l'article 10.01.

**ARTICLE 11 - ACCIDENT DU TRAVAIL****11.01**

Lorsqu'un employé incapable de travailler en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée par le fait ou à l'occasion de son travail pour la Société fait une demande de réclamation en la forme prescrite par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (C.N.E.S.S.T.), la Société lui avance, sous réserve des conditions qui suivent, un montant hebdomadaire équivalent à l'indemnité de remplacement du revenu qu'il doit recevoir de la C.N.E.S.S.T., et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue par l'agent d'indemnisation ou pour une période de trois (3) mois, à la première de ces échéances.

Pour recevoir une telle avance, l'employé doit :

- a) signer, préalablement, en faveur de la Société :
- i) une reconnaissance de dette pour toutes les avances ainsi faites ;
  - ii) les formulaires nécessaires pour céder en faveur de la Société, jusqu'à concurrence des montants avancés, l'indemnité de remplacement du revenu qu'il recevra ou, à défaut, les indemnités qu'il recevra de l'assureur en vertu du Régime d'assurance-invalidité ;
- b) collaborer pleinement avec la C.N.E.S.S.T. pour le traitement de sa réclamation en fournissant, dans les plus brefs délais, tous les renseignements et certificats médicaux requis et en signant tous les formulaires exigés.

### **11.02**

Si la C.N.E.S.S.T. reconnaît le bien-fondé de la réclamation de l'employé, tous les montants versés à celui-ci par la C.N.E.S.S.T. doivent être remis à la Société, jusqu'à concurrence des montants avancés par elle.

À défaut par l'employé de respecter cette obligation ou si le montant versé par la C.N.E.S.S.T. s'avère insuffisant, la Société peut prélever, à même tout montant qu'elle doit à l'employé, les sommes dont il est redevable. Afin de garantir ce montant, les banques de congés mobiles, de jours de fête chômés et payés reportés et de congés de maladie de même que l'indemnité de vacances ne sont pas monnayées tant que le remboursement n'est pas effectué, de sorte que la Société puisse procéder à compensation. Cependant, celui qui revient au travail au cours de l'année de prise des vacances ne se voit pas priver de l'indemnité ni de la période de vacances fixées avant le début de son absence si cette période était à prendre après son retour.

À son retour, l'employé peut opter pour effectuer le remboursement à raison de retenues hebdomadaires de quinze pour cent (15 %) en application de l'article 11.03, auquel cas les banques et son indemnité de vacances sont libérées.

Toutefois, en toutes circonstances, la Société peut opérer compensation sur tout montant dû à un employé au moment où celui-ci quitte son emploi, peu importe la cause.

### **11.03**

Dans tous les cas, si les montants reçus de la C.N.E.S.S.T., de l'assureur ou par voie de compensation sont insuffisants pour rembourser les avances

faites, la Société prélève, à même le salaire de l'employé, le montant non remboursé à raison de quinze pour cent (15%) du salaire hebdomadaire brut de l'employé et ce, jusqu'à ce que le remboursement complet soit effectué. L'employé et la Société peuvent toutefois convenir d'autres modalités de remboursement. Le remboursement des avances doit être fait au plus tard douze (12) mois après la cessation de l'avance monétaire.

#### **11.04**

À la suite d'une réclamation pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, si la C.N.E.S.S.T. ne reconnaît pas le bien-fondé de la réclamation de l'employé, la Société doit soumettre automatiquement le cas à l'assureur afin de déterminer si l'employé est admissible à l'assurance-salaire.

Pour ce faire, l'employé doit compléter les formulaires de prestations d'assurance invalidité, fournir les certificats médicaux requis et signer la convention de remboursement de l'assureur.

#### **11.05**

Malgré les articles précédents, les moyens de recouvrement prévus aux présentes n'empêchent en rien la Société d'utiliser les recours de droit commun si ceux mentionnés aux présentes étaient ou devenaient insuffisants ou inefficaces.

#### **11.06**

Les employés qui sont assignés à témoigner devant le Tribunal administratif du travail (T.A.T.) dans une cause impliquant un employé, sont libérés à cette fin sans perte de salaire pour une journée complète la journée requise par le T.A.T.

#### **11.07**

Un employé absent plus de deux (2) mois continus en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut, avec le consentement de la Société, qui ne peut refuser à moins que le retour progressif n'entraîne pour elle des coûts supplémentaires ou n'entrave ses opérations ou encore, si les limitations fonctionnelles déterminées par le médecin traitant comportent un danger quelconque pour l'employé ou pour les usagers, effectuer un retour au travail progressif sur une période maximale de huit (8) semaines ou jusqu'à concurrence d'une (1) semaine par mois d'absence, selon le moins élevé des deux, suivant la recommandation de son médecin traitant. L'employé ne peut bénéficier de la présente disposition plus d'une fois pour la même lésion.

Pour se prévaloir d'un tel retour progressif, l'employé doit remettre au préalable à la Société la recommandation écrite de son médecin, contenant les modalités du retour au travail progressif et les limitations fonctionnelles, s'il y en a, et autoriser par écrit la Société et le médecin de celle-ci à discuter de cette recommandation avec son médecin traitant.

Le retour au travail progressif doit s'effectuer sur l'assignation régulière de l'employé. Cette dernière est fractionnée afin de rencontrer les modalités de retour. Les parties de l'assignation qui restent vacantes en raison de ce fractionnement sont remplacées, au jour le jour, par les employés des GROUPES 1, 2 ou 3 de l'article 32.04 de la convention.

Durant le retour au travail progressif, les vacances de l'employé sont reportées et tous ses avantages sont calculés et payés au prorata des heures travaillées dans une semaine par rapport à son assignation régulière. Pour ce qui est des jours de fête chômés et payés, l'employé qui effectue le retour au travail progressif n'est admissible à une telle fête que si celle-ci coïncide avec un jour de travail pour lui ou avec un jour de congé hebdomadaire de son assignation régulière. Il ne peut être appelé à travailler ou travailler en dehors des cadres de la recommandation de son médecin traitant et ses garanties journalière et hebdomadaire sont réduites d'autant.

#### **11.08**

Dans les dix (10) jours ouvrables de leur rédaction, la Société fait parvenir au Syndicat les rapports d'accidents et d'agression.

En cas d'agression où l'employé est relevé de ses fonctions, la Société en avise le Syndicat dans la journée même où il en est informé.

### **ARTICLE 12 - ASSURANCES**

#### **12.01**

À moins d'entente contraire entre les parties, la Société maintient les couvertures des régimes d'assurance-vie, d'invalidité court terme, d'invalidité longue durée, d'assurance-maladie ainsi que le régime d'assurance-mort-accidentelle et d'assurance-vie pour les personnes à charge conformément à celles en vigueur à la date de la signature de la convention dans la mesure où de telles couvertures demeurent disponibles sur le marché.

#### **12.02**

Le partage du coût des primes du régime d'assurance collective est le suivant :

- Assurance invalidité court terme : payée à 100% par l'employé.
- Autres primes : payées à 100% par la Société.

La part des employés est retenue hebdomadairement par la Société par précompte sur le salaire de chacun et la Société verse mensuellement ces retenues ainsi que sa part à l'assureur.

### **12.03**

Les détails du régime d'assurance collective doivent être communiqués au Syndicat et aucune modification ne peut être apportée au régime sans le consentement écrit des parties sauf si ce changement découle des couvertures offertes sur le marché, auquel cas la Société en informe le Syndicat et le Comité d'assurances.

### **12.04**

Si la Société recourt à des soumissions publiques pour le choix de ou des assureurs, elle doit procéder au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de la ou des polices d'assurance.

### **12.05**

1. Lorsqu'un employé incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, autre qu'une lésion professionnelle, fait une demande d'assurance-salaire, la Société lui avance le montant hebdomadaire qu'il recevrait de l'assureur en vertu du régime d'assurance-salaire courte durée, et ce, jusqu'à ce que l'assureur rende une décision négative ou, en cas d'acceptation, jusqu'à la date de la réception de l'assureur du premier chèque ou pour une période de trois (3) mois, à la première de ces échéances.

Pour recevoir une telle avance, l'employé doit :

- a) signer, préalablement, en faveur de la Société :
  - i. une reconnaissance de dette pour toutes les avances ainsi faites ;
  - ii. les formulaires nécessaires pour céder en faveur de la Société, jusqu'à concurrence des montants avancés, les indemnités qu'il recevra de l'assureur en vertu du régime d'assurance invalidité et, s'il a déposé une demande qui a été refusée par la C.N.E.S.S.T., l'indemnité de remplacement de

revenu qu'il recevra de cette dernière si sa réclamation est acceptée par la Direction de la révision administrative ou par le Tribunal administratif du travail ;

- b) collaborer pleinement avec l'assureur pour le traitement de sa réclamation en fournissant, dans les plus brefs délais, tous les renseignements et certificats médicaux requis et en signant tous les formulaires exigés.
2. Si l'assureur reconnaît le bien-fondé de la réclamation de l'employé, tous les montants versés par l'assureur doivent être remis à la Société, jusqu'à concurrence des montants avancés par la Société. Les avances ainsi reçues sont remises à la Société par l'employé dès la réception du premier versement de l'assureur.

À défaut par l'employé de respecter cette obligation ou si le montant versé par l'assureur s'avère insuffisant, la Société peut prélever, à même tout montant qu'elle doit à l'employé, les sommes dont il est redevable. Afin de garantir ce montant, les banques de congés mobiles, de jours de fête chômés et payés reportés et de congés de maladie de même que l'indemnité de vacances ne sont pas monnayées tant que le remboursement n'est pas effectué, de sorte que la Société puisse procéder à compensation. Cependant, celui qui revient au travail au cours de l'année de prise des vacances ne se voit pas priver de l'indemnité ni de la période de vacances fixées avant le début de son absence si cette période était à prendre après son retour.

À son retour, l'employé peut opter pour effectuer le remboursement à raison de retenues hebdomadaires de quinze pour cent (15 %) en application du paragraphe 3. du présent article, auquel cas ses banques et son indemnité de vacances sont libérées.

Toutefois, en toutes circonstances, la Société peut opérer compensation sur tout montant dû à un employé au moment où celui-ci quitte son emploi, peu importe la cause.

3. Dans tous les cas, si les montants reçus de l'assureur, de la C.N.E.S.S.T. ou par voie de compensation sont insuffisants pour rembourser les avances faites, la Société prélève, à même le salaire de l'employé, le montant non remboursé à raison de quinze pour cent (15%) du salaire hebdomadaire brut de l'employé et ce, jusqu'à ce que le remboursement complet soit effectué. L'employé et la Société peuvent toutefois convenir d'autres modalités de remboursement. Le remboursement des avances doit être fait au plus tard douze (12) mois après la cessation de l'avance monétaire.

7. Malgré les paragraphes précédents, les moyens de recouvrement prévus aux présentes n'empêchent en rien la Société d'utiliser les recours de droit commun si ceux mentionnés aux présentes étaient ou devenaient insuffisants ou inefficaces.

### **12.06**

La Société détient confidentiellement les données concernant les certificats de maladie de ses employés. Ces données doivent être gardées dans un dossier à cette fin autre que le dossier de l'employé. Le Syndicat a accès à ces données en présence de l'employé ou sur notification écrite et signée par l'employé. Cette disposition ne doit pas être interprétée ou appliquée de manière à empêcher la Société de mettre en preuve de tels certificats lors de l'arbitrage d'un grief ou lors d'un autre litige si les certificats sont pertinents au débat.

### **12.07**

Sous réserve de l'acceptation d'un retour progressif par l'assureur, l'article 11.07 de la convention s'applique, avec les adaptations requises, à l'employé absent plus de deux (2) mois continus en raison d'une maladie ou d'un accident, autre qu'une lésion professionnelle, qui veut effectuer un retour au travail progressif. Toutefois, la période maximale de retour au travail progressif est de huit (8) semaines ou jusqu'à concurrence d'une (1) semaine par mois d'absence, selon le moins élevé des deux, suivant la recommandation du médecin.

### **12.08 Assurance-salaire**

Le Syndicat reçoit copie de la correspondance relative à l'assurance-salaire échangée entre la Société et l'assureur. Cette correspondance doit aussi comprendre le cahier de charges afin que le Syndicat puisse vérifier s'il est conforme aux dispositions de la convention.

## **ARTICLE 13 – COMITÉ D'ASSURANCES**

### **13.01**

Les parties conviennent de maintenir un comité consultatif d'assurances composé de deux (2) représentants syndicaux, employés du secteur urbain, d'un maximum de trois (3) représentants de la Société et des représentants des salariés des autres secteurs, le cas échéant.

**13.02**

Le comité se réunit au moins une (1) fois par année pour discuter du renouvellement ou de la prolongation du contrat d'assurance.

**13.03**

Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun des membres reçoit une copie.

**13.04**

Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais, si elle le juge nécessaire, un ou des experts.

**13.05**

Les réunions du comité se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire pour le temps de la réunion ainsi qu'une période de deux (2) heures avant la réunion et d'une (1) heure après la réunion.

**13.06**

Les fonctions du comité sont les suivantes :

1. Examiner les affaires reliées à l'application des prestations des régimes d'assurance prévus à l'article 12.
2. Recevoir et étudier le rapport d'expertise pour chacun des régimes d'assurance prévus à l'article 12 et faire des recommandations, s'il y a lieu.

**ARTICLE 14 - TRANSPORT PRIVILÉGIÉ****14.01**

La Société fournit à tous les employés un laissez-passer pour le réseau urbain.

Le conjoint de cet employé peut aussi bénéficier des avantages d'un laissez-passer selon la politique approuvée par le Conseil d'administration de la Société.

Ces laissez-passer demeurent la propriété de la Société et doivent être utilisés uniquement aux fins pour lesquelles ils sont conçus.

À son départ de la Société, ce laissez-passer et celui du conjoint, s'il en est, doivent être remis à la Société.

## **14.02**

Ce même privilège est accordé aux employés à leur retraite et cela gratuitement.

## **ARTICLE 15 - VACANCES PAYÉES**

### **15.01 Définitions**

#### **1. Année de référence pour fins de rémunération des vacances**

La période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de chaque année précédant la date d'acquisition du droit aux vacances.

2. Un employé qui célèbre sont 6<sup>ième</sup>, 15<sup>ième</sup> ou 25<sup>ième</sup> année de service entre le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> novembre, a droit de prendre la semaine de vacances additionnelle prévue à l'article 15.01.3.

#### **3. Durée et indemnité**

Chaque employé bénéficie de vacances payées comme suit :

- moins d'un (1) an de service continu au 30 avril : quatre pour cent (4%) – un (1) jour par mois - maximum de deux (2) semaines ;
- un (1) an et deux (2) ans de service continu au 30 avril : quatre pour cent (4%) – deux (2) semaines ;
- trois (3) ans à cinq (5) ans de service continu au 30 avril : six pour cent (6%) – trois (3) semaines ;
- six (6) ans à quatorze (14) ans de service continu au 30 avril : huit pour cent (8%) – quatre (4) semaines ;
- quinze (15) ans à vingt-quatre (24) ans de service continu au 30 avril : dix pour cent (10%) – cinq (5) semaines ;
- vingt-cinq (25) ans et plus de service continu au 30 avril : douze pour cent (12%) – six (6) semaines.

## **15.02**

Aux fins d'application de l'article 15.01, l'employé absent pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle moins de douze (12) mois consécutifs a droit à des vacances payées sur la base de son salaire régulier comme s'il avait été au travail. Après douze (12) mois d'absence continue, l'accumulation des jours et l'indemnité de vacances cessent. La période d'absence est réputée continue si l'employé s'absente du travail à nouveau pour la même invalidité ou une invalidité qui y est associée, au cours des quatre (4) semaines suivant la date de son retour.

## **15.03**

L'employé qui quitte le service de la Société a droit au paiement du solde de toute indemnité de vacances gagnée et impayée à la date de son départ.

Dans le cas des employés mis à la retraite, les vacances qui leur sont dues en vertu du présent article peuvent être prises avant la date de départ pour la retraite ou monnayées au moment de leur départ pour la retraite selon le choix qui leur convient.

## **15.04**

En aucun cas l'employé en absence pour incapacité totale temporaire résultant d'une lésion professionnelle, pour une période de douze (12) mois ou plus, ne peut accumuler simultanément une paie de vacances en vertu du présent article et recevoir l'indemnité de remplacement de revenu de la C.N.E.S.S.T. Pour fins d'application du présent article, l'année de référence est celle prévue à l'article 15.01-1.

## **15.05**

Les périodes de vacances commencent le lundi matin.

## **15.06**

### **1. Nombre en période estivale et pendant la période des fêtes**

Pendant les assignations de la période estivale et celles de la période des fêtes, le nombre minimum de places disponibles par semaine est de cinq (5) % du nombre de chauffeur urbain additionné à la différence entre le nombre d'assignation d'automne et celui de l'été. Le nombre d'employés est arrondi au nombre supérieur lorsque le chiffre est avec un dixième égal ou supérieur à 5. À défaut, le nombre d'employés est arrondi au nombre inférieur.

## 2. Choix définitif

Au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi du mois de février de chaque année, la Société affiche une liste des dates de vacances et les employés choisissent la date de leurs vacances par ordre d'ancienneté comme suit :

### a) Premier (1<sup>er</sup>) tour (période estivale)

#### **Premier (1<sup>er</sup>) tour (période estivale) :**

Les employés admissibles doivent d'abord choisir leurs vacances pour la période estivale lors du premier tour, selon le nombre de semaines confirmé pour chacun. Un maximum de deux (2) semaines par employé peuvent être choisi lors de ce premier tour.

La période estivale s'étend sur une période minimale de sept (7) semaines entre le mois de juin et la fin du mois d'août selon les assignations déterminées par la Société pour cette période.

#### **Deuxième (2<sup>ème</sup>) tour (toute l'année) :**

Lors du deuxième tour, si le nombre total d'employés en vacances n'atteint pas le maximal permis pour les semaines de la période estivale, les places disponibles sont offertes par ancienneté parmi les employés qui ont encore des semaines de vacances à être choisies. En toutes circonstances, un maximum de quatre (4) semaines de vacances peuvent être placées dans la période estivale.

Lors de ce deuxième tour, l'employé choisit aussi le reste de ses semaines de vacances qui sont situées à l'extérieur de la période estivale.

### b) Le reste de l'année

En dehors de la période estivale, la Société détermine, après entente avec le Syndicat, le nombre d'employés par semaine qui peuvent prendre des vacances. À défaut d'entente, un minimum de cinq pour cent (5%) du nombre total d'employés à l'emploi au début du processus d'affichage est déterminé par semaine. Le nombre d'employés est arrondi au nombre supérieur lorsque le chiffre est avec un dixième égal ou supérieur à 5. À défaut, le nombre d'employés en vacances est arrondi au nombre inférieur.

L'employé qui le désire peut choisir de passer son tour en tout ou en partie pour le nombre de semaines complètes de vacances confirmées ou désirées, et cela une seule fois par tour dans le processus de choix de vacances. L'employé peut, dans un tel cas, effectuer son choix de date de vacances en même temps qu'un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, mais selon le rang d'ancienneté de ce dernier.

c) Libération de semaines de vacances en période estivale

Toute semaine de vacances en période estivale qui se libère par la suite est offerte par ordre d'ancienneté, dans les meilleurs délais suivant la date de la connaissance par la Société, aux employés qui n'ont pas déjà quatre (4) semaines de vacances fixées durant la période estivale. Un employé peut alors déplacer une semaine de vacances qu'il avait fixée en dehors de la période estivale.

d) Un employé peut déplacer une semaine de vacances s'il y a une place de disponible après la fin de la période de signature de vacances. Toutefois, il ne peut faire une telle demande si le choix aux listes est débuté dans la ou les période(s) dans laquelle la semaine désirée est incluse. De plus, un tel déplacement n'a pas effet d'entraîner un processus de déplacement supplémentaire (déboulage).

### 15.07

1. En dehors de la période estivale, un employé peut prendre ses semaines de vacances d'une façon consécutive.
2. L'échange de semaines de vacances entre employés n'est pas permis.
3. Pour des raisons humanitaires comme la maladie grave ou autres cas semblables, la Société, après entente avec le Syndicat, peut accorder un transfert de semaines de vacances.

### 15.08

Selon la procédure établie à l'article 15.06, les employés doivent choisir leurs dates de vacances au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi du mois de février. La Société procède à joindre par téléphone et par ordre d'ancienneté les cinquante (50) employés possédant le plus d'ancienneté, lesquels doivent prendre les mesures requises pour pouvoir être joints en tout temps pour choisir leurs dates de vacances à l'intérieur des deux (2) jours au cours desquels ces appels se font. Par la suite, la Société procède à raison d'un minimum de dix (10) employés par jour et le processus doit être complété dans les quatre (4) semaines qui suivent le début de l'affichage. Les

employés sont obligés de faire leur choix selon l'horaire déterminé par la Société.

Après consultation avec le Syndicat, un employé qui ne fait pas son choix quand vient son tour de le faire ne peut faire valoir son ancienneté contre ceux l'ayant fait avant qu'il ne finisse par faire son choix, le processus de choix se continuant tout de même.

### **15.09**

L'indemnité de vacances est versée à l'employé par dépôt direct à chaque période de paie pendant ses vacances.

### **15.10**

1. Tout employé dont l'absence pour maladie ou accident (exclusion faite d'une lésion professionnelle) se prolonge dans la/les période(s) de vacances assignées peut, à son choix :
  - a) continuer d'être payé pour ses vacances au lieu de consommer des heures de sa banque de congé de maladie ; ou
  - b) reporter ses vacances en autant que l'absence se prolonge au-delà de la période de vacances affectée.

Dans ce dernier cas, l'employé peut prendre ses vacances avant de reprendre son travail ou il peut choisir, dès son retour, d'être réassigné dans les périodes de vacances demeurées ouvertes. S'il fait défaut de faire son choix dans les dix (10) jours de la date de son retour, la Société les fixe à l'intérieur des semaines demeurées vacantes ou, s'il n'y en a pas, les vacances sont monnayées. Il en est de même si les vacances ne peuvent être prises dans l'année de vacances pendant laquelle a eu lieu l'accident ou la maladie.

Ces vacances ne sont pas considérées comme un retour au travail.

2. Pour chaque semaine de vacances libérée en vertu de l'article 15.10-1., exception faite d'une semaine libérée en période estivale, la Société procède par la voie d'un processus de déplacement par ordre d'ancienneté parmi les employés possédant moins d'ancienneté que le plus jeune en ancienneté bénéficiant de vacances au cours de la semaine libérée. Ce processus de déplacement se fait par téléphone à partir de la date à laquelle il est connu que la semaine est libérée et continue jusqu'au jeudi midi de la semaine précédent la semaine libérée. Si elle n'est pas attribuée à ce moment, le processus de déplacement prend fin.

La Société effectue un maximum de deux (2) appels par employé dans un intervalle de dix (10) minutes et l'employé joint doit décider sur le champ. S'il n'est pas joint, la Société passe au suivant. Toutefois, jusqu'au mercredi midi précédent la semaine libérée, pour celui en congé, des tentatives pour le joindre sont effectuées pendant une période de huit (8) heures. Après ce mercredi midi, les appels pour ceux en congé sont défilés aux dix (10) minutes jusqu'au jeudi midi alors que le processus prend fin.

3. Les vacances dues à un employé absent en raison d'une lésion professionnelle sont reportées pendant son absence.

Ces absences doivent être confirmées par un certificat médical.

Dans ce cas, les semaines reportées doivent être prises, autant que possible, dans l'année de prise des vacances pendant laquelle a eu lieu la lésion professionnelle, dans une autre période que l'employé choisit suivant l'article 15.10-1.

4. Dans le cas où l'absence se prolonge dans l'année de vacances suivant celle de la lésion professionnelle, l'employé doit prendre les semaines qui lui sont dues avant de reprendre le travail.

## **ARTICLE 16 - CONGÉS SPÉCIAUX**

### **16.01 Congés sociaux**

La Société accorde à l'employé :

- a) cinq (5) jours de congé ouvrables à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé ou du conjoint ou du père ou de la mère ou d'un frère ou d'une sœur, le premier jour pouvant être le jour du décès ou le lendemain du décès au choix de l'employé;
- b) trois (3) jours de congé ouvrables à l'occasion du décès du beau-père, d'une belle-mère, le premier jour pouvant être le jour du décès ou le lendemain du décès, au choix de l'employé;
- c) deux (2) jours de congé ouvrables à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru, petit-fils ou de la petite-fille de l'employé le premier jour pouvant être le jour du décès ou le lendemain du décès, au choix de l'employé;

d) un (1) jour de congé à l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère de l'employé ou du conjoint qui se prend entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement;

e) à la demande de l'employé, la Société accorde un congé sans solde supplémentaire d'une même durée que le congé statutaire pour l'un des décès mentionnés aux paragraphes précédents;

f) un (1) jour de congé ouvrable à l'occasion de son mariage ou de son divorce;

g) un (1) jour de congé ouvrable à l'occasion du mariage de son enfant;

h) à l'occasion du baptême, de la confirmation, de la première communion de son enfant ou l'enfant de son conjoint, un congé, la journée même de l'événement si c'est un jour ouvrable;

i) à l'occasion d'un incendie de sa résidence principale, un congé, la journée de l'incendie et le lendemain, si ce sont des jours ouvrables.

Si cet incendie survient pendant le congé annuel de l'employé, le congé est accordé et interrompt le congé annuel qui se poursuit à la fin du congé spécial.

j) Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux cents kilomètres (200 km) de sa résidence, l'employé a droit à un (1) jour additionnel à la condition qu'il se déplace pour y participer.

Dans tous les cas, l'employé avise la Société et produit la preuve ou l'attestation de ces faits à la demande de la Société.

Le paiement des jours d'absence prévus au présent article ne s'applique pas si l'employé est en congé de maladie, de lésion professionnelle, congé sans traitement, congé de maternité, de paternité, parental ou en congé annuel à l'exception, dans ce dernier cas, des absences prévues aux paragraphes 16.01 a) b) et c), lors de ces faits. Toutefois, le congé annuel de l'employé se poursuit à la suite du congé, après entente avec son superviseur immédiat.

Les journées d'absence prévues au présent article sont prises de façon consécutive. Cependant, si une cérémonie ou une inhumation a lieu plus tard, l'employé peut conserver une ou plusieurs journées d'absence lors de cet événement.

## **16.02 Congé sans traitement**

Après cinq (5) ans de service continu au secteur urbain, l'employé a droit, à chaque trois (3) ans de service, à un congé sans traitement dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé, l'employé doit faire la demande par écrit à la Société au moins soixante (60) jours avant le début de celui-ci.

L'employé doit aviser la Société de son retour au travail avant la date de son choix aux listes et retourner au travail au début de la première journée de la mise en vigueur des assignations pour la période signée.

Sur demande de l'employé faite au moins dix (10) jours avant la date du début des signatures du choix aux listes, il peut obtenir, après entente avec la Société, une prolongation de son congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines ou pour une période plus longue s'il s'agit d'études.

Lorsque la Société décide de remplacer un employé en congé sans traitement, en règle générale, elle le remplace par l'embauche, sans affichage, d'un employé réserve. Toutefois, le cas échéant, l'article 34 s'applique suivant les modalités et conditions qui y sont prévues à l'absence des deux (2) employés ayant le plus d'ancienneté qui prennent un congé sans traitement.

Un maximum de cinq (5) employés à la fois peuvent être en congé sans traitement en même temps en vertu de la présente disposition. Un tel congé ne peut servir à un employé pour travailler pour une autre Société de transport.

## **16.03**

Pendant sa période d'absence pour congé sans traitement, l'employé a droit au maintien de l'assurance-vie et de son service aux fins du régime de retraite à condition qu'il maintienne ses cotisations ainsi que celles de la Société et, dans ce cas, à son retour, il est considéré comme s'il n'avait jamais pris de congé sans traitement.

## **16.04 Congé pour affaires publiques**

Sur demande écrite, signifiée au moins soixante (60) jours à l'avance, la Société accorde un congé sans traitement d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

Si l'employé est élu, il peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée égale à son service accumulé ou à la durée de son mandat. Au retour, il revient à son poste.

### **16.05**

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

### **16.06 Congés de maternité, de paternité et parental**

Les congés de maternité, de paternité et parental sont soumis aux lois applicables. Tout employé concerné peut les utiliser. La Société reconnaît les droits des employés qui peuvent être assujettis à ces lois et doit s'y conformer.

1. L'employeur et le syndicat acceptent que l'employé travaille à raison d'une ou plusieurs journées par semaine durant son congé de maternité, paternité ou parental.
2. Si l'employé n'a pas choisi d'assignation au dernier choix aux listes, il devient réserve à son rang ou, si des assignations sont libres au moment du retour de l'employé, ce dernier peut prendre l'une des assignations libres pour le reste de la période.
3. Si l'employé est sur une assignation régulière, l'employeur identifie et confirme à l'employé la ou les journées qu'il va travailler, en fonction des besoins opérationnels.
4. Si l'employé est réserve, l'employeur lui confirme la ou les journées qu'il travaille et il fait son choix à son rang d'ancienneté parmi les assignations journalières libres.
5. Sous réserve de l'application de la *Loi sur la fête nationale* (L.R.Q., c. F-1.1), si l'employé(e) bénéficie d'une (1) journée d'absence en maternité-paternité ou parental, il reçoit l'indemnité en proportion du nombre d'heures travaillées sur le nombre d'heures de son assignation régulière de travail. Pour rester sous les limites monétaires du RQAP, l'employé peut déplacer le jour de fête chômé et payé sur une journée normalement travaillée de la même semaine.
6. L'employé qui veut reporter le jour de fête chômé et payé peut le faire seulement lorsque ce jour de fête coïncide avec un congé hebdomadaire

---

## ARTICLE 17 - COMPARUTION EN COUR OU À UNE ENQUÊTE

### 17.01

1. Tout employé qui, lors d'une journée régulière de travail, est assigné devant une Cour de justice ou au Service de police municipale ou encore à la Sûreté du Québec, comme témoin dans une cause ou une affaire où la Société est partie impliquée ou comme témoin dans une cause ou une affaire où il n'est pas partie intéressée ou comme juré, est libéré sans perte de salaire pour la durée requise par sa présence ou pour son témoignage.

S'il agit comme témoin dans une cause où la Société est partie intéressée, la libération sans perte de salaire est pour la durée requise pour son témoignage, avec un minimum de deux (2) heures, et il se voit rembourser ses frais suivant l'article 10.05 de la convention, le tout moins, le cas échéant, ce qui lui est payable par sa taxation comme témoin par la partie adverse.

Pour bénéficier de la présente disposition, l'employé assigné à la Cour comme témoin ou comme juré, doit aviser la Société dès qu'il est assigné ou convoqué et se faire taxer.

Dès que l'employé est libéré, il doit en aviser le superviseur et se rapporter au travail dans les meilleurs délais.

La présente disposition ne s'applique pas à une poursuite intentée contre la Société par un employé, un ex-employé ou le Syndicat.

2. Dans le cas où la Société convoque un employé en dehors de ses heures de travail, lors d'une journée de congé ou durant ses vacances, il est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour un minimum de trois (3) heures, incluant le temps de déplacement.
3. Les heures payées en vertu du présent article et en vertu de l'article 17.03 ne sont pas considérées comme des heures travaillées aux fins du calcul des heures payables au taux pour le travail supplémentaire, sauf si l'employé a été convoqué au cours de sa journée de travail, alors que les heures retranchées de sa pièce de travail sont considérées aux fins du calcul des heures payables au taux du travail supplémentaire.

### 17.02

Dans tous les cas, l'employé rembourse à la Société le montant alloué par la Cour pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

**17.03**

Si l'employé doit comparaître pour la Société lors d'une de ses journées de congé ou pendant ses vacances, il est payé au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour le temps ainsi passé en Cour avec un minimum de deux (2) heures.

**17.04**

Pour pouvoir bénéficier des indemnités précitées, l'employé doit présenter une pièce justificative.

**17.05**

La Société s'engage à maintenir en vigueur une police d'assurance-responsabilité pour protéger l'employé dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de bonne foi de ses fonctions et à la condition qu'il n'ait pas commis de faute lourde ou n'ait fait preuve de négligence grossière.

**17.06**

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé qui est cité à son procès pour des actes qu'il a commis contre la Société.

**17.07**

Lorsqu'un employé est victime d'un accident de circulation ou d'un acte criminel au cours de l'exécution de ses fonctions pour la Société, elle lui rembourse les pertes et dommages matériels subis aux conditions suivantes :

1. que le bien ou les biens pour lesquels l'employé réclame d'être indemnisé soient des objets nécessaires à l'exécution de ses fonctions, et ce, pour une valeur équivalente.

Cependant, si la Société d'assurance automobile du Québec ou la C.N.E.S.S.T. assure le remboursement de la perte ou des dommages, la Société ne les rembourse pas.

Lorsqu'il s'agit d'un acte criminel, pour obtenir le remboursement, l'employé doit déposer une plainte au Service de police et en fournir la preuve à la Société. Si l'accusé est contraint de rembourser le montant de la perte ou les dommages par la Cour, l'indemnité reçue par l'employé doit être versée à la Société jusqu'à concurrence du montant payé par la Société ; et

2. que l'employé, dès la première (1<sup>ère</sup>) occasion, fasse part à la Société des pertes et dommages subis ; et
3. que l'employé fournisse une preuve satisfaisante des pertes et dommages subis ; et
4. que, lorsque la valeur du ou des biens excède deux cents dollars (200.00\$), l'employé exerce tous ses droits et recours, le cas échéant, et qu'il rembourse à la Société, jusqu'à concurrence du montant payé par elle, toute somme reçue suite à l'exercice de ses droits et recours. Si la valeur du ou des biens est de deux cents dollars (200.00\$) ou moins, l'employé doit subroger la Société ou la personne qu'elle désigne, jusqu'à concurrence du montant payé par elle, dans ses droits et recours au moment du paiement par la Société.

### **17.08**

Advenant le cas où un employé est poursuivi devant une Cour civile ou criminelle de justice par suite d'actes posés de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions, la Société s'engage à lui assurer une défense pleine et entière.

Pour le choix du procureur, la Société doit consulter l'employé et le Syndicat.

Lorsque la Société assure la défense d'un employé et que la preuve démontre que :

- a) l'acte n'a pas été posé de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions ; ou
- b) résulte d'une faute lourde ou de négligence grossière ;

l'employé est tenu de rembourser à la Société tous les frais encourus pour sa défense. Il en est de même lorsque l'employé est reconnu coupable lors d'une poursuite criminelle. Dans ce dernier cas, la Société n'est pas tenue d'assumer sa défense au-delà du tribunal de première instance.

L'employé doit accorder à la Société et à l'avocat sa pleine collaboration pour les fins de sa défense. L'employé peut, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant syndical.

## **ARTICLE 18 - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE**

### **18.01**

Les employés bénéficient d'un régime complémentaire de retraite.

**18.02**

Les représentants des employés membres du comité de retraite qui participent aux réunions de ce comité, sont libérés sans perte de salaire pour le temps de la réunion ainsi qu'une période de deux (2) heures avant la réunion et d'une (1) heure après la réunion. De plus, pour les représentants des employés du comité de retraite, ils sont libérés sans perte de salaire pour la durée de la rencontre annuelle.

**18.03**

L'âge normal de la retraite pour tous les participants actifs au régime s'établit conformément aux exigences de la législation fiscale sur les régimes de retraite et du règlement en vigueur.

**18.04**

Les cotisations des employés et de la Société au régime complémentaire de retraite sont partagées conformément aux dispositions du règlement en vigueur et les cotisations supplémentaires découlant d'améliorations au régime, sont partagées en parts égales.

**18.05**

Aucune modification au régime ne peut être apportée sans le consentement du Syndicat, à moins qu'il ne s'agisse d'exigences gouvernementales.

**ARTICLE 19 - VERSEMENT DU SALAIRE****19.01**

Sauf en cas d'impossibilité, les employés sont payés, par dépôt direct, tous les jeudis et les talons de paie sont accessibles au cours de la même journée.

**19.02**

Toute erreur de paie est corrigée et remboursée lors de la période de paie suivant le moment où ladite erreur a été portée à l'attention de la Société par l'employé concerné ou son représentant syndical.

Advenant le cas où une telle erreur excède dix pour cent (10%) du salaire de base, la Société prend alors les moyens pour avancer à l'employé un montant approximatif équivalent au montant net de l'erreur ou corrige la situation sur les heures régulières de travail dans une période de moins de vingt-quatre

(24) heures s'il s'agit d'un jour ouvrable pour la Société. Une telle erreur doit être corrigée par chèque ou dépôt direct autre que celui de la paie régulière.

Si la Société verse des montants en trop à un employé, avant de procéder à faire compensation, elle tente de s'entendre sur les modalités avec l'employé concerné. Faute d'entente, à la demande de l'employé, la Société le rencontre avec un représentant du Syndicat avant de procéder à la récupération du montant par voie de compensation.

### **19.03**

Lorsqu'un jour de fête chômé et payé par la Société ou l'institution financière coïncide avec un jeudi, la Société paie les employés au plus tard le lendemain du jour de fête chômé.

### **19.04**

**a)** Le talon d'un chèque de paie électronique comporte toutes les mentions suivantes :

- Numéro de l'employé
- Numéro d'assurance-sociale
- Heures régulières
- Heures supplémentaires
- Taux horaire
- Gains totaux
- Gains assurables
- Montant net
- Période de travail
- Impôt fédéral
- Impôt provincial
- Régie des rentes du Québec
- Assurance-emploi
- Régime de retraite
- Cotisations syndicales
- Assurance-groupe
- Date de dépôt
- Fêtes chômées et payées, congés mobiles et autres
- Heures de maladie
- Régime Québécois d'Assurance Parentale

- Vacances
- Primes d'amplitude, d'attente et de déplacement
- Ajustements
- Avances (11.01 et 12.05)
- Obligations d'épargne
- Saisie de salaire
- Assurance personnelle
- Fonds de solidarité (FTQ)
- Centraide

b) Chaque employé reçoit un Numéro d'Identification Personnel (NIP) pour avoir accès à son compte et pour assurer la confidentialité de celui-ci. Il revient à l'employé de protéger son NIP. Toutefois, l'employé embauché avant le 5 juillet 2012 peut continuer de recevoir le talon de paie en format papier, et ce, jusqu'à ce qu'il informe le service de la paie qu'il désire dorénavant avoir accès à son talon de paie par voie électronique.

## **ARTICLE 20 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET FORMATION**

### **20.01**

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Société ou dans les procédés de travail, la Société doit, de concert avec le Syndicat, mettre en œuvre des formations et/ou de la transmission d'informations afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

### **20.02**

Aucun employé régulier n'est remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Société ainsi que dans les procédés de travail.

### **20.03**

Le Système d'Aide à l'Exploitation et Information Voyageur (SAEIV), incluant les données GPS est utilisé dans le but d'optimiser les feuilles de route et déplacements des véhicules.

### **20.04 Chauffeur formateur accompagnateur**

Le chauffeur qui donne de la formation à la demande de la Société reçoit en plus de son taux horaire de base, une prime de 10 % de son taux horaire de base pour toutes les heures de formation et d'accompagnateur.

Les compétences et exigences requises par un chauffeur pour donner de la formation sont transmises au Syndicat.

## **ARTICLE 21 - DROITS ACQUIS**

### **21.01**

À moins d'une stipulation expresse au contraire dans la convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la convention prime pour fins d'interprétation.

## **ARTICLE 22 - CERTIFICATS ET LETTRES DE SERVICE**

### **22.01**

Sur demande, une copie des certificats de service et des lettres de recommandation qu'un employé a soumis à la Société en entrant à son service lui sont remis, sauf ceux qui ont été adressés directement à la Société.

### **22.02**

Lorsqu'un employé est congédié ou quitte volontairement le service de la Société, celle-ci doit lui remettre, sur demande, un certificat de travail en conformité avec la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) et elle doit lui verser ce qui lui est dû lors de la prochaine période de paie suivant celle de son départ.

## **ARTICLE 23 - RAPPORT D'ACCIDENT, D'INCIDENT OU D'AGRESSION**

### **23.01**

L'employé directement impliqué dans un accident, un incident ou une agression pendant qu'il est en service doit obligatoirement remplir un rapport d'accident, d'incident ou d'agression.

**23.02**

Tout employé dont le véhicule est impliqué dans un accident et tout employé impliqué dans une agression ou témoin ou impliqué dans un incident doit en faire immédiatement rapport à son supérieur immédiat ou, en son absence, au contremaître du garage. En cas d'absence de ce dernier, l'incident, l'accident ou l'agression est consigné sur un rapport préliminaire.

**23.03**

Un rapport officiel d'accident, d'incident ou d'agression doit être rempli dans un délai maximum de quarante-huit (48) heures de l'accident, de l'incident ou de l'agression. La Société verse à l'employé l'allocation forfaitaire égale à 50 % de son taux horaire, pour compléter ce rapport dans un délai de quarante-huit (48) heures, lorsqu'il est complété en dehors des heures de travail.

**23.04**

L'employé dont un congé hebdomadaire interfère avec le délai de quarante-huit (48) heures, bénéficie d'un délai supplémentaire de vingt-quatre (24) heures afin de compléter son rapport.

**23.05**

La Société doit fournir à l'employé ainsi qu'au Syndicat une copie de son rapport officiel dès que possible dans un délai maximum de trois (3) jours ouvrables.

**23.06**

La Société maintient une procédure d'intervention lors d'une agression ou d'un évènement traumatique uniforme pour tous les employés.

**ARTICLE 24 - UNIFORMES****24.01**

Au mois de juin de chaque année, la Société fournit aux employés les articles suivants de l'uniforme selon le système de points ci-après décrit :

<b>ARTICLES</b>	<b>POINTS</b>
Parka	151
Coupe-vent	83
Veste doublée	35

---

Polar	53
Chemise ou blouse manches longues	16
Chemise ou blouse manches courtes	14
Polo	21
Gilet collet roulé manches longues	20
Gilet en V	46
Gilet avec fermeture éclair	46
Gilet boutonnée	46
Gilet débardeur	27
Tee-shirt (bleu)	11
Tuque	12
Casquette	12
Cravate unie avec ou sans crochet	5
Cravate rayée avec ou sans crochet	5

#### **24.02**

Le port de l'uniforme est obligatoire conformément à la politique en vigueur.

Le bon de commande est à l'Annexe « A ».

#### **24.03**

1. L'employé doit maintenir ses articles d'uniforme propres et en bon état. Toute altération à un article de l'uniforme après trente (30) jours suivant la date de sa livraison à l'employé est la responsabilité de ce dernier qui doit contacter, prendre rendez-vous et payer les altérations au fournisseur. Aucun article de l'uniforme n'appartenant pas à la Société ne peut être porté par l'employé durant l'exercice de ses fonctions, sauf pour le bas de l'uniforme pourvu qu'il respecte la politique de la Société.
2. Advenant le cas où un employé salit son parka, son imperméable ou son coupe-vent au point où il doit être nettoyé et ce, en raison de l'état de malpropreté du poste de conduite du chauffeur, la Société doit se charger de faire nettoyer la pièce de vêtement, soit en remettant à l'employé un bon de commande pour lui permettre de faire faire ce nettoyage chez le nettoyeur qu'elle désigne ou, en faisant faire elle-même le nettoyage. Pour bénéficier de cet avantage, l'employé doit :
  - i. en aviser le superviseur dès que l'événement se produit ; et

- ii. lui démontrer que la pièce de vêtement s'est salie en raison de l'état de malpropreté du poste de conduite du chauffeur.

#### **24.04**

Le port de tout article de l'uniforme fourni par la Société est interdit en dehors des journées de travail de l'employé.

#### **24.05**

Chaque employé reçoit annuellement cent quatre-vingt-dix (190) points. Ces points servent à acquérir les articles correspondant aux besoins de l'employé en fonction des dispositions de la convention. Les points inutilisés à la fin de chaque année sont reportés à l'année suivante jusqu'à un maximum de trois cent quatre-vingt (380) points. Ces points sont non monnayables et ne peuvent être offerts à un autre employé.

Toutefois, l'employé peut utiliser ce résidu de points pour l'achat d'une paire de souliers devant être portés uniquement pour les fins de l'exercice de ses fonctions pour la Société. Chaque dollar consommé pour cet achat diminue le nombre de points de l'employé d'un (1) point.

L'employé peut utiliser le résiduel pour l'achat d'une (1) paire de bottes d'hiver, une (1) paire de couvre chaussure, une (1) paire de gants de conduite, des lunettes fumées ou la réparation de manteau d'hiver.

Au mois de janvier de chaque année, l'employé reçoit une somme de cent soixante-cinq dollars (165,00 \$) pour l'achat notamment de pantalons et bermudas conformes à la politique vestimentaire de la Société.

Un employé absent plus de quatre-vingt-dix (90) jours durant une année, autrement qu'en vertu d'un congé payé par la Société en vertu d'une disposition de la convention, voit le nombre de points et l'indemnité pour l'achat de pantalons et bermudas qui lui sont attribués l'année suivante calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à l'année entière. De plus, un employé reçoit un (1) point supplémentaire par dix (10) heures de temps travaillés en heures supplémentaires considérés comme des heures de conduite.

#### **24.06**

Au mois de février de chaque année, l'employé complète le bon de commande de l'annexe «A» en indiquant les articles et la quantité qu'il désire recevoir selon le nombre de points qui lui est disponible. La distribution des vêtements se fait au mois de juin à l'exception du parka qui est livré en septembre.

**24.07**

Les employés touchés par un retard de livraison de tout article qu'ils ont commandé, par rapport aux délais fixés à l'article 24.06, reçoivent dix (10) points pour chaque semaine de retard de livraison, et ce, jusqu'à concurrence du total de la pénalité stipulée au contrat du fournisseur.

Les points ainsi acquis sont comptabilisés dans la banque de l'employé qui a subi le retard.

**24.08**

Lorsqu'un employé quitte la Société, il doit remettre au Service de l'exploitation tous les articles de l'uniforme qui lui ont été fournis durant la dernière année.

**24.09**

1. Un nouvel employé reçoit de la Société les articles de l'uniforme dont il a besoin pour se rendre jusqu'à la période de remise des points en janvier. Il n'obtient ses points qu'à cette période.
2. La Société fournit à un employé à l'essai uniquement les articles suivants :
  - 5 polos ou chemises ou une combinaison des deux
  - 1 coupe-vent ou polar
  - 1 casquette et 1 tuque.
  - 1 parka
  - 2 gilets
- i. il a droit à cent dollars (100,00 \$) pour l'achat notamment de pantalons et bermudas conformes à la politique vestimentaire de la Société.

**24.10**

Toute modification à la liste des articles ou de la coupe de l'uniforme doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

## **ARTICLE 25 - MESURES DISCIPLINAIRES**

### **25.01**

Tout employé a le droit, sur rendez-vous durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de la Société et d'un représentant syndical.

### **25.02**

La Société doit fournir à l'employé ainsi qu'au Syndicat, par écrit, dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant sa connaissance d'un événement, les raisons et les motifs justifiant toute réprimande écrite, suspension, rétrogradation ou congédiement imposé.

Un avis disciplinaire est acheminé par huissier ou par messenger en mains propres, par courrier recommandé ou remis en main propre en présence d'un autre employé, disponible sur place, désigné par l'employé concerné à moins que l'employé informe la société qu'il désire renoncer à son droit d'avoir avec lui un autre employé disponible. La Société fait parvenir copie de cet avis simultanément au Syndicat par courriel. Le délai pour recourir à la procédure de griefs commence à courir à partir de la date de la réception dudit avis par l'employé concerné.

### **25.03**

Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

### **25.04**

Lorsqu'elle impose une mesure disciplinaire, la Société ne peut invoquer en arbitrage une infraction passée qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire inscrite au dossier de l'employé concerné, s'il n'y a pas eu récidive pour une offense similaire dans les douze (12) mois suivant son imposition. Lorsqu'un employé est absent du travail pendant plus de deux (2) mois au cours de la période de douze (12) mois en raison d'une ou plusieurs absences non payées par la Société, le délai de douze (12) mois est prolongé d'autant.

### **25.05**

1. Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.
2. Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive, eu égard à la nature des infractions reprochées.

**25.06**

Aucune mesure disciplinaire n'est imposée à un employé autrement que pour cause juste et suffisante, compte tenu de toutes les circonstances.

Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à la Société.

**25.07**

Lorsqu'une intervention d'un superviseur est nécessaire pour une mesure disciplinaire ou un avertissement, elle ne peut se faire à bord du véhicule en présence de la clientèle ou en la présence d'autres employés, sauf si les circonstances ne permettent pas d'agir autrement.

Si une intervention urgente nécessite qu'un employé soit relevé temporairement de ses fonctions, ladite intervention pourra se faire à bord du véhicule en l'absence d'autres employés ou de la clientèle ou à proximité du véhicule s'il y a présence d'autres employés ou de la clientèle, et ce, après en avoir avisé au préalable un représentant du Syndicat.

**25.08**

1. Dans le cas où la Société décide de convoquer un employé pour une raison disciplinaire à une rencontre avec un de ses représentants, l'employé et le Syndicat doivent recevoir, au préalable, un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où l'employé doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Dans ce cas, l'employé doit être accompagné d'un représentant du Syndicat.

La rencontre ne peut se faire en présence de la clientèle.

Cependant, avant de suspendre ou de congédier un employé pour quelque raison que ce soit, la Société est tenue de le convoquer, et cela selon les modalités prévues ci-dessus. Une telle convocation n'est toutefois pas nécessaire lorsque la Société ne peut plus joindre l'employé, notamment en raison qu'il ne donne plus de nouvelle à la Société à la suite d'une absence du travail ou d'un déménagement.

2. Aucun aveu signé par un employé devant un représentant de la Société ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :
  - a) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat ;

- b) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat, mais non dénoncé par l'employé, par écrit, dans les quinze (15) jours qui suivent la signature.

### **25.09**

Si la convocation mentionnée à l'article 25.08 a lieu à l'intérieur des heures régulières de travail de l'employé, il ne subit aucune perte de salaire. Si l'employé est convoqué en dehors de ses heures de travail, il est rémunéré au taux horaire régulier pour un minimum d'une (1) heure.

### **25.10**

La Société n'impose aucune mesure disciplinaire à un employé qui a été impliqué dans un accident ou un incident alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la Société, tant que cet employé n'a pas été jugé responsable à l'enquête de la Société.

Cette disposition ne décharge pas la Société du fardeau de la preuve en cas de contestation.

### **25.11**

L'employé doit se faire accompagner d'un représentant du Syndicat à l'occasion d'une rencontre de nature administrative précédée d'un avis de convocation, à moins d'un refus de l'employé exprimé en présence du représentant syndical ou d'un refus écrit remis à la Société et une copie est remise au Syndicat. À cette occasion, le paiement de cet employé et de son représentant, le cas échéant, est soumis aux dispositions de l'article 25.09.

D'autre part, aux fins de procédure, un congédiement de nature administrative est traité de la façon prévue pour une mesure disciplinaire.

### **25.12**

L'application du présent article n'empêche en rien la Société de suspendre un employé pour fins d'enquête.

### **25.13**

Le Système d'Aide à l'Exploitation et Information Voyageur (SAEIV), ne peut servir de preuve sauf une faute grave, telle que la négligence d'un employé ayant causé un accident, l'atteinte négligente au service à la clientèle ou dans le cas de vol de temps.

Si la Société décide d'imposer une suspension disciplinaire ou un congédiement en utilisant une preuve par caméra vidéo, le Syndicat pourra, sur demande, visionner l'enregistrement vidéo tout en ombrageant ou brouillant la partie d'image où la clientèle ou des tiers peuvent être identifiés.

## **ARTICLE 26 - INTERRUPTION ET RETARD DANS LE SERVICE**

### **26.01**

Lorsqu'un employé, sur son assignation de travail, est affecté par un retard d'autobus causé par un cas fortuit ou un cas de force majeure, il n'est pas considéré en retard, ni absent s'il fournit au superviseur tous les détails pertinents expliquant la cause de son retard.

### **26.02**

Lorsqu'un employé se rend au travail et est impliqué dans un accident, il doit avertir sans tarder, dans la mesure du possible, son supérieur immédiat de son retard ou de son absence. Ce retard ou cette absence n'entraîne aucune mesure disciplinaire contre cet employé.

## **ARTICLE 27 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **27.01**

Un grief est défini comme toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention ainsi que tout litige ou mésentente relatif à une mesure disciplinaire, au salaire ou aux conditions de travail prévues à la convention.

Tout grief est sujet à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage établis au présent article et à l'article 28 et doit être soumis par courriel à un représentant désigné par la Société, par l'employé ou son représentant, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance de l'événement.

Toutefois, afin de faciliter la mise en place des mécanismes de prévention et de règlement des différends, le délai pour la soumission d'un grief dans le cas d'allégations d'harcèlement psychologique est de deux (2) ans de la dernière manifestation d'une conduite vexatoire. Ce délai peut être prolongé de l'accord des parties.

**27.02**

Le représentant de la Société doit, dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la soumission du grief, donner une réponse par courriel au Syndicat.

**27.03**

Si le Syndicat conteste la décision du représentant de la Société ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai prévu à l'article précédent, le Syndicat peut, dans les soixante (60) jours de calendrier de la fin dudit délai, soumettre le grief à l'arbitrage par courriel au représentant désigné par la Société.

Malgré l'alinéa précédent, les parties conviennent que le Syndicat peut, dans un délai d'un (1) an suivant le dépôt d'un grief portant sur un avis écrit, par courriel au représentant désigné par la Société, soumettre le grief à l'arbitrage.

**27.04**

Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas.

**27.05**

Un employé ne doit, en aucune façon, être pénalisé par un supérieur parce qu'il a présenté un grief.

**27.06**

Le Syndicat peut désigner un (1) représentant autorisé qui peut assister, sans perte de salaire, un employé dans la présentation de son grief aux représentants de la Société conformément à la présente procédure.

**27.07**

La Société accorde une libération, sans perte de salaire, à un représentant désigné par le Syndicat pour les rencontres directes entre les parties pour le règlement des griefs. Si la rencontre avec le représentant désigné par le Syndicat a lieu en dehors de ses heures de travail, la Société lui verse une indemnité d'un minimum de deux (2) heures au taux horaire applicable.

**27.08**

Malgré toute disposition contraire, le Syndicat peut soumettre tout grief en tant que Syndicat de même que pour et au nom des employés qu'il

représente en suivant les délais et la procédure prévus aux articles qui précèdent.

## **ARTICLE 28 - ARBITRAGE**

### **28.01**

Lorsqu'un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs, il est soumis à un arbitre désigné conformément à l'article 28.06.

Cependant, un grief déposé au sujet d'une réprimande écrite et/ou d'un avis disciplinaire écrit versé au dossier d'un employé et qui n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 27, demeure en suspens afin d'éviter des frais d'arbitrage sans qu'il n'y ait admission des parties eu égard au litige qui les oppose.

Toutefois, ce grief peut être traité en arbitrage advenant la progression des mesures disciplinaires envers ce même employé, sous réserve des dispositions de l'article 25.04, ou pour tout autre motif.

### **28.02**

L'arbitre fixe la date de la première (1<sup>re</sup>) séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre doit faire diligence pour entendre le grief et il doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de sa dernière audition.

### **28.03**

L'arbitre a juridiction pour maintenir la réprimande, la suspension, la rétrogradation ou le renvoi par suite de mesures administratives ou disciplinaires, ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

### **28.04**

1. La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de calendrier de la réception de la sentence.

La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet d'amender ou de modifier la convention.

2. L'arbitre n'a pas compétence pour interpréter ni pour appliquer :

- a) le régime d'assurance-collective ;
- b) le régime complémentaire de retraite ;
- c) la police d'assurance-responsabilité ;
- d) la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, à l'exception d'un grief en vertu de l'article 227 de cette loi ;

sauf lorsqu'il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief concernant l'interprétation ou l'application de l'une des dispositions de la convention.

#### **28.05**

Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés en parts égales par la Société et le Syndicat.

#### **28.06**

Les arbitres qui agissent sont choisis par les parties pour chaque grief soumis à l'arbitrage. À défaut d'entente, les dispositions du *Code du travail* s'appliquent.

#### **28.07**

L'arbitre, s'il juge que le grief est en partie ou en totalité technique, ou relève de connaissances assez particulières du système de transport ou ses accessoires, peut requérir de chacune des parties au litige un assesseur à la charge de la partie qu'il représente.

#### **28.08**

Les employés qui sont assignés comme témoins devant un arbitre de griefs aux termes de la présente procédure d'arbitrage, sont libérés à cette fin sans perte de salaire pour la journée complète de travail.

#### **28.09**

Lors de l'arbitrage d'un grief, la Société libère, sans perte de salaire, un membre de l'exécutif du Syndicat aux fins d'assister à la séance d'arbitrage. La Société libère aussi l'employé concerné ou, s'il s'agit d'un grief collectif, un employé pour représenter l'ensemble des employés concernés.

Ces libérations sont sans perte de salaire pour la journée complète de travail.

**28.10**

Sauf lorsque les parties s'entendent autrement, la libération de deux (2) employés et plus en vertu des articles 28.08 et 28.09 doit être précédée d'un avis écrit donné par courriel au représentant désigné par la Société au plus tard le jeudi de la semaine précédente à 17h00.

**28.11**

Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à Sherbrooke à un endroit désigné par l'arbitre.

**ARTICLE 29 - ANCIENNETÉ****29.01 Définition de l'ancienneté**

Pour les fins de l'application de la convention, l'ancienneté signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service continu d'un employé au secteur du transport urbain du Service de l'exploitation. Lorsqu'il y a plusieurs employés qui possèdent la même date d'embauche, un tirage au sort est effectué afin de déterminer le rang, en présence d'un représentant du Syndicat.

**29.02 Acquisition de l'ancienneté**

Sept cent vingt (720) heures de travail dans une période continue de vingt-quatre (24) mois, dont au moins un bloc de deux cents (200) heures sans mise à pied à la Société à titre de chauffeur urbain, sont nécessaires pour qu'un employé ait droit de se prévaloir de son droit d'ancienneté, lequel est cependant rétroactif à la date de sa dernière embauche. Cet employé ne peut utiliser son droit de grief en cas de mesure disciplinaire ou de congédiement pendant sa période d'essai.

**29.03 Affichage de la liste d'ancienneté**

Une liste d'ancienneté des employés est affichée au moins trois (3) fois par année dès le début des choix aux listes. Cette liste doit indiquer le nom de chaque employé et sa date d'entrée au secteur du transport urbain du Service de l'exploitation.

Une copie de cette liste est transmise par courriel au même moment au Syndicat.

#### **29.04 Contestation de la liste d'ancienneté**

Durant les soixante (60) jours qui suivent le début de l'affichage, tout employé peut demander la correction de tout changement apporté à sa date d'ancienneté depuis la date de la signature de la présente convention et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de règlement des griefs prévue à la convention. La Société, si elle en est requise, doit apporter une preuve suffisante justifiant le changement apporté à la liste d'ancienneté qu'elle a préparée. Toute modification de la date d'ancienneté d'un employé doit être accompagnée d'un avis à cet effet adressé au Syndicat, et à l'employé concerné.

#### **29.05 Remise de la liste d'ancienneté au Syndicat**

Le cas échéant, dans les trente (30) jours qui suivent la période de soixante (60) jours mentionnée à l'article précédent, la Société remet au Syndicat une copie corrigée de la liste d'ancienneté.

#### **29.06 Accumulation d'ancienneté**

L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. s'il est absent pour une période de moins de trente-six (36) mois, par suite d'une lésion professionnelle ou d'une maladie ou d'un accident hors travail ;
2. s'il est en congé sans traitement prévu à la convention ;
3. s'il est sous le coup d'une suspension en vertu de l'article 25 de la convention ;
4. s'il est en libération syndicale ;
5. s'il est mis à pied pour une période de moins de vingt-quatre (24) mois.

Lorsqu'un employé s'absente pour l'une des raisons mentionnées au paragraphe 1, il a le droit de continuer à participer aux différents régimes prévus à la convention à condition qu'il maintienne ses cotisations aux différents régimes et dans la mesure où ces régimes le permettent. Si l'employé est absent pour un congé sans traitement c'est l'article 16.03 qui s'applique. Dans le cas d'une libération syndicale accordée en vertu de l'article 6 de la convention, la Société continue ses cotisations et, le cas échéant, est remboursée suivant l'article 6.04. Pour une absence visée par le paragraphe 3, l'employé a le droit de continuer à participer aux différents régimes prévus à la convention à condition qu'il maintienne et paie à chaque

échéance sa cotisation aux différents régimes. Lors d'une absence visée par le paragraphe 5, l'employé cesse d'être admissible aux régimes.

### **29.07 Perte de l'ancienneté**

L'employé perd son ancienneté et son lien d'emploi :

1. s'il quitte définitivement son emploi ;
2. s'il est congédié et qu'il n'est pas réinstallé selon les dispositions de la convention ;
3. s'il fait défaut, après une mise à pied, d'aviser la Société dans les trois (3) jours ouvrables, pour la Société, de la réception d'un avis de retour au travail, de son intention de retourner au travail ou, s'il fait défaut de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la date à laquelle il a avisé la Société de son intention de revenir au travail ;
4. lors d'une absence pour cause de maladie, accident ou lésion professionnelle de plus de trente-six (36) mois ;
5. après une absence sans donner d'avis ou sans raison valable de plus de trois (3) jours consécutifs de travail ;
6. s'il a été mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ;
7. lorsqu'il prend sa retraite.

## **ARTICLE 30 - PROMOTION HORS UNITÉ**

### **30.01**

L'employé ayant de l'ancienneté qui est muté ou promu à un poste régi par une autre unité de négociation ou dans une unité de travail non accréditée, et qui, pour une raison ou pour une autre, veut revenir à son poste dans l'unité de négociation durant les premiers trois cent quatre-vingt-quinze (395) jours de sa promotion ou mutation, peut revenir en donnant un avis écrit de vingt (20) jours à la Société. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat dans le même délai. La Société peut également le retourner à son poste dans l'unité de négociation à l'intérieur de ce délai de trois cent quatre-vingt-quinze (395) jours. L'employé qui revient dans l'unité dans le délai de trois cent quatre-vingt-quinze (395) jours, conserve et accumule son ancienneté durant le temps qu'il a passé en dehors de l'unité.

Si la Société met fin à sa promotion ou mutation, l'employé ne revient dans l'unité de négociation qu'au moment de l'introduction d'une nouvelle assignation après qu'il ait rempli le choix aux listes. Toutefois, si c'est l'employé qui décide de retourner dans l'unité de négociation, il devient dernier réserve jusqu'au prochain choix aux listes.

## **ARTICLE 31 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL**

### **31.01**

En cas de réduction de main-d'œuvre, les droits d'ancienneté s'appliquent comme suit :

1. Ceux qui subissent la réduction sont inscrits sur une liste unique de rappel d'une durée de vingt-quatre (24) mois et une copie de cette liste est transmise au Syndicat.
2. Lors d'un rappel, l'employé sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté est rappelé au travail.
3. L'employé ainsi rappelé a trois (3) jours ouvrables à compter de l'avis de retour au travail pour aviser la Société de son intention de retourner au travail et doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la date à laquelle il a avisé la Société de son intention de revenir au travail.

### **31.02**

Tout employé mis à pied doit aviser la Société de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Société.

### **31.03**

Les rappels au travail se font par téléphone et par courriel. 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 par courriel.

### **31.04**

La Société avise les employés selon les délais prévus avant de procéder à une mise à pied.

1. Pour les employés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, le délai est d'une (1) semaine.

2. Pour les employés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté, le délai est de deux (2) mois.
  - Toutefois, l'employé doit avoir complété sa période d'essai prévue à l'article 29.02 pour être assujéti au délai de deux (2) mois. Sinon, c'est le délai d'une (1) semaine qui s'applique.
3. Les parties peuvent s'entendent sur le préavis lors d'événement imprévu ou force majeure.
4. Le délai couru entre l'avis et la mise à pied effective doit être au minimum celui stipulé au présent article.

Ainsi, si un autre avis est émis à l'intérieur de cette période, le calcul du délai de mise à pied s'effectue à partir de la date du deuxième (2<sup>e</sup>) avis.

Si la Société donne un avis d'une durée insuffisante, elle doit verser à l'employé une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

### **31.05**

Tout employé mis à pied a droit au paiement de ses heures de congé mobile et de maladie calculées au prorata suivant ce qui est prévu aux articles 8.03-2. et 10.09-2.

## **ARTICLE 32 - PROCÉDURE DE DISTRIBUTION DU TRAVAIL**

### **32.01 Choix aux listes**

1. Il y a cinq (5) choix d'assignations par les employés par année civile. Le choix des assignations par les employés pour la période estivale et la période automnale ainsi que celle hivernale et des fêtes peut être jumelée.

En cas de force majeure, le choix des assignations sont déterminés entre les parties.

La mise en vigueur des assignations s'effectue :

- a) en juin pour la période estivale établie ;
- b) à la fin du mois d'août ou au cours du mois de septembre ;

- c) à deux (2) autres dates fixées par la Société, après consultation du Syndicat ; et
- d) à la période des fêtes.

Les assignments n'ont pas à être confectionnées à nouveau par la Société à moins qu'elles n'aient été affichées pendant une (1) année, sauf si les parties en conviennent autrement.

2. Le choix des assignments de travail se fait par ordre d'ancienneté en commençant par le plus ancien employé et ainsi de suite jusqu'à épuisement de la liste d'ancienneté.
3. Les assignments de travail et leurs amendements restent affichés durant toute la période prévue pour le processus des signatures.
4. Les employés prennent les mesures nécessaires pour choisir leurs assignments de travail au Centre d'opération selon le calendrier et l'horaire établis par la Société. Advenant la mise en place d'un système de choix des assignments par Internet ou Intranet, le choix peut également se faire de cette façon et ailleurs qu'au Centre d'opération mais toujours selon le calendrier et l'horaire établi par la Société.

Toutefois, un employé peut effectuer son choix par téléphone (appel téléphonique ou texto) selon le calendrier et l'horaire établis par la Société lorsque le système informatique n'est pas offert par la Société, lorsque l'employé ne peut avoir accès à un système informatique ou lorsque l'employé est absent du travail.

L'employé qui effectue son choix par téléphone ou par un système informatique, le cas échéant, est réputé avoir signé.

Pour ceux qui effectuent leur choix au Centre d'opération, la Société doit fournir un endroit privé et bien éclairé.

Dans la mesure du possible, la Société s'assure que l'horaire de signature précède le début ou suit la fin de l'assignment journalière de l'employé activement au travail ou se situe entre deux (2) pièces de travail alors qu'il y a un délai d'au moins deux (2) heures entre les pièces.

Lorsque l'heure fixée pour le choix d'un employé entre en conflit avec son assignment régulière et que ce conflit n'est pas causé par un déplacement ou par une pièce de travail hors assignment de l'employé, la Société doit réaménager l'horaire de choix pour éliminer ce conflit et en aviser les employés affectés. Lorsque des conflits d'horaire sont

causés par un déplacement, la Société établit un nouvel horaire de choix et en avise les employés concernés. S'il y a un conflit d'horaire qui découle d'une pièce de travail hors assignation, l'employé doit prendre les mesures nécessaires pour respecter l'horaire de choix.

L'employé qui quitte pour ses vacances ou qui s'absente autrement alors qu'il est connu que l'affichage doit avoir lieu au cours de son absence, doit communiquer avec la Société pour obtenir une copie ou le livret des assignations afin d'effectuer son choix. Dans le cas contraire, si le retour de l'employé ne se fait pas avant la date à laquelle il doit faire son choix, la Société prend les moyens nécessaires pour l'aviser et lui fournir une copie ou le livret des assignations afin qu'il puisse effectuer son choix.

Dans le cas où un employé en vacances à l'extérieur de la Ville doit faire son choix, la Société accepte de recevoir deux (2) appels à frais virés fait au numéro de téléphone des superviseurs, pour lui permettre de faire son choix.

5. Lors de la procédure de signature, tous les employés sont obligatoirement tenus de choisir une assignation de travail parmi celles affichées, et ce, selon la modalité suivante: à partir du lendemain de la date de l'affichage des assignations de travail, la période de signature débute, selon l'horaire déterminé par la Société avec un délai minimum de trente (30) minutes entre chaque employé. Les employés sont obligés de faire leur choix selon l'horaire déterminé par la Société. Le processus doit être complété dans les quatre (4) semaines qui suivent le début de l'affichage. Si un système de signature électronique est mis en place, la signature peut se faire de cette façon.

Sous réserve des délais imposés par les fournisseurs ou en vertu de l'article 35.05 de la convention, dans la mesure du possible, la Société procède à l'affichage au moins six (6) semaines avant la mise en vigueur des nouvelles assignations.

6. La Société prépare la liste des assignations en livret et pour fins d'affichage en séparant les assignations par groupe de congés hebdomadaires et en indiquant les congés hebdomadaires en caractères gras.

Lors de l'affichage des assignations, la Société transmet par courriel, à moins que l'employé demande à ce qu'il soit déposé dans son casier, un livret des assignations afin d'accélérer le processus de choix. Si la Société ne fournit pas les livrets à la date de l'affichage, elle fournit, dès celui-ci, à ceux qui doivent procéder à leur choix avant la remise des livrets, une copie des assignations.

Dans les meilleurs délais suivant la fin de la procédure de choix des assignations, la Société dépose dans le casier de chaque employé la liste des choix arrêtés par les employés.

La Société peut remplacer le livret de même que la liste des choix arrêtés par un support informatique rendu accessible aux employés. Sur demande, un employé peut obtenir un exemplaire papier.

7. Tout poste de réserve nouvellement créé doit être attribué directement au dernier employé embauché.
8. Le nombre de postes doit être égal au nombre d'assignations incluant les postes de réserve et remplaçant de vacances.

### **32.02**

Lors de la procédure de choix des assignations de travail, si un employé néglige, refuse ou omet de choisir une assignation de travail lorsque vient son tour de s'assigner, après consultation avec le Syndicat, le processus se continue et il ne peut opposer son ancienneté à ceux ayant procédé à leur choix avant qu'il ne procède à son propre choix, à moins que l'employé démontre qu'il n'a pas été en mesure de répondre pour un cas fortuit; auquel cas le processus, s'il avait été continué, est recommencé afin que l'employé puisse faire son choix selon son ancienneté et les employés qui avaient choisi parce que le processus avait continué doivent refaire leur choix.

### **32.03**

Lors de la procédure de choix des assignations de travail, il incombe à l'employé qui est en période d'absence motivée et autorisée de prendre les dispositions nécessaires pour effectuer son choix d'assignation en respectant le calendrier établi par la Société, à moins que l'absence ne soit confirmée pour une période plus longue que la durée de l'assignation. S'il omet de faire son choix dans le délai, l'article 32.02 s'applique.

### **32.04**

#### **1. Distribution des pièces de travail vacantes et/ou additionnelles**

Les pièces de travail vacantes à la suite d'une absence pour lésion professionnelle, vacances, maladie, jours de fête chômés et payés reportés ou congés mobiles, libération syndicale, formation ou pour toute autre cause et toute pièce de travail disponible à la suite d'un service supplémentaire, un doubleur, ou pour un service de transport nolisé ou touristique, sont distribuées quotidiennement à compter de 8 h

tous les matins, à la pièce de son choix, selon l'ordre des groupes suivants tout en respectant la feuille de disponibilité signée par l'employé, laquelle est remise au Syndicat, une (1) fois par semaine :

Lorsqu'un employé signe la feuille de disponibilité, il peut la signer seulement pour les pièces de travail ou seulement pour les doubleurs ou encore, il peut la signer pour les deux (2).

Lorsqu'un employé a oublié de signer la feuille de disponibilité, il peut la signer par la suite afin qu'il puisse bénéficier d'être appelé pour la distribution des pièces de travail vacantes et/ou additionnelles à compter de la date et l'heure où il a signé. Lorsque l'employé signe la feuille de disponibilité, il doit choisir pour le reste de la semaine.

### GROUPE 1

Par ordre d'ancienneté, l'employé réserve qui n'a pas effectué sa garantie hebdomadaire de trente-sept (37) heures trente (30) minutes doit accepter la ou les pièce(s) de travail et/ou période(s) de disponibilité qui lui est (sont) assignée(s), n'excédant pas huit (8) heures trente (30) minutes de conduite par jour.

Le temps d'attente sur le banc est réputé être et est calculé comme du temps de conduite.

L'employé réserve qui veut effectuer plus de huit (8) heures trente (30) minutes de conduite par jour doit signer la feuille de disponibilité, et les ajouts de pièces qui font excéder ces heures de conduite par jour sont calculées en vertu des autres groupes inclus dans le présent article.

L'employé réserve qui a atteint sa garantie hebdomadaire de trente-sept (37) heures trente (30) minutes est réputé avoir signé la feuille de disponibilité et se retrouve automatiquement au groupe 3 à son rang d'ancienneté. Il doit alors accepter les pièces de travail ne l'amenant pas à excéder hebdomadairement quarante (40) heures de conduite. Ces heures de conduite sont réputées être à l'intérieur de son assignation régulière.

### GROUPE 2

L'employé dont la Société a retranché une période de travail de son assignation régulière, en autant que la pièce de travail demeure à l'intérieur de l'amplitude de onze (11) heures ou plus, ou de douze (12) heures trente (30) minutes pour la période estivale. La pièce de travail ainsi assignée ne doit pas excéder de plus d'une (1) heure la période qui avait été retranchée la journée même.

### GROUPE 3

Par ordre d'ancienneté, tous les employés qui ont signé la feuille de disponibilité et qui n'ont pas atteint la limite hebdomadaire de quarante (40) heures. L'application de la présente disposition ne doit pas avoir pour effet de provoquer le paiement du taux pour le travail supplémentaire. Toutefois, en respectant l'ancienneté parmi les employés visés par les sous-groupes suivants, l'employé qui se voit attribuer une pièce de travail à l'intérieur du présent GROUPE, alors que la pièce ne lui fait pas excéder quarante (40) heures, a préséance sur un employé du GROUPE qui, de ce fait, excéderait quarante (40) heures.

### GROUPE 4

Par ordre d'ancienneté, tous les employés qui ont signé la feuille de disponibilité, et qui n'ont pas atteint quarante-trois (43) heures.

### GROUPE 5

Par ordre d'ancienneté, tous les employés qui ont signé la feuille de disponibilité, et qui n'ont pas atteint quarante-six (46) heures.

### GROUPE 6

Par ordre d'ancienneté, tous les employés qui ont signé la feuille de disponibilité, et qui n'ont pas atteint cinquante heures (50) heures.

### GROUPE 7

Par ordre d'ancienneté, tous les employés qui ont signé la feuille de disponibilité.

### GROUPE 8

Par ordre d'ancienneté, tous les employés en congé hebdomadaire qui ont signé la feuille de disponibilité.

### GROUPE 9

À l'inverse de la liste d'ancienneté, les employés les moins anciens doivent accepter les pièces de travail qui leur sont assignées.

2. Un employé ayant des obligations familiales peut refuser une pièce de travail même s'il est tenu de l'effectuer selon le groupe 9 de l'article 32.04-1.

On entend par des obligations familiales, un employé, dont le conjoint est déjà au travail, qui doit demeurer à la maison afin de prendre soin d'un enfant de moins de treize (13) ans.

3. Un employé qui a un rendez-vous avec un professionnel de la santé pour des soins de santé peut également refuser une pièce de travail même s'il est tenu de l'effectuer selon le groupe 9 de l'article 32.04-1. Celui-ci doit fournir à la Société une preuve écrite à l'effet qu'il s'est présenté à son rendez-vous.

### **32.05**

L'employé en retard et qui, de ce fait, a perdu son assignation régulière peut réintégrer son assignation régulière, si possible, mais il ne pourra pas réintégrer son assignation avant une durée minimale de deux (2) heures s'il s'agit d'un cas d'application de l'article 32.10 (1).

### **32.06**

À l'intérieur du groupe 1 énuméré à l'article 32.04, un employé ne peut refuser une pièce de travail que lorsqu'un autre employé dans la même situation et ayant moins d'ancienneté est disponible. Pour les autres groupes à l'exclusion du groupe 9, un employé peut refuser une pièce pourvu qu'un employé moins ancien d'un autre groupe puisse effectuer ladite pièce de travail.

### **32.07**

Un employé ne peut laisser une assignation ou une pièce de travail qui lui est assignée pour exécuter une pièce de travail additionnelle qui s'effectue dans la même période.

### **32.08**

Dans le cas d'urgence ou humanitaire, une pièce de travail peut être remplie par le premier employé disponible et s'il y a plus d'un employé disponible selon son ancienneté.

### **32.09**

La Société peut fractionner des pièces de travail pour éviter de payer des heures au taux du travail supplémentaire ou pour respecter le nombre d'heures prévu aux groupes 3, 4, 5 et 6.

### **32.10 Employés réserves**

1. Un employé réserve est payé au taux horaire régulier pour le temps d'attente sur le banc requis par la Société avec un minimum de deux (2) heures s'il n'y a pas d'heures de travail qui lui sont attribuées avant qu'il ne soit libéré. Si les heures de travail qui sont attribuées et le temps d'attente sur le banc n'atteignent pas un total de deux (2) heures, l'employé réserve reçoit le paiement de deux (2) heures.
2. Le superviseur procède à la répartition des pièces de travail libres ou de tout ajout aux employés réserves par ordre d'ancienneté par téléphone la veille de l'exécution de celles-ci ou le jour même, selon la disponibilité établie à l'employé réserve. Pendant sa disponibilité, l'employé réserve doit s'assurer que le superviseur puisse le joindre, selon le numéro prioritaire remis par l'employé, en tout temps en laissant un message et un délai de quinze (15) minutes lui sera accordé sans quoi, il perd sa garantie hebdomadaire.
3. Le nombre d'employés réserve déterminé pour chaque période ne peut être changé, en aucun temps, dans la journée même, sauf, dans le cas où un employé réserve s'absente pour raison de maladie. Dans ce cas, on peut déplacer l'employé réserve qui n'a pas encore choisi de pièce de travail.

### **32.11 Modalités de calcul des pièces additionnelles hors assignation et modalités de répartition**

1. Dès que l'employé accepte une pièce de travail pour le lendemain aussitôt ses heures sont comptées.
2. Si une pièce devient disponible après que l'employé ait été avisé, le superviseur l'offre à l'employé ayant le moins d'heures en tenant compte de l'article 32.04.
3. Lorsque le superviseur appelle un employé pour une pièce de travail et qu'il refuse, mais spécifie qu'il est intéressé pour plus d'heures que ce qui lui a été offert, on l'indique sur la feuille de disponibilité pour fins de répartition. L'employé réserve ne peut se prévaloir de la présente disposition que lorsqu'il excède huit (8) heures trente (30) minutes de

conduite par jour ou lorsqu'il est dans le groupe quatre (4), cinq (5) ou six (6) ou sept (7).

4. Lorsqu'une nouvelle pièce s'ouvre pour plus d'heures que ce qui a été offert, le superviseur rappelle l'employé réserve.

Cette pièce est répartie selon la procédure habituelle. Dans cette situation, l'employé réserve peut se voir offrir cette pièce hors assignation restante s'il a signé la feuille de disponibilité et s'il a l'ancienneté requise pour l'effectuer.

### **32.12**

Pour un employé assigné, lorsque la Société retranche une période de travail de son assignation régulière, il est tenu d'effectuer une autre pièce que lui assigne la Société en autant que cela soit à l'intérieur de l'assignation qu'il aurait dû accomplir ce jour-là.

À défaut par la Société de lui assigner une autre pièce de travail, l'employé reçoit sa garantie journalière.

### **32.13**

Pour l'employé assigné à une durée égale ou supérieure à une pièce de travail retranchée, il est rémunéré pour le temps travaillé ce jour-là.

### **32.14**

Dans tous les cas, le temps retranché ne peut être repris que le jour même où il le fut.

### **32.15**

La garantie hebdomadaire d'un employé réserve est de trente-sept (37) heures trente (30) minutes de travail réparties sur un maximum de cinq (5) jours.

### **32.16**

Advenant le cas où la Société n'assigne pas de pièces de travail d'une durée au moins égale à trente-sept (37) heures trente (30) minutes, l'employé réserve est rémunéré pour un minimum de trente-sept (37) heures trente (30) minutes par semaine.

Si la durée est supérieure à trente-sept (37) heures trente (30) minutes, il est rémunéré pour le temps assigné.

## **ARTICLE 33 - SEMAINE ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION**

### **33.01**

Pour tous les employés, la garantie hebdomadaire est de trente-sept (37) heures trente (30) minutes réparties entre le lundi et le dimanche.

Cependant, ceci n'implique pas que les employés ont droit à un salaire garanti de trente-sept (37) heures trente (30) minutes si pour une raison ou pour une autre, ils ne peuvent travailler ou ne veulent effectuer le travail à faire pendant ce nombre d'heures.

Dans tous les cas, la garantie hebdomadaire ne peut empêcher la Société de réduire les opérations, ni d'effectuer des mises à pied, s'il y a lieu, et alors la garantie hebdomadaire cesse de s'appliquer pour les employés mis à pied dans le respect des dispositions de la convention.

### **33.02 Taux pour le travail supplémentaire**

Pour les heures de conduite d'un employé qui excèdent quarante (40) heures dans une semaine et pour celles faites par lui au cours d'une de ses journées de congé hebdomadaire, il est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante (50%) pour cent.

Sauf disposition contraire de la convention, les heures payées qui ne sont pas des heures de conduite sont toujours rémunérées au taux horaire régulier et ne s'ajoutent pas à la semaine régulière de travail pour fins de calcul du taux pour le travail supplémentaire. Cependant, uniquement pour fins de calcul du taux pour le travail supplémentaire, sont réputées être des heures de conduite :

- a) les libérations syndicales sans perte de salaire et celles sans salaire lorsque l'objet d'une telle libération est de préparer une rencontre avec la Société ;
- b) les heures des congés mobiles et de maladie consommées ainsi que les heures des jours de fête chômés et payés qui sont reportés et consommés ;
- c) le temps passé en attente au Centre d'opération ou ailleurs en raison d'une tempête de neige ou d'un arrêt de service décrété par la Société ;
- d) les heures de formation obligatoire ;

- e) les heures payées à des employés assignés à un doubleur hors assignation ;
- f) pour les employés réserves, les heures pendant lesquelles ils doivent être présents dans le cadre de leur assignation de disponibilité journalière à la demande de la Société.

### **33.03**

Toute pièce de travail ne peut être rémunérée pour une période inférieure à deux (2) heures au taux horaire qui s'applique à moins d'être une continuation à l'horaire régulier ou hors assignation de l'employé qui l'effectue. Dans ce dernier cas, c'est le temps réel qui est rémunéré.

C'est aussi le temps réel qui est rémunéré lorsque :

- i. la continuation concerne un employé affecté à un doubleur ;
- ii. l'employé va conduire son autobus à un autre employé dont l'autobus est en panne, afin que ce dernier puisse continuer sa pièce de travail. Dans ce cas, l'employé continu d'être rémunéré jusqu'à son retour au Centre d'opération.

Malgré les paragraphes précédents, la pièce de travail doubleur hors assignation est rémunérée à une (1) heure trente (30) minutes minimums au taux horaire applicable. Dans le cas d'un événement majeur connu, tel la fête du Lac ou la fête nationale du Québec, la répartition des doubleurs hors assignation qui ne sont pas fixés d'avance est faite parmi les employés terminant leur assignation de travail. Si le nombre de ces employés ne suffit pas, la Société applique l'article 32.04 de la convention pour rencontrer ses besoins.

### **33.04 Banque de temps**

Un employé régulier à temps complet peut choisir d'accumuler ou d'être rémunéré en tout ou en partie pour toutes les heures travaillées en plus de sa semaine normale de travail. Le cas échéant, les heures de travail sont rémunérées ou accumulées au taux suivant :

- Heures travaillées immédiatement après la semaine normale de travail : taux horaire normal non majoré.
- Heures travaillées après quarante (40) heures par semaine : taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

L'employé régulier à temps complet peut accumuler ainsi jusqu'à un maximum équivalant à cent vingt (120) heures normales de travail par année non renouvelables.

La prise du congé suit les mêmes paramètres que l'article 8.01 (3) concernant les congés mobiles.

Le résiduel des heures accumulées et non utilisées est monnayé au taux normal avant l'indexation des salaires de l'année de convention. Cependant, l'employé régulier à temps complet peut demander, au cours de l'année, de se faire payer ses heures accumulées. Le cas échéant, les heures accumulées sont payées à la prochaine période de paie.

### **33.05 Relève en retard**

Rémunération pour les retards et interruptions: quand, pour des raisons légitimes et incontrôlables, un véhicule ne peut rentrer au temps prévu à l'horaire, l'employé est rémunéré pour le travail supplémentaire au taux horaire applicable.

### **33.06 Tempête de neige**

Lors d'une tempête de neige rendant la circulation des autobus de la Société soit partiellement ou totalement impossible, il est loisible à la Société de permettre une période de retard ou de départ prématuré.

Dans ce cas, l'employé qui passe du temps en attente est rémunéré au taux horaire applicable.

### **33.07 Formation**

Tout employé qui doit se présenter pour recevoir une formation à la demande de la Société ou pour assister à une rencontre d'information, est rémunéré au taux horaire applicable.

### **33.08 Période de repos**

Sauf s'il comble une assignation régulière, tout employé qui effectue plus d'une pièce de travail peut, à sa demande, se voir accorder au moins quinze (15) minutes réservées entre ses deux (2) pièces de travail. La période de repos ne s'applique pas à la troisième (3<sup>ème</sup>) pièce de la journée.

## **ARTICLE 34 - ASSIGNATION VACANTE POUR PLUS DE QUARANTE-CINQ (45) JOURS CONFIRMÉS**

### **34.01**

Lorsqu'une assignation de travail devient vacante pour une période confirmée de plus de quarante-cinq (45) jours de calendrier à l'intérieur d'une période d'assignation, autre que la période d'assignation estivale ou des fêtes, elle est comblée par la Société en communiquant par téléphone avec l'ensemble des employés par ancienneté à ceux ayant moins d'ancienneté que l'employé qui détenait l'assignation devenue vacante. Si la Société n'est pas en mesure de joindre un employé, après sept (7) jours de calendrier, celui-ci sera considéré comme ayant refusé la nouvelle assignation. Finalement, l'assignation restante, s'il y a lieu, est comblée par un employé réserve.

De plus, lorsque, selon les règles établies à l'article 34 de la convention, un employé a déjà changé d'assignation en vertu d'un déplacement d'assignations résultant d'une assignation vacante, il peut participer à un deuxième déplacement résultant d'une autre assignation devenue vacante, mais l'exercice de son droit a pour effet d'arrêter le processus de déplacement à son rang d'ancienneté puisque l'assignation qu'il abandonne a déjà fait l'objet d'un premier déplacement.

Le présent article vaut également pour les assignations dites de réserve.

Après approbation écrite de l'employé concerné, lorsqu'un employé est absent pour une période prévisible qui excède au moins une assignation complète, il est exclu du processus de signature des assignations et s'il devait y avoir un retour hâtif en cours de période d'assignation, il sera réserve à son rang d'ancienneté.

### **34.02**

L'employé qui obtient l'assignation vacante doit la garder pour toute la durée de la vacance.

### **34.03**

Un employé qui revient d'une absence doit reprendre son ancienne assignation.

### **34.04**

Un employé assigné temporairement doit, au retour de l'employé absent, reprendre son assignation régulière.

### **34.05 Employés remplaçants de vacances**

Les assignations dites de vacances sont distribuées aux employés qui choisissent cette option lors du choix aux listes conformément à l'article 32.01. Les congés hebdomadaires de ces assignations deviennent leurs congés.

Toutefois, si un employé remplaçant de vacances est en maladie, ladite assignation est distribuée quotidiennement selon la procédure établie à l'article 32.04.

Si un employé qui avait fixé ses vacances est en congé de maladie au moment où il devait les prendre et si ses vacances sont reportées, l'employé remplaçant de vacances conserve le remplacement des vacances prévu initialement pour la semaine, mais avec la possibilité de choisir et d'être assigné sur l'assignation restante suite au déplacement. Cependant, si l'assignation de l'employé en congé de maladie fait partie d'un déplacement d'assignations, l'employé remplaçant de vacances se voit assigner une assignation réserve tout en conservant les congés initialement signés. La situation est identique pour un employé remplaçant de vacances dont la signature se retrouve vis-à-vis un employé impliqué dans un déplacement à la suite d'une absence pour une période confirmée de plus de quarante-cinq (45) jours de calendrier à l'intérieur d'une période d'assignations, autre que la période d'assignation estivale ou des fêtes.

## **ARTICLE 35 - PARAMÈTRES DE CONFECTION DES ASSIGNATIONS RÉGULIÈRES**

### **35.01 Règles générales**

1. Le présent article s'applique exclusivement à la confection des assignations de travail.
2. La Société s'engage à respecter les paramètres énoncés ci-après aux fins de la confection des assignations de travail. D'autre part, le Syndicat s'engage à vérifier si les assignations de travail sont conformes à ces paramètres et à respecter les assignations de travail qui en découlent.
3. Toutes les pièces de travail, incluant le travail supplémentaire et les doubleurs, comprennent le temps réel nécessaire à la sortie d'un véhicule du Centre d'opération pour se rendre au point de départ de la ligne et, s'il y a lieu, le temps réel nécessaire au retour d'un véhicule au Centre d'opération.

4. Les parties s'engagent à se rencontrer lors du Comité assignations et horaires afin de discuter de ce qui peut être fait pour qu'il y ait respect de certains pourcentages ou chiffres maximum de journées coupées ainsi que le nombre de journées coupées dans la même semaine. Toutefois, ces pourcentages ou ces chiffres devront être revus en Comité assignations et horaires lors de changement et/ou ajout de services au réseau pour tenir compte de ces changements sur les pourcentages ou les chiffres.
5. Sur recommandations du comité assignations et horaires, et ce, à la suite d'une découverte d'une problématique importante, le Comité de relations de travail peut évaluer les paramètres d'assignations de l'article 35 et les modifier par lettre d'entente.
6. En cas de changements majeurs ou au minimum deux (2) fois par année, le temps de la prise et remise doit, sur demande, être réévalué en comité assignations et horaires.

### **35.02 Confection des journées de travail**

Les assignations de travail sont confectionnées selon les paramètres suivants :

1. Cent pour cent (100%) des journées de travail ne comprennent pas plus de deux (2) pièces de travail.
2. Les demi-journées de travail ont une durée de trois heures trente (3h30) à cinq heures (5h00) et les journées de travail ont une durée de sept heures (7h00) à dix heures quinze minutes (10h15).
3. Les demi-journées ne comprennent qu'une pièce de travail.
4.
  - a) Toute pièce de travail au-delà de cinq heures cinquante-neuf (5h59) doit comprendre un (1) battement planifié d'un minimum de quinze (15) minutes lequel doit être situé après la première heure et demie de conduite et avant la dernière heure et demie de conduite.
  - b) Toute pièce de travail au-delà de sept heures cinquante-neuf (7h59) doit comprendre une (1) période d'arrêt supplémentaire planifiée d'un minimum de quinze (15) minutes. Cette période d'arrêt supplémentaire doit être d'une durée réelle d'un minimum de quinze (15) minutes dans une proportion d'au moins quatre-

vingts pour cent (80 %) sur l'ensemble des assignations et, lorsque possible, viser à atteindre cent pour cent (100%).

5. Dans la confection des horaires du samedi et du dimanche, la Société favorise, dans la mesure du possible, le maximum de journées de travail continues.
6. Lorsqu'une assignation de travail n'est pas en période de conduite continue, il y a, pour cette assignation de travail, au moins quinze (15) minutes réservées entre deux (2) pièces de travail.
7.
  - a. Pour les journées de travail de huit heures trente (8 h 30) et moins, l'amplitude maximale d'une journée est de onze heures trente (11 h 30).
  - b. Pour les journées de travail de plus de huit heures trente (8 h 30), l'amplitude maximale est de douze (12) heures.

### **35.03 Confection des assignations de travail**

Les assignations de travail sont confectionnées selon les paramètres suivants :

1. 55% et plus du nombre total des assignations de travail comprennent un congé le dimanche. Ce pourcentage est de 50 % et plus lors de la période estivale et des fêtes.
2. Cent pour cent (100 %) du nombre total des assignations de travail comprennent deux (2) journées consécutives de congé. Les journées du dimanche et du lundi sont considérées comme étant deux (2) journées consécutives de congé au sens du présent article, à l'exception du début et/ou de la fin d'une nouvelle assignation.
3. Un minimum de soixante-cinq pour cent (65%) des assignations de travail comprennent au moins deux (2) journées de travail continue.
4. Au moins dix (10) assignations comprennent cinq (5) jours de travail continus de jour qui se terminent avant seize heures (16 h 00), lorsque le congé est le samedi et le dimanche.
5. Un minimum de cinq (5) assignations comprennent cinq (5) jours de travail continus du lundi au vendredi qui se terminent par une entrée par jour après 22 h 00.

6. Le temps de repos entre deux (2) journées régulières de travail doit :
  - a. Pour les assignation régulière 5-2 (sans demi-journée), être d'un minimum de douze (12) heures.
  - b. Pour les assignations 4-3 et 5-2 avec demi-journée, être d'un minimum de dix (10) heures trente (30) et, lorsque possible, viser à atteindre douze (12) heures.

Pour l'ensemble des types d'horaires, le temps de repos prévu à l'assignation pour le congé hebdomadaire de deux (2) journées consécutives doit être d'un minimum de cinquante-huit (58) heures et, lorsque possible, viser à atteindre soixante (60) heures, à l'exception du début et/ou de la fin d'une nouvelle assignation.

7. Aux fins de la présente disposition, les catégories sont les suivantes :
  - i. jour : assignation qui se termine avant 20 h 30 ;
  - ii. soir : assignation qui débute après 10 h 59.

La totalité des journées de la semaine de travail de l'employé se situe uniquement dans l'une des catégories ci-haut mentionnées.

Pour chaque journée d'une assignation qui peut être qualifiée comme appartenant dans les deux (2) catégories, elle peut être qualifiée soit de jour, soit de soir afin de respecter l'alinéa précédent.

8. Pour un employé qui a une assignation régulière 5-2 (sans demi-journée), il n'y a qu'une (1) journée hebdomadaire dont l'amplitude maximale est de onze heures trente (11 h 30), incluant les périodes estivales et des fêtes.
9. Le nombre d'assignation avec les amplitudes maximales ainsi que la durée maximale des amplitudes devront être rediscutés entre les parties lors du Comité assignations et horaires advenant l'ajout d'heures de service afin que la convention collective soit modifiée en conséquence, au besoin, pour revoir la durée maximale des amplitudes ainsi que le nombre maximum d'assignation, et ce, tout en les limitant dans la mesure du possible. L'amplitude maximale ne pourra toutefois pas dépasser douze (12) heures.
10. Pour les assignations 5-2 (sans demi-journée), les journées de travail ont une durée de sept heures (7h00) à 8 heures 30 minutes (8 h 30).

11. L'amplitude est exclue du travail supplémentaire.
12. La durée hebdomadaire moyenne de l'ensemble des assignations de travail se situe entre trente-sept (37) heures trente (30) minutes et quarante heures (40) heures.

#### **Article 35.04 – Réserve**

1. Pour l'employé réserve, le maximum de disponibilité est de douze (12) heures.
2. Les assignations employés réserves apparaissent au choix aux listes, sans pièces de travail attribuées ni d'indication de congés hebdomadaires. Elles sont distribuées aux employés qui choisissent ce statut lors du choix aux listes conformément à l'article 32.01.
3. Les deux (2) jours de congé hebdomadaire des employés réserves sont déterminés par la Société au plus tard le vendredi précédant la semaine de travail et le choix de ces assignations hebdomadaires est effectué par ordre d'ancienneté parmi les employés réserves le jour même ; les autres journées sont des journées de disponibilité. Lorsque deux (2) jours de congé hebdomadaire sont en cours de semaine, soit du lundi au vendredi, ils doivent être consécutifs.
4. La Société tente, dans la mesure du possible et compte tenu de ses besoins, de permettre à vingt-cinq pour cent (25 %) des employés réserves d'être en congé le samedi et le dimanche.
5. Les heures de travail des employés réserves sont déterminées, au jour le jour, suivant les groupes 1 et 3 de l'article 32.04.
6. Une période de repos de neuf (9) heures est obligatoire entre deux (2) journées de travail sauf si, de son propre chef, l'employé réserve accepte de prendre une assignation offerte qui ne lui accorde pas cette période de repos de neuf (9) heures.

#### **Article 35.05 – Vérification de la conformité des assignations**

1. Les assignations de travail confectionnées à partir des paramètres du présent article sont remises à trois (3) représentants autorisés du Syndicat. Chacun des représentants est libéré pour une (1) journée complète, sans perte de salaire, pour effectuer cette vérification. Sur demande, un local sera fourni. La Société s'engage à fournir la veille par courriel le tableau de bord, les assignations et les voitures non détaillées nécessaires pour effectuer cette vérification. Sur demande, une copie papier sera remise au début de la rencontre.

2. Les représentants autorisés du Syndicat remettront, au plus tard le lendemain midi, leurs recommandations.
3. Après entente entre les parties, des corrections ou ajustements manuels peuvent être effectués sur les assignations. À l'expiration du délai stipulé à l'article 35.05.2, les assignations de travail sont réputées conformes et sont affichées pour la procédure de choix par les employés.

## **ARTICLE 36 – DÉPLACEMENT DES CHAUFFEURS**

### **36.01**

La Société s'occupe de tout déplacement pour la relève des employés, et ce, afin que chaque pièce de travail débute et se termine au centre d'opération. Le temps prévu pour le déplacement du centre d'opération et au centre d'opération est inclus dans le temps de conduite.

## **ARTICLE 37 - PERMIS DE CONDUIRE**

### **37.01**

Un employé qui perd son permis de chauffeur pour une raison médicale peut être affecté, dans la mesure du possible, dans un autre Service avec une période de recyclage, sans perdre ses droits d'ancienneté, et ce, jusqu'à ce qu'il ait récupéré son permis de chauffeur ou, sinon, il est suspendu sans traitement mais sans perte de ses droits d'ancienneté, et ce, jusqu'à ce qu'il ait récupéré son permis de conduire.

Dans le cas où un employé voit son permis de conduire révoqué en dehors de son horaire de travail pour un motif autre que médical, la Société accepte qu'il soit en congé sans traitement pour la durée de la révocation de son permis de conduire avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.

Un employé a l'obligation, dès que son permis de chauffeur est suspendu ou révoqué, peu importe la cause, d'aviser la Société et de s'abstenir de conduire tout véhicule de la Société.

Dans le cas d'accident non-responsable avec un autobus ou lors d'incident qui n'est pas relié à la conduite, l'employé en avise la Société afin que celle-ci puisse contester l'imposition de points en vertu de la Loi 430.

**37.02**

La Société convient de prendre les mesures nécessaires pour la réhabilitation des employés ayant un problème de drogue et/ou souffrant d'alcoolisme par le maintien, entre autres, d'un programme d'aide aux employés.

Un employé aux prises avec un tel problème doit offrir sa pleine collaboration et la Société conserve ses droits d'imposer une mesure suivant les circonstances, notamment en cas de récidive.

**ARTICLE 38 - AUTOBUS ÉQUIPEMENT****38.01**

Les sièges de chauffeurs doivent être recouverts d'une housse antimicrobienne, laquelle est fournie par la Société et renouvelable aux deux (2) ans. Il est de la responsabilité de l'employé de mettre la housse qui lui est fournie.

De plus, la Société effectue le nettoyage des sièges trois (3) fois par année, soit en mai, à la fin du mois d'août et au mois d'octobre. La preuve des nettoyages est transmise par courriel au Syndicat dans les 45 jours suivants le nettoyage des sièges.

**38.02**

1. Chaque véhicule de la Société doit être muni d'un chauffage adéquat, d'un pare soleil opaque sur le côté gauche et d'un radio AM\_FM fonctionnel, sauf le temps nécessaire à son installation et sa réparation. Aussi, chaque véhicule fabriqué à compter de l'année 2019 doit être équipé d'un système de climatisation en bon état.
2. La Société doit fournir des autobus qui rencontrent les normes gouvernementales applicables à la date de leur acquisition.

**38.03**

La Société fournit gratuitement aux employés le nombre d'espaces de stationnement requis au centre d'opération.

**ARTICLE 39 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)****39.01**

Les parties conviennent de maintenir pour la durée de la convention le comité de relations de travail, qui a pour tâche d'étudier toute plainte ou grief relatif à la convention soumis à son attention. Aussi, le CRT peut être appelé à se pencher sur tout autre sujet qui touche les relations de travail qui n'est pas réglé dans les autres comités.

### **39.02**

Le comité de relations de travail se compose de quatre (4) employés représentants du Syndicat, et d'au plus trois (3) représentants de la Société. Le Syndicat peut s'adjoindre son représentant externe. La Société peut aussi s'adjoindre un représentant externe. Lorsqu'une partie s'adjoit un représentant externe, elle en avise l'autre au moins une semaine à l'avance.

### **39.03**

Si nécessaire, le comité se réunit cinq (5) fois par année selon le calendrier convenu entre ses membres, sauf au cours des mois de juillet et août, alors qu'il y a relâche. Les quatre (4) employés représentants du Syndicat sont libérés, sans perte de salaire à taux horaire régulier le jour de la réunion, pour la journée complète.

Lorsque le comité se réunit en dehors du cadre de sa réunion régulière, les quatre (4) employés représentants du Syndicat sont libérés, sans perte de salaire à taux horaire régulier, pour la durée de la réunion.

### **39.04**

Un ordre du jour doit être préparé par chaque partie et soumis à l'autre partie cinq (5) jours à l'avance.

### **39.05**

Une entente intervenue entre les parties lors d'une réunion du comité de relations de travail (CRT) les lie.

## **ARTICLE 40 – COMITÉ SOUS-TRAITANCE**

### **40.01 Comité sous-traitance**

Le comité est composé de trois (3) membres représentants de la Société et trois (3) membres représentants du syndicat. Chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource au besoin en avisant l'autre partie au moins une semaine à l'avance.

Ce comité est chargé d'étudier et de proposer toutes recommandations relativement à la sous-traitance, et ce, en respectant les intérêts mutuels.

Ce comité se réunit minimalement trois (3) fois par année et, au besoin, six (6) mois avant tout appel d'offres concernant le transport ou un renouvellement de contrat de sous-traitance.

Les trois (3) membres représentants du syndicat sont libérés, sans perte de salaire à taux horaire régulier le temps nécessaire pour la tenue de la réunion.

Le comité reçoit toutes les informations pertinentes relatives à la préparation de devis, soumission, tout contrat en cours ainsi qu'à l'évaluation de besoins ayant pour but d'octroyer un contrat ou de rendre les services de transport en commun de la Société.

Ce comité fait part de ses conclusions et recommandations à la Société avant que celle-ci s'engage dans la procédure d'acquisition de service en sous-traitance.

## **ARTICLE 41 - COMITÉS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **41.01**

La Société prend les dispositions nécessaires afin de protéger la santé et assurer la sécurité, l'intégrité physique et le bien-être de ses employés pendant les heures de travail.

### **41.02 Comité sectoriel de santé et sécurité**

#### **1. Mandat**

Le comité sectoriel a un pouvoir de recommandation au comité de direction sur les sujets relatifs à la santé, la sécurité et le bien-être ayant un effet direct ou indirect sur les employés couverts par cette convention.

#### **2. Composition du comité**

Le comité sectoriel de santé et sécurité est composé de quatre (4) membres dont deux (2) sont désignés par le Syndicat et deux (2) par la Société.

#### **3. Fréquence des réunions**

Le comité sectoriel de santé et sécurité se réunit tous les trois (3) mois, sauf au cours des mois de juillet et août, alors qu'il y a relâche, selon le calendrier convenu entre les membres du comité.

#### 4. Procès-verbaux

Le comité sectoriel de santé et sécurité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun des membres reçoit une copie. Le procès-verbal de chaque réunion est affiché sur le babillard prévu à cette fin.

#### 5. Experts

Le comité sectoriel peut s'adjoindre, s'il le juge nécessaire, des experts dans les différents domaines couverts par ses fonctions.

#### 6. Rémunération

a) Les représentants des employés qui assistent aux réunions du comité sectoriel, sont rémunérés au taux horaire applicable pour la durée de la réunion.

b) Un représentant du Syndicat qui participe avec un représentant de la Société à une enquête à la suite d'un accident du travail avec perte de temps ou d'une maladie professionnelle, est rémunéré au taux horaire applicable pour la durée de la rencontre.

c) Le représentant des employés qui représente un employé victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle devant le Tribunal administratif du travail, est libéré sans perte de salaire pour la durée de l'audience ou pour la durée d'une rencontre auprès des représentants de la Société.

a) Afin de faciliter l'élaboration des besoins en santé et sécurité au travail, la Société accorde annuellement un huit (8) heures de libération. Ces heures de libération ne sont pas transférables d'une année à l'autre.

#### 7. Fonctions du comité sectoriel

a) Prendre connaissance des suggestions des employés et en faire le suivi approprié.

b) Recevoir copie des rapports d'accidents du travail, les analyser et en faire le suivi approprié.

- c) Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés au poste de travail et au travail exécuté par les employés.
- d) Tenir, prendre connaissance et maintenir à jour des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu les causer.
- e) Recevoir copie des rapports d'inspection, rapports d'enquête sur plaintes effectuées par la C.N.E.S.S.T. suite à l'exercice du droit de refus d'un employé ou de tout autre document pertinent et vérifier le suivi des corrections nécessaires.

### **41.03 Représentant santé et sécurité (RSS)**

#### **Le rôle et responsabilités du RSS**

Le RSS doit participer à l'analyse et à la priorisation des risques et aux recommandations pour la réalisation et l'application du programme de prévention.

Les principales responsabilités du RSS sont de procéder à l'inspection des lieux de travail, analyser les problématiques et les pistes de solutions, faire des recommandations au Comité sectoriel de santé et de sécurité du travail et porter plainte à la CNESST lorsque requis.

Ce dernier se voit accorder, durant son horaire hebdomadaire de travail, un nombre d'heures équivalant à huit heures trente (8 h 30) d'heures de libération pour accomplir son rôle.

Le RSS agit pendant ses heures habituelles de travail, au moment opportun déterminé avec la Société. La Société doit collaborer et lui permettre de remplir ses fonctions. Lors d'une situation urgente, le RSS doit toutefois aviser son supérieur immédiat ou le représentant désigné par la Société, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions.

Le Syndicat désigne leur membre qui agira à titre de représentant santé et sécurité (RSS) qui exerce ses fonctions tant et aussi longtemps qu'il reste habilité à le faire et qu'il n'a pas été relevé de ses fonctions par le Syndicat.

### **41.04 Conciliation**

Avant d'utiliser leur droit de recours au Tribunal administratif du travail, les parties se rencontrent afin de favoriser la conciliation du dossier de lésion professionnelle de l'employé en litige.

#### **41.05 Incapacité partielle permanente**

Dans le cas où un employé ne peut plus exercer son emploi en raison d'une incapacité partielle permanente, les parties se rencontrent pour discuter de la possibilité d'affecter, s'il y a lieu, cet employé à d'autres tâches.

#### **41.06 Service d'inspection de la C.N.E.S.S.T. ou de la S.A.A.Q.**

Aucun employé ne subit de perte de salaire ou d'avantages en vertu de la convention, ni n'est mis à pied à la suite de fermetures partielles ou totales résultant de l'application de recommandations du Service d'inspection de la C.N.E.S.S.T. ou de la S.A.A.Q.

#### **41.07 Procédure de désaccord**

En cas de désaccord sur les mécanismes ou fonctions prévus à l'article 41, les parties s'en remettent à la loi et aux règlements sur la santé et sécurité du travail.

#### **41.08 Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur affaires municipales (APSAM)**

Tant que la Société est membre, elle libère sans perte de salaire deux (2) représentants du Syndicat pour participer aux rencontres de l'APSAM. Ce temps est considéré comme du temps de conduite.

#### **41.09**

Un employé n'est pas tenu de fermer une fenêtre de l'autobus lorsqu'il y a un dysfonctionnement de ladite fenêtre, l'employé rapporte le dysfonctionnement dans le formulaire de la ronde de sécurité.

Dans le cas où il y a dysfonctionnement, le département de l'entretien s'assure de fermer la fenêtre pour assurer le nettoyage de l'autobus et procède à la réparation de ladite fenêtre, au besoin.

La Société s'engage à ne pas donner de mesure disciplinaire si un chauffeur oublie de fermer les fenêtres.

Pour le temps de fermeture des fenêtres, la Société accorde un délai supplémentaire de trois (3) minutes pour toutes les entrées garage de cet autobus.

La Société s'engage à fournir une formation aux chauffeurs pour fermer, de manière ergonomique, les fenêtres.

## **ARTICLE 42 – COMITÉ ASSIGNATIONS ET HORAIRES**

### **Composition du comité**

Le Comité est composé de trois (3) membres représentants de la Société et trois (3) membres représentants du syndicat.

### **Mandat**

1. Discuter des processus et méthodes de détermination des temps de parcours commerciaux et non commerciaux en lien avec les normes de ponctualité, dont les départs à l'heure.
2. Valider les temps de parcours jugés problématiques, incluant les haut-le-pieds et les entrées et sorties de garage.
3. Valider les temps des tronçons jugés problématiques et des nouveaux tronçons de lignes du réseau urbain de transport de personnes.
4. Discuter des paramètres prioritaires de confection des assignations conformément aux dispositions de la convention collective.

### **Rencontres**

1. Les rencontres ont lieu quatre (4) fois l'an. Si nécessaire, après entente entre les parties, d'autres rencontres peuvent être planifiées.
2. Les trois (3) membres représentants du syndicat sont libérés, sans perte de salaire à taux horaire régulier le temps nécessaire pour la tenue de la réunion.
3. Le compte-rendu de chaque rencontre est remis au syndicat au plus tard trente (30) jours après la tenue de la rencontre.

### **Méthodologie et procédures**

La Société et le Syndicat travaillent dans un esprit de collaboration afin de mettre en œuvre les recommandations conjointes du comité. La Société prendra les moyens qu'il juge raisonnable pour mettre en œuvre les recommandations conjointes du comité et ainsi assurer l'amélioration du service à la clientèle et la qualité des assignations.

La Société présente au Syndicat l'information pouvant être utile dans le cadre du mandat.

Le Syndicat doit documenter les problématiques récurrentes rapportées en lien avec le mandat du comité.

Le comité doit prioriser les problématiques à analyser, lesquelles affectent le service à la clientèle (analyse des problématiques en résolution de problèmes et détermination de la solution) et la qualité des assignations.

Les résultats des analyses et les ajustements retenus sont fournis aux membres du comité afin de recueillir les recommandations.

## **ARTICLE 43 - TEXTE DE LA CONVENTION**

### **43.01**

La Société publie, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la convention, le texte de celle-ci et de ses annexes en un nombre suffisant pour en fournir une copie à chaque employé. Sur demande de l'employé, une version électronique lui est fournie.

## **ARTICLE 44 - CORRESPONDANCE**

### **44.01**

Sauf dans les cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Société et le Syndicat doivent être adressées par la Société au président et/ou au secrétaire-archiviste du Syndicat et par le Syndicat au directeur des opérations et/ou au directeur des ressources humaines.

### **44.02**

La Société doit fournir au Syndicat, en septembre de chaque année, la liste complète et exacte des noms, adresses, numéros de téléphone et courriel des employés couverts par la convention et, sur demande du Syndicat, lui fait parvenir tout changement d'adresse.

### **44.03**

La Société doit faire parvenir simultanément au Syndicat copie de tout document ou correspondance, autre que de nature médicale ou personnelle, adressé à un employé couvert par la convention, ainsi que de tout document ayant trait à la distribution de travail.

**44.04**

1. Les casiers peuvent être utilisés par le Syndicat ou les employés pour communiquer ou échanger entre eux.
2. Une demande pour avoir accès aux casiers et pour l'utilisation du ou des casiers afin d'y déposer un document ou un objet est adressée au superviseur en devoir.
3. Un casier est mis à la disposition du Syndicat.
4. En aucun temps, les casiers ne sont utilisés par le Syndicat ou les employés pour transmettre des communiqués ou de l'information ayant trait à des moyens de pression, du boycottage ou toute autre forme de communiqué qui va à l'encontre des orientations de la Société.

**44.05**

La Société peut utiliser le courriel personnel des employés afin de leur faire parvenir un communiqué, un avis ou une information adressé(e) aux employés.

**ARTICLE 45 - TAUX HORAIRE ET PRIME****45.01****1. Taux horaire**

Le taux horaire régulier de l'employé ayant atteint cinq mille huit cent cinquante et une (5851) heures calculées suivant l'échelle de salaire qui suit et le pourcentage d'augmentation annuel de ce taux horaire sont les suivants à compter de chaque date :

<b>Date</b>	<b>Augmentation salariale et ajustement</b>	<b>TAUX</b>
<b>27 février 2023</b>	<b>6% (ajustement 1,39%)</b>	<b>32,76 \$</b>
<b>26 février 2024</b>	<b>4% (ajustement 1,0%)</b>	<b>34,41 \$</b>
<b>3 mars 2025</b>	<b>3% (ajustement 1,0%)</b>	<b>35,79 \$</b>
<b>2 mars 2026</b>	<b>2,25%*</b>	<b>36,60 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> mars 2027</b>	<b>2,25%*</b>	<b>37,42 \$</b>

## 2. Échelle de salaire

L'échelle de salaire est la suivante :

0 à 1950 heures	: 80 % du taux horaire régulier
1951 à 3900 heures	: 86 % du taux horaire régulier
3901 à 5850 heures	: 92 % du taux horaire régulier
5851 heures et plus	: 100 % du taux horaire régulier

Aux fins de cette échelle, sont comptées, les heures travaillées à taux régulier et les heures payées par la Société à ce taux.

### 45.02 Indexation

Les taux horaires mis en vigueur le 2 mars 2026 et le 1<sup>er</sup> mars 2027 ont été majorés de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %).

S'il y a lieu, le pourcentage de majoration ainsi déterminé est remplacé par un pourcentage d'un maximum de trois pour cent (3,0%), calculé selon la moyenne de l'indice des prix à la consommation de janvier à décembre de l'année précédente pour Montréal, tel que publié par Statistique Canada <sup>1</sup>.

Si le pourcentage calculé est supérieur à deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%), le taux horaire en résultant remplace, le cas échéant, et jusqu'à concurrence d'un maximum de trois pour cent (3,0 %), celui prévu pour l'année concernée.

### 45.03 Système de reconnaissance d'expérience

Lors de l'embauche de nouveaux salariés, l'employeur prend en considération, en tout ou en partie, l'expérience qu'il considère comme étant pertinente pour l'échelon d'entrée.

### 45.04 Raccordement

Si la Société accorde aux salariés couverts par le certificat d'accréditation du secteur du transport adapté ou du secteur de l'entretien ou du secteur du bureau lors du renouvellement de leur convention collective échue le 28 février 2023 :

---

<sup>1</sup> Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5<sup>e</sup>) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5<sup>e</sup>) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4<sup>e</sup>) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5<sup>e</sup>) chiffre est retranché.

- i. un pourcentage d'augmentation du taux horaire supérieur à ce qui est prévu à l'article 45.01-1. de la présente convention pour une année couverte par celle-ci ;
- ii. une formule d'indexation plus avantageuse que celle prévue à l'article 45.02 de la présente convention ;
- iii. plus de jours de fête chômés et payés que ceux énumérés à l'article 7.01-1. de la présente convention ;
- iv. plus de journées de congé mobile que le nombre prévu à l'article 8.01-1. de la présente convention ;
- v. plus de journées de maladie que le nombre prévu à l'article 10.01 de la présente convention ;
- vi. une durée ou une indemnité de vacances supérieure à ce qui est prévu à l'article 15.01-3. de la présente convention ;

elle s'engage à accorder aux employés le ou les mêmes avantages, rétroactivement, s'il y a lieu, à leurs dates d'entrée en vigueur, sauf si le ou les avantages supérieurs résultent d'un compromis fait par le ou les Syndicat(s) en cause en vue d'obtenir ce ou ces avantages supérieurs.

#### **45.05 Prime d'inconvénients**

L'employé reçoit une prime d'inconvénients équivalente à 5,7% pour chaque heure réellement travaillée, et ce, pour les inconvénients reliés à la conduite d'un véhicule urbain et aux responsabilités du chauffeur.

Uniquement pour les fins du présent article, sont considérées comme des heures réellement travaillées, les heures prises lors de congés mobiles, de congés maladies ou de congés fériés. Cette prime n'est toutefois pas payable sur les heures payées et non prises, à savoir lorsque les heures résiduelles sont monnayées avant le renouvellement d'une banque. De plus, les heures garanties pour les employés réserves et les heures en libérations syndicales sont considérées comme étant des heures réellement travaillées au sens du présent article.

Lors de ce calcul, la troisième virgule décimale est retranchée si elle est de 5 ou inférieure à 5 ou, si elle est supérieure à 5, la deuxième est portée à l'unité supérieure. Cette prime n'est pas majorée lorsqu'un chauffeur exécute du travail supplémentaire.

---

## **ARTICLE 46 – DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ**

### **46.01 Durée**

La convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et se termine le 28 février 2028.

Malgré le paragraphe précédent, la convention demeure en vigueur jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention.

### **46.02 Rétroactivité**


Les taux horaires des 27 février 2023 et 26 février 2024 s'appliquent rétroactivement à ces dates à tous les employés à l'emploi à la date de la signature de la convention de même qu'à ceux ayant pris leur retraite depuis le 1<sup>er</sup> mars 2023, et ce, pour toutes les heures payées à taux régulier ou au taux pour le travail supplémentaire de même que pour l'indemnité de vacances et les jours de congés de maladie et mobiles prévus à la convention.

La rétroactivité est versée dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2024.

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS  
ET CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ  
DE TRANSPORT DE SHERBROOKE,  
SECTION LOCALE 3434 DU SCFP

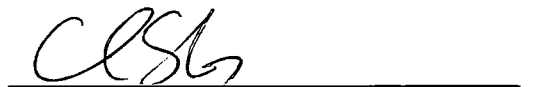
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
SHERBROOKE (STS)


  
Maxime Leroux, président


  
Laure Letarte-Lavoie, présidente

  
Patrick Brière, vice-président

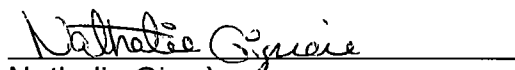
  
Patrick Dobson, Directeur général

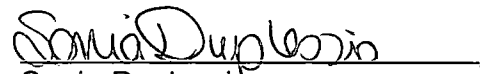
  
Olivier Savage-Lauzon, sec.-archiviste

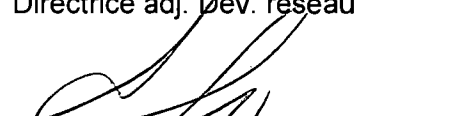
  
Michaël Gauthier, DGA  
Services corporatifs

  
Patricia Viens, secrétaire-trésorière

  
Stéphane Veilleux, DGA  
Opérations et développement

  
Nathalie Giguère  
Conseillère syndicale SCFP

  
Sonia Duplessis  
Directrice adj. Dév. réseau

  
Éric Cyr, directeur expl. réseau

**ANNEXE «A»****BON DE COMMANDE UNIFORMES**

ARTICLE	POINTS	QTÉ	TOTAL COL	TAILLE	TAILLE MODIF
Parka	151				
Coupe-vent	83				
Veste doublée	35				
Polar	53				
Chemise/Blouse manches longues	16				
Chemise/Blouse manches courtes	14				
Polo	21				
Gilet collet roulé Manches longues	20				
Gilet en V	46				
Gilet avec fermeture éclair	46				
Gilet boutonnée	46				
Gilet débardeur	27				
Tee-shirt (bleu)	11				
Tuque	12				
Casquette	12				
Cravate unie avec ou sans crochet	5				
Cravate rayée avec ou sans crochet	5				
Utilisation	Total				

---

<b>NOUVEAUX POINTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER</b>	
+	
Report année dernière	
Retard livraison	
Crédit	
Total	
En commande	
Utilisation précédente	
Solde	

## ANNEXE «B»

## FORMULAIRE D'ÉCHANGE D'HORAIRE

TRANSACTION NUMERO 1			
Date du remplacement :	_____	-	_____
	année		mois
			_____
			jour
Chauffeur numéro 1 :	_____		
Matricule :	_____		
Numéro d'assignation et pièce(s) de travail :	_____		
Je serai remplacé par :	_____		
Nom :	_____		
Matricule :	_____		
TRANSACTION NUMERO 2			
Date de remise de journée :	_____	-	_____
	année		mois
			_____
			jour
Chauffeur numéro 2 :	_____		
Matricule :	_____		
Numéro d'assignation et pièce(s) de travail :	_____		
Je serai remplacé par le chauffeur numéro 1 :	_____		
Matricule :	_____		
SIGNATURES			
Chauffeur numéro 1 :	_____		
Chauffeur numéro 2 :	_____		

---

<b>Superviseur :</b>	_____
<b>Date d'autorisation :</b>	_____
	<b>année</b> - <b>mois</b> - <b>jour</b>

## **ANNEXE «C»**

### **SEMAINE RÉDUITE**

#### **I - OBJECTIF**

La présente annexe vise à permettre à un employé régulier à temps complet, autre qu'un employé réserve et remplaçant de vacances, qui le demande, de bénéficier d'un congé sans traitement d'une (1) ou deux (2) journées par semaine pendant la durée d'une période d'assignation régulière complète qu'il choisit conformément aux articles 32.01 à 32.03 de la convention, excluant toutefois, le cas échéant, celle de la période des fêtes. Aussi, lorsque permis par la présente annexe, le congé sans traitement peut être de trois (3) ou quatre (4) journées par semaine pendant la durée d'une période d'assignation régulière complète.

#### **II- CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ ET D'APPLICATION**

##### **1. Conditions d'admissibilité**

Pour être admissible à un tel régime de travail pendant une période d'assignation, l'employé régulier à temps complet doit :

- 1.1 aviser par écrit la Société de son intention de se prévaloir de ce régime de travail avant que l'employé ne procède à son choix d'assignations pour la période concernée et une copie est remise au Syndicat ;
- 1.2 indiquer à la Société la journée ou les journées de congé sans traitement souhaitées lors du choix de son assignation ;
- 1.3 être un employé actif, c'est-à-dire être activement au travail, au moment de l'entrée en vigueur de son assignation ;
- 1.4 conserver l'assignation choisie pour toute sa durée. Ainsi, malgré toute disposition à l'effet contraire de la convention, il ne peut être déplacé par un autre employé ou lui-même déplacer un autre employé pendant la durée de la période d'assignation : il demeure donc, en tout temps, le titulaire du poste avec un congé sans traitement ;

et ne doit pas :

- 1.5 bénéficier d'un congé sans traitement en vertu de l'article 16.02 de la convention pendant la période d'assignation ;

## 2. Conditions d'application

2.1 Le nombre minimal de journée de congé sans traitement au cours d'une période d'assignation est de dix (10). Ce nombre peut être revu à la hausse si les besoins opérationnels le permettent. Le nombre de congé sans traitement par jour de semaine doit équivaloir au nombre total de journées de congé sans traitement divisé par cinq (5).

2.2 1er tour :

Un employé qui fait une demande doit, suivant l'ordre d'ancienneté lors du choix des assignations, choisir une (1) ou deux (2) journées de congé sans traitement en respectant le maximum par journée de semaine. En cas d'impossibilité, l'employé n'est pas admissible et, s'il y a lieu, l'opportunité échoit au prochain en ancienneté qui a fait une demande.

2e tour :

Si, après avoir donné un choix aux employés qui en ont fait la demande, le nombre maximal de journées n'est pas atteint, chaque employé qui a déjà fait une demande conformément à l'article 1.1, peut, suivant l'ordre d'ancienneté, choisir d'autres journées de congé sans traitement tout en conservant un minimum d'une journée de travail selon les disponibilités opérationnelles.

Le processus s'arrête dès que le nombre maximal de journée sans traitement est atteint.

2.3 Sous réserve du respect des autres règles prévues à la présente annexe, dont notamment celle à l'article 2.2, l'ordre d'ancienneté des employés est respecté parmi ceux qui font une demande de bénéficier d'une semaine réduite au cours d'une période d'assignation.

## III - AVANTAGES

Pendant la durée de la période d'assignation et, lorsque applicable, par la suite, les avantages de l'employé sont sujets aux dispositions suivantes :

1. Il maintient les congés hebdomadaires de l'assignation régulière choisie et la ou les journées de congé sans traitement ne sont pas réputées faire partie de son congé hebdomadaire.
2. Sa garantie hebdomadaire est réduite du nombre d'heures de la ou des journées de congé sans traitement choisies.
3. L'article 29.06-2. de la convention et le dernier alinéa de cette disposition s'appliquent à lui.
4. L'article 32.04 de la convention ne s'applique pas à lui pendant la durée de l'assignation, ce qui ne doit pas être interprété comme limitant le droit ou l'obligation de travailler en continuité.
5. Lorsqu'un jour de fête chômé et payé coïncide avec une de ses journées de congé sans traitement, l'employé reçoit une indemnité en proportion du nombre de journées travaillées sur le nombre de journées de son assignation régulière de travail.
6. Tout employé qui a bénéficié de la présente annexe au cours d'une année de convention est payé, s'il y a lieu, pour les heures de congé mobile ou de maladie non utilisées au prorata suivant le calcul prévu au second alinéa du présent article.

Dans le cas où l'employé a bénéficié de la présente annexe au cours d'une année de convention, s'il a pris des heures de congé mobile ou de maladie, il rembourse à la Société, s'il y a lieu, les heures qu'il a prises en trop, au prorata du nombre d'heures payées par la Société à taux régulier dans l'année de convention par rapport à mille neuf cent soixante-seize (1976) heures dans ladite année, jusqu'à concurrence du maximum prévu à l'article 8.01 ou 10.01 de la convention collective.

7. Le nombre de points et l'indemnité pour l'achat de pantalons et bermudas qui lui est attribué pour les uniformes pour l'année suivante est ajusté au prorata du nombre de jours de congé par rapport au nombre de jours normalement payés au cours d'une année.
8. Sa couverture d'assurance salaire pendant l'assignation au cours de laquelle il bénéficie d'une (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) journées de congé sans traitement est réduite à quatre (4), trois (3), deux (2) jours ou un (1) jour, selon le cas, pour revenir à cinq (5) jours lorsqu'il reprend entièrement une assignation régulière.

#### IV- REMPLACEMENT

Les journées libérées seront distribuées selon les modalités de l'article 32 de la présente convention collective.

## ANNEXE D

### **Objet : Report d'un jour de fête chômé et payé survenant pendant une période de vacances**

**CONSIDÉRANT** l'article 7.04-2. de la convention collective («convention») qui est à l'effet qu'une indemnité est versée à l'employé en vacances annuelles lorsqu'un jour de fête chômé et payé survient au cours de ses vacances ;

**CONSIDÉRANT** l'article 7.04-3. de la convention qui permet à un employé en congé hebdomadaire lors d'un jour de fête chômé et payé de reporter ce jour de fête selon les paramètres qui y sont indiqués ;

**CONSIDÉRANT** que les parties en sont venues à une entente pour permettre, moyennant les conditions stipulées aux présentes, à un employé régulier à temps complet en vacances de reporter un jour de fête chômé et payé qui survient pendant sa période de vacances et qui aurait, n'eut été de ses vacances, coïncidé avec un jour de congé hebdomadaire pour lui suivant son assignation régulière ;

**CONSIDÉRANT** l'article 15.06 de la convention concernant le choix de vacances ;

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties de ne pas permettre le report de plus de jours de fêtes chômés et payés qu'il n'y a d'employés réguliers à temps complet en vacances dont le jour de fête chômé et payé coïnciderait, n'eut été de leurs vacances, avec un congé hebdomadaire pour eux suivant leur assignation régulière.

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

1. Un employé régulier à temps complet dont l'assignation contient un jour de fête chômé et payé qui surviendrait durant son congé hebdomadaire n'eut été de ses vacances peut reporter ce jour de fête lorsque ce jour de fête est passé.
2. Si le jour de fête chômé et payé est reporté, il doit l'être à l'intérieur de la même période que celle prévue à l'article 7.04-3. et les règles prévues aux articles 7.04-3. et 8.01-3. de la convention s'appliquent, avec les adaptations requises, y compris le nombre maximum d'employés par jour.

- 
3. Si l'employé régulier à temps complet ne reporte pas ce jour de fête chômé et payé, son remplaçant de vacances peut alors le faire selon l'article 7.04-3. de la convention.
  4. Un employé remplaçant de vacances qui n'a pas pu reporter son jour de fête chômé et payé parce que l'employé régulier à temps complet qu'il remplace l'a lui-même reporté, peut quand même le reporter si le nombre maximum de jours de fêtes chômés et payés reportables déterminé à l'article 5 des présentes n'est pas atteint.
  5. Le nombre maximum de jours de fêtes chômés et payés reportables est équivalent au nombre d'employés réguliers à temps complet en vacances pour qui le jour de fête chômé et payé coïnciderait, n'eut été de leurs vacances, avec leur congé hebdomadaire de leur assignation régulière.



## LETTRE D'ENTENTE 2019-02 U

ENTRE

**Société de transport de Sherbrooke**

ci-après désignée «*la Société*»

ET

**Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de la Société de transport de  
Sherbrooke,  
section locale 3434 du SCFP**

ci-après désigné «*le Syndicat*»

**Objet : Nettoyage de l'habitacle**

**ATTENDU QUE** les parties doivent mettre en place un mécanisme visant à assurer la propreté du lieu de travail des employés dans les autobus, à savoir l'habitacle de conduite du véhicule de la manière décrite à la présente lettre d'entente;

**ATTENDU QUE** les employés doivent collaborer à maintenir ce lieu de travail propre et en bon état.

**EN CONSÉQUENCE DE QUOI, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT :**


1. Le préambule aux présentes en fait partie intégrante.

- 
2. Pendant la période qui s'étend de la première semaine complète du mois de mars de chaque année à la dernière semaine complète du mois de mai de la même année, la Société nettoie l'habitacle de conduite de chaque autobus en service au moins à toutes les deux (2) semaines et, de la fin de cette période au début de la prochaine période, au moins une (1) fois par mois.
  3. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

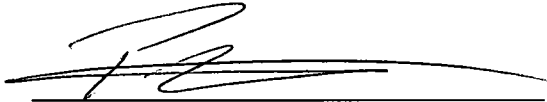
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2024.

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURES  
ET CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ  
DE TRANSPORT DE SHERBROOKE,  
SECTION LOCALE 3434 DU SCFP

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
SHERBROOKE (STS)


  
Maxime Leroux, président


  
Laure Letarte-Lavoie, présidente

  
Patrick Brière, vice-président

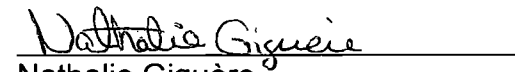
  
Patrick Dobson, Directeur général

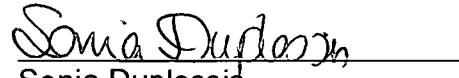
  
Olivier Savage-Lauzon, sec.-archiviste

  
Michaël Gauthier, DGA  
Services corporatifs

  
Patricia Viens, secrétaire-trésorière

  
Stéphan Veilleux, DGA  
Opérations et développement

  
Nathalie Giguère  
Conseillère syndicale SCFP

  
Sonia Duplessis  
Directrice adj. Dev. réseau

  
Éric Cyr, directeur expl. réseau



## LETTRE D'ENTENTE 2019-04 U

ENTRE

**Société de transport de Sherbrooke**

ci-après désignée «*la Société*»

ET

**Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de la Société de transport de  
Sherbrooke,  
section locale 3434 du SCFP**

ci-après désigné «*le Syndicat*»

### **Objet : Réduction du pourcentage de pénalité pour une retraite anticipée**

ATTENDU QUE les parties sont liées par une convention collective;

ATTENDU QUE conditionnellement à la ratification de la présente par les autres syndicats participants au Régime de retraite de la Société de transport de Sherbrooke, les parties abrogeront la lettre d'entente 2012-03 pour la remplacer par la présente entente;

ATTENDU QUE les parties conviennent d'une réduction du pourcentage de pénalité en cas de retraite anticipée à partir de l'âge de cinquante-six (56) ans selon ce qui suit.

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

1. Le préambule aux présentes en fait partie intégrante.
2. Dans les trente (30) jours suivant la date de signature de cette lettre d'entente (Réduction du pourcentage de pénalité pour une retraite anticipée) par l'ensemble des syndicats participants au Régime de retraite de la Société de transport de Sherbrooke, la présente lettre d'entente s'applique à partir de la date de sa signature à tout participant au Régime complémentaire de

retraite des employés réguliers de la Société de transport de Sherbrooke (STS), désignée aux présentes « Régime de retraite ».

3. Dans l'éventualité d'une retraite anticipée prise à partir de l'âge de cinquante-six (56) ans, mais avant l'âge de soixante (60) ans, l'employé a droit à une allocation de retraite égale à la différence entre la valeur de la prestation de retraite prévue au Régime de retraite et la valeur de la prestation de retraite en supposant une pénalité à la rente payable par le Régime de retraite selon le tableau suivant :

Âge entier au moment du départ	<b>56 ans (18,0%)</b>	<b>57 ans (12,0%)</b>	<b>58 ans (7,0 %)</b>	<b>59 ans (3,5%)</b>
Pénalité que doit supporter l'employé en retraite anticipée pour chaque mois entre son âge à la retraite et 60 ans	9/24 (0,375 % par mois de retraite anticipée)	1/3 (0,333333 % par mois de retraite anticipée)	7/24 (0,291666 % par mois de retraite anticipée)	7/24 (0,291666 % par mois de retraite anticipée)

À titre d'exemple, si un employé quitte à cinquante-six (56) ans (soit quarante-huit (48) mois avant soixante (60) ans (âge normal de la retraite), la règle suivante s'applique :  $9/24$  [pénalité indiquée au tableau ici-haut] \* 48 mois [nombre de mois entre la date de la retraite et l'âge normal de la retraite] = dix-huit pour cent (18,0 %) [pénalité applicable].

4. La valeur de l'allocation de retraite est calculée sur la base des hypothèses de capitalisation utilisées lors de la dernière évaluation actuarielle enregistrée auprès de Retraite du Québec à la date de la retraite du participant.

5. La Société verse, en allocation de retraite, la différence entre la valeur de rente calculée avec la pleine pénalité prévue au Régime de retraite en fonction de l'âge de la retraite anticipée et la valeur de rente calculée avec pénalité identifiée au tableau de l'article 3. Toutefois, la Société peut, en lieu et place du versement de l'allocation de retraite, se prévaloir de la disposition du Régime de retraite traitant de la retraite anticipée à sa demande, soit le paragraphe b) de l'article 4.1.2 du règlement du Régime de retraite adopté, ou l'article concordant advenant une modification de l'article lors d'un changement au règlement du Régime de retraite, afin d'augmenter la rente payable par le Régime de retraite à l'employé visé à l'article 3 des présentes de façon à prévoir une pénalité pour anticipation telle que décrite à l'article 3.

6. Les pénalités du tableau 3 de la présente lettre d'entente sont en clause remorque avec les autres syndicats participants au Régime de retraite de la Société de transport de Sherbrooke, c'est-à-dire qu'advenant que les pénalités négociées par un autre syndicat participant au Régime soient plus avantageuses pour les employés, ces pénalités plus avantageuses pour les

---

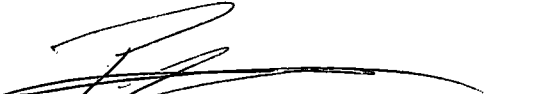
employés viennent automatiquement remplacer celle présentée ci-haut et s'appliqueront aux employés couverts par la présente convention collective.

7. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective pour la durée de celle-ci et pour toute période de prolongement prévue par la loi ou aux termes d'une disposition de la convention collective. Aussi, à défaut d'être expressément annulée ou modifiée dans le cadre du processus de renouvellement de la convention collective, elle se renouvelle automatiquement à chaque renouvellement de convention collective, sans qu'il soit nécessaire de le prévoir.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2024.

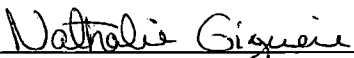
**LE SYNDICAT DES CHAUFFEURES  
ET CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ  
DE TRANSPORT DE SHERBROOKE,  
SECTION LOCALE 3434 DU SCFP**

  
Maxime Leroux, président

  
Patrick Brière, vice-président

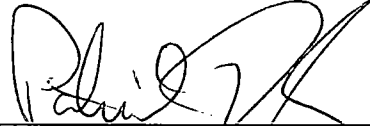
  
Olivier Savage-Lauzon, sec.-archiviste

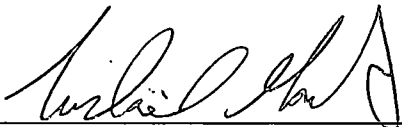
  
Patricia Viens, secrétaire-trésorière

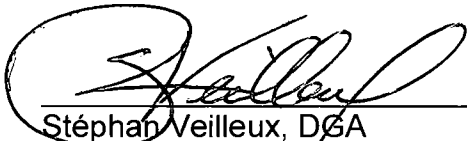
  
Nathalie Giguère  
Conseillère syndicale SCFP


**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
SHERBROOKE (STS)**

  
Laure Letarte-Lavoie, présidente

  
Patrick Dobson, Directeur général

  
Michaël Gauthier, DGA  
Services corporatifs

  
Stéphane Veilleux, DGA  
Opérations et développement

  
Sonia Duplessis  
Directrice adj. Dév. réseau

  
Éric Cyr, directeur expl. réseau



## PROJET PILOTE

ENTRE

**Société de transport de Sherbrooke**ci-après désignée «*la Société*»

ET

**Syndicat des chauffeures et chauffeurs de la Société de transport de  
Sherbrooke,  
section locale 3434 du SCFP**ci-après désigné «*le Syndicat*»**Objet : Horaire 3-4**

**ATTENDU QUE** les parties souhaitent offrir aux chauffeurs un horaire de travail de trois (3) journées de travail consécutives et quatre (4) journées de congé;

**ATTENDU QUE** deux (2) de ces journées de travail sont de fin de semaine et la troisième journée est le lundi ou le vendredi;

**ATTENDU QUE** la garantie d'heures de trente-sept heures trente minutes (37 h 30) s'applique à cet horaire de travail;

**ATTENDU QUE** cet horaire de travail a pour but d'améliorer l'attractivité et les horaires de travail des chauffeurs;

**ATTENDU QUE** cet horaire de travail a pour effet de diminuer le nombre d'assignations qui doit travailler les fins de semaine;


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


1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;


- 
2. Le présent projet pilote entre en vigueur à la seconde année suivant l'entrée en vigueur de la convention collective;
  3. La Société affichera un maximum de dix (10) assignations des assignations 3-4 par période d'assignation, et ce, pour un minimum de trois (3) périodes d'assignation consécutives suivantes : printemps, été et automne;
  4. Les paramètres suivants ont priorité sur les paramètres prévus à la convention collective :
    - a. Les assignations comportent deux (2) journées de travail la fin de semaine qui ont une durée de onze (11) à douze (12) heures ainsi qu'une troisième journée le vendredi ou le lundi qui a une durée maximale de dix heures quinze (10h15);
    - b. Les journées de travail ne comprennent qu'une pièce de travail;
    - c. L'employé reçoit une rémunération minimale de 37 heures 30 minutes (37 h 30), sauf lorsqu'il s'absente sans solde auquel cas il est rémunéré uniquement pour les heures travaillées.
    - d. Toute heure de travail effectuée en plus de son horaire régulier est ajoutée à la rémunération minimale mentionnée au paragraphe précédent et est payée à taux régulier jusqu'à ce que l'employé ait atteint quarante (40) heures par semaine.
    - e. Le temps de repos entre deux (2) journées régulières de travail doit, être d'un minimum de dix (10) heures.
  5. Au terme des trois (3) assignations mentionnées au paragraphe 3, les parties conviennent de se rencontrer en CRT pour décider du maintien du projet pilote ainsi que les modifications à y apporter, le cas échéant.
  6. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin, sur avis écrit, au projet pilote après les trois (3) assignations mentionnées au paragraphe 3, et ce, au moins trois (3) mois avant le début de l'assignation.
  7. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 5<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2024.

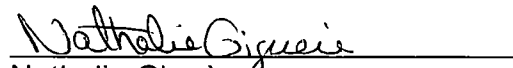
**LE SYNDICAT DES CHAUFFEURES  
ET CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ  
DE TRANSPORT DE SHERBROOKE,  
SECTION LOCALE 3434 DU SCFP**

  
Maxime Leroux, président

  
Patrick Brière, vice-président


  
Olivier Savage-Lauzon, sec.-archiviste

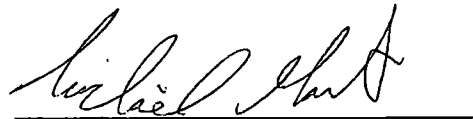
  
Patricia Viens, secrétaire-trésorière

  
Nathalie Giguère  
Conseillère syndicale SCFP

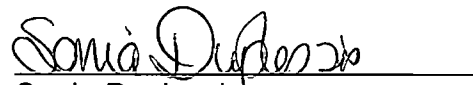
**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
SHERBROOKE (STS)**

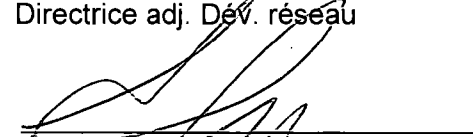
  
Laure Letarte-Lavoie, présidente

  
Patrick Dobson, Directeur général

  
Michaël Gauthier, DGA  
Services corporatifs

  
Stéphane Veilleux, DGA  
Opérations et développement

  
Sonia Duplessis  
Directrice adj. Dév. réseau

  
Eric Cyr, directeur expl. réseau