

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

LA SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)

GESTIONNAIRES DE PREMIER NIVEAU

RECEIVED  
OCT 10 2012

EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011 AU 31 DÉCEMBRE 2016

03759 (08)

## TABLE DES MATIÈRES

---

| ARTICLE   | PAGE |
|---|------|
| ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION.....                            | 1    |
| ARTICLE 2: RECONNAISSANCE.....                                  | 1    |
| ARTICLE 3: JURIDICTION.....                                     | 1    |
| ARTICLE 4: DÉFINITION DES TERMES.....                           | 1    |
| ARTICLE 5: RÉGIME SYNDICAL.....                                 | 8    |
| ARTICLE 6: ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....              | 9    |
| ARTICLE 7: SEMAINE DE TRAVAIL.....                              | 10   |
| ARTICLE 8: JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS.....                   | 17   |
| ARTICLE 9: VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....                       | 20   |
| ARTICLE 10: CONGÉS SPÉCIAUX.....                                | 23   |
| ARTICLE 11: DROITS PARENTAUX.....                               | 25   |
| ARTICLE 12: RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....           | 28   |
| ARTICLE 13: TÉMOINS ET JURÉS.....                               | 28   |
| ARTICLE 14: RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE.....                     | 28   |
| ARTICLE 15: SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL.....        | 30   |
| ARTICLE 16: FORMATION.....                                      | 31   |
| ARTICLE 17: ANCIENNETÉ.....                                     | 31   |
| ARTICLE 18: PROMOTION ET MUTATION.....                          | 32   |
| ARTICLE 19: DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES..... | 34   |
| ARTICLE 20: CAS DE FORCE MAJEURE.....                           | 34   |
| ARTICLE 21: TRANSPORT GRATUIT.....                              | 34   |
| ARTICLE 22: DISCIPLINE.....                                     | 34   |
| ARTICLE 23: PROCÉDURES DE GRIEFS.....                           | 35   |
| ARTICLE 24: ARBITRAGE.....                                      | 36   |
| ARTICLE 25: UNIFORMES.....                                      | 37   |
| ARTICLE 26: PAIE ET PÉRIODE DE PAIE.....                        | 39   |
| ARTICLE 27: PERMIS DE CHAUFFEUR DES EMPLOYÉS.....               | 39   |
| ARTICLE 28: SALAIRES ET CLASSIFICATION.....                     | 40   |
| ARTICLE 29: RÉGIME DE PENSION.....                              | 41   |
| ARTICLE 30: DROITS ACQUIS.....                                  | 42   |
| ARTICLE 31: STATIONNEMENT.....                                  | 42   |
| ARTICLE 32: DURÉE DE LA CONVENTION.....                         | 43   |

| <b>ANNEXE</b>   | <b>PAGE</b> |
|---|-------------|
| ANNEXE «A» NOMENCLATURE DES POSTES RÉGULIERS ET DE LEUR CLASSIFICATION .....  | 44          |
| ANNEXE «B» ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AUX GPN TEMPORAIRES .....  | 45          |
| ANNEXE «C» RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE .....  | 47          |
| ANNEXE «D» LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS .....   | 49          |
| ANNEXE «E» ÉCHELLES SALARIALES .....  | 50          |
| ANNEXE «F» RÉGIME DE FONDS DE PENSION .....   | 52          |
| ANNEXE «G» LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES .....   | 53          |
| ANNEXE «H» TEMPS ACCUMULÉ .....   | 54          |
| ANNEXE «I» RÉGIME DE RETRAITE DES GPN - ENTENTE TRIPARTITE .....  | 59          |
| ANNEXE «J» LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES CYCLIQUES .....   | 70          |
| ANNEXE «K» ASSIGNATION À CERTAINS POSTES ET FORMATION RELATIVE À DDAM .....   | 71          |
| ANNEXE «L» ENTENTE RELATIVE AUX UNIFORMES DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES .....  | 73          |
| ANNEXE «M» RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....   | 74          |
| ANNEXE «N» ENTENTE RELATIVE À L'EXPLORATION DES ALTERNATIVES AU MODE<br>D'APPROVISIONNEMENT EN UNIFORMES POUR LES GPN .....       | 81          |
| ANNEXE «O» ENTENTE RELATIVE AU PROJET PILOTE SUR LA FORMATION DES GPN<br>TEMPORAIRES À L'EXPLOITATION .....                       | 82          |
| ANNEXE «P» ENTENTE RELATIVE À L'ASSIGNATION DE FINS DE SEMAINE POUR LES<br>CONTREMAÎTRES AU SERVICE DE L'ENTRETIEN .....          | 83          |
| ANNEXE «Q» ENTENTE RELATIVE À L'ARTICLE 16.02 .....   | 85          |
| ANNEXE «R» ENTENTE RELATIVE À L'ORGANISATION DU TRAVAIL LORS DES<br>ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX .....                                     | 86          |
| ANNEXE «S» ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES DES POSTES D'INSTRUCTEURS .....  | 88          |
| ANNEXE «T» LETTRE AU SUJET DES SUEPRVISEURS QUI EFFECTUENT DU TRAVAIL<br>NORMALEMENT ASSIGNÉ À DES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ 1557 ..... | 91          |
| ANNEXE «U» ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION DE POSTES ASSIGNÉS AU VOLET<br>SÉCURITÉ .....   | 92          |
| ANNEXE «V» ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES À L'EXPLOITATION .....   | 94          |

## **ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01** Le but de cette convention est de définir les conditions de travail des employés régis par les présentes et ce, dans le respect des lois, des droits et obligations des parties, de manière à leur rendre justice.
- 1.02** La Société accepte de traiter les employés avec considération et sans discrimination, et le Syndicat accepte de coopérer avec la Société pour garantir le bon fonctionnement de la Société.

## **ARTICLE 2: RECONNAISSANCE**

- 2.01** La Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 28 août 1972.
- 2.02** Toute entente qui a pour objet de modifier une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective doit, pour être valide, être consignée par écrit et dûment signée par les représentants autorisés de chacune des parties. Les parties communiqueront la liste de leurs représentants respectifs.
- 2.03** Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à la Société de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, y compris le droit d'émettre des directives et des règlements pour s'assurer de la bonne marche de l'entreprise et maintenir la discipline et la sécurité, en conformité avec ses obligations et n'allant pas à l'encontre des dispositions de la présente convention collective.
- 2.04** Sauf dans le cas d'impossibilité, la Société transmet au Syndicat, deux (2) jours avant leur entrée en vigueur, copie de tout bulletin ou directive spéciale s'adressant au groupe d'employés visés par la convention collective.

## **ARTICLE 3: JURIDICTION**

- 3.01** La présente convention collective s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 28 août 1972 par le Conseil canadien des relations du travail et les ordonnances dudit Conseil du 28 avril 1975 et du 8 mai 1991.

## **ARTICLE 4: DÉFINITION DES TERMES**

- 4.01** Pour les fins d'application des dispositions de cette convention collective, « employé », « les employés », « tout employé » signifient et comprennent les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 28 août 1972 et appartenant à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

**a) Employé régulier**

Le terme « employé régulier » désigne tout employé qui a complété sa période de probation telle que décrite à la présente convention collective sous la définition « employé en probation »

L'employé régulier est assujetti à l'ensemble des dispositions de la convention collective.

**b) Employé en probation**

- i) Le terme « employé en probation » désigne tout employé embauché dans un poste régi par la présente convention et qui compte moins de douze (12) mois d'emploi dans ledit poste et qui est en probation en vue d'obtenir le statut d'employé régulier.

Malgré ce qui précède les heures travaillées dans ce poste serviront aux fins du calcul de la période de probation jusqu'à un maximum de 1 040 heures et ainsi réduiront d'autant la période de probation jusqu'à concurrence de six (6) mois. Dans l'éventualité où un employé a occupé ledit poste pour une période continue d'un (1) an et plus, les heures travaillées dans ce poste serviront aux fins du calcul de la période de probation jusqu'à un maximum de 1 560 heures et ainsi réduiront d'autant la période de probation jusqu'à concurrence de neuf (9) mois. Dans l'éventualité où un employé a occupé ledit poste pour une période continue de deux (2) ans et plus, la période de probation sera considérée comme complétée.

Dans tous les cas la période de probation peut être prolongée après entente entre le Syndicat et la Société. Pour les fins d'application du présent paragraphe, les postes à l'assignation représentent un seul poste.

Durant sa période de probation, l'employé est assujéti à la convention collective sauf en ce qui concerne le droit à la procédure de grief en cas de renvoi.

Le chauffeur ou employé de l'entretien en période d'essai est considéré en période de probation conformément au présent article.

- ii) Malgré le sous-alinéa i), les heures travaillées à titre d'employé temporaire dans le poste en cause, serviront aux fins du calcul de la période de probation, jusqu'à un maximum de 1 040 heures et réduiront d'autant la période de probation jusqu'à concurrence de six (6) mois.

### c) Employé temporaire

Le terme « employé temporaire » signifie tout employé embauché pour remplacer temporairement un employé régulier ou un employé en probation ou pour accomplir tout surcroît de travail, lequel surcroît se définit comme l'exécution d'une tâche occasionnelle, définie et non durable. Dans la mesure du possible, le surcroît de travail sera offert à un employé régulier ou en probation et le remplacement de cet employé sera effectué par un employé temporaire.

- i) Sous réserve des modalités particulières qui y sont prévues, l'employé temporaire bénéficie des seules dispositions de la convention collective qui sont ci-après énumérées, et ce pour la durée de son affectation comme gestionnaire de premier niveau:

**Article 1:** But de la convention;

**Article 2:** Reconnaissance;

**Article 3:** Juridiction;

**Article 4:** Définition des termes;

**Article 5:** Régime syndical: Suivant les modalités prévues à l'annexe B;

**Article 7:** Semaine de travail;

**Article 8:** Jours de fêtes chômés et payés: Rémunération versée au salaire de la fonction de gestionnaire de premier niveau si les services de l'employé sont retenus le jour précédant et le jour suivant le jour férié;

**Article 9:** Vacances: Articles 9.09 et 9.10 seulement;

**Article 10:** Congés spéciaux: Si les services de l'employé sont retenus lorsque survient l'événement donnant droit aux congés et lors de la prise de ces congés;

**Article 14:** Régime de sécurité sociale: Articles 14.02 à 14.06 (banque de congés maladie) et selon les modalités suivantes:

- Si l'employé s'absente pour une ou des journées de maladie et qu'il est rémunéré à même sa banque de congés maladie, il est rémunéré conformément au salaire de la fonction couverte par la présente convention, s'il a agit comme employé temporaire le jour précédant et le jour suivant sa période d'absence;

- Le paiement du solde de la banque de maladie prévu le 15 décembre de chaque année est remboursé à l'employé au prorata des heures travaillées à titre d'employé temporaire en vertu de la présente convention collective et de chauffeur ou employé de l'entretien, selon le cas, et ce au cours de l'année de calendrier visée et ce au taux salarial applicable pour chacune des fonctions visées;

**Article 16:** Formation;

**Article 18:** Promotion et mutation: Seulement les dispositions référant spécifiquement aux employés temporaires;

**Article 19:** Droits de participation aux affaires publiques;

**Article 21:** Transport gratuit;

**Articles 23 et 24:** Procédure de grief et arbitrage: Uniquement pour les dispositions prévues au présent article. De plus l'employé temporaire ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage pour contester la fin de son engagement ou de son affectation à titre d'employé temporaire;

**Article 25:** Uniformes: Uniquement les modalités prévues à l'annexe « L »;

**Article 26:** Paie;

**Article 27:** Permis de chauffeurs des employés: Sauf si le permis de conduire de l'employé est payé en application de la convention collective des chauffeurs et employés de l'entretien;

**Article 28:** Salaires et classification: Articles 28.01 et 28.03 seulement;

**Article 32:** Durée de la convention collective.

- ii) L'annexe «G» constitue la liste des employés temporaires à la date de signature de la présente convention collective.

#### d) Postes fixes

Les postes fixes sont ceux qui sont accordés sur une base régulière à un titulaire, et qui ne sont pas comblés par le processus d'assignation prévu à l'article 7.02 pour le Service de l'exploitation et à l'article 7.03 pour le Service de l'entretien.

À la signature de la convention collective, les postes suivants sont désignés comme étant des postes fixes:

##### Service de l'exploitation:

- Agent aux ressources humaines (chauffeurs)
- Agent à l'assignation
- Agent à la répartition

Pour les fins d'application du présent paragraphe et sous réserve de la période d'essai prévue à l'article 18.04, l'employé qui, au moment de la signature de la présente convention collective, agit à titre d'agent à la répartition, le demeure.

##### Service de l'entretien:

- Contremaître – planificateur des activités de l'entretien
- Contremaître – gestion du matériel et du bâtiment
- Contremaître – agent de formation

##### Direction des ressources humaines:

- Instructeur et agent de formation (4)

**e) Postes à l'assignation régulière**

Les postes à l'assignation régulière, sont comblés suivant le processus d'assignation prévu à l'article 7.02.

Les postes suivants sont désignés comme étant des postes à l'assignation régulière:

**Service de l'exploitation:**

- Inspecteur
- Inspecteur /projets spéciaux
- Régulateur
- Répartiteur
- Trois (3) postes de remplaçant

**Service de l'entretien:**

- Contremaître – mécanique
- Contremaître à la mécanique et aux garanties
- Contremaître – réseau et gestion des contrats
- Contremaître – carrosserie, lavage et pneus
- Contremaître – service, réusinage et magasin
- Contremaître – service, carrosserie, lavage, pneus et magasin (2)

**f) Fonctions de remplaçants aux postes prévus à l'article 4.01e) du Service de l'exploitation lors des assignations autres que l'assignation d'été**

Lors du processus d'assignation prévu à l'article 7.02, trois (3) employés pourront s'assigner à des fonctions de remplaçant. Le travail est distribué de la façon suivante :

- La Société affiche au plus tard le lundi, à compter de 12 h, les postes vacants qu'elle désire combler et/ou les quarts de travail à effectuer la semaine suivante. Les employés qui ont choisi de s'inscrire comme remplaçants choisissent, par ordre d'ancienneté, la fonction et/ou l'horaire qui les intéresse. Il est de la responsabilité de l'employé de vérifier le tableau d'affichage.
- L'affichage est retiré le jeudi précédant le remplacement à 10 h et l'employé est avisé de son remplacement.
- Le chef des opérations ou son représentant contacte tous les employés qui ont choisi la fonction de remplaçant afin de confirmer leur remplacement ou de vérifier leur intérêt à un ou des nouveaux remplacements devenus disponibles durant la semaine, lorsque c'est le cas, l'employé doit être rejoint entre 10 h et 12 h le jeudi pour effectuer son choix. Lorsqu'il n'a pu être rejoint il conserve son choix initial.
- Tout autre remplacement ou besoin que la Société désire combler et qui est connu après le jeudi 12 h, est comblé par un employé temporaire ou en temps supplémentaire jusqu'au lundi inclusivement, et ce, à moins que le chef des opérations ou son représentant n'ait été en mesure de l'offrir aux employés remplaçants. Le lundi, le remplacement ou le besoin est signifié par voie téléphonique aux employés qui ont choisi de s'inscrire comme remplaçants afin de vérifier leur intérêt.

Malgré ce qui précède lorsque le chef des opérations ou son représentant est avisé d'un remplacement d'un poste à l'assignation d'une durée de quatre (4) semaines et plus, il offre le remplacement aux employés n'ayant pas eu l'opportunité de choisir cette assignation et ne détenant pas un poste fixe. Le ou les postes devenus vacants suite à ce mouvement seront offerts aux employés jusqu'à ce que le dernier employé ait eu l'opportunité de choisir un remplacement. Ce mouvement ne s'applique pas aux postes de remplaçant tels que définis au présent paragraphe et au paragraphe g) du présent article, pour lesquels aucun remplacement n'est nécessaire. L'employé qui choisit d'effectuer un remplacement intègre

l'horaire du poste qu'il choisit de remplacer sans être compensé ou devoir compenser le nombre d'heures qui diffère entre son ancien horaire et son nouvel horaire. L'employé qui n'a pas le choix d'effectuer un remplacement intègre l'horaire du poste qu'il remplace et si le total d'heures des deux (2) horaires combinés excède quarante (40) heures, il est payé pour l'excédent des heures au taux du temps supplémentaire.

**g) Fonctions de remplaçants des postes prévus à l'article 4.01 e) lors de l'assignation d'été**

Pour l'assignation d'été:

- En plus des postes prévus au paragraphe f) de la présente, trois (3) postes de remplaçant sont ajoutés afin de combler les absences durant l'assignation.

L'assignation des postes vacants que la Société désire combler et/ou les horaires à effectuer est distribuée conformément à la procédure décrite à l'article 4.01 f).

**h) Fonctions de remplaçants à des postes déterminés au Service de l'exploitation**

La Société désigne des employés qui agissent comme remplaçants aux postes d'agent à l'assignation, d'agent aux ressources humaines (chauffeurs), d'agent à la répartition et d'instructeur et agent de formation. Un employé doit choisir sa ligne de remplacement et ne peut être choisi qu'à l'une des fonctions de remplaçant. Malgré ce qui précède, un employé peut être placé sur plus d'une liste de remplaçants mais il devra exercer un choix au moment où la Société lui offre de débiter une formation à l'une ou à l'autre des fonctions.

**1) Remplaçants aux postes d'agent à la répartition, d'agent à l'assignation ou d'agent aux ressources humaines (chauffeurs)**

Les premiers, deuxièmes et troisièmes remplaçants aux postes d'agent à la répartition, d'agent à l'assignation ou d'agent aux ressources humaines (chauffeurs) sont choisis suite à un affichage conformément aux paramètres prévus aux articles 18.01 et 18.03. La Société affichera par voie de concours la liste d'admissibilité pour le premier, deuxième et troisième remplaçant au poste d'agent à la répartition. Dans le cadre de ce concours, ces remplaçants seront nommés premier, deuxième et troisième remplaçant suivant l'ordre d'ancienneté parmi les candidats qui auront obtenu la note de passage. Malgré ce qui précède, les employés qui agissaient comme remplaçant à ce poste au cours de la période précédente et dont la prestation de travail à titre de remplaçant a été jugée satisfaisante par la Société, n'ont pas à se qualifier de nouveau.

L'employé choisi comme premier remplaçant aux postes d'agent à la répartition, d'agent à l'assignation, d'agent aux ressources humaines (chauffeurs) et dont la prestation de travail à titre de remplaçant est jugée satisfaisante par la Société, se voit attribuer le poste régulier lorsque ce dernier devient vacant, et ce, malgré l'article 18 de la convention collective. Malgré ce qui précède, l'employé concerné est assujéti à la période d'essai prévue à l'article 18.04 de la convention collective.

L'employé choisi comme deuxième remplaçant aux postes d'agent à la répartition, d'agent à l'assignation ou d'agent aux ressources humaines (chauffeurs) et dont la prestation de travail à titre de remplaçant secondaire est jugée satisfaisante par la Société, se voit attribuer la fonction de premier remplaçant lorsque cette dernière devient vacante.



L'employé choisi comme troisième remplaçant aux postes d'agent à la répartition, d'agent à l'assignation ou d'agent aux ressources humaines (chauffeurs) et dont la prestation de travail à titre de troisième remplaçant est jugée satisfaisante par la Société, se voit attribuer la fonction de deuxième remplaçant lorsque cette dernière devient vacante.

Lorsque le titulaire du poste d'agent à la répartition, d'agent aux ressources humaines ou d'agent à l'assignation s'absente pour une journée et plus, la Société s'engage à le remplacer. Advenant l'obligation de relève, il y aura remise des heures de relève par l'employé dans un délai maximal de deux (2) semaines, après entente entre les parties.

Lorsque la Société décide de combler temporairement un deuxième ou troisième poste à l'assignation et ce, pour assister l'agent à l'assignation, elle comble le poste temporaire d'assignateur par le remplaçant principal et/ou secondaire au poste d'agent à l'assignation.

## **2) Modalités applicables aux remplaçants**

Lorsque le besoin d'utilisation d'un deuxième ou troisième remplaçant survient en raison de la non disponibilité du titulaire régulier d'un poste et de son premier remplaçant, à une période qui coïncide avec une période de vacances planifiées du deuxième ou troisième remplaçant, ce dernier doit annuler ses vacances et les refixer à une date à convenir avec son supérieur immédiat. Le deuxième ou troisième remplaçant demeure affecté au poste de remplacement jusqu'à ce que le titulaire régulier du poste redevienne disponible, selon la première échéance qui survient notamment en raison d'absences invalidité, à une période où le deuxième ou troisième remplaçant est présumé en vacance.

Lorsqu'un employé est affecté dans une fonction de remplaçant pour une période de moins d'une semaine aux postes fixes, il ne bénéficie pas de l'horaire flexible dont bénéficie normalement le titulaire régulier.

### **i) Fonctions de remplaçants à des postes déterminés au Service de l'entretien**

#### **1) Remplaçants au poste de contremaître – planificateur des activités de l'entretien:**

Trois (3) remplaçants au poste de contremaître – planificateur des activités de l'entretien sont choisis suite à un affichage conformément aux paramètres prévus aux articles 18.01 et 18.03. Dans l'éventualité où la Société créerait un deuxième poste de contremaître – planificateur des activités de l'entretien le nombre de remplaçants passerait de trois (3) à quatre (4).

#### **2) Remplaçants au poste de contremaître – gestion du matériel et du bâtiment et de contremaître – réseau et gestion de contrat :**

Deux (2) remplaçants au poste de contremaître – gestion du matériel et du bâtiment et deux (2) remplaçants de contremaître – agent de formation sont choisis suite à un affichage conformément aux paramètres prévus aux articles 18.01 et 18.03.

#### **3) Les premiers, deuxièmes et/ou troisièmes et/ou quatrièmes remplaçants aux postes de contremaître – planificateur des activités de l'entretien, de contremaître - gestion du matériel et du bâtiment et de contremaître – agent de formation sont choisis suite à un affichage conformément aux paramètres prévus aux articles 18.01 et 18.03.**

L'employé choisi comme premier remplaçant à l'un des postes énumérés plus haut et dont la prestation de travail à titre de remplaçant est jugée satisfaisante par la Société, se voit offrir le poste régulier lorsque ce dernier devient vacant, et ce, malgré l'article 18 de la convention collective. Malgré ce qui précède, l'employé concerné est assujéti à la période d'essai prévue à l'article 18.04 de la convention collective.

L'employé choisi comme deuxième remplaçant à l'un des postes énumérés plus haut et dont la prestation de travail à titre de deuxième remplaçant est jugée satisfaisante par la Société, se voit attribuer la fonction de premier remplaçant lorsque cette dernière devient vacante.

L'employé choisi comme troisième remplaçant au poste de contremaître – planificateur des activités de l'entretien et dont la prestation de travail à titre de troisième remplaçant est jugée satisfaisante par la Société, se voit attribuer la fonction de deuxième remplaçant lorsque cette dernière devient vacante.

L'employé choisi comme quatrième remplaçant au poste de contremaître – planificateur des activités de l'entretien et dont la prestation de travail à titre de quatrième remplaçant est jugée satisfaisante par la Société, se voit attribuer la fonction de troisième remplaçant lorsque cette dernière devient vacante.

**j) Procédure de remplacement des postes de contremaître**

1) Remplacement lors d'une absence maladie

Sauf dans le cas du contremaître – agent de formation qui est prévu au point 3 de la présente, toute absence maladie de quatre (4) heures et plus, maximum huit (8) heures, demandée à l'intérieur d'un délai de 24 heures est remplacée en temps supplémentaire en fonction de la procédure prévue à l'article 7.06 d). À défaut d'être comblée conformément à l'article 7.06 d), la Société sera dispensée de combler l'absence ou elle offrira le remplacement à un employé temporaire à taux simple. Les absences maladie de moins de quatre (4) heures ne sont pas remplacées systématiquement et demeurent la prérogative du directeur adjoint à l'entretien ou de son représentant.

Toute autre absence maladie, sauf dans le cas du contremaître – agent de formation, est remplacée par un employé temporaire ou en temps supplémentaire selon la disponibilité de la main-d'œuvre.

2) Remplacement lors d'un congé en temps compensé

Sauf dans le cas du contremaître – agent de formation qui est prévu au point 4 de la présente, tout congé en temps compensé de quatre (4) heures et plus est remplacé par un employé temporaire, sauf dans le cas de non disponibilité de la main-d'oeuvre. Les congés en temps compensé de moins de quatre (4) heures ne sont pas remplacés systématiquement et demeurent la prérogative du directeur adjoint à l'entretien ou de son représentant.

3) Remplacement au poste de contremaître – agent de formation

Sauf dans le cas de vacances, toute absence prévue de trois (3) semaines et plus du contremaître – agent de formation sera remplacée par le remplaçant désigné conformément au paragraphe i) du présent article. Les absences de moins de trois (3) semaines ne sont pas remplacées systématiquement et demeurent la prérogative du directeur adjoint à l'entretien ou de son représentant.

En cas de force majeure, le titulaire du poste ou le remplaçant ayant le moins d'ancienneté pourra être forcé à annuler ses vacances et à les refixer à une date à convenir avec son supérieur immédiat.

4) Remplacement au poste de contremaître – réseau et gestion de contrats

Sauf dans le cas de non disponibilité de la main-d'œuvre, toute absence prévue de trois (3) semaines et plus du contremaître – réseau et gestion de contrat sera remplacée par un contremaître régulier. Les absences de moins de trois (3) semaines ne sont pas remplacées systématiquement et demeurent la prérogative du directeur adjoint à l'entretien ou de son représentant.

5) Remplacement aux postes de contremaître – planificateur et de contremaître – gestion du matériel et du bâtiment

Sous réserve de ce qui est prévu précédemment concernant le remplacement des absences maladie et des congés en temps compensé, toute absence du contremaître – planificateur et du contremaître – gestion du matériel et du bâtiment doit être remplacée.

L'employé désigné remplaçant à l'un des postes visés par le présent paragraphe ou le titulaire du poste ayant le moins d'ancienneté ne pourra choisir ses vacances durant une période où le titulaire du poste et/ou les autres remplaçants du poste ont déjà choisi leurs vacances.

En cas de force majeure, le titulaire d'un des postes ou le remplaçant ayant le moins d'ancienneté pourra être forcé d'annuler ses vacances pour les refixer à une date à convenir avec son supérieur immédiat.

## **ARTICLE 5: RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01** Tous les employés régis par la présente convention et membres du Syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02** Un employé embauché après la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dès qu'il occupe un poste régi par la convention, sous réserve des modalités prévues à la lettre d'entente annexée à la présente convention collective (annexe B).
- 5.03** Tout nouvel employé doit adhérer au Syndicat et payer ses cotisations syndicales dès son embauche, le tout sous réserve de l'article 5.04.
- 5.04** La Société n'est pas tenue, en vertu de cet article, de mettre fin à l'emploi d'un salarié parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres ou lui a autrement refusé son adhésion.
- 5.05** Les cotisations syndicales et frais d'initiation retenus mensuellement sur la paie des employés sont remis au Syndicat au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour du même mois. Tout changement au montant de la cotisation syndicale ou des frais d'initiation entre en vigueur après trente (30) jours d'avis à la Société par le Syndicat.
- 5.06** Dans le cas d'un employé qui obtient un congé de maladie, celui-ci n'a pas à payer sa cotisation syndicale si son chèque de paie hebdomadaire est inférieur au montant de la cotisation.
- 5.07** Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'employeur, aux tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre. Tout autre avis doit être approuvé par la Direction des ressources humaines avant d'être affiché.
- 5.08** La Société convient de mettre à la disposition du Syndicat un endroit pour installer un classeur afin de conserver leurs documents.

## **ARTICLE 6: ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 6.01** Les représentants ci-après prévus et autorisés du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé au préalable et par écrit leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans perte de traitement dans les cas suivants:
- a) Audition de griefs devant un arbitre ou conseil d'arbitrage: deux (2) représentants.
  - b) Négociations et conciliation d'une convention collective: quatre (4) représentants.
  - c) Comité de relations de travail: trois (3) représentants.
  - d) Avec l'approbation de l'employeur, le nombre de représentants du Syndicat mentionnés sous (b) et (c) pourra être augmenté mais ces représentants seront libérés sans solde.
- 6.02** Tout employé régi par cette convention, requis par la Société de siéger sur un comité conjoint, est rémunéré de la façon suivante:
- a) Pour toute réunion de comité tenue durant les heures régulières de travail, à la demande de la Société, les membres de ce comité reçoivent leur salaire au taux du salaire régulier. Les heures passées en réunion sont considérées comme des heures travaillées. Si le total des heures passées en réunion et les heures effectivement travaillées excède le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire régulier de l'employé, l'excédent du nombre d'heures prévu pour la journée régulière de travail, est payé à 150% du taux de salaire régulier de l'employé.
  - b) Pour toute réunion tenue durant un congé férié, durant les vacances ou durant un jour de congé hebdomadaire, la Société paie le temps passé en réunion avec un minimum de quatre (4) heures au taux du salaire régulier. Si la réunion a lieu l'avant-midi et l'après-midi de la même journée, l'employé pourra, à son choix, se faire payer huit (8) heures au taux du salaire régulier ou reporter son congé et, dans ce dernier cas, il devra s'entendre avec le responsable du service ou son représentant.
- 6.03** Dans le cas où des représentants du Syndicat sont choisis comme délégués pour participer à des activités syndicales telles que congrès, colloque, stage d'étude ou cours de formation, le Syndicat doit faire parvenir, par écrit, une demande d'absence à leur supérieur immédiat au moins (5) jours ouvrables précédant l'activité. Cette demande s'applique à un maximum de deux (2) représentants par événement et doit préciser le(s) nom(s) du ou des représentant(s), la durée de l'absence, le lieu de l'événement ainsi que la nature de l'activité. En fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre ce maximum peut être porté à quatre (4) représentants. La demande d'absence ne pourra être refusée sans motif valable. Les absences ne doivent pas dépasser, par année contractuelle, et pour l'ensemble des employés, un maximum de vingt (20) jours ouvrables dont quinze (15) pour l'ensemble seront sans perte de traitement.
- 6.04** Le Syndicat, ses représentants et les membres du Syndicat ne doivent se livrer à aucune activité syndicale durant les heures de travail, sur les lieux ou propriétés de la Société, sauf celles permises par la convention, à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation de la Société.
- 6.05** Le Syndicat avise la Société par écrit et sans délai du nom de ses représentants ainsi que des fonctions syndicales qu'ils occupent.
- 6.06** La Société octroie au Syndicat une banque de 50 heures sans solde pour activités syndicales. Lorsqu'un représentant syndical désire être libéré, il doit en faire la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance à son supérieur immédiat, lequel lui accorde dans la mesure où les besoins du service le permettent. Lorsque la Société prévoit qu'elle ne pourra accepter la demande de relève, elle devra discuter avec le Syndicat pour tenter d'en arriver à une solution qui convienne aux deux parties.

- 6.07** Les parties conviennent de maintenir un Comité de relations de travail composé de trois (3) représentants de la Société et trois (3) représentants du Syndicat.

Le Comité de relations de travail a pour fonctions de fournir un moyen de communication reconnu et direct entre le Syndicat et la Société et d'étudier toute plainte, grief ou tout sujet d'intérêt commun découlant de la convention collective.

Le Comité de relations de travail se réunit à la demande d'une partie au moins six (6) fois annuellement aux heures convenues entre les parties afin de discuter de tout problème relatif à la convention collective. Un ordre du jour doit être soumis par les parties au moins trois (3) jours ouvrables précédant la réunion du Comité. Ce délai peut être modifié d'un commun accord.

Conformément à l'article 6.01, les trois (3) représentants autorisés du Syndicat sont relevés de leurs fonctions sans perte de traitement pour le temps requis pour ces réunions.

## **ARTICLE 7: SEMAINE DE TRAVAIL**

### **7.01 Durée de la semaine de travail et horaires de travail**

- a) Pour le Service de l'entretien, la semaine régulière de travail comporte quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit heures chacun.
- b) Pour le Service de l'exploitation et la Direction des ressources humaines, la semaine régulière de travail comporte quarante (40) heures et les horaires de travail établis par la Société doivent respecter les paramètres suivants:
  - i) La semaine régulière de travail ne peut excéder cinq (5) jours de travail.
  - ii) La Société ne peut prévoir des journées régulières de travail qui excèdent dix (10) heures.
- c) Lorsqu'il est nécessaire de diviser les journées de travail en deux (2) parties, ces deux (2) parties doivent se situer dans une amplitude de onze (11) heures.
- d) Malgré le paragraphe b), la Société et le Syndicat peuvent convenir par lettre d'entente d'assujettir certains postes à un horaire cyclique. Lorsque les parties ont convenu d'assujettir des postes donnés à un horaire cyclique les paramètres suivants s'appliquent:
  - i) L'horaire de travail établi par la Société peut prévoir un nombre hebdomadaire d'heures de travail supérieur ou inférieur à quarante (40) heures, dans la mesure où le nombre total d'heures de travail durant le cycle, correspond à quarante (40) heures multipliées par le nombre de semaines prévues au cycle. L'horaire de travail des postes à horaire cyclique, peut comporter des plages de temps consacrées à diverses activités notamment: des réunions, des journées d'étude, des sessions de formation ou d'entraînement ou autres tâches connexes à leurs tâches régulières, à l'exception de fonctions de remplacement. Ces plages de temps sont alors considérées comme faisant partie de l'horaire régulier. L'employé n'est pas tenu d'assister à la réunion-régie de son groupe s'il n'a pu bénéficier d'une période de repos de huit (8) heures entre la fin de son quart et le début de la réunion. Cependant il devra aviser le chef des opérations ou son représentant de la façon dont il entend remettre son temps en choisissant parmi les trois (3) alternatives suivantes :
    - Il peut obtenir un congé sans solde de quatre (4) heures;
    - Il peut participer à la réunion-régie de l'autre groupe de travail, dans la mesure où il n'est pas déjà assigné pour travailler;

- Il peut, en accord avec le chef des opérations, recevoir de la formation à un poste spécifique.
- ii) Pour les fins de la paie régulière, la semaine de travail des employés assujettis à un horaire cyclique est réputée comporter quarante (40) heures de travail.
- iii) Lorsqu'un employé s'absente lors d'une journée comportant une plage de temps consacrée aux activités diverses énumérées à l'alinéa i), il doit obtenir l'autorisation préalable. Dans une telle éventualité et nonobstant la durée réelle de l'activité, l'employé se voit débiter de ses banques de congés ou retrancher de son salaire, l'équivalent du nombre d'heures qui était initialement prévu pour l'activité en cause.
- iv) Pour l'employé temporaire qui effectue des heures de travail prévues à un horaire cyclique les modalités suivantes s'appliquent:

Lorsque l'employé effectue une semaine qui excède quarante (40) heures il est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour les heures qui excèdent quarante (40) heures.

Lorsqu'il effectue une semaine dont le nombre d'heures est inférieur à quarante (40) heures, sa semaine peut être complétée jusqu'à concurrence de quarante (40) heures, à même une banque de temps qui cumule les heures passées par l'employé à assister à des régies d'inspecteurs ou de répartiteurs. À cet effet, à chaque fois qu'un employé temporaire assiste à une régie d'inspecteurs ou de répartiteurs, il accumule dans cette banque parallèle quatre (4) heures en temps simple par réunion. La banque de temps accumulé ne peut en aucun temps excéder vingt (20) heures. Lorsque la banque de temps cumulée d'un employé est à zéro il peut emprunter des heures à venir jusqu'à concurrence de vingt (20) heures. Au moment où sa banque de temps cumulé atteint vingt (20) heures, les heures excédentaires sont rémunérées en temps simple. Par la suite, tant que sa banque demeure excédentaire, l'employé est payé conformément à la convention collective.

Lorsqu'un employé temporaire devient régulier, les heures accumulées dans cette banque sont payées ou transférées dans sa banque régulière de temps cumulé selon les modalités prévues à l'annexe « H ». Si la banque est au négatif, les heures empruntées qui n'ont pas été remises sont déduites de la paie de l'employé. Des modalités d'étalement pourront être convenues à la demande de l'employé.

- v) Pour l'employé assigné remplaçant pour l'assignation d'été (10 semaines) qui effectue des heures de travail prévues à un horaire cyclique, une compilation des heures régulières travaillées est effectuée à l'échéance de l'assignation. Si durant cette période l'employé a travaillé un nombre d'heures régulières supérieur au nombre d'heures prévues à l'horaire cyclique, l'excédent des heures est rémunéré au taux du temps supplémentaire. La Société renonce par ailleurs à récupérer les heures rémunérées en excédent lorsque l'employé a travaillé un nombre d'heures régulières inférieur au nombre d'heures prévues à l'horaire cyclique.
- e) L'employé assigné au poste de remplaçant ou l'employé temporaire qui ne bénéficie pas de huit (8) heures de repos entre deux (2) quarts de travail, peut exiger d'avoir une période de repos de huit (8) heures. Le cas échéant, il choisit l'une des mesures suivantes:
- i) Il peut débiter son quart de travail du lendemain plus tard, de façon à bénéficier d'une période de repos jusqu'à concurrence de huit (8) heures, et demander un congé autorisé sans solde pour la période manquante de son quart de travail;

- ii) Il peut débiter son quart de travail du lendemain plus tard, de façon à bénéficier d'une période de repos jusqu'à concurrence de huit (8) heures, et travailler le nombre d'heures qui était prévu à son horaire régulier. Le cas échéant, la Société lui assigne des tâches pour la période excédant son quart de travail régulier.
- iii) Il peut débiter son quart de travail du lendemain plus tard de façon à bénéficier d'une période de repos jusqu'à concurrence de huit (8) heures et le terminer à l'heure prévue à son horaire régulier. Le cas échéant, il devra, à une date convenue avec son supérieur immédiat, effectuer des tâches qui lui auront été assignées, et ce pour une période d'une durée équivalente à la période manquante de son quart de travail régulier.

## **7.02 Assignations au Service de l'exploitation**

- a) Les postes à l'assignation du Service de l'exploitation sont offerts par ancienneté pour les périodes d'assignation suivantes:
  - i) Assignation d'automne/hiver: Du début septembre jusqu'au début de février (vers le 2);
  - ii) Assignation du printemps: Du début février (vers le 3) jusqu'à la fin des classes (vers le 24 juin);
  - iii) Assignation d'été: Période de dix (10) semaines entre la fin des classes et la fête du travail.
- b) Malgré ce qui précède, la Société peut fabriquer une assignation dite « spéciale » les jours fériés à l'exclusion de Pâques. Tous les employés réguliers et temporaires de l'exploitation et des ressources humaines peuvent s'assigner, par ordre d'ancienneté, aux assignations spéciales.
- c) L'assignation de travail, (y incluant celles des jours fériés et de vacances), est affichée, entre le lundi et le vendredi, sur le tableau prévu à cette fin pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables. À la fin de la période, les employés sont appelés à venir s'assigner, au bureau du chef des opérations ou du superviseur aux opérations, par ordre d'ancienneté aux heures déterminées à cette fin. Une copie de l'assignation est remise au Syndicat pour information au moins trois (3) jours ouvrables précédant l'affichage.
- d) Tout employé appelé à s'assigner durant un jour de congé hebdomadaire est payé pour une période d'une heure à son taux horaire régulier de salaire. Cette heure payée n'est pas considérée comme du temps travaillé.
- e) La période d'assignation pour les assignations d'automne/hiver et de printemps débute quatre (4) semaines avant le début de chaque assignation. La période d'assignation pour l'assignation d'été débute en même temps que la deuxième ronde de la période d'assignation des vacances (1<sup>er</sup> lundi du mois d'avril).

## **7.03 Assignations au Service de l'entretien**

- a) Les postes à l'assignation du Service de l'entretien sont offerts par ancienneté pour les périodes d'assignation suivantes:
  - i) Assignation d'automne/hiver: Du début septembre jusqu'au début de février (vers le 2);
  - ii) Assignation du printemps: Du début février (vers le 3) jusqu'à la fin des classes (vers le 24 juin);
  - iii) Assignation d'été: Période de dix (10) semaines entre la fin des classes et la fête du travail.
- b) Les postes à l'assignation régulière tels qu'énumérés 4.01 e) sont détenus par les contremaîtres réguliers qui ne détiennent pas un poste fixe. Lorsqu'un nouveau poste à l'assignation est créé ou lorsqu'un de ces postes devient vacant, il est offert à tous les contremaîtres réguliers, étant entendu que le contremaître qui détient un poste fixe et qui

choisit un poste à l'assignation sera considéré comme ayant démissionné dudit poste fixe. Par ailleurs et malgré ce qui précède, il est entendu que la Société bénéficiera du temps nécessaire pour doter le poste fixe devenu vacant, de nommer un remplaçant et de le former le cas échéant et ce, avant que l'employé puisse occuper officiellement le poste à l'assignation. Les postes devenus vacants suite à ce mouvement sont aussi offerts par ancienneté, jusqu'à ce que le dernier poste soit comblé conformément à l'article 18.

c) Assignations de fins de semaine pour tous les contremaîtres réguliers et en probation au Service de l'entretien

- La Société doit établir trois (3) assignations par année, comme suit:
  - i) La première à partir de la première fin de semaine du mois de février.
  - ii) La deuxième à partir de la première fin de semaine du mois de juillet.
  - iii) La troisième à partir de la première fin de semaine du mois de septembre.
- L'assignation se fait par ancienneté entre les contremaîtres.
- Les contremaîtres peuvent échanger entre eux leur assignation de fin de semaine.
- Lorsqu'il est prévu qu'un contremaître sera absent lors de la fin de semaine qui lui a été assignée et qu'il n'a pas échangé son assignation, sa fin de semaine est offerte aux autres contremaîtres, par ordre d'ancienneté.

- 7.04** a) Le contremaître qui est en service par rotation le samedi, le dimanche ou un jour férié, dans le cadre de son affectation en dehors de la semaine normale de travail, doit se présenter au travail, pour fournir le matériel et les pièces de fournitures requises par les employés (quart de jour et de soir) ainsi que pour vérifier le déroulement des travaux et ce, aux heures pré-établies. Le contremaître devra se présenter entre 8 h et 10 h le matin et entre 16 h et 18 h en après-midi ses journées de garde. Le contremaître est payé pour ses deux (2) présences quotidiennes, un montant forfaitaire équivalent à trois (3) heures du taux horaire en vigueur calculé à temps double.

En plus de ce forfaitaire, le contremaître qui est en service le samedi, le dimanche ou un jour férié doit pouvoir être rejoint en tout temps en cas d'urgence et il reçoit un forfaitaire de 25 \$ par jour de disponibilité.

- b) Nonobstant les dispositions de l'article 7.04 a), si le contremaître est rappelé à nouveau au travail, il est payé pour chaque rappel l'équivalent de deux (2) heures du taux horaire en vigueur calculé à temps et demi lorsqu'il se rend au travail pour un motif jugé raisonnable par le directeur adjoint à l'entretien ou son représentant. Le contremaître en service doit se rendre à son lieu de travail dans les trente (30) minutes suivant l'appel.
- c) Pour les contremaîtres, lorsqu'il y a un ou plusieurs congés fériés précédant ou suivant une fin de semaine, le contremaître assigné cette même fin de semaine aura priorité pour travailler ces congés.

- 7.05** a) La Société reconnaît les horaires qui suivent pour les postes fixes suivants, laquelle reconnaissance s'applique uniquement au titulaire régulier du poste:

i) Service de l'exploitation

Agent à la répartition : du lundi au vendredi de 7 h à 15 h.

Agent à l'assignation : du lundi au jeudi de 7 h à 15 h 30, vendredi de 7 h à 13 h.



Agent aux ressources humaines : du lundi au vendredi, de 7 h à 15 h. Malgré ce qui précède, l'horaire de ce poste peut être modifié occasionnellement par le supérieur immédiat, étant entendu qu'il ne peut débuter plus tard que 8 h 30 et qu'il doit être en continu.

ii) Service de l'entretien

Contremaître – planificateur des activités de l'entretien : du lundi au vendredi, horaire flexible dont le début doit s'effectuer entre 6 h et 9 h.

Contremaître – gestion du matériel et du bâtiment : du lundi au vendredi, horaire flexible dont le début doit s'effectuer entre 6 h et 8 h. Il est entendu que le directeur adjoint à l'entretien ou son remplaçant peut demander à l'occasion à ce contremaître de débuter à une heure précise, lorsqu'il constate une problématique au sein de l'équipe de travail dont il a la supervision.

Contremaître – agent de formation : du lundi au vendredi, horaire flexible dont le début doit s'effectuer entre 6 h et 9 h. Malgré ce qui précède, le contremaître – agent de formation doit, lorsqu'il offre de la formation, respecter l'horaire établi des personnes qu'il forme soit de jour, de soir ou de nuit.

- b) Malgré le paragraphe a) de la présente, la Société peut demander au titulaire d'un poste fixe de modifier temporairement son horaire et celui-ci aura le choix d'accepter ou non.
- c) Les horaires de travail des postes à l'assignation, autant au Service de l'exploitation qu'au Service de l'entretien, sont définis par période d'assignation. La Société s'engage à ne pas modifier d'horaire en cours d'affectation, à moins d'entente avec le titulaire.

La Société s'engage, lors de la préparation de la première assignation suivant la signature de la présente convention, à créer une assignation respectant les horaires actuels notamment, elle reconnaît que les postes de contremaître – carrosserie et de contremaître – réseau et gestion de contrat comportent un horaire flexible dont le début doit s'effectuer entre 6 h et 9 h. Il est entendu que le directeur adjoint à l'entretien ou son remplaçant peut demander à l'occasion à l'un ou l'autre de ces contremaîtres de débuter à une heure précise, lorsqu'il constate une problématique au sein de l'équipe de travail dont il a la supervision.

- d) Lors de la création permanente d'un ou de nouveaux horaires ou lors d'une ou de modifications permanentes d'horaires, la Société s'engage à consulter le Syndicat au moins deux (2) semaines avant leur entrée en vigueur.

## **7.06 Temps supplémentaire**

- a) Tout employé requis de travailler avant son quart de travail, un ou des jours de congé hebdomadaires, lors d'un jour férié ou lors d'un ou de ses jours de vacances, bénéficie d'une garantie minimale de deux (2) heures au taux et demi (150%) de son salaire régulier. Malgré ce qui précède, la garantie minimale de deux (2) heures est également applicable après le quart de travail :
- si le travail effectué n'est pas dans le même titre d'emploi et que le temps supplémentaire est préalablement autorisé par le supérieur immédiat;
  - si le travail est effectué après les heures régulières d'opération du réseau de transport en commun;
  - si, lors d'imprévus sur le réseau (tempête de neige, accident majeur, etc.), le travail effectué en temps supplémentaire est supérieur à trente (30) minutes et est préalablement autorisé par le supérieur immédiat.

Cette garantie après quart ne s'applique pas aux contremaîtres en disponibilité les samedis, dimanches et jours fériés.

- b) Lorsqu'il est requis de faire du temps supplémentaire à la Direction des ressources humaines, celui-ci est offert par ancienneté aux employés de la direction selon leur disponibilité. Advenant un refus de la part de tous les employés, l'employé disponible ayant le moins d'ancienneté doit alors effectuer le temps supplémentaire requis. Par ailleurs, un employé ne peut être tenu de faire plus de seize (16) heures en temps supplémentaire forcé par semaine de travail. Lorsque cette situation se présente, la Société force par ordre inverse d'ancienneté les employés disponibles à effectuer le temps supplémentaire.
- c) Lorsqu'il est requis de faire du temps supplémentaire au Service de l'exploitation, les paramètres suivants s'appliquent :

- i) Le quart de travail est, dans un premier temps, offert par ancienneté parmi les employés qui ont mis leur nom sur la liste des volontaires, en respectant l'ordre suivant:
- réguliers disponibles  
puis
  - en probation disponibles  
puis
  - temporaires disponibles qui sont affectés comme gestionnaires de premier niveau pour toute la semaine en cours

Malgré ce qui précède, le quart de travail n'est pas offert à l'employé qui devait le faire originalement et qui est en congé autorisé.

Lors des jours fériés et des assignations spéciales, les employés temporaires ne peuvent inscrire leur nom sur la liste des volontaires.

- ii) Le quart de travail est, dans un deuxième temps, offert en pièces coupées suivant les paramètres fixés à l'alinéa i).
- iii) Lorsque la Société n'a pu combler le temps supplémentaire conformément aux paragraphes i) et ii), elle peut soit :
- Offrir en tout ou en partie le temps supplémentaire aux employés temporaires qui ne sont pas affectés comme gestionnaires de premier niveau mais qui sont disponibles.  
et/ou
  - Offrir en tout en partie le temps supplémentaire aux employés réguliers ou en probation qui n'ont pas mis leur nom sur la liste des volontaires.  
et/ou
  - Forcer l'employé régulier ou en probation ou l'employé temporaire affecté comme gestionnaire de premier niveau pour toute la semaine en cours ayant le moins d'ancienneté qui est disponible à effectuer en tout ou en partie le temps supplémentaire requis. Par ailleurs, un employé ne peut être tenu de faire plus de seize (16) heures en temps supplémentaire forcé par semaine de travail. Lorsque cette situation se présente, la Société force par ordre inverse d'ancienneté les employés disponibles à effectuer le temps supplémentaire.  
et/ou
  - Annuler en tout ou en partie le temps supplémentaire.
- d) Lorsqu'il est requis de faire du temps supplémentaire au Service de l'entretien, les paramètres suivants s'appliquent:

- i) Le quart de travail est, dans un premier temps, offert par ancienneté parmi les employés qui ont mis leur nom sur la liste des volontaires en respectant l'ordre suivant :

- réguliers disponibles  
puis
- en probation disponibles  
puis
- temporaires disponibles qui sont affectés comme gestionnaires de premier niveau pour toute la semaine en cours

Malgré ce qui précède, le quart de travail n'est pas offert à l'employé qui devait le faire originalement et qui est en congé autorisé.

- ii) Le quart de travail est, dans un deuxième temps, offert en pièces coupées suivant les paramètres fixés à l'alinéa i).
- iii) Lorsque la Société n'a pu combler le temps supplémentaire conformément aux paragraphes i) et ii), elle doit l'offrir aux employés temporaires qui ne sont pas affectés comme gestionnaires de premier niveau mais qui sont disponibles.
- iv) Lorsque la Société n'a pu combler le temps supplémentaire conformément aux paragraphes i) à iii), elle doit:
  - Forcer l'employé temporaire ayant le moins d'ancienneté qui est disponible à effectuer en tout ou en partie le temps supplémentaire requis. Par ailleurs, un employé ne peut être tenu de faire plus de seize (16) heures en temps supplémentaire forcé par semaine de travail. Lorsque cette situation se présente, la Société force par ordre inverse d'ancienneté les employés disponibles à effectuer le temps supplémentaire.  
puis
  - À défaut d'employé temporaire disponible, forcer l'employé régulier ou en probation disponible ayant le moins d'ancienneté à effectuer en tout ou en partie, le temps supplémentaire requis. Par ailleurs, un employé ne peut être tenu de faire plus de seize (16) heures en temps supplémentaire forcé par semaine de travail. Lorsque cette situation se présente, la Société force par ordre inverse d'ancienneté les employés disponibles à effectuer le temps supplémentaire.  
puis
  - Annuler en tout ou en partie le temps supplémentaire.

Malgré ce qui précède, lorsque le temps supplémentaire a été alloué en partie, la Société se réserve le droit, de façon exceptionnelle, d'annuler la balance et ainsi, de ne pas forcer la totalité du remplacement.

e) Temps supplémentaire lors d'événements spéciaux

Lorsque la Société décide d'offrir du travail en temps supplémentaire lors d'événements spéciaux, un avis est affiché à l'intention des employés réguliers et temporaires de l'exploitation et des ressources humaines qui désirent travailler. L'avis est affiché un minimum de cinq (5) jours avant le début de l'événement spécial. Les employés sont appelés par ordre d'ancienneté, étant entendu qu'ils doivent être disponibles pour effectuer tout le quart.

L'employé qui a mis son nom sur la liste de volontaires peut refuser le travail, si le nombre de gestionnaires de premier niveau ayant inscrit leur nom est suffisant pour répondre aux besoins de l'exploitation. À défaut, l'employé le moins ancien disponible sur la liste de volontaires pourra être forcé.

Lorsque la Société doit annuler dans un délai de quatre (4) heures le temps supplémentaire offert lors des événements spéciaux, l'employé choisi pour effectuer le temps supplémentaire recevra une somme équivalente à deux (2) heures à temps régulier. Cette somme sera versée même si la Société doit de nouveau faire effectuer le temps supplémentaire.

- f) Lorsque la Société attribue le temps supplémentaire, elle peut le faire au plus tôt soixante-douze (72) heures avant le début du quart.
- g) La Société n'est pas tenue d'offrir le temps supplémentaire conformément aux paragraphes b) à d) de la présente lorsque la présence à une réunion relevant des fonctions de l'employé ou à une formation est requise.
- h) Lorsqu'un employé effectue du travail en temps supplémentaire pour combler un poste dont le salaire est inférieur au sien et ce sur une base volontaire, sa rémunération est alors ajustée au taux du salaire du poste auquel il remplace, le tout conformément à l'article 28.06.

**7.07** L'employé forcé à effectuer du temps supplémentaire se prolongeant au-delà de deux (2) heures d'un quart de travail, reçoit un bon de repas de douze dollars (12 \$).

## **ARTICLE 8: JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS**

**8.01** Les jours de fête suivants sont des jours chômés et payés:

1. le premier de l'An;
2. le lendemain du premier de l'An;
3. le Vendredi saint;
4. le lundi de Pâques;
5. la fête de Dollard des Ormeaux;
6. la fête nationale des Québécois;
7. la fête du Canada;
8. le premier lundi d'août;
9. la fête du travail;
10. l'Action de Grâce;
11. Noël;
12. le lendemain de Noël.

Lorsque les congés suivants:

- la fête Nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- Noël;
- le lendemain de Noël

coïncident avec un samedi ou un dimanche, ledit congé est reporté au vendredi ou au lundi en fonction de la journée à laquelle le jour férié est observé par la fonction publique fédérale.

Lorsque le congé suivant :

- Le jour de l'An;

coïncide avec un samedi, ledit congé est reporté au vendredi ou au lundi en fonction de la journée à laquelle le jour férié est observé par la fonction publique fédérale.

Malgré le report, l'employé tenu de travailler ledit samedi ou ledit dimanche doit toucher, en plus de son salaire régulier pour ce jour, une majoration calculée à un taux au moins égal à cinquante pour cent (50%) de son salaire régulier pour le bloc de travail garanti ce jour-là.

- 8.02** a) Pour bénéficier du paiement des jours fériés, l'employé ne doit pas s'être absenté du travail sans autorisation, ni sans raison valable, le dernier jour de son horaire de travail qui précède un jour férié ainsi que le premier jour de son horaire de travail qui suit ladite fête.
- b) L'employé bénéficiaire d'indemnités ou de prestations par suite de maladie, d'incapacité ou d'accident de travail n'a pas droit au paiement des jours fériés.
- 8.03** a) L'employé tenu de travailler un jour prévu à l'article 8.01, incluant les congés reportés, doit toucher en plus de son salaire régulier de huit (8) heures à son taux régulier, une majoration calculée à un taux au moins égal à cinquante pour cent (50%) de son salaire régulier.
- b) Modalités applicables aux employés assujettis à un horaire de travail prévoyant normalement une journée de travail excédant huit (8) heures lors d'un jour chômé et payé
- i) L'employé dont l'horaire régulier de travail prévoit qu'il devait normalement travailler durant une journée coïncidant avec un jour férié, doit puiser à même sa banque d'heures de congés fériés (96 heures annuellement) le nombre d'heures qu'il devait normalement travailler, et ce en remplissant le formulaire prévu à cette fin.
- ii) Si l'employé a complété sa semaine régulière de travail, soit quarante (40) heures, et qu'un jour de fête chômé et payé vient s'ajouter à cette semaine, il peut choisir de ne pas se faire rémunérer pour son jour de fête chômé et payé, et ce en remplissant le formulaire prévu à cette fin.
- iii) L'employé ne peut recevoir de la Société plus de quatre-vingt-seize (96) heures annuellement, à titre de rémunération pour les jours de fêtes chômés et payés.
- 8.04** L'employé tenu de travailler le dimanche de Pâques doit toucher, en plus de son salaire régulier pour chaque heure régulière travaillée cette journée, une majoration calculée à un taux égal à une demie fois (50%) son salaire régulier. Les présentes dispositions ne couvrent pas les heures effectuées en temps supplémentaire.
- 8.05** Tout employé ayant acquis son statut d'employé régulier peut prendre un congé sans traitement d'une durée minimale de quatre (4) mois et maximale de douze (12) mois, et ce, aux conditions suivantes :
- a) À la date de la demande, l'employé doit avoir complété au moins trente-six (36) mois d'ancienneté à titre de gestionnaire de premier niveau.
- b) La demande de congé sans traitement doit être faite à la directrice des ressources humaines ou à son représentant au moins soixante (60) jours avant la date prévue du début du congé.
- c) La Société avisera de sa décision, par écrit, dans un délai de vingt (20) jours suivant la demande.
- d) L'employé conserve tous les droits et privilèges acquis au moment de son départ en congé.
- e) Durant son congé sans traitement, seules l'ancienneté et la durée de service s'accumulent. Malgré ce qui précède, le droit d'accumuler des vacances et des congés de maladie durant l'année de référence au cours de laquelle l'employé a bénéficié d'un congé sans traitement, est calculé au prorata de la période travaillée au cours de ladite période.
- f) Durant son congé, l'employé peut maintenir sa participation au régime d'assurances collectives en adressant une demande à la Direction des ressources humaines. Sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective et de la *Loi sur l'assurance médicaments* (L.R.Q., c. A-29.01), l'employé doit toutefois conserver sa couverture pour les soins

médicaux prévus à l'annexe « C ». Dans tous les cas, l'employé assume la totalité des primes d'assurances collectives (parts employeur et salarié).

- g) Durant son congé, l'employé peut maintenir sa participation au régime de retraite. L'employé assume alors la totalité des coûts de participation, y incluant les contributions normalement versées par l'employeur.
- h) L'approbation peut être donnée lorsque les besoins du service le permettent.
- i) Lorsque l'employé demande son congé sans traitement pour occuper ou essayer un autre emploi, il doit en informer la Société. Dans cette circonstance la durée maximale du congé est de six (6) mois.
- j) L'employé qui désire mettre fin prématurément à son congé sans traitement doit adresser une demande à cet effet à la directrice des ressources humaines ou à son représentant au moins trente (30) jours avant la date à laquelle il désire mettre fin à son congé. La demande est accordée ou refusée en fonction des modalités de remplacement qui ont servi de justification pour l'embauche de la personne qui remplace l'employé.
- k) L'employé qui omet de revenir au travail à l'expiration de son congé sans traitement est réputé avoir quitté volontairement son emploi, sauf s'il omet de revenir au travail pour raisons valables dont la preuve lui incombe.
- l) L'employé conserve à son retour, le poste qu'il occupait à son départ pour son congé.

**8.06** Le directeur ou son représentant peut autoriser un congé sans traitement d'une durée inférieure à quatre (4) mois. L'article 8.05 s'applique, à l'exception des paragraphes b), c), f) et g) qui sont remplacés par ce qui suit.

L'employé doit en faire la demande, au moins deux (2) semaines et au plus tôt un (1) mois avant le début du congé et la Société s'engage à donner une réponse dans les quarante-huit (48) heures de la demande.

Lorsque l'employé bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article et que :

- La durée de ce congé est moindre qu'un (1) mois, il doit maintenir sa participation au régime d'assurance collective.
- La durée de ce congé est d'un (1) mois ou plus, mais moindre de quatre (4) mois, il peut, maintenir sa participation au régime d'assurance collective. Sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective et de la *Loi sur l'assurance médicaments* (L.R.Q., c. A-29.01), l'employé doit toutefois conserver sa couverture pour les soins médicaux prévus à l'annexe « C ».
- La durée de ce congé est cinq (5) jours et plus, il peut maintenir sa participation au régime de retraite.

Dans tous les cas prévus au paragraphe précédent, il doit assumer les primes, y incluant les cotisations normalement versées par l'employeur.

Lorsque l'employé bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent article et que la durée de ce congé est de moins de cinq (5) jours, il doit maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite. Dans ce cas, l'employé verse ses cotisations et la Société verse la part de l'employeur.

- 8.07** Lorsqu'un jour de fête chômé et payé survient pendant la journée de vacances, l'employé a le choix de reporter la journée de vacances ou d'être payé conformément à l'article 8.01. L'employé doit effectuer ce choix au moment où il choisit ses vacances. La ou les journées disponibles dans l'assignation de vacances et ce, à la fin de la dernière ronde de choix de vacances ou au plus tard un (1) mois avant ledit congé. Par ailleurs, il est de la responsabilité de l'employé d'effectuer un choix. Aucun report ne sera accepté à la fin de l'année de référence.

## **ARTICLE 9: VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

- 9.01** La durée du service continu pour fins de vacances signifie la période durant laquelle l'employé est demeuré sur la liste de paie à compter de sa dernière date d'embauche à la Société.

L'éligibilité de vacances est déterminée selon la date d'entrée en service à la Société.

- 9.02** L'année de référence pour fin du calcul des vacances s'établit du 1<sup>er</sup> juin d'une année au 31 mai de l'année suivante. Les vacances doivent obligatoirement être prises dans les douze (12) mois qui suivent à moins d'autorisation écrite du directeur général.

- 9.03** Tout employé qui n'a pas complété une année de service continu au 31 mai de l'année de référence a droit à une journée de vacances payées pour chaque mois pendant lequel il a été rémunéré par la Société dans ladite année, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

### **9.04 Régime de vacances:**

- a) Tout employé qui compte un an de service continu le 31 mai de l'année de référence a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- b) Tout employé qui a complété cinq (5) ans de service continu le 31 mai de l'année de référence a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- c) Tout employé qui a complété quatorze (14) ans de service continu le 31 mai de l'année de référence a droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- d) Tout employé qui a complété vingt-quatre (24) ans de service continu le 31 mai de l'année de référence a droit à six (6) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- e) Tout employé qui a complété vingt-cinq (25) ans de service continu le 31 mai de l'année de référence a droit à six (6) semaines et un (1) jour de vacances payées au taux de salaire régulier.
- f) Tout employé qui a complété vingt-six (26) ans de service continu le 31 mai de l'année de référence a droit à six (6) semaines et deux (2) jours de vacances payées au taux de salaire régulier.
- g) Tout employé qui a complété vingt-sept (27) ans de service continu le 31 mai de l'année de référence a droit à six (6) semaines et trois (3) jours de vacances payées au taux de salaire régulier.
- h) Tout employé qui a complété vingt-huit (28) ans de service continu le 31 mai de l'année de référence a droit à six (6) semaines et quatre (4) jours de vacances payées au taux de salaire régulier.
- i) Tout employé qui a complété vingt-neuf (29) ans de service continu le 31 mai de l'année de référence a droit à sept (7) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.

- 9.05** a) L'employé qui, en vertu des articles 9.03 et 9.04, a droit à des vacances payées, reçoit pendant sa période de vacances, une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait normalement durant ses heures régulières, s'il était au travail durant cette période (quarante (40) heures par semaine).
- b) L'employé assujéti à un horaire de travail cyclique reçoit, pour chaque semaine de vacances, une rémunération équivalente à quarante (40) heures au taux du salaire régulier et ce nonobstant le nombre d'heures de travail prévues à son horaire régulier de travail pour la période en cause.
- 9.06** La rémunération des vacances est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances à condition que la Société en ait été avisée dans un délai de dix (10) jours au préalable.
- 9.07** Sous réserves des articles 14.03 et 15.05, une absence causée par une lésion professionnelle, par une maladie ou une blessure de nature personnelle, ou toute autre absence autorisée en vertu des présentes, ne constitue pas une interruption de service continu pour fin du calcul des vacances annuelles.
- 9.08** a) La Société détermine, à l'intérieur des paramètres suivants, les périodes de vacances et le nombre d'employés qui, par semaine, peuvent prendre des vacances.
- j) Service de l'exploitation** (s'applique à tous les postes de gestionnaires de premier niveau)
- Un maximum de six (6) employés (incluant les employés temporaires) peuvent prendre des vacances en même temps durant la période estivale (correspondant à une période d'une durée maximale de dix (10) semaines entre la fin des classes et la fête du travail).
  - Un maximum de trois (3) employés peuvent prendre des vacances en même temps durant toute autre période de l'année.
- ii) Service de l'entretien** (s'applique à tous les gestionnaires de premier niveau)
- À l'exclusion des titulaires des postes de contremaître – agent de formation et contremaître – réseau et gestion de contrat, un maximum de quatre (4) employés peuvent prendre leurs vacances en même temps et ce en tout temps au cours de l'année.
- iii) Direction des ressources humaines** (s'applique à tous les gestionnaires de premier niveau)
- Un (1) seul employé à la fois peut prendre ses vacances et ce en tout temps au cours de l'année. Malgré ce qui précède, lorsque les besoins du service le permettent deux employés à la fois pourront exceptionnellement prendre des vacances simultanément.
- b) Sous réserves des modalités suivantes, les employés du Service de l'exploitation choisissent leurs périodes de vacances en suivant l'ordre d'ancienneté.
- i) Seul deux (2) des employés assignés aux postes d'agent à l'assignation, d'agent à la répartition et d'agent aux ressources humaines (chauffeurs) et les employés désignés comme leurs remplaçants principaux et secondaires peuvent prendre des vacances en même temps.
- ii) La Société doit assurer aux employés la possibilité de pouvoir prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances durant la période estivale.



- iii) Lors de la première ronde de vacances, l'employé qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus, ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances durant la période estivale.
  - iv) Dans le cas où un employé ne choisit aucune semaine dans la période estivale, il peut dès la première ronde prendre la totalité de ses vacances, consécutivement ou non, à l'extérieur de cette période.
  - v) Lors de la deuxième ronde, l'employé doit choisir la balance de ses vacances, mais il ne peut choisir plus de deux (2) semaines durant la période estivale.
- c) Sous réserves des modalités suivantes, les employés du Service de l'entretien choisissent leurs périodes de vacances en suivant l'ordre d'ancienneté.
- i) Le titulaire ou un remplaçant au poste de contremaître – planificateur des activités de l'entretien et le titulaire ou un remplaçant au poste de contremaître – gestion du matériel et du bâtiment ne peuvent prendre de vacances en même temps.
  - ii) La Société doit assurer aux employés la possibilité de pouvoir prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances durant la période estivale.
  - iii) Lors de la première ronde de vacances, l'employé qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus, ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances durant la période estivale. Il peut, lors de cette ronde, choisir la balance de ses vacances ou, à son choix, en conserver pour la deuxième ronde.
  - iv) Lors de la deuxième ronde, l'employé doit choisir la balance de ses vacances.
- d) Les employés qui ont complété 25 ans de service aux fins du calcul des vacances et qui ont droit à cinq (5) jours ou moins de journées de vacances additionnelles conformément aux paragraphes d) à i) de l'article 9.04, peuvent prendre ces dernières sous la forme de journée flottante. Pour être acceptée, toute demande en ce sens doit être déposée au moins cinq (5) jours avant le début du congé.
- e) L'assignation de la première ronde de vacances débute le dernier lundi de février. L'assignation de la deuxième ronde de vacances débute, au plus tard, le premier lundi d'avril.

#### **9.09 Modalités applicables aux employés temporaires du Service de l'exploitation**

- a) L'employé qui occupe normalement un poste de chauffeur couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat uni du transport, unité 591 et qui est appelé à travailler comme employé temporaire au sens de la présente convention collective, bénéficie du nombre de semaines de vacances prévu à la convention collective régissant les conditions de travail des chauffeurs et employés de l'entretien de la Société.

Sous réserve du paragraphe b) du présent article, l'employé temporaire est assujéti aux modalités de prise de vacances prévues à la convention collective régissant les conditions de travail des chauffeurs et employés de l'entretien de la Société.

- b) Le 15 janvier de chaque année, le Service de l'exploitation détermine le nombre d'employés temporaires dont il anticipe retenir les services durant la période estivale. Les employés que la Société anticipe utiliser comme employés temporaires au Service de l'exploitation, choisissent leurs périodes de vacances annuelles suivant les modalités suivantes:
- i) Durant la première ronde, les employés temporaires ne peuvent choisir leurs périodes de vacances durant les trois (3) semaines correspondant aux congés de Noël, du jour de l'An et de la relâche scolaire.

- ii) Les employés temporaires peuvent choisir deux (2) semaines de vacances durant la période estivale, et ce en participant à la première ronde de choix de vacances prévue au paragraphe c) de l'article 9.08 de la présente convention.
- iii) En dehors des périodes prévues aux alinéas i) et ii), les employés temporaires choisissent leurs périodes de vacances sur une assignation parallèle à l'assignation prévue au paragraphe c) de l'article 9.08. Un seul employé temporaire à la fois peut prendre des vacances.
- c) La Société peut augmenter de un employé additionnel le nombre d'employés visés par le paragraphe b) du présent article.
- d) Pour être rémunéré à titre de gestionnaire de premier niveau lors de ses vacances, l'employé temporaire doit avoir occupé la fonction visée de gestionnaire de premier niveau, la semaine complète précédant et celle suivant sa période de vacances.

#### **9.10 Modalités applicables aux employés temporaires du Service de l'entretien**

- a) L'employé qui occupe normalement un poste d'employé de l'entretien couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat uni du transport, unité 591 et qui est appelé à travailler comme employé temporaire au sens de la présente convention collective, bénéficie du nombre de semaines de vacances prévu à la convention collective régissant les conditions de travail des chauffeurs et employés de l'entretien de la Société.
- b) Les employés temporaires du Service de l'entretien choisissent toutes leurs périodes de vacances avec les employés réguliers conformément à l'article 9.08 c).
- c) Pour être rémunéré à titre de gestionnaire de premier niveau lors de ses vacances, l'employé temporaire doit avoir occupé la fonction visée de gestionnaire de premier niveau, la semaine complète précédant et celle suivant sa période de vacances.

**9.11** Un employé qui change de département ou service conserve son ancienneté pour fins de vacances.

**9.12** Un employé susceptible de prendre sa retraite peut prendre une retraite prématurée afin de prendre les vacances auxquelles il a droit.

**9.13** Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout employé qui revient au travail après une période d'invalidité liée à une lésion professionnelle, à une maladie ou à un accident ayant duré deux (2) mois ou plus, et qui doit débiter une période de vacances dans les soixante (60) jours suivant son retour au travail, peut, avec l'approbation de l'employeur, se dispenser de prendre ses vacances annuelles. Lors de la période prévue pour ces dites vacances annuelles, il peut réclamer de l'employeur le montant dû à cet effet, à temps régulier.

#### **ARTICLE 10: CONGÉS SPÉCIAUX**

**10.01** Le terme « conjoint(e) » signifie deux (2) personnes qui sont mariées ou qui cohabitent ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et sont publiquement présentés comme conjoints. La dissolution du mariage par divorce, annulation ou séparation légale fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait dans le cas d'une union non légalement contractée.

- 10.02** L'employé bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:
- a) Lors du décès du conjoint, du fils ou de la fille: cinq (5) jours ouvrables (de travail assigné pour l'employé) y compris le jour des funérailles. Dans le cas où les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une journée additionnelle de congé payé.
  - b) Lors du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère: quatre (4) jours ouvrables (de travail assigné pour l'employé) y compris le jour des funérailles. Dans le cas où les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une journée additionnelle de congé payé.
  - c) Lors du décès du petit-enfant: deux (2) jours ouvrables (de travail assigné pour l'employé) y compris le jour des funérailles. Dans le cas où les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une journée additionnelle de congé payé.
  - d) Lors du décès du beau-frère, de la belle-soeur, gendre, bru, grand-parent: le jour des funérailles. Dans le cas où les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une journée additionnelle de congé payé. Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec les congés hebdomadaires, les jours de vacances ou tout autre congé prévu à la présente convention collective.
  - e) Lors de son mariage: cinq (5) jours ouvrables.
  - f) Les congés prévus aux paragraphes a), b) et c) du présent article ne sont pas nécessairement continus mais doivent être reliés à l'événement, à savoir: l'exposition, l'incinération, l'enterrement, le service religieux et ce, moyennant preuve justificative, sur demande.
  - g) L'employé qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa ou son conjoint(e) a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables rémunérés. Ce congé peut être discontinu et doit être pris dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans salaire. L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
  - h) L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés. Ce congé peut être discontinu et doit être pris dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- 10.03** L'employé concerné par l'un ou l'autre des événements ci-haut mentionnés obtient à sa demande un congé sans solde additionnel d'une durée maximale d'une (1) semaine (cinq (5) jours ouvrables).
- 10.04** L'employé assujéti à un horaire de travail prévoyant des journées de travail qui excèdent huit (8) heures bénéficie du nombre de jours de congés spéciaux prévus à l'article 10 de la convention, selon l'événement visé et ce, sans tenir compte du nombre d'heures de travail prévu pour chacune des journées d'absence visées, jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures pour une semaine.
- 10.05** Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé doit fournir sur demande de la Société, une attestation des faits.
- 10.06** Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé prévient son supérieur immédiat avant son départ; à moins d'impossibilité de ce faire il l'informerá dès que possible.

## **ARTICLE 11: DROITS PARENTAUX**

### **Section I – Dispositions générales**

- 11.01** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou aux prestations du Régime d'assurance parentale du Québec.
- 11.02** Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 11.03** Pendant le congé de maternité et le congé parental ou tout autre congé octroyé en vertu du présent article, l'employé bénéficie de tous les avantages et privilèges que lui confère la convention collective.

### **Section II – Congé de maternité**

- 11.04** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-sept (17) semaines qui, sous réserve du paragraphe 11.07, doivent être consécutives. Pour l'employée bénéficiant du Régime d'assurance parentale du Québec, la durée du congé peut selon le choix qu'elle exerce, être d'une durée de dix-huit (18) semaines.
- 11.05** L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la dix-septième (17<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 11.06** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
- 11.07** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

L'employée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

- 11.08** Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à la Société au moins quatre (4) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la Société d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

- 11.09** a) L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité:
- i) Dans le cas de l'employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de l'assurance-emploi, quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- ii) Pour chaque semaine pendant laquelle l'employée touche des prestations parentales conformément à la Loi sur l'assurance-emploi, jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

- b) L'employée qui est admissible au Régime d'assurance parentale du Québec a droit de recevoir jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations du Régime d'assurance parentale et quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations du Régime d'assurance parentale québécois auxquelles la salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

**11.10** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-sept (17) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

#### **11.11 Congé parental**

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait qu'il adopte) a droit, sur demande, à un congé parental pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b):
  - (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,ou
  - (ii) si l'employé a commencé son congé parental puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant, la période de congé parental précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).

- e) L'employeur peut:
- reporter à plus tard le début du congé parental à la demande de l'employé;
  - accorder à l'employé un congé parental même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- f) Le congé parental pris par un couple à l'emploi de la Société ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux (2) employés ensemble.

### **Section III - Autres congés**

**11.12** L'employée a droit aux congés suivants:

- a) Lorsqu'une complication de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée, avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

### **Section IV – Avantages**

**11.13** Durant son congé de maternité l'employée accumule ses vacances comme si elle était restée au travail.

**11.14** L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se retrouvent à l'intérieur de son congé de maternité ou parental, voit ses vacances reportées à la fin de son congé ou à l'année suivante jusqu'à concurrence du nombre de jours qu'il n'aura pas accumulés au cours de l'année de référence en raison de son absence.

**11.15** À l'expiration des congés prévus au présent article, l'employé reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, si celui-ci a été aboli, un autre poste que son ancienneté lui permettra de réclamer.

### **Section V - Retrait préventif**

**11.16** L'employée enceinte dont le travail présente un danger pour elle ou pour l'enfant à naître a droit à un retrait préventif suivant les modalités suivantes:

- a) Elle doit soumettre un certificat médical à la Direction des ressources humaines attestant de sa grossesse et du risque que comporte son travail pour elle ou pour l'enfant à naître.
- b) La Société peut décider de réaffecter l'employée à des tâches ne comportant pas de danger pour elle ou pour l'enfant à naître. Sous réserve de l'opinion de son médecin traitant, l'employée a l'obligation d'accepter la réaffectation.
- c) La réaffectation d'une salariée se termine la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de son accouchement.

- d) L'employée réaffectée reçoit son salaire régulier comme si elle effectuait son travail régulier.
- e) Lorsque la Société n'est pas en mesure de réaffecter une employée enceinte, elle est dispensée de fournir une prestation de travail et reçoit de la Société une indemnité équivalente à 75% de son salaire régulier jusqu'à concurrence de la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de son accouchement. En tout temps durant cette période, la Société peut rappeler au travail l'employée enceinte et la réaffecter conformément au présent article.

## **ARTICLE 12: RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

- 12.01** Les employés bénéficient d'un régime à traitement différé tel qu'apparaissant à l'annexe « M » de la convention collective.

## **ARTICLE 13: TÉMOINS ET JURÉS**

- 13.01** L'employé qui est appelé à agir comme juré ou candidat-juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit son salaire régulier mais l'employé s'engage à remettre à la Société, dans les quinze (15) jours de la comparution, toute indemnité reçue ou à tout le moins, informer la Société de l'indemnité qu'il lui remettra dès qu'il en aura reçu le remboursement.
- 13.02** Tout employé appelé à agir comme juré à la Cour d'assise criminelle, qu'il soit choisi ou non au moment de la sélection des jurés, doit en avvertir la Société et il reçoit son salaire régulier pour chaque journée ou partie de journée pendant laquelle il aurait normalement travaillé. Dans le cas où il n'est pas choisi, l'employé doit se rapporter au travail dans les deux (2) heures suivant sa libération.
- 13.03** Lorsqu'un employé régi par les présentes est poursuivi devant les tribunaux à cause d'un acte relié à ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé, la Société s'engage à le défendre et à assumer tous les frais; le tout sous réserve de ses droits dans les cas de négligence ou de faute.

## **ARTICLE 14: RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE**

- 14.01** Le régime d'assurance collective actuellement en vigueur fait partie intégrante de cette convention (annexe « C »). Le coût de ce régime collectif est partagé comme suit:
- a) Les primes relatives au régime de base sont assumées à 92% par la Société et à 8% par l'employé.
  - b) Les primes relatives au régime optionnel sont assumées à 100% par l'employé.
- 14.02** a) Tout employé a droit à un crédit de maladie de quatorze (14) jours (112 heures) par année de calendrier. Ce crédit accordé par anticipation, est considéré comme une banque au début de chaque année. Un employé embauché après le premier janvier reçoit un crédit proportionnel au nombre d'heures régulières de travail entre sa date d'embauche et la fin de l'année.

Lorsque l'employé assujéti à un horaire de travail cyclique s'absente pour maladie, sa banque de congés maladie est débitée d'un nombre d'heures équivalant à celui qu'il aurait normalement travaillé pour chacune des journées visées.

b) Ces congés maladie sont cumulatifs ou monnayables dans la semaine qui inclut le 15 décembre de chaque année s'ils n'ont pas été utilisés et ceci au choix de l'employé. Lorsqu'ils sont utilisés ou monnayés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier en vigueur. Tout employé qui désire accumuler ses jours de congés maladie doit en aviser la Direction des ressources humaines, au plus tard, le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

**14.03** L'employé n'a droit à aucun crédit de congés de maladie pour tout mois au cours duquel il a été rémunéré pour moins de la moitié des jours ouvrables, à moins qu'il ait droit pour ces absences aux prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

**14.04** L'employé absent du travail pour cause de maladie cesse d'accumuler des vacances annuelles après un (1) an d'absence.

**14.05** Dans les cas d'abus, l'employé doit fournir sur demande, dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où il doit entrer au travail, un certificat médical. Lorsque la Société exige le dépôt d'un certificat médical, elle défraie le coût du certificat.

Dans la mesure du possible, l'employé doit aviser son supérieur immédiat au moins deux (2) heures avant l'heure à laquelle il doit débiter son travail et il doit l'informer de la durée prévisible de son absence.

**14.06** Deux (2) jours de congés maladie peuvent être transformés en congés mobiles à des fins personnelles et peuvent être utilisés suivant les paramètres suivants :

#### Service de l'entretien

- L'employé qui désire bénéficier d'un congé mobile doit en faire la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et la Société s'engage à accorder à au moins un (1) employé par jour la possibilité de prendre un congé mobile du lundi au jeudi et à accorder le congé le vendredi si les besoins du service le permettent. Le remplacement du congé est effectué par un remplaçant pour les postes fixes et par un employé temporaire pour les postes à l'assignation.
- Pour chaque journée concernée, le congé mobile est octroyé au salarié suivant la règle du premier arrivé, premier servi. Si deux (2) salariés formulent une demande en même temps, le congé est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté.

#### Service de l'exploitation

- L'employé qui désire bénéficier d'un congé mobile doit en faire la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et la Société s'engage à accorder à au moins un (1) employé par jour la possibilité de prendre un congé mobile. Le remplacement du congé est effectué par un remplaçant et ensuite par un employé temporaire si aucun remplaçant n'est disponible.

#### Direction des ressources humaines

- L'employé qui désire bénéficier d'un congé mobile doit en faire la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et ledit congé est accordé si les besoins du service le permettent.

**14.07** Lors de son décès, de sa démission, de son départ à la retraite ou de son renvoi, tout employé ou ses ayants droit bénéficient du solde de « jours ouvrables en maladie » accumulés à son crédit payables selon le traitement en vigueur lors du gain.



## **ARTICLE 15: SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL**

- 15.01** Les parties conviennent de se référer aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles au fur et à mesure qu'elles sont sanctionnées, pour toutes autres dispositions non couvertes par les présentes.
- 15.02**
- a) Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et lorsqu'il y a incapacité totale temporaire, l'employé reçoit son plein salaire net et ce, jusqu'à ce que la CSST détermine que cet employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle le rendant incapable de remplir ses fonctions habituelles ou qu'elle déclare qu'il peut reprendre son travail.
  - b) Pour respecter son obligation du paragraphe précédent, l'employeur verse à tel employé une somme équivalente à son salaire de base net comprenant l'indemnité payable par la CSST et le montant nécessaire pour combler la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net de l'employé. L'employeur doit aussi s'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telles sortes que l'employé ne subisse aucun préjudice.
  - c) Le salaire de base net d'un employé doit s'entendre comme étant son salaire hebdomadaire régulier selon le taux prévu à la convention collective, moins toutes les déductions usuelles, telles que l'impôt fédéral, l'impôt provincial, le régime de retraite, le régime des rentes, l'assurance emploi, les cotisations syndicales, les assurances collectives ou toute autre déduction et contribution volontaire à la demande de l'employé.
  - d) Le présent article vise à assurer qu'un employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne subisse pas de diminution de son revenu hebdomadaire réel mais ne doit pas être interprété de telle sorte qu'un employé victime d'un accident de travail reçoive une rémunération/indemnité supérieure à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 15.03** Advenant qu'un employé ayant soumis une réclamation auprès de la CSST n'ait aucun droit de par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ne perçoive aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, il doit faire remise à l'employeur des montants reçus en trop, à défaut de quoi, l'employeur retiendra lesdits montants à même son salaire ou tout autre montant qui peut lui être dû et ce, après entente avec l'employé sur les modalités de remboursement, étant entendu que la Société se réserve le droit de fixer un minimum.
- 15.04** L'employeur paie à tout employé victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle le salaire perdu au cours de la journée où l'accident est survenu ou celui où il doit s'absenter pour recevoir des soins médicaux.
- 15.05** L'absence causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle n'interrompt pas le service continu pour fins des bénéfices suivants:
- a) congés de maladie;
  - b) vacances annuelles;
  - c) régimes de fonds de pension et d'assurance collective à la condition que l'employé paie ses contributions basées sur sa rémunération régulière.

Toutefois, le service continu est interrompu pour fin de ces bénéfices après un (1) an d'absence.

- 15.06** Lorsqu'il est établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle le rendant incapable de remplir ses fonctions, il reçoit alors directement de la CSST ou de tout autre organisme gouvernemental les prestations ou autres compensations accordées dans ces cas selon le règlement applicable.

**15.07** En autant que la chose est possible, l'employé doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

**15.08** En cas d'accident du travail survenu durant les heures de travail, les services de premiers soins sont à la disposition des employés. Au besoin, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital le plus proche aux frais de la Société et ce, sans perte de traitement.

## **ARTICLE 16: FORMATION**

**16.01** L'employeur s'engage à défrayer le coût des cours de perfectionnement suivis par un employé, qu'il aura autorisé préalablement, pour acquérir des connaissances supplémentaires en rapport avec ses fonctions.

### **16.02 Formation en cours d'emploi**

- a) La Société peut modifier l'horaire de travail d'un employé qui doit assister à une ou des sessions de formation.
- b) Les heures passées en formation sont considérées comme des heures travaillées mais sont toujours rémunérées au taux de temps simple et ce même si le temps passé en formation, ou la combinaison du temps passé au travail et en formation excède la durée de la journée ou de la semaine régulière de travail.
- c) Les périodes de temps consacrées à la préparation d'un cours de formation ou à l'étude, ne sont jamais rémunérées.
- d) Lorsqu'un employé participe à une formation facultative à l'extérieur de la région de l'Outaouais, aucune rémunération ne lui est accordée pour compenser son temps de déplacement.
- e) Le temps de déplacement de l'employé tenu d'assister à une formation qui se donne à l'extérieur de la région de l'Outaouais est considéré comme des heures travaillées et est rémunéré conformément au paragraphe b) du présent article, soit au taux du temps simple. La période accordée pour le temps de déplacement est déterminée par la Société avant le départ de l'employé. Cette période peut être révisée si l'employé démontre que des circonstances exceptionnelles telles que tempête, accident majeur, etc. sont survenues l'empêchant de faire le déplacement dans le temps normalement requis.

## **ARTICLE 17: ANCIENNETÉ**

- 17.01**
- a) Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois, en jours, du service continu de tout employé dans les fonctions régies par les présentes.
  - b) Année de service signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu à la Société.
  - c) A la date de la signature de la présente convention, une liste sommaire indiquant l'état de service pour l'employeur, comprenant l'état de service auprès des compagnies intégrées, sera préparée en indiquant l'ancienneté de chaque employé. Cette liste apparaît à l'annexe « D ». Cette liste sera transmise au Syndicat, et tout employé ou le Syndicat pourra dans les trente (30) jours suivant sa publication au tableau d'affichage, porter plainte et demander correction des listes advenant erreur de rang dans son ancienneté établie, et ces listes seront mises à date au mois de janvier de chaque année.

- 17.02** Aucun employé n'aura droit à l'ancienneté avant d'avoir complété sa période de probation après quoi la date de son ancienneté comptera à partir de la date de son dernier engagement à titre de gestionnaire de premier niveau.
- 17.03** Un employé perd son ancienneté si:
- a) Il quitte volontairement son emploi chez l'employeur.
  - b) Il est démis légitimement.
  - c) Il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois.
  - d) Il manque de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier après avoir été avisé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, de retourner au travail après une mise à pied, ou manque d'avertir l'employeur dans lesdits sept (7) jours de son intention de retourner au travail.
  - e) Un médecin lui émet des limitations le considérant inapte à exercer son emploi ou tout emploi jugé convenable en fonction des règles d'accomodement.
- 17.04** Si deux (2) ou plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance sera la moins récente qui aura le plus d'ancienneté.
- 17.05** Dans le cas de rappel au travail suite à une mise à pied, l'employeur tiendra compte de l'ordre d'ancienneté par fonction pourvu que la mise à pied n'ait pas excédé douze (12) mois consécutifs.
- 17.06** Dans les cas de mise à pied et/ou d'abolition de postes de gestionnaire de premier niveau dû à un manque de travail et/ou changements dans les modes d'exploitation à la Société, il est convenu que les dispositions suivantes s'appliqueront:

La Société offrira un poste de chauffeur urbain aux gestionnaires de premier niveau qui seront mis à pied et qui ont déjà occupé un poste de chauffeur urbain en autant qu'ils sont aptes à accomplir les fonctions de ce poste. Si le gestionnaire de premier niveau rencontre ces conditions et accepte d'occuper un poste de chauffeur urbain avec salaire s'y rattachant, il sera réintégré dans ce poste au même rang d'ancienneté qu'il aurait eu s'il avait continué d'occuper un poste de chauffeur urbain. C'est donc dire que l'ancienneté accumulée dans le poste de gestionnaire de premier niveau comptera pour fin de calcul d'ancienneté si un gestionnaire de premier niveau est réintégré dans un poste de chauffeur urbain pour les raisons ci-haut mentionnées.

Toutefois, il est entendu que cette entente ne s'appliquera pas si, à sa propre demande, le gestionnaire de premier niveau désire être réintégré dans un poste de chauffeur urbain pour d'autres raisons que celles ci-haut mentionnées.

Les mêmes conditions s'appliquent aux gestionnaires de premier niveau du Service de l'entretien à l'égard des employés de l'entretien.

## **ARTICLE 18: PROMOTION ET MUTATION**

- 18.01** a) Dans le cas de promotion et de mutation ou lors de la désignation de remplaçants conformément à l'article 4.01 ou lorsque la Société désire établir une liste d'admissibilité pour un poste, la Société considère en premier lieu les employés réguliers de l'unité d'accréditation ayant soumis leur candidature, en tenant compte de la compétence et de l'ancienneté des candidats en rapport avec les qualifications requises et jugées nécessaires par la Société. À compétence égale, l'ancienneté prévaudra. Si aucun employé régulier ne se qualifie, la Société considère en deuxième lieu les employés en probation. Malgré ce qui précède, la Société se réserve le droit de faire passer l'examen simultanément aux employés

réguliers et en probation et ce, aux seules fins de ne pas retarder indûment le processus de sélection. Si aucun employé en probation ne se qualifie, la Société considère en troisième lieu les employés temporaires.

- b) Dans le cas de promotion et de mutation dans un poste pour lequel une liste d'admissibilité a été établie, le poste est offert à l'employé qui est au premier rang de ladite liste. Malgré ce qui précède, lorsqu'une liste de remplaçants existe pour un poste, il est offert conformément à l'article 4.01.
- c) Lorsqu'un poste à l'assignation régulière du Service de l'exploitation est à combler, le statut d'employé régulier est alors offert à l'employé temporaire du Service de l'exploitation qui est premier sur la liste des employés temporaires. Après avoir procédé à cette nomination, la Société procède à la réassignation des employés.
- d) Lorsqu'un poste à l'assignation régulière du Service de l'entretien est à combler, le statut d'employé régulier est alors offert à l'employé temporaire du Service de l'entretien ayant le plus de service à titre d'employé temporaire. Malgré ce qui précède, une absence en maladie ou en congé de maternité, parental ou de paternité ne doit pas avoir pour effet qu'un employé temporaire en dépasse un autre. Après avoir procédé à cette nomination, la Société procède à la réassignation des employés.
- e) À défaut de retenir un employé régi par l'accréditation détenue par le Syndicat pour combler un poste régulier, conformément aux dispositions des paragraphes précédents, la Société est libre de remplir le poste par toute autre personne. Malgré ce qui précède, avant de procéder à l'extérieur de l'accréditation, la Société accepte de poursuivre le processus de sélection avec les candidats en lice qui ont obtenu une différence de dix (10) points et moins de la note de passage à l'examen, qui est fixée à 60%.

**18.02** Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion et ne sera ni discipliné, ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion.

**18.03** Sauf pour les exceptions prévues au présent article, dans le cas de vacances à des fonctions existantes assujetties à la convention que l'employeur désire combler, de même que dans le cas de promotion ou nomination soit à un nouveau poste, soit à une nouvelle fonction créée par l'employeur, celui-ci s'engage à afficher pendant cinq (5) jours ouvrables tout poste vacant également assujetti à la convention afin de permettre aux employés de soumettre leur candidature. La Société s'engage à afficher pendant cinq (5) jours ouvrables l'établissement de liste d'admissibilité et de liste de remplaçants.

#### **18.04 Période d'essai**

- a) Lors de promotion ou de mutation dans un nouveau poste couvert par la présente convention collective, l'employé est soumis à une période d'essai de douze (12) mois. Ainsi lorsqu'un employé est promu ou muté dans un poste régulier comportant des fonctions différentes de celles qu'il accomplissait pendant les douze (12) derniers mois, il doit compléter une période d'essai de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède les heures travaillées dans cette fonction serviront aux fins du calcul de la période d'essai jusqu'à un maximum de 1 040 heures et ainsi réduire d'autant la période d'essai jusqu'à concurrence de six (6) mois. La période d'essai peut être prolongée après entente entre le Syndicat et la Société. Pendant la période d'essai l'employé est régi par la convention collective.
- b) Durant la période d'essai, si l'employeur ne garde pas l'employé promu ou muté dans son nouveau poste, il doit le retourner dans son ancien poste. Toute embauche, promotion ou mutation qui a alors été effectuée en relation avec l'employé promu ou muté, est alors annulée et le personnel visé est alors réaffecté au(x) poste(s) antérieur(s) ou mis-à-pied.

- 18.05** Dans le cas de promotion et/ou mutation d'un membre de l'unité syndicale à un poste non compris dans l'unité d'accréditation, il est convenu que le membre en question qui est promu ou muté pourra réintégrer son ancien poste avant la fin de la période d'essai sans perdre son rang d'ancienneté. Toute embauche, promotion ou mutation qui a été effectuée en relation avec l'employé promu ou muté, est alors annulée et les employés visés sont alors réaffectés à leurs anciens postes ou mis à pied.

Il est entendu que la déduction des cotisations syndicales sera maintenue durant cette période.

#### **ARTICLE 19: DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

- 19.01** 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.
- 19.02** Sur demande écrite, l'employé peut obtenir de la Société un congé sans solde afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 19.03** Le congé commence à la date du déclenchement des élections et il se termine le huitième (8<sup>e</sup>) jour suivant la date du scrutin.
- 19.04** L'employé candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire qui ne réintègre pas ses fonctions au terme de cette période est considéré comme démissionnaire sous réserve des dispositions des articles 19.05 et 19.06.
- 19.05** L'employé élu à une élection fédérale ou provinciale doit démissionner de son poste à la Société.
- 19.06** L'employé élu à une élection autre qu'une élection fédérale ou provinciale et qui a obtenu un congé sans solde de la Société peut être réintégré à sa demande après ce congé aux conditions de travail prévalant avant le début du congé.

#### **ARTICLE 20: CAS DE FORCE MAJEURE**

- 20.01** Si l'opération du service de transport de l'employeur est arrêtée temporairement pour toute cause ne dépendant pas de la volonté des gestionnaires de premier niveau tel que le cas de force majeure (act of God), sinistre, grève d'autres groupes d'employés affectant directement ses opérations, l'employeur rémunérera les employés assujettis à la présente convention et ce, pendant la durée de tels arrêts de service. Cependant, les employés doivent demeurer en disponibilité et effectuer tout autre travail connexe demandé par l'employeur.

#### **ARTICLE 21: TRANSPORT GRATUIT**

- 21.01** L'employeur accorde à ses employés le privilège de voyager gratuitement à bord de tout son réseau de transport en commun.
- 21.02** La Société accorde à ses employés à la retraite le privilège de voyager gratuitement sur toutes ses lignes.

#### **ARTICLE 22: DISCIPLINE**

- 22.01** Un représentant en autorité de la Société doit s'identifier s'il y a lieu, avant de donner des instructions aux employés.

- 22.02** La Société s'engage à fournir par écrit au Syndicat et à l'employé concerné, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, la raison de toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
- 22.03** Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs prévue à la présente convention.
- 22.04** Une suspension pour raison disciplinaire n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé.
- 22.05** Dans le cas où la Société, par ses représentants autorisés, convoque un employé pour appliquer des mesures disciplinaires, cet employé doit recevoir au préalable un avis de vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. L'employé peut se présenter à ladite rencontre accompagné d'un représentant syndical.
- 22.06** Aucun employé ne subit de perte de salaire régulier suite à une convocation de la Société en vertu de l'alinéa précédent. Si l'employé est convoqué en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré au taux de salaire régulier avec un minimum d'une heure pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la Société. Aucun salaire n'est payé au représentant du Syndicat en pareil cas.
- 22.07** Tout employé a le droit sur demande et sur rendez-vous seulement de consulter son dossier officiel, et ce, pendant les heures régulières de bureau en présence d'un représentant de la Société. Ces dossiers contiennent notamment :

Dossier de l'employé

- Formulaire de demande d'emploi
- Le formulaire d'embauchage
- Toute autorisation de déduction
- Les lettres de promotion, mutation, rétrogradation
- Copies des diplômes et attestations d'études et expérience si l'employé les a fournies
- Copies des mesures disciplinaires

Dossier médical

- Rapports du bureau de santé concernant le salarié

Dossier de lésions professionnelles

- Rapports concernant les lésions professionnelles

- 22.08** Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un employé après vingt-quatre (24) mois, à moins qu'il ne s'agisse d'une récidive pour une faute de même nature.

**ARTICLE 23: PROCÉDURES DE GRIEFS**

- 23.01** Tout employé ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief peut en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné s'il le désire de son représentant syndical.

Cependant, le seul fait que cette procédure ne soit pas respectée ne fait perdre aucun droit à l'employé en ce qui touche la procédure de grief qui suit.

### **23.02 Première étape**

L'employé, ou le Syndicat, par l'entremise des représentants dûment autorisés du Syndicat, soumet, par écrit, son grief au directeur du service concerné ou à son représentant dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la naissance du grief ou de la connaissance des faits qu'il en a eue. Le directeur de la direction concernée ou son représentant doit rendre au Syndicat sa décision par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception dudit grief. Nonobstant ce qui précède, à la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre a lieu entre le Syndicat et la Société pour discuter du grief. Ce dernier peut être référé au Comité de relations de travail.

### **23.03 Deuxième étape**

Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent le délai ci-haut prévu, si le Syndicat et l'employé concerné ne sont pas satisfaits de la décision rendue, le Syndicat, s'il veut maintenir sa plainte, doit dans un même délai, soumettre le grief à l'attention du directeur général de la Société.

### **23.04 Troisième étape**

Si la décision du directeur général de la Société n'est pas rendue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la présentation du grief, ou si elle n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour l'employé, l'employé plaignant peut dans le même délai, par l'entremise du Syndicat, référer son cas à l'arbitrage conformément à l'article 24 des présentes.

**23.05** Les délais prévus à cet article sont de rigueur. Cependant les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à cette procédure.

**23.06** L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

**23.07** Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature dudit grief.

**23.08** Un employé ne doit être aucunement pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

## **ARTICLE 24: ARBITRAGE**

**24.01** Les parties procèdent devant un arbitre unique; cependant, du consentement des deux (2) parties, elles peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage constitué de trois (3) membres.

**24.02** Dans les cinq (5) jours de l'émission de l'avis de référence du grief à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre pour régler ce grief. A défaut d'entente, le Syndicat demande au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre du Canada de désigner ledit arbitre.

**24.03** Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, chacune des parties désigne son arbitre et en communique le nom à l'autre partie. Les deux (2) arbitres ainsi désignés s'entendent sur le choix d'une tierce personne comme président du conseil d'arbitrage.

**24.04** À défaut d'entente sur le choix du président du conseil d'arbitrage, celui-ci est désigné de la même manière que pour l'arbitre unique.

**24.05** Une fois nommé ou choisi, le président du conseil d'arbitrage ou l'arbitre chargé d'entendre et de disposer du grief fixe les dates des séances d'arbitrage et en avise en conséquence les parties. La sentence doit être rendue dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition ou de délibération, selon le cas.

- 24.06** La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence, à moins qu'elle contienne des dispositions contraires.
- 24.07** L'arbitre ou le conseil décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 24.08** Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réintégration de l'employé dans tous ses droits au poste qu'il occupait, ainsi que de déterminer toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a gagné ailleurs.
- 24.09** La partie perdante paie les dépenses et honoraires de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage, s'il y en a. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

## **ARTICLE 25: UNIFORMES**

- 25.01** a) Au plus tard le 1<sup>er</sup> lundi de novembre 2011 et à tous les dix-huit (18) mois subséquents, la Société fournit un uniforme et diverses pièces de vêtements aux gestionnaires de premier niveau selon le système décrit ci-après.
- b) Chaque employé choisit, selon ses besoins, les articles de l'uniforme ou de vêtements qui sont à sa disposition et ce, selon le système de points suivant:
- i) L'employé choisit parmi les articles suivants:

| <b>Articles</b>   | <b>Points requis</b> |
|---|----------------------|
| * Veston  | 128                  |
| Pantalon/hiver  | 49                   |
| * Pantalon/été  | 49                   |
| Jupe  | 49                   |
| * Chemise à manches longues   | 16                   |
| Chemise à manches courtes   | 15                   |
| Polo  | 23                   |
| Gilet col cheminée  | 27                   |
| Débardeur   | 36                   |
| Veste cardigan  | 49                   |
| * Paire de chaussures ou de bottes<br>(Bottes de sécurité pour les employés de l'entretien) | 94                   |
| * Cravate   | 6                    |
| Chapeau d'hiver   | 54                   |
| * Manteau de printemps/automne  | 141                  |
| * Manteau d'hiver   | 168                  |
| Imperméable   | 128                  |

\* pièces obligatoires (manteau printemps/automne non obligatoire pour les employés de l'entretien et peut être remplacé par un autre type de manteau au choix de l'employé)

- ii) L'employeur peut offrir aux employés d'autres articles de vêtements, à titre optionnel, mais la Société n'a aucune obligation à ce chapitre, les articles ainsi offerts ne faisant pas partie des articles de vêtements fournis conformément à la convention collective. Le nombre de points requis pour l'acquisition des articles de vêtements optionnels est établi annuellement en tenant compte qu'un point représente 1,00 \$ du coût d'achat du vêtement par la Société, taxes incluses.



- iii) Chaque employé reçoit, au moment de la première commande qui suit la signature de la convention collective et à tous les dix-huit (18) mois par la suite, sept cent (700) points. Ces points servent à faire l'acquisition des articles de l'uniforme ou de vêtements requis par l'employé.

Le nombre de points attribués à un employé sera déterminé, en cas d'absence pour une période prolongée (autre que pour des vacances ou tout autre congé obtenu en vertu de l'article 11 de la présente), en fonction de la durée de l'absence au cours de la période précédant une commande.

|                                |            |
|--------------------------------|------------|
| • absence de moins de 4 mois:  | 700 points |
| • absence entre 4 et 6 mois:   | 630 points |
| • absence entre 7 et 9 mois:   | 560 points |
| • absence entre 10 et 12 mois: | 490 points |
| • absence entre 12 et 15 mois: | 420 points |
| • absence entre 16 et 18 mois: | 350 points |

- iv) Lors de l'achat des pièces de l'uniforme et de vêtements, l'employé complète un bon de commande en indiquant les articles et la quantité qu'il désire recevoir selon le nombre de points qui lui sont disponibles.

L'employé doit demander des quantités jugées raisonnables de pièces de l'uniforme et de vêtements, à défaut de quoi l'employeur peut refuser l'autorisation de l'achat.

- v) Les points inutilisés par un employé à la fin de chacune des périodes décrites à l'article 25.01 a) iii) sont reportés à la période suivante et ce, jusqu'à concurrence de trois cents (300) points.

Les points ne peuvent être offerts à un autre employé ni servir pour l'acquisition de pièces de l'uniforme ou de vêtements pour être donnés ou vendus à un autre employé ou à toute autre personne.

- vi) Chaque employé est responsable d'accumuler les points requis pour renouveler les articles de l'uniforme qu'il doit posséder ou qu'il désire avoir.

Tous les employés doivent posséder l'ensemble des pièces de l'uniforme et de vêtements jugés requis par l'employeur. Ce dernier peut exiger, en tout temps, à un employé d'acquiescer ou de remplacer un article de l'uniforme ou de vêtements si ce dernier ne possède pas la pièce requise ou s'il est jugé que l'article n'est pas en bon état.

- vii) Advenant que la Société décide de modifier l'uniforme ou une pièce de vêtements requise, tous les employés concernés seront tenus de se procurer les articles visés qui auront été établis comme étant obligatoires par l'employeur.

- 25.02** a) L'employeur fournit aux contremaîtres les pièces d'habillement et les équipements de protection requis à l'exécution de travaux particuliers et tel qu'exigé par la Loi ou une politique ou un règlement interne de la Société. Il est entendu que le coût de ces pièces ou ces équipements sont aux frais de la Société.
- b) L'employeur fournit au contremaître en devoir, conformément aux dispositions de l'article 7.03 a) de la convention collective, un cellulaire.
- c) Le port du veston est prohibé dans les ateliers du Service de l'entretien et ce, conformément à la Loi sur les établissements industriels et commerciaux.

- 25.03** Tous les employés doivent maintenir leur uniforme et leurs pièces de vêtements toujours propres et soignés.

- 25.04** Les employés ne sont pas tenus de remettre les uniformes et les pièces de vêtements déjà utilisés.
- 25.05** Tout employé quittant la Société dans les douze (12) mois de son entrée en service doit rembourser à la Société de transport la totalité (100%) du coût de son uniforme et des pièces de vêtements fournis.
- 25.06** Lorsqu'un employé s'apprête à prendre sa retraite et qu'il choisit, lors de la période de livraison qui précède la date prévue de sa retraite, de ne pas utiliser toute sa banque de 700 points, la Société lui verse à son départ un montant forfaitaire équivalent au nombre de points qu'il n'a pas utilisé jusqu'à concurrence de 700 points.
- 25.07** Il est défendu aux employés de porter l'uniforme de la Société quand ils ne sont pas en service actif et ils doivent le retirer dès que cela est raisonnablement possible de le faire.
- 25.08** La Société verse une allocation de nettoyage de vingt-cinq dollars (25,00 \$) par mois aux employés du Service de l'entretien et une allocation de nettoyage de cinquante dollars (50,00 \$) par mois aux employés du Service de l'exploitation et de la Direction des ressources humaines. Cette allocation est versée avec la paie de la première fin de période du mois concerné. L'employé absent du travail durant le mois précédent n'a pas droit à l'allocation de nettoyage.

#### **ARTICLE 26: PAIE ET PÉRIODE DE PAIE**

- 26.01** Dans le cas des gestionnaires de premier niveau excluant les employés du Service de l'entretien, la paie est établie sur une période hebdomadaire se terminant à la fin de l'assignation du dimanche et est payable par dépôt bancaire à chaque deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi suivant la période du gain. Toutefois, si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération est versée le jour ouvrable précédent.

Le relevé des gains et des retenues comprendra les détails suivants:

1. Nom, prénom et numéro de l'employé;
2. Date et période de paie;
3. Taux du salaire;
4. Ventilation des gains et des retenues.

- 26.02** Dans le cas des employés de l'entretien, les mêmes dispositions de l'article 26.01 s'appliquent sauf que la période de paie hebdomadaire se termine à la fin de l'assignation du vendredi.

#### **ARTICLE 27: PERMIS DE CHAUFFEUR DES EMPLOYÉS**

- 27.01** Un employé doit maintenir en tout temps son permis de conduire valide requis dans l'exercice de ses fonctions.
- 27.02** La Société défraie le coût du permis de chauffeur aux employés. Cependant, la Société ne rembourse pas les contributions au régime de l'assurance automobile, ni le coût du certificat médical ou toute autre forme de contribution requise ou éventuelle.
- 27.03 Tout employé incapable de travailler:**
- a) À cause de la suspension de son permis de conduire est considéré en congé sans solde. Ce congé sans solde interrompt l'ancienneté de l'employé ainsi que les avantages sociaux et congés payés de toute nature prévus par la présente convention.

- b) Aucun employé ne doit subir de préjudice quelconque à cause du retard apporté à l'émission du permis de conduire par le ministre des Transports à la condition qu'il en avertisse son supérieur immédiat par écrit sept (7) jours ouvrables avant l'échéance de son permis de conduire et qu'il ait démontré à la satisfaction de celui-ci qu'il a entrepris les démarches appropriées pour l'obtention de ce même permis.

## **ARTICLE 28: SALAIRES ET CLASSIFICATION**

- 28.01** Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention collective et les taux de salaire pour chaque classification sont indiquées aux annexes « A » et « E » qui font partie intégrante de la présente convention.

L'employé temporaire reçoit le salaire prévu pour la fonction à laquelle il est affecté. Lors de toute affectation à une fonction donnée, il est placé à l'échelon de l'échelle salariale de la fonction en cause qui lui permet de recevoir une augmentation correspondant à au moins 4% de son salaire régulier.

L'employé qui a travaillé comme employé temporaire au cours d'une période pour laquelle les échelles salariales font l'objet d'un ajustement rétroactif lors du renouvellement de la présente convention collective, ne bénéficie pas du paiement rétroactif si sa première affectation à cette fonction est survenue au cours de cette période et que la Société lui a accordé au moment de son affectation, un échelon salarial supérieur pour lui permettre de bénéficier d'une majoration salariale d'au moins 4%.

En plus du taux horaire prévu à l'annexe « E », les contremaîtres mécanique et service affectés à l'horaire de soir et de nuit reçoivent une prime équivalente à 0,60 \$/heure.

- 28.02** L'annexe « D » établit la liste des employés réguliers régis par la convention collective à la date de la signature ainsi que la classification, l'échelon, la date d'ancienneté et les années de service de chacun de ceux-ci.

- 28.03** a) Un rendement satisfaisant tel que déterminé à l'évaluation de rendement de la part de l'employé suppose l'avancement régulier d'un échelon par année jusqu'à concurrence du maximum prévu pour la classe concernée.

- b) L'employé, dont le rendement est jugé satisfaisant, a droit à l'avancement d'échelon le jour de la date d'anniversaire de son engagement dans un poste régulier ou de sa plus récente promotion (dans un poste régulier), selon le dernier de ces événements.

L'employé temporaire, dont le rendement est jugé satisfaisant, a droit à l'avancement d'un échelon après avoir accumulé 2 080 heures dans un échelon d'une fonction donnée. Pour bénéficier des présentes dispositions, l'employé visé doit être demeuré sur la liste des employés temporaires (gestionnaire de premier niveau) et ce, même s'il y a eu interruption du service continu à titre d'employé temporaire.

Pour l'employé temporaire qui est retenu pour combler un poste régulier qu'il aurait occupé à titre d'employé temporaire au moment de sa nomination dans ledit poste régulier, l'employeur tiendra compte de son service cumulé à titre d'employé temporaire et de l'échelon dans lequel il a été placé conformément à 28.01 afin de fixer la date de son prochain avancement d'échelon.

Toutefois l'employé temporaire qui est retenu pour combler un poste régulier qu'il occupait à titre d'employé temporaire, son salaire demeure le même et sa date d'anniversaire d'avancement d'échelon est sa date initiale d'embauche temporaire dans ledit poste visé et ce, en service continu.

- c) L'avancement régulier peut toutefois être refusé par le directeur de la direction concernée lorsque le rendement d'un employé est jugé insatisfaisant par son supérieur immédiat, étant entendu que la Société devra démontrer que l'employé a été avisé des éléments à corriger, à moins que des événements sérieux ne soient survenus qui justifient cette décision.
- 28.04** Lors d'une promotion ou d'une reclassification à la hausse, l'employé reçoit dans sa nouvelle classification, le salaire immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans son ancienne classification. Cependant, l'augmentation qui en découle doit être au moins égale à la différence entre les deux (2) derniers échelons de son ancienne classification à défaut de quoi, le salaire de l'employé passe à l'échelon suivant de sa nouvelle classification ou jusqu'à concurrence du maximum de ladite classification.
- 28.05** a) Lorsqu'un employé est chargé temporairement par la Société d'accomplir un travail dans une classification dont le taux de salaire est inférieur au sien, il est rémunéré au taux de salaire régulier de sa classification.
- b) Lorsqu'un employé est chargé temporairement par la Société d'accomplir un travail dans une classification dont le taux de salaire est supérieur au sien, il est rémunéré selon les dispositions prévues à l'article 28.04.
- 28.06** Dans le cas d'une rétrogradation volontaire ou de conditions susceptibles de provoquer des mises à pied ou encore à cause de l'état de santé d'un employé, celui-ci est rétrogradé dans une classe d'emploi inférieure et son nouveau salaire est fixé à l'échelon le plus près de son salaire avant la rétrogradation.
- 28.07** Si un poste régi par la convention est créé, ou si des changements substantiels sont apportés à un poste existant, la classification est déterminée par la Société selon les attributions du poste. Par ailleurs, lorsque la classe salariale rattachée à un poste est révisée à la baisse, le salaire de l'employé qui occupe ce poste et le salaire du premier remplaçant de ce poste s'il y a lieu est :
- Maintenu (notion de cercle rouge), s'il se situe au-delà de la nouvelle grille salariale. Le cas échéant l'employé bénéficie de l'augmentation générale à la grille salariale au début de l'année ou à toute période définie dans la convention collective.
  - Inséré dans la nouvelle grille au salaire le plus près sans qu'il ne subisse de baisse salariale, s'il se situe à l'intérieur de la nouvelle grille.
- 28.08** Les taux de salaire des employés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « E » de la présente convention.

## **ARTICLE 29: RÉGIME DE PENSION**

- 29.01** Les parties conviennent que les employés régis par la présente convention ont au moment de leur nomination à titre d'employé régulier, le choix de demeurer participant au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO administré par le Syndicat - unité 591 ou de participer au Régime de pension des employées et employés de la STO administré par la Société. L'employé doit signifier par écrit son choix à la Société, au Syndicat uni du transport - unité 591 et au Syndicat uni du transport - unité 1557 dans les 30 jours suivant la date d'échéance de sa période de probation.

### **Dispositions applicables aux employés qui participent au Régime de retraite des employées et employés de la STO administré par la Société.**

- 29.02** Les conditions d'admissibilité au fonds de pension de même que les règlements du fonds de pension font partie intégrante de cette convention collective, conformément à l'annexe « F ».

**29.03** Il est convenu que les contributions des employés sont à raison de 6.5% du salaire régulier, et ce en plus des contributions au Régime de rentes du Québec.

La Société verse les sommes que l'actuaire juge nécessaires pour financer les prestations promises à l'employé.

**29.04** Un représentant désigné par le Syndicat siègera sur le Comité de retraite du régime de pension des employés et employées de la STO pour discuter de l'administration du régime de pension. Le Comité se rencontrera au moins une fois par année.

**29.05** Les articles 29.02 à 29.04 ne sont pas applicables à un employé GPN qui participe au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO.

**Dispositions applicables aux employés qui participent au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO administré par le Syndicat uni du transport - unité 591**

**29.06** Le Syndicat reconnaît que le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO est administré exclusivement par le Syndicat uni du transport - unité 591, et que la participation et la responsabilité de la Société se limitent au paiement des contributions prévues à l'article 29.07.

**29.07** Les employés qui dans les trente (30) jours de la date d'échéance de leur période de probation, ont choisi de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus, sont assujettis aux dispositions, modalités, bénéfices, droits et obligations prévus au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO.

**29.08** L'employé GPN qui a maintenu sa participation au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO et le Syndicat 1557 renoncent à être membre du Comité de retraite, à participer à la nomination ou au remplacement d'un membre du Comité de retraite et à participer de quelque façon que ce soit à l'administration du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, et accepte que le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO effectue une distinction à ce titre.

**29.09** Il est convenu que les contributions respectives de l'employé et de la Société à ce Régime de retraite sont les mêmes que celles établies pour les employés de l'entretien et les chauffeurs, lesquelles sont actuellement fixées à 9% du salaire régulier. Toutes modifications des parts de contributions convenues pour les employés de l'entretien et les chauffeurs s'appliqueront aux employés régis par la présente section.

**29.10** La participation de la Société au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO est conditionnelle à la participation de l'employé.

**ARTICLE 30: DROITS ACQUIS**

**30.01** Les employés conservent tous les droits acquis relatifs à des conditions de travail dont ils jouissent actuellement pourvu qu'ils soient énumérés et nommément inscrits dans la présente convention collective ou dans les lettres d'entente signées et annexées à la présente convention collective.

**ARTICLE 31: STATIONNEMENT**

**31.01** La Société met à la disposition des employés un espace de stationnement gratuit.

## ARTICLE 32: DURÉE DE LA CONVENTION

**32.01** La présente convention entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et se termine le 31 décembre 2016.

**32.02** La présente convention collective n'est pas rétroactive. Elle s'applique à compter de la date de sa signature à l'exception des salaires incluant le temps supplémentaire (excluant les primes de soir et de nuit) et des articles 28.01 et 28.03 qui s'appliquent rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2011. La révision de la classification du poste d'agent à l'assignation s'applique pour le titulaire du poste et pour son ou ses remplaçants rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

**32.03** Un boni de signature de 500 \$ est versé à chaque employé qui détient le statut d'employé régulier au moment de la signature de la convention collective.

Les employés temporaires reçoivent un boni de signature au prorata des heures travaillées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et la date de la signature, étant entendu qu'un montant minimal de 200 \$ leur sera versé.

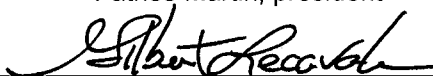
**32.04** Les listes de remplacement et d'admissibilité en vigueur à la signature de la convention sont reconduites.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU, CE 19<sup>e</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE

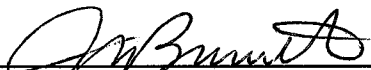
### LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS



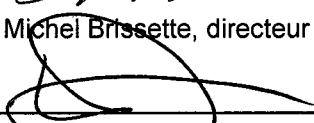
Patrice Martin, président



Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire



Michel Brissette, directeur général



Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

### LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)



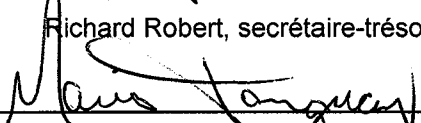
Jacques Lacasse, président



Guy Sauvageau, vice-président – exploitation



Richard Robert, secrétaire-trésorier



Mario Tanguay, vice-président - entretien

## ANNEXE « A »

### NOMENCLATURE DES POSTES RÉGULIERS ET DE LEUR CLASSIFICATION

| <u>POSTES</u>  | <u>CLASSE:</u> |
|--|----------------|
| <b>A) <u>Postes fixes:</u></b>                               |                |
| Agent aux ressources humaines (chauffeurs)                   | II             |
| Assignateur (poste temporaire)                               | II             |
| Agent à la répartition                                       | III            |
| Agent à l'assignation  | III            |
| Instructeur et agent de formation                            | III            |
| Contremaître – planificateur des activités de l'entretien    | IV             |
| Contremaître – gestion du matériel et du bâtiment            | IV             |
| Contremaître – agent de formation                            | IV             |
| <b>B) <u>Postes - Assignation:</u></b>                       |                |
| Remplaçant   | I              |
| Inspecteur   | I              |
| Inspecteur/projets spéciaux                                  | I              |
| Régulateur   | I              |
| Répartiteur  | I              |
| Contremaître - mécanique                                     | IV             |
| Contremaître à la mécanique et garanties                     | IV             |
| Contremaître – réseau et gestion de contrats                 | IV             |
| Contremaître – carrosserie, lavage et pneus                  | IV             |
| Contremaître – service, réusinage et magasin                 | IV             |
| Contremaître – service, carrosserie, lavage pneus et magasin | IV             |

À l'exception du poste temporaire d'assignateur, les postes mentionnés ci-haut sont considérés postes réguliers en date de la signature de la présente convention. Les postes ainsi que leur classification sont sujets à être modifiés par la Société.

**ENTENTE INTERVENUE**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**

**ET**

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, UNITÉ 591**

**ET**

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, UNITÉ 1557**

**Entente tripartite relative aux GPN temporaires**

---

**CONSIDÉRANT QUE** les conventions collectives du Syndicat uni du transport (unité 591) et du Syndicat uni du transport (unité 1557) ne contiennent aucune disposition relative au transfert temporaire de chauffeurs et de salariés de l'entretien à des postes de gestionnaires de premier niveau ;

**CONSIDÉRANT QUE** le Syndicat uni du transport (unité 591) et le Syndicat uni du transport (unité 1557) ont convenu d'une entente par leurs représentants respectifs en vue de régler le versement des cotisations syndicales lors du transfert de chauffeurs et de salariés de l'entretien à des postes de gestionnaires de premier niveau ;

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

1. Tout salarié membre du Syndicat uni du transport (unité 591) affecté temporairement à un poste de gestionnaire de premier niveau devient membre du Syndicat uni du transport (unité 1557) lors des affectations à titre de gestionnaire de premier niveau, et ce, une fois la période de formation terminée;
2. À moins de circonstances particulières, la période de formation au Service de l'exploitation est de sept (7) semaines et celle au Service de l'entretien est de deux (2) semaines. Durant la période de formation, la Société effectue les déductions syndicales du salarié en formation conformément à la convention collective des chauffeurs et employés de l'entretien.
3. Le salarié qui occupe temporairement un poste de gestionnaire de premier niveau continue de contribuer au fonds de pension des chauffeurs et employés de l'entretien, et ce, pour toute la durée de son affectation.



ANNEXE « B »

4. Lors d'affectation temporaire d'un chauffeur ou salarié de l'entretien à un poste de gestionnaire de premier niveau, la Société effectue les déductions syndicales dudit salarié conformément aux règlements du Syndicat uni du transport (unité 1557) et cesse d'effectuer la déduction syndicale à titre de salarié membre du Syndicat uni du transport (unité 591) ;
5. Lorsque l'affectation temporaire du salarié à un poste de gestionnaire de premier niveau cesse, la Société de transport effectue les déductions syndicales dudit salarié conformément aux règlements du Syndicat uni du transport (unité 591) et cesse d'effectuer la déduction syndicale à titre de salarié membre du Syndicat uni du transport (unité 1557);
6. La Société fournira mensuellement simultanément avec les rapports de remise aux deux (2) Syndicats la liste des affectations temporaires effectuées par chacun des salariés de l'unité 591 et qui ont effectué des affectations temporaires dans l'unité 1557.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU, CE 12<sup>e</sup> JOUR DE JUILLET DEUX MILLE DIX

  
\_\_\_\_\_  
Lucie Plouffe  
Pour la Société

12-07-2010  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Gilbert Lecavalier  
Pour la Société

12-07-2010  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Félix Gendron  
Pour le Syndicat, unité 591

15/07/2010  
Date

  
\_\_\_\_\_  
André Gleason  
Pour le Syndicat, unité 591

12/07/2010  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Jacques Lacasse  
Pour le Syndicat, unité 1557

13 juillet 2010  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Richard Robert  
Pour le Syndicat, unité 1557

2010-07-13  
Date

**ANNEXE « C »**

**RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

Introduction d'un régime d'assurance flexible au 1<sup>er</sup> janvier 2007 selon les paramètres suivants:

Les garanties d'assurance ci-après prévues sont sujettes aux conditions, modalités, restrictions et exclusions prévues à la police d'assurance contractée par la Société et aux règles du régime flexible telles que décrites dans le guide de référence.

| Gestionnaires de premier niveau | Régime de base obligatoire   | Options  |
|---------------------------------|--|--|
| Assurance maladie               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Franchise: 50 \$ tout sauf hospitalisation</li> <li>• 80% frais hospitaliers au Canada (chambre semi-privée)</li> <li>• 80% maison de convalescence (chambre semi-privée – max 60 jours)</li> <li>• 80% médicaments</li> <li>• 80% chiro: max 500 \$/année</li> <li>• 80% physio: max 500 \$/année</li> <li>• 80% psychologues: max 500 \$/année</li> <li>• 80% pour les autres paramédicaux avec un max de 500 \$/année au total</li> <br/> <li>• 80% soins infirmiers: max 10 000 \$/année</li> <li>• 80% accident aux dents naturelles</li> <li>• 60% cure de désintoxication: max 2 100 \$/vie</li> <li>• 80% ambulance</li> <li>• 80% radiographies et analyses de laboratoire</li> <li>• 80% frais de location de certains équipements</li> <li>• 80% prothèse: max 5 000 \$ par prothèse</li> <li>• 80% appareils orthopédiques</li> <li>• 80% appareils auditifs: max 300 \$/36 mois</li> <li>• 80% réflectomètre</li> <li>• 80% bas de contention: max 50 \$</li> <li>• 80% échographie: max 300 \$</li> <li>• Injections sclérosantes: 20 \$/traitement</li> <li>• 80% chaussures orthopédiques</li> <li>• 80% chirurgie esthétique suite à un accident: max 5 000 \$ par accident</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Franchise: 50 \$ tout sauf hospitalisation</li> <li>• 100% frais hospitaliers au Canada (chambre semi-privée)</li> <li>• 100% maison de convalescence (chambre semi-privée – max 60 jours)</li> <li>• 100% médicaments</li> <li>• 100% chiro: max 750 \$/année</li> <li>• 100% physiothérapie: max 750 \$/année</li> <li>• 100% psychologues: max 750 \$/année</li> <li>• 100% pour les autres paramédicaux avec un max de 500 \$ par professionnel (excepté massothérapeute, kinésithérapeute et orthothérapeute qui ont un maximum combiné de 500 \$ par année)</li> <li>• 100% soins infirmiers: max 10 000 \$/année</li> <br/> <li>• 100% accident aux dents naturelles</li> <li>• 60% cure de désintoxication: max de 2 100 \$/vie</li> <li>• 100% ambulance</li> <li>• 100% radiographies et analyses de laboratoire</li> <li>• 100% frais de location de certains équipements</li> <li>• 100% prothèse: max 5 000 \$ par prothèse</li> <br/> <li>• 100% appareils orthopédiques</li> <li>• 100% appareils auditifs: max 300 \$/36 mois</li> <li>• 100% réflectomètre</li> <li>• 100% bas de contention: max 50 \$</li> <li>• 100% échographie: max 300 \$</li> <li>• Injections sclérosantes: 20 \$/traitement</li> <li>• 100% chaussures orthopédiques</li> <li>• 100% chirurgie esthétique suite à un accident: max 5 000 \$ par accident</li> </ul> |
|                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% assurance et assistance voyage, sans franchise</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% assurance et assistance voyage, sans franchise</li> </ul>  |
| Compte de soins de santé        | 200 \$ pour chaque salarié   | 200 \$ pour chaque salarié   |
| Soins dentaires                 | N/A  | Franchise: 50 \$<br>Coassurance:<br>- Soins de base: 80%<br>- Soins mineurs: 80%<br>- Soins majeurs: 80%<br>Max de 1 000 \$/année/pers.<br>Guide des généralistes: année courante  |

**ANNEXE « C »**

| <b>Gestionnaires de premier niveau</b> | <b>Régime de base obligatoire</b>  | <b>Options</b>   |
|--|--|--|
| Assurance-salaire de courte durée      | Même régime qu'actuellement  | Même régime qu'actuellement  |
| Assurance-salaire de longue durée      | 75% salaire, max. 3 000 \$/mois<br>Définition d'invalidité: 60 mois propre occupation.<br>Délai de carence: durée de l'assurance-salaire de courte durée | 75% salaire, max. 3 000 \$/mois<br>Définition d'invalidité: 60 mois propre occupation.<br>Délai de carence: durée de l'assurance-salaire de courte durée<br>Indexation: IPC – max 3% |
| Assurance-vie et DMA                   | 1,5 fois le salaire  | 1,5 fois le salaire  |
| Vie personne à charge                  | Conjoint: 5 000 \$; enfants: 3 000 \$  | Conjoint: 5 000 \$; enfants: 3 000 \$  |

**ASSURANCE POUR LES RETRAITÉS:**

**Assurance vie**

Pour chacun des employés qui prend sa retraite, une assurance vie dont il désigne le bénéficiaire d'une somme de quinze mille (15 000 \$), jusqu'à l'âge de soixante-dix (70) ans.

Si la retraite survient après l'âge de soixante (60) ans, dans ce cas l'âge maximal est porté à un maximum de soixante-quinze (75) ans mais l'employé ne peut bénéficier de ladite couverture pour une durée excédant dix (10) ans.

Le coût de l'assurance vie est assumé à 50% par la Société et à 50% par l'employé retraité.

**Assurance maladie**

Le retraité peut également bénéficier, jusqu'à l'âge de 65 ans, d'un régime d'assurance maladie prévu en vertu du régime.

Le coût de l'assurance maladie est aux frais complets (100%) de l'employé retraité.

**Nota bene:** Pour fin d'interprétation des présentes, les dispositions prévues au contrat d'assurance collective s'appliquent.

**ANNEXE « D »**

**LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

| <u>NOM</u>           | <u>TITRE DU POSTE</u>                      | <u>CLASSE</u> | <u>ÉCHELON</u> | <u>DATE D'ANCIENNETÉ</u> | <u>DATE D'EMBAUCHE À LA STO</u> |
|----------------------|--|---------------|----------------|--------------------------|---------------------------------|
| Robitaille, Marc     | Agent à la répartition                     | III           | 5              | 1983-11-07               | 1978-10-12                      |
| Clément, Daniel      | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 1987-01-12               | 1976-11-02                      |
| Tassé, Robert        | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 1988-10-24               | 1984-05-10                      |
| Sauvageau, Guy       | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 1989-01-13               | 1984-08-17                      |
| Lacasse, Jacques     | Agent à l'assignation                      | III           | 5              | 1996-12-10               | 1978-09-05                      |
| Sabourin, Jacques    | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 1996-12-10               | 1979-03-26                      |
| Paquette, Normand    | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 1997-02-04               | 1990-07-16                      |
| Lacroix, Pierre      | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 1998-05-12               | 1989-04-28                      |
| Tessier, Jean        | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 1999-05-12               | 1994-02-16                      |
| Mongeon, Marc        | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 2002-04-30               | 1987-06-19                      |
| Donovan, Gaétan      | Agent aux ressources humaines (chauffeurs) | III           | 5              | 2003-02-04               | 1990-10-29                      |
| Pronovost, Yvon      | Instructeur et agent de formation          | III           | 5              | 2005-08-29               | 2002-03-21                      |
| Gauthier, Luc        | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 2005-10-03               | 2000-06-23                      |
| Robert, Richard      | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 2006-03-06               | 1998-02-09                      |
| Muloin, Jean         | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 2008-05-01               | 2011-12-14                      |
| Malette, Denis       | Instructeur et agent de formation          | III           | 5              | 2008-05-12               | 2002-03-06                      |
| Matovic, Ljubisa     | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 2008-12-17               | 2001-05-16                      |
| Larocque, Pauline    | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 2009-08-04               | 2004-06-28                      |
| O'Grady, Danik       | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 2009-08-31               | 2002-04-19                      |
| Caron, Annik         | Institutrice et agente de formation        | III           | 4              | 2009-12-16               | 1998-07-13                      |
| Pépin, Stéphane      | Poste à l'assignation                      | I             | 5              | 2010-09-02               | 1999-03-01                      |
| Lachance, Olivier    | Poste à l'assignation                      | I             | 3              | 2011-02-02               | 2006-11-10                      |
| Latreille, Sylvie    | Institutrice et agente de formation        | III           | 4              | 2012-09-19               | 2002-03-15                      |
| Meloche, Matthieu    | Poste à l'assignation                      | I             | 4              | 2012-09-19               | 2007-06-13                      |
| Roussel, Claude      | Poste à l'assignation                      | I             | 3              | 2012-09-19               | 2001-12-13                      |
| Sasseville, Caroline | Poste à l'assignation                      | I             | 3              | 2012-09-19               | 2005-02-18                      |

| <u>NOM</u>          | <u>TITRE DU POSTE</u>                                     | <u>CLASSE</u> | <u>ÉCHELON</u> | <u>DATE D'ANCIENNETÉ</u> | <u>DATE D'EMBAUCHE À LA STO</u> |
|---------------------|---|---------------|----------------|--------------------------|---------------------------------|
| Lauzon, Raymond     | Contremaître – planificateur des activités de l'entretien | IV            | 5              | 1984-01-16               | 1975-12-05                      |
| Gendron, Daniel **  | Contremaître – agent de formation                         | IV            | 5              | 1994-09-06               | 1976-02-03                      |
| Tanguay, Mario      | Poste à l'assignation                                     | IV            | 5              | 2000-04-03               | 1985-06-03                      |
| Rabouin, Mario      | Poste à l'assignation                                     | IV            | 5              | 2003-02-17               | 1985-05-20                      |
| Laplante, Robert    | Contremaître – gestion du matériel et du bâtiment         | IV            | 5              | 2005-08-31               | 1989-02-17                      |
| Gaucher, Christian  | Poste à l'assignation                                     | IV            | 5              | 2007-09-04               | 2002-09-24                      |
| Roy, Sébastien      | Poste à l'assignation                                     | IV            | 5              | 2007-12-21               | 2003-01-10                      |
| Durand, Jonathan    | Poste à l'assignation                                     | IV            | 5              | 2008-01-07               | 2003-05-20                      |
| Beaulieu, Martin    | Poste à l'assignation                                     | IV            | 5              | 2008-05-20               | 2003-02-01                      |
| Sarrazin, Stéphane  | Poste à l'assignation                                     | IV            | 4              | 2009-09-12               | 2005-06-13                      |
| Pichette, Louis     | Poste à l'assignation                                     | IV            | 4              | 2009-10-26               | 2006-10-03                      |
| Dufour, Stéphane J. | Poste à l'assignation                                     | IV            | 3              | 2011-02-02               | 2008-09-11                      |

\*\* Date d'obtention d'un poste de contremaître pour fin d'application des articles 4.01 d) et 7.06 : 2004-09-06

**ANNEXE « E »**

**ÉCHELLES SALARIALES**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 - Augmentation de 2,5%**

|               | <b>Échelon</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---------------|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Classe</b> |                |          |          |          |          |          |
| I             |                | 27,42 \$ | 28,26 \$ | 29,11 \$ | 29,96 \$ | 30,86 \$ |
| II            |                | 28,27 \$ | 29,12 \$ | 29,99 \$ | 30,87 \$ | 31,80 \$ |
| III           |                | 29,13 \$ | 30,00 \$ | 30,88 \$ | 31,81 \$ | 32,76 \$ |
| IV            |                | 30,91 \$ | 31,83 \$ | 32,80 \$ | 33,78 \$ | 34,78 \$ |

**En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 - Augmentation de 2,5%**

|               | <b>Échelon</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---------------|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Classe</b> |                |          |          |          |          |          |
| I             |                | 28,11 \$ | 28,97 \$ | 29,84 \$ | 30,71 \$ | 31,63 \$ |
| II            |                | 28,98 \$ | 29,85 \$ | 30,74 \$ | 31,64 \$ | 32,60 \$ |
| III           |                | 29,86 \$ | 30,75 \$ | 31,65 \$ | 32,61 \$ | 33,58 \$ |
| IV            |                | 31,68 \$ | 32,63 \$ | 33,62 \$ | 34,62 \$ | 35,65 \$ |

**En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 - Augmentation de 2,5%**

|               | <b>Échelon</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---------------|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Classe</b> |                |          |          |          |          |          |
| I             |                | 28,81 \$ | 29,69 \$ | 30,59 \$ | 31,48 \$ | 32,42 \$ |
| II            |                | 29,70 \$ | 30,60 \$ | 31,51 \$ | 32,43 \$ | 33,42 \$ |
| III           |                | 30,61 \$ | 31,52 \$ | 32,44 \$ | 33,43 \$ | 34,42 \$ |
| IV            |                | 32,47 \$ | 33,45 \$ | 34,46 \$ | 35,49 \$ | 36,54 \$ |

**ANNEXE « E »**

**ÉCHELLES SALARIALES**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 - Augmentation de 2,5%**

|               | <b>Échelon</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---------------|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Classe</b> |                |          |          |          |          |          |
| I             |                | 29,53 \$ | 30,43 \$ | 31,35 \$ | 32,27 \$ | 33,23 \$ |
| II            |                | 30,44 \$ | 31,37 \$ | 32,30 \$ | 33,24 \$ | 34,26 \$ |
| III           |                | 31,38 \$ | 32,31 \$ | 33,25 \$ | 34,27 \$ | 35,28 \$ |
| IV            |                | 33,28 \$ | 34,29 \$ | 35,32 \$ | 36,38 \$ | 37,45 \$ |

**En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 - Augmentation de 2,5%**

|               | <b>Échelon</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---------------|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Classe</b> |                |          |          |          |          |          |
| I             |                | 30,27 \$ | 31,19 \$ | 32,13 \$ | 33,08 \$ | 34,06 \$ |
| II            |                | 31,20 \$ | 32,15 \$ | 33,11 \$ | 34,07 \$ | 35,12 \$ |
| III           |                | 32,16 \$ | 33,12 \$ | 34,08 \$ | 35,13 \$ | 36,16 \$ |
| IV            |                | 34,11 \$ | 35,15 \$ | 36,20 \$ | 37,29 \$ | 38,39 \$ |

**En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 - Augmentation de 2%**

|               | <b>Échelon</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---------------|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Classe</b> |                |          |          |          |          |          |
| I             |                | 30,88 \$ | 31,81 \$ | 32,77 \$ | 33,74 \$ | 34,74 \$ |
| II            |                | 31,82 \$ | 32,79 \$ | 33,77 \$ | 34,75 \$ | 35,82 \$ |
| III           |                | 32,80 \$ | 33,78 \$ | 34,76 \$ | 35,83 \$ | 36,88 \$ |
| IV            |                | 34,79 \$ | 35,85 \$ | 36,92 \$ | 38,04 \$ | 39,16 \$ |

ANNEXE « F »

---

**RÉGIME DE FONDS DE PENSION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA STO**  
**(Régime administré par la STO)**

|   |   |
|---|---|
| <b><u>Age normal de retraite:</u></b>     | 60 ans  |
| <b><u>Retraite anticipée:</u></b>         | 55 ans<br>(Pénalité - 2.5% par année d'anticipation)  |
| <b><u>Indexation:</u></b>                 | Maximum 4%  |
| <b><u>Rente:</u></b>                      | 2% par année de contribution basé sur la moyenne des cinq (5) meilleurs salaires modifiés.          |
| <b><u>Dispositions particulières:</u></b> | Pension de sécurité de la vieillesse de l'âge normal de la retraite jusqu'à soixante-cinq (65) ans. |

**Nota bene:** Pour fins d'interprétation des présentes, les dispositions du règlement du régime de pension s'appliquent.

ANNEXE « G »

LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES À LA DATE DE LA SIGNATURE  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

| NOM                     | SERVICE CONCERNÉ          | CLASSE | ÉCHELON | DATE D'EMBAUCHE<br>À LA STO |
|-------------------------|---------------------------|--------|---------|-----------------------------|
| Couture, Nathalie       | Service de l'exploitation | I      | 2       | 2001-02-28                  |
| Fortin, François        | Service de l'exploitation | I      | 2       | 2008-09-19                  |
| Jalbert, Martin         | Service de l'exploitation | I      | 1       | 2006-11-10                  |
| Tassé, François-Daniel  | Service de l'exploitation | I      | 1       | 2009-09-11                  |
| Létourneau, Yan         | Service de l'exploitation | I      | 1       | 2002-02-26                  |
| Crispin, Éric           | Service de l'exploitation | I      | 1       | 2002-03-21                  |
| Lagotte, David          | Service de l'exploitation | I      | 1       | 2007-08-27                  |
| Villeneuve, André       | Service de l'exploitation | I      | 1       | 1984-09-17                  |
| Maurice, Guy            | Service de l'exploitation | I      | 1       | 1987-09-18                  |
| Delorme, Martin         | Service de l'entretien    | IV     | 3       | 2005-11-28                  |
| Lepage, Michel          | Service de l'entretien    | IV     | 2       | 2008-05-27                  |
| Bertrand, Jean-François | Service de l'entretien    | IV     | 1       | 2008-07-28                  |
| Charette, Pascal        | Service de l'entretien    | IV     | 1       | 2006-05-05                  |
| Fournier, Vincent       | Service de l'entretien    | IV     | 2       | 2002-12-02                  |
| Tiron-Baleanu, Daniel   | Service de l'entretien    | IV     | 1       | 2010-09-20                  |



**ANNEXE « H »**

---

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**

**ET**

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)**

-----

**ATTENDU QUE** les représentants des parties syndicale et patronale convenaient lors du renouvellement de la convention collective applicable aux gestionnaires de premier niveau, de signer une lettre d'entente relativement à la possibilité pour les employés d'accumuler des heures effectuées en temps supplémentaire.

**ATTENDU QUE** les parties conviennent de reconduire, pour la durée de la convention collective, la pratique antérieure relativement à l'accumulation du temps supplémentaire.

**PAR LA PRÉSENTE, LES PARTIES CONVIENNENT QUE:**

- Tout gestionnaire de premier niveau pourra accumuler, en temps, des heures effectuées en temps supplémentaire pour être prises en congés ultérieurement et ce selon les modalités apparaissant en annexe à la présente.

**PROCÉDURE - ACCUMULATION DE TEMPS COMPENSÉ APPLICABLE AUX GESTIONNAIRES DE  
PREMIER NIVEAU DU SERVICE DE L'EXPLOITATION ET DES RESSOURCES HUMAINES**

---

1. Un gestionnaire de premier niveau peut accumuler des heures supplémentaires autorisées en vue d'être compensé par un ou des congés ultérieurs.
2. Un maximum de soixante (60) heures peut être porté à la banque de temps à être compensé (une (1) heure de temps supplémentaire égale une heure et demie (1½) de temps à être compensé). L'excédent de soixante (60) heures est alors automatiquement payé à l'employé selon les dispositions de la convention collective traitant du temps supplémentaire.
3. L'employé qui a accumulé des heures en temps compensé et qui désire les utiliser, doit en faire la demande à son supérieur immédiat. Le temps ainsi compensé peut être autorisé à l'employé en autant que le remplacement n'implique pas de rémunération en temps supplémentaire. Cependant, le temps compensé peut toutefois être accordé même si cela implique un remplacement en temps supplémentaire, mais dans ce cas l'équivalent du coût de remplacement est alors débité de la banque de temps compensé accumulé de l'employé ayant obtenu un congé en temps compensé. En tout temps, le temps ainsi compensé peut être accordé ou refusé à la discrétion du supérieur immédiat.
4. Lorsque la(les) date(s) de congé en temps compensé a(ont) été fixée(s) et autorisée(s) par le supérieur immédiat (maximum de soixante (60) heures), celle(s)-ci est(sont) alors immédiatement débitée(s) de la banque de temps compensé accumulé de l'employé et ce en autant que le congé surviendra à l'intérieur d'une période maximale de douze (12) mois de la demande présentée par l'employé. Dans une telle éventualité, dès que les heures de congé sont débitées de la banque de l'employé, ce dernier a l'opportunité d'accumuler à nouveau du temps à être compensé et ce jusqu'à concurrence du soixante (60) heures prévues en vertu des présentes.

La banque de temps compensé de l'employé assujetti à un horaire de travail cyclique est débitée d'un nombre d'heures équivalent à celui qu'il devait normalement travailler.

5. Il est entendu que lorsque la demande de l'employé est autorisée, les heures de congé en temps compensé sont débitées de sa banque en présumant que son remplacement n'impliquera aucune rémunération en temps supplémentaire. Si, au moment de la prise de congé en temps compensé, il est requis que le remplacement nécessite du temps supplémentaire, l'équivalent du coût de remplacement est alors débité de la banque de temps compensé accumulé de l'employé ayant obtenu le congé en temps compensé. A défaut d'un nombre d'heures suffisantes dans la banque de temps accumulé de l'employé pour couvrir les coûts du remplacement, le tout est récupéré à même le salaire régulier de l'employé sur la paie suivant immédiatement le congé.

## ANNEXE « H »

---

6. Dans tous les cas, l'employé peut s'informer avant son départ pour son congé en temps compensé des heures réelles qui seront débitées de sa banque de temps compensé accumulé. La Société doit, vingt-quatre (24) heures préalables à la prise du congé, déterminer si le remplacement occasionnera ou non un remplacement en temps supplémentaire.

Lorsque le(s) congé(s) a(ont) été fixé(s) et autorisé(s), l'employé ne peut pas modifier la(les) date(s) de prise du(des)dits congé(s) en temps compensé. Toutefois, si le remplacement de l'employé requiert du temps supplémentaire et qu'il est nécessaire de débiter un nombre d'heures excédant au solde des heures à la banque du temps accumulé, l'employé peut à cette occasion annuler son congé prévu en avisant son supérieur immédiat dès qu'il a été avisé du coût de son remplacement. Dans une telle éventualité, les heures prévues de congé, qui avaient été débitées de la banque de temps accumulé, sont alors remises dans ladite banque. Si par cette action, le nombre d'heures à la banque de temps accumulé vient à excéder le soixante (60) heures permis, l'excédent est automatiquement payé à l'employé au taux de son salaire régulier.

7. Sous réserve de l'article 4.01 g), aucun congé en temps compensé n'est accordé durant la période estivale tel que défini à l'article 9.08 de la convention collective en vigueur.
8. Au 15 décembre de chaque année, le solde en temps supplémentaire porté à la banque de temps compensé est payé à l'employé à moins que ce dernier demande de reporter à l'année suivante le solde de son temps compensé accumulé. Pour bénéficier de ce report à l'année suivante, l'employé doit en faire la demande par écrit à la directrice des ressources humaines avant le 15 novembre de l'année. Dans de tel cas, l'employé ne peut accumuler un nombre d'heures qui ajouté au solde de l'année précédente dépassera le maximum de soixante (60) heures accumulables de temps compensé.
9. Le temps compensé accumulé ne peut être utilisé lors de l'assignation des vacances annuelles.

## ANNEXE « H »

---

### PROCÉDURE - ACCUMULATION DE TEMPS COMPENSÉ APPLICABLE AUX GESTIONNAIRES DE PREMIER NIVEAU DU SERVICE DE L'ENTRETIEN

---

1. Un employé de l'entretien peut accumuler des heures supplémentaires autorisées en vue d'être compensées par un ou des congés ultérieurs.
2. Un maximum de soixante (60) heures en temps supplémentaire peut être porté à la banque de temps à être compensé. L'excédent de soixante (60) heures est alors automatiquement payé à l'employé selon les dispositions de la convention collective traitant du temps supplémentaire.
3. Le temps accumulé porté à la banque de l'employé est toujours à taux simple (une (1) heure de temps supplémentaire travaillée égale une (1) heure de temps à être compensé). Malgré ce qui précède, un employé qui effectue du temps supplémentaire conformément à l'article 7.06 d) ou qui assiste à l'extérieur de ses heures régulières de travail à une régie-contremaîtres peut, à sa demande, accumuler au taux du temps supplémentaire (150%).
4. L'employé peut également porter à sa banque de temps compensé les heures effectuées conformément aux dispositions de l'article 7.04 a) de la convention collective, donc trois (3) heures au taux de 200%.
5. L'employé qui a accumulé des heures en temps compensé et qui désire les utiliser, doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours à l'avance. Le temps ainsi compensé peut être autorisé à l'employé en autant que le remplacement n'implique pas de rémunération en temps supplémentaire. Cependant, le temps compensé peut toutefois être accordé même si cela implique un remplacement en temps supplémentaire, mais dans ce cas l'équivalent du coût de remplacement est alors débité de la banque de temps compensé accumulé de l'employé ayant obtenu un congé en temps compensé. À défaut d'un nombre suffisant d'heures dans la banque de l'employé, le congé est automatiquement refusé.
6. Lorsque le(s) congé(s) a(ont) été fixé(s) et autorisé(s), l'employé ne peut pas modifier la(les) date(s) de prise du(des)dits congé(s) en temps compensé. Malgré ce qui précède, l'employé peut s'informer avant son départ pour son congé en temps compensé des heures réelles qui seront débitées de sa banque de temps compensé accumulé. La Société doit, minimum vingt-quatre (24) heures préalables à la prise du congé, déterminer si le remplacement occasionnera ou non un remplacement en temps supplémentaire.
7. Si le remplacement de l'employé requiert du temps supplémentaire et qu'il est nécessaire de débiter un nombre d'heures excédant le solde des heures à la banque du temps accumulé, l'employé peut à cette occasion annuler son congé prévu en avisant son supérieur immédiat dès qu'il a été avisé du coût de son remplacement. Le temps supplémentaire prévu est automatiquement annulé et l'employé qui avait accepté de l'effectuer en est avisé. Dans une telle éventualité, les heures prévues de congé, qui avaient été débitées de la banque de temps accumulé, sont alors remises dans ladite banque. Si par cette action, le nombre d'heures à la banque de temps accumulé vient à excéder le soixante (60) heures permis, l'excédent est automatiquement payé à l'employé au taux de son salaire régulier.
8. La période pour écouler le temps compensé accumulé est fixée après entente avec le supérieur immédiat de l'employé. En tout temps, le temps ainsi compensé peut être accordé ou refusé à la discrétion du supérieur immédiat. Toute demande de congé en temps compensé ne peut être autorisée si le supérieur immédiat doit forcer un autre employé à effectuer du temps supplémentaire. Le temps compensé accumulé ne peut être utilisé lors de l'assignation des vacances annuelles.

## ANNEXE « H »

---

9. Au 15 décembre de chaque année, le solde de la banque de temps compensé est payé à l'employé à moins que ce dernier demande de reporter à l'année suivante le solde de son temps compensé accumulé. Pour bénéficier de ce report à l'année suivante, l'employé doit en faire la demande par écrit à la directrice des ressources humaines avant le 15 novembre de l'année. Dans un tel cas, l'employé ne peut accumuler un nombre d'heures qui ajouté, au solde de l'année précédente, dépassera le maximum de soixante (60) heures accumulables de temps compensé.
10. Lorsque la(les) date(s) de congé en temps compensé a(ont) été fixée(s) et autorisée(s) par le supérieur immédiat (maximum de soixante (60) heures), celle(s)-ci est(sont) alors immédiatement débitée(s) de la banque de temps compensé accumulé de l'employé et ce, en autant que le congé surviendra à l'intérieur d'une période maximale de douze (12) mois de la demande présentée par l'employé. Dans une telle éventualité, dès que les heures de congé sont débitées de la banque de l'employé, ce dernier a l'opportunité d'accumuler à nouveau du temps à être compensé et ce, jusqu'à concurrence du soixante (60) heures prévu en vertu des présentes.

**Entente tripartite relative aux régimes de retraite**

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS  
(ci-après nommée « la Société »)**

**ET**

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT – UNITÉ 591  
(ci-après nommé « le Syndicat-unité 591 »)**

**ET**

**LE COMITÉ DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE GARAGE ET CHAUFFEURS  
D'AUTOBUS DE LA STO**

**ET**

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT – UNITÉ 1557  
(ci-après nommé « le Syndicat – unité 1557 »)**

---

**ATTENDU QUE** le Syndicat-unité 591 représente les employés de l'entretien et les chauffeurs;

**ATTENDU QUE** le Syndicat-unité 1557 représente les employés gestionnaires de premier niveau (ci-après « GPN ») de la Direction des opérations et de la Direction des ressources humaines;

**ATTENDU QUE** le Syndicat-unité 591 administre un Régime de retraite au bénéfice de ses membres, soit les employés de l'entretien et les chauffeurs et que ce Régime est identifié comme étant le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO;

**ATTENDU QUE** la participation de la Société au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO se limite au paiement des contributions (part employeur) prévues à la convention collective, lesquelles sont actuellement fixées à 8% du salaire régulier des employés;

**ATTENDU QUE** la Société administre pour sa part un Régime de retraite au bénéfice des employés autres que les chauffeurs et employés de l'entretien et que ce Régime est identifié comme étant le Régime de pension des employés et employés de la STO;

**ATTENDU QUE** les employés de l'entretien et les chauffeurs (membres de l'unité 591) qui sont nommés GPN à la Direction des opérations et de la Direction des ressources humaines doivent, à compter de leur nomination comme GPN régulier (au moment de l'expiration de leur période de probation, mais rétroactivement à la date du début de leur période de probation), cesser de participer au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, pour devenir participants au Régime de pension des employées et employés de la STO;

**ATTENDU QU'**en 2004, les parties ont convenu de fixer des modalités aux fins de permettre aux chauffeurs et employés de l'entretien, membres de l'unité 591, qui sont nommés GPN réguliers à la Direction des opérations et de la Direction des ressources humaines et qui à cette occasion deviennent membres de l'unité 1557, de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO;

**ATTENDU QUE** les employés de l'entretien et les chauffeurs (membres de l'unité 591) qui sont nommés cadres à la STO doivent, à compter de leur nomination comme cadres réguliers (au moment de l'expiration de leur période de probation, mais rétroactivement à la date du début de leur période de probation), cesser de participer au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, pour devenir participants au Régime de pension des employées et employés de la STO;

**ATTENDU QUE** les parties ont convenu de fixer des modalités aux fins de permettre aux chauffeurs et employés de l'entretien, membres de l'unité 591, qui sont nommés cadres à la STO, de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO;

**ATTENDU QUE** les parties ont convenu de fixer des modalités aux fins de permettre aux GPN, membres de l'unité 1557 qui ont déjà fait le choix de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO et qui sont nommés cadres réguliers à la STO, de continuer de participer audit régime;

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

1. Le Syndicat-unité 591 s'engage en plus des modifications qui ont déjà été apportées suite à la signature de l'entente initiale de 2004, à modifier à nouveau le texte du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, afin de permettre aux employés nommés cadres réguliers qui proviennent de leur unité syndicale (unité 591) et aux GPN qui ont déjà fait le choix de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés cadres, de continuer de participer audit régime de retraite, et ce tant qu'ils occupent un poste de cadre;

2. Le Syndicat-unité 591 et le Comité de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO s'engagent à ce que le texte du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO prévoient les paramètres suivants :

Les dispositions suivantes s'appliquent exclusivement :

- aux chauffeurs et employés de l'entretien membres du Syndicat uni du transport, unité 591, qui sont nommés GPN réguliers par la Société à compter du 31 décembre 2000;
  - aux chauffeurs et employés de l'entretien membres du Syndicat uni du transport, unité 591, qui sont nommés cadres réguliers après le 4 mai 2008;
- Le Syndicat et la Société doivent, dans les 90 jours précédant la fin de la période de probation d'un employé nommé GPN ou cadre, lui remettre un sommaire des caractéristiques de leur régime respectif;
  - Le Syndicat et la Société doivent, dans les 60 jours après la fin de la période de probation d'un employé nommé GPN ou cadre, lui remettre un relevé de ses prestations de retraite et un tableau indiquant les options possibles sur le choix de régime de retraite et le rachat d'années de service;
  - L'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui participe au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO doit choisir entre demeurer participant audit régime ou cesser sa participation dans ce régime et devenir participant du Régime de pension des employées et employés de la STO.
  - Ce choix doit être exercé par l'employé dans les 30 jours suivant la date de la réception du relevé de ses prestations de retraite et des options possibles et il doit en informer par écrit la Société, le Syndicat-unité 591 et le Syndicat-unité 1557, selon le cas, dans ce même délai.

Le choix exercé par l'employé est irrévocable en toutes circonstances et est rétroactif à la date du début de sa période de probation comme employé GPN ou cadre;

- L'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui a décidé de maintenir sa participation au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO doit en tout temps bénéficier des mêmes droits et avantages que les participants membres de l'unité 591, notamment relativement aux prestations de retraite, aux modalités applicables en cas de cessation d'emploi ou de décès, aux conditions de participation, aux critères d'admissibilité et à toutes autres modalités prévues au régime, aucune distinction ne devant être faite entre les participants membres de l'unité 591, les participants membres de l'unité 1557 ou les cadres. Malgré ce qui précède, l'employé nommé GPN ou cadre qui a maintenu sa participation au Régime de retraite des



## ANNEXE « I »

---

employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO renonce à être membre du Comité de retraite, à participer à la nomination ou au remplacement d'un membre du Comité de retraite et à participer de quelque façon que ce soit à l'administration du Régime de retraite, et accepte que le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO effectue une distinction à ce titre;

- L'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui maintient sa participation au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO doit contribuer au Régime de retraite suivant le même pourcentage que celui fixé pour les participants membres de l'unité 591, ladite cotisation étant fixée en date des présentes à 9% du salaire régulier de l'employé;

Les dispositions suivantes s'appliquent exclusivement aux GPN réguliers qui ont fait le choix de demeurer participant au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés cadres réguliers après le 4 mai 2008.

- Les GPN réguliers qui ont fait le choix de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, et qui sont nommés cadres après le 4 mai 2008 doivent demeurer participants audit régime tant qu'ils occupent un poste cadre, selon les mêmes modalités que celles qui s'appliqueraient s'ils étaient demeurés GPN.
3. Le Syndicat-unité 591 s'engage à remettre à la Société avant le 31 décembre 2011, copie des dispositions modifiées du texte du régime conformément à la présente entente;
  4. Pour chaque employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui maintient sa participation au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, la Société s'engage à verser à la Caisse de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, rétroactivement à la date du début de la période de probation de l'employé nommé GPN ou cadre, une cotisation employeur laquelle est fixée en date des présentes à 8% du salaire régulier de l'employé;
  5. Pour chaque employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui maintient sa participation au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, la Société s'engage à verser à la Caisse de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, rétroactivement à la date du début de la période de probation de l'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier, une cotisation additionnelle, équivalent à 5% du salaire régulier de l'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier, sous réserve de la cotisation maximale pouvant être versée selon le dernier rapport d'évaluation actuarielle du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO et de toute autre limite prévue par la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada) et de son règlement. Malgré ce qui précède, si la cotisation de la Société au Régime de retraite des employés de garage et des

## ANNEXE « I »

---

chauffeurs d'autobus de la STO est majorée au-delà de la cotisation actuelle de 8%, la cotisation additionnelle prévue au présent article, sera réduite d'un montant équivalant à cette augmentation, de sorte que la cotisation totale de la Société (cotisation employeur et cotisation additionnelle) ne puisse en aucun cas excéder 13% du salaire régulier d'un employé nommé GPN régulier;

6. La convention collective intervenue entre la Société et le Syndicat-unité 591 qui régie les conditions de travail des chauffeurs et employés de l'entretien, est modifiée pour y insérer la présente entente en annexe « N », y remplacer les paragraphes a) et b) de l'article 11.08 par les paragraphes a) et b) de l'article 11.08 suivants :

11.08 a)

- i) L'employeur contribue au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO administré par le Syndicat à raison de :

| <u>Employé</u> | <u>STO</u> | <u>Âge de retraite anticipée</u> |
|----------------|------------|----------------------------------|
| 9%             | 8%         | 57                               |

Les employés sont admissibles à une retraite anticipée, avec plein droit, à compter de l'âge de 57 ans.

- ii) Le Syndicat reconnaît aux employés participant au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés gestionnaires de premier niveau après le 31 décembre 2000 et qui à cette occasion deviennent membres du Syndicat uni du transport, unité 1557, le droit de demeurer participants audit régime.
- iii) Le Syndicat reconnaît que les employés nommés gestionnaires de premier niveau réguliers qui ont choisi de demeurer participant au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, doivent en tout temps bénéficier des mêmes droits et avantages que les employés membres de l'unité 591, notamment relativement aux prestations de retraite, aux modalités applicables en cas de cessation d'emploi ou de décès, aux conditions de participations, aux critères d'admissibilité et à toutes autres modalités prévues au régime, aucune distinction ne devant être faite entre les participants membres de l'unité 591 et les participants membres de l'unité 1557, sauf pour les droits accordés à l'article 14 du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO (Comité de retraite et administration du régime).
- iv) Pour chaque employé nommé gestionnaire de premier niveau régulier qui choisit de demeurer participant au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO en application de l'alinéa ii) du présent paragraphe, l'employeur consent à verser une cotisation employeur annuelle de 8% du salaire régulier de

## ANNEXE « I »

---

l'employé et une cotisation additionnelle de 5% du salaire régulier de l'employé, pour une cotisation maximale de 13%.

- v) Le Syndicat reconnaît aux employés participant au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés cadres réguliers après le 4 mai 2008, le droit de demeurer participants audit régime.
- vi) Le Syndicat reconnaît que les employés nommés cadres réguliers qui ont choisi de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, doivent en tout temps bénéficier des mêmes droits et avantages que les employés membres de l'unité 591, notamment relativement aux prestations de retraite, aux modalités applicables en cas de cessation d'emploi ou de décès, aux conditions de participation, aux critères d'admissibilité et à toutes autres modalités prévues au régime, aucune distinction ne devant être faite entre les participants membres de l'unité 591 et les participants devenus cadres, sauf pour les droits accordés à l'article 14 du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO (Comité de retraite et administration du régime).
- vii) Pour chaque employé nommé cadre régulier qui choisit de demeurer participant au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO en application de l'alinéa v) du présent paragraphe, l'employeur consent à verser une cotisation employeur annuelle de 8% du salaire régulier de l'employé et une cotisation additionnelle de 5% du salaire régulier de l'employé, pour une cotisation maximale de 13%.

### 11.08 b)

Si le Syndicat ne respecte pas les obligations qu'il a contractées au bénéfice des gestionnaires de premier niveau ou au bénéfice des cadres, au terme des alinéas ii), iii), v) et vi) de l'article 11.08 a), il devra verser à la Société les montants suivants :

- Montant équivalent aux cotisations additionnelles de 5% versées par la Société en application de l'alinéa iv) et vii) de l'article 11.08 a);
- 100 \$ pour chaque jour au cours duquel le Syndicat ne respecte pas les obligations qu'il a contractées au bénéfice des gestionnaires de premier niveau ou cadres, au terme des alinéas ii), iii), v) et vi) de l'article 11.08 a) le montant de 100 \$ par jour est indexé suivant le même pourcentage d'indexation que celui appliqué aux salaires versés aux employés régis par la convention collective.

7. La convention collective intervenue entre la Société et le Syndicat uni du transport-unité 1557 qui régit les conditions de travail des GPN est modifiée pour y insérer la présente entente en annexe « P » et pour modifier comme suit les dispositions de l'article 29 :

29.01 Les parties conviennent que les employés régis par la présente convention ont au moment de leur nomination à titre d'employé régulier, le choix de demeurer participant au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO administré par le Syndicat-unité 591 ou de participer au Régime de pension des employés et employés de la STO administré par la Société. L'employé doit signifier par écrit son choix à la Société, au Syndicat uni du transport-unité 591 et au Syndicat uni du transport-unité 1557 dans les 30 jours suivant la date de réception du relevé de ses prestations de retraite et des options possibles.

**Dispositions applicables aux employés qui participent au Régime de retraite des employées et employés de la STO administré par la Société**

29.02 Les conditions d'admissibilité au fonds de pension de même que les règlements du fonds de pension font partie intégrante de cette convention collective, conformément à l'annexe « F ».

29.03 Il est convenu que les contributions des employés sont à raison de 6,5% du salaire régulier, et ce en plus des contributions au Régime de rentes du Québec.

La Société verse les sommes que l'actuaire juge nécessaires pour financer les prestations promises à l'employé.

29.04 Un représentant désigné par le Syndicat siègera sur le Comité de retraite du régime de pension des employées et employés de la STO pour discuter de l'administration du régime de pension. Le Comité se rencontrera au moins une fois par année.

29.05 Les articles 29.02 à 29.04 ne sont pas applicables à un employé GPN qui participe au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO.

**Dispositions applicables aux employés qui participent au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO administré par le Syndicat uni du transport-unité 591**

29.06 Le Syndicat reconnaît que le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO est administré exclusivement par le Syndicat uni du transport-unité 591, et que la participation et la responsabilité de la Société se limitent au paiement des contributions prévues à l'article 29.07.

29.07 Les employés qui dans les trente (30) jours de la date de réception du relevé de ses prestations de retraite et des options possibles, ont choisi de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus sont assujettis aux dispositions, modalités, bénéfiques, droits et obligations prévus au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO.

29.08 L'employé GPN qui a maintenu sa participation au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO et le Syndicat 1557 renoncent à être membre du Comité de retraite, à participer à la nomination ou au remplacement d'un membre du Comité de retraite et à participer de quelque façon que ce soit à l'administration du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, et accepte que le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO effectue une distinction à ce titre.

29.09 Il est convenu que les contributions respectives de l'employé et de la Société à ce Régime de retraite sont les mêmes que celles établies pour les employés de l'entretien et les chauffeurs, lesquelles sont actuellement fixées à 9% du salaire régulier pour les employés et 8% du salaire régulier pour la STO. Toutes modifications des parts de contributions convenues pour les employés de l'entretien et les chauffeurs s'appliqueront aux employés régis par la présente section.

29.10 La participation de la Société au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO est conditionnelle à la participation de l'employé.

**8. Dispositions applicables aux employés cadres qui participent au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO administré par le Syndicat uni du transport-unité 591**

8.1 La Société et l'employé cadre reconnaissent que le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO est administré exclusivement par le Syndicat uni du transport-unité 591, et que la participation et la responsabilité de la Société se limitent au paiement des contributions prévues à l'article 29.07.

8.2 L'employé cadre qui participe au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO et le Syndicat 1557 renoncent à être membre du Comité de retraite, à participer à la nomination ou au remplacement d'un membre du Comité de retraite et à participer de quelque façon que ce soit à l'administration du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, et accepte que le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO effectue une distinction à ce titre.

## ANNEXE « I »

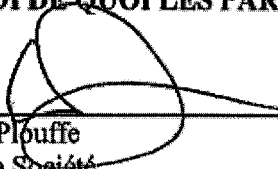
---

- 8.3 Il est convenu que les contributions respectives de l'employé cadre et de la Société à ce Régime de retraite sont les mêmes que celles établies pour les employés de l'entretien et les chauffeurs, lesquelles sont actuellement fixées à 9% du salaire régulier pour les employés et 8% du salaire régulier pour la STO. Toutes modifications des parts de contributions convenues pour les employés de l'entretien et les chauffeurs s'appliqueront aux employés régis par la présente section.
- 8.4 La participation de la Société au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO est conditionnelle à la participation de l'employé cadre.
9. En contrepartie de ce qui précède, la Société s'engage à verser au Syndicat-unité 591 les coûts des actuaires et avocats, sur présentation de factures détaillées, pour un montant maximal de 19 500,00 \$;
10. La présente entente s'applique à tous les employés participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés GPN réguliers à compter du 31 décembre 2000 ou aux employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés cadres réguliers après le 4 mai 2008 ou aux GPN réguliers membres de l'unité 1557 et qui ont fait le choix de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, qui sont nommés cadres, et ce, à compter du 5 mai 2008;
11. Il est entendu qu'un employé de garage ou un chauffeur d'autobus qui a été nommé GPN régulier après le 31 décembre 2000 et qui a opté pour demeurer participant du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO ou pour devenir participant au Régime de pension des employés et employées de la STO, ne pourra ré-opter, s'il devient cadre à la STO.
12. Pendant la période de probation du GPN ou du cadre nouvellement promu, les cotisations de l'employé et de l'employeur sont perçues aux taux prévus à l'article 11.08 de la convention collective intervenue entre la Société et le Syndicat, unité 591. Malgré ce qui précède, les sommes retenues sont versées dans un compte à part jusqu'au moment où l'employé aura effectué son choix. Les parties reconnaissent qu'il y a présentement un litige concernant le droit de retour d'un employé à son ancien poste lorsque la période de probation n'est pas complétée avec succès, advenant qu'une décision arbitrale nie ce droit les sommes retenues seront versées au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO et assujetties aux conditions de ce régime.
13. Lors de toute rupture du lien d'emploi, les sommes retenues conformément au paragraphe 12 seront systématiquement versées au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO et assujetties aux conditions de ce régime.


ANNEXE « I »

14. Les parties consentent à ce que la présente entente soit annexée à la convention collective intervenue entre la Société et le Syndicat, unité 591 et à la convention collective intervenue entre la société et le Syndicat, unité 1557.
15. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature.


**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU**

  
\_\_\_\_\_  
Lucie Plouffe  
Pour la Société

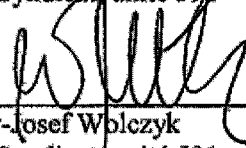
01- Mars - 2012  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Gilbert Lecavalier  
Pour la Société

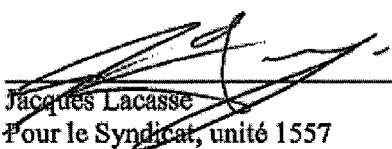
1<sup>er</sup> MARS 2012  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Félix Gendron  
Pour le Syndicat, unité 591


29 février 2012  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Wieslaw-Josef Wolczyk  
Pour le Syndicat, unité 591

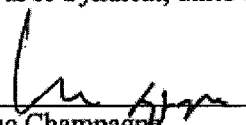
29 FEV. 2012  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Jacques Lacasse  
Pour le Syndicat, unité 1557

1 Mars 2012  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Richard Robert  
Pour le Syndicat, unité 1557

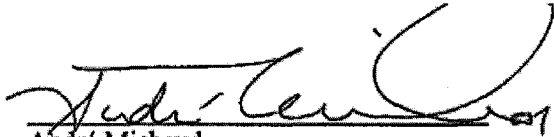
01 Mars 2012  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Luc Champagne  
Pour le Comité de retraite

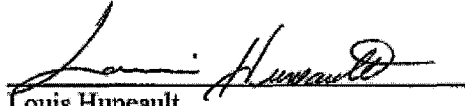
29 Fev. 2012  
Date

ANNEXE « I »


---

  
André Michaud  
Pour le Comité de retraite

29 février 2012  
Date

  
Louis Huneault  
Pour le Comité de retraite

29 fev 2012.  
Date

  
Gerry Lacasse  
Pour le Comité de retraite

29 février 2012  
Date



ANNEXE « J »

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS  
ET  
LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)

Lettre d'entente relative aux horaires cycliques

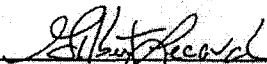
ATTENDU QUE l'article 7.01c) prévoit que le Syndicat et la Société peuvent par entente convenir d'assujettir certains postes à un horaire cyclique;

ATTENDU QUE les parties conviennent que les cinq (5) postes de répartiteurs et trois (3) des postes d'inspecteurs sont assujettis à un horaire cyclique;

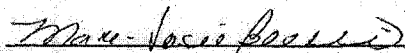
ATTENDU QUE la présente lettre d'entente demeure en vigueur pour la durée de la convention collective à moins que l'une des parties décide d'y mettre un terme avant échéance en avisant l'autre partie au moins une période d'assignation à l'avance.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE SEPTIÈME JOUR D'AVRIL DEUX MILLE QUATRE.

POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

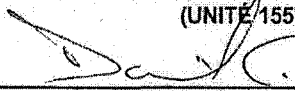


Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire

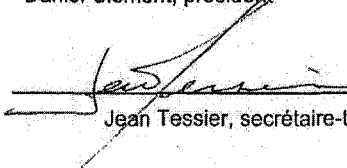


Marie-Josée Bédard, directrice des ressources  
humaines

POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)



Daniel Clément, président



Jean Tessier, secrétaire-trésorier

**Note : Pour se conformer à la nouvelle convention collective, l'article 7.01c) dans cette lettre d'entente est maintenant l'article 7.01d) dans la convention collective.**

## ANNEXE « K »

---

### LETTRE D'ENTENTE

#### ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**

#### ET

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)**

#### Lettre d'entente traitant de l'assignation à certains postes et de la formation relative à DDAM

**ATTENDU QUE** les employés qui occupent les postes de répartiteur, d'agent à la répartition, de même que les employés désignés comme remplaçants à ces postes doivent posséder les connaissances requises pour travailler avec le logiciel DDAM.

**ATTENDU QUE** tous les employés réguliers du Service de l'exploitation ont suivi la formation afférente au logiciel DDAM.

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

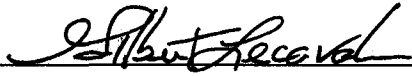
1. La Société s'engage également à offrir, aux employés réguliers et en probation toute éventuelle session de mise à jour du logiciel DDAM et des procédures de travail à la répartition.
2. La Société s'engage à donner aux employés temporaires la formation afférente au logiciel DDAM et des procédures de travail à la répartition.
3. Nonobstant l'article 7.02 de la convention collective, les employés réguliers et en probation qui souhaitent s'assigner aux postes de répartiteur ou qui obtiennent le poste d'agent à la répartition ou son remplaçant doivent avoir suivi la formation de base afférente aux procédures de travail à la répartition, au logiciel DDAM et toute session de mise à jour offerte par la Société.
4. Au besoin, la Société offrira une session de rafraîchissement volontaire aux employés ayant suivi la formation de base et les sessions de mise à jour relatives au logiciel DDAM conformément aux modalités prévues à la présente lettre d'entente. La Société évaluera, une fois par année, en fonction des travaux à effectuer et les besoins de la main-d'œuvre, le meilleur moment pour offrir cette session. Malgré ce qui précède, les employés qui se sont assignés à la répartition durant l'année précédant la session de rafraîchissement ou ceux dont les connaissances sont jugées complètes par le chef des opérations ne peuvent demander de recevoir une telle session.
5. Sauf sur autorisation du chef des opérations, les employés qui n'ont pas suivi les sessions de mise à jour et de rafraîchissement depuis plus de deux (2) années, ne peuvent s'assigner lors d'assignations spéciales et ne peuvent s'offrir pour faire du temps supplémentaire à titre de répartiteur.
6. La présente lettre d'entente demeure en vigueur pour la durée de la convention collective.

ANNEXE « K »

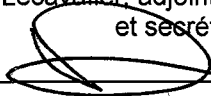
---

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 19<sup>o</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE.

POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

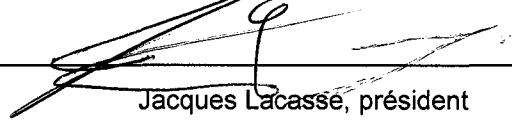


Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire

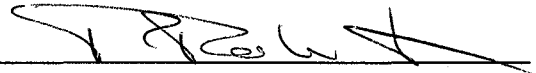


Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)



Jacques Lacassé, président



Richard Robert, secrétaire-trésorier

ANNEXE « L »

ENTENTE INTERVENUE ENTRE  
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS  
(ci-après nommée "la STO")

ET

LE SYNDICAT DU TRANSPORT, UNITÉ 591  
(ci-après nommé "le Syndicat des chauffeurs et employés de l'entretien")

ET

LE SYNDICAT DU TRANSPORT, UNITÉ 1557  
(Ci-après nommé "le Syndicat des GPN")

ATTENDU QUE certains chauffeurs et employés(yées) de l'entretien membres du syndicat des chauffeurs et employés de l'entretien sont appelés à agir à titre de gestionnaires de premier niveau (GPN) remplaçants;


ATTENDU QUE ni la convention collective applicable aux chauffeurs et employés de l'entretien ni celle applicable aux GPN ne prévoient de dispositions relatives aux uniformes des employés qui agissent à titre de GPN remplaçants;

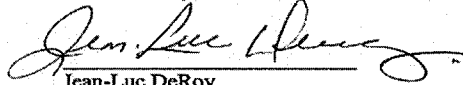
ATTENDU QUE les parties ont convenu de prévoir des modalités applicables aux employés qui sont nommées GPN remplaçants;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:


1. Lorsqu'un chauffeur ou employé de l'entretien est nommé GPN remplaçant, la STO lui crédite 600 points pour lui permettre de se procurer un uniforme GPN;
2. Par la suite l'employé qui au cours d'une période de référence agit à titre de GPN remplaçant, doit utiliser la banque de 620 points à laquelle il a droit en vertu de l'article 23.02 de la convention collective intervenue entre la STO et le Syndicat du transport uni, unité 591 pour se procurer les pièces d'uniformes nécessaires à l'exercice de ses fonctions de chauffeurs ou d'employé de l'entretien et de GPN;
3. Si l'employeur décide qu'un employé n'agira plus à titre de GPN remplaçant, l'employeur lui crédite le nombre de points qu'il a utilisé lors de la dernière commande pour se procurer des vêtements de GPN et ce afin qu'il puisse se procurer les vêtements additionnels de chauffeur ou d'employé de l'entretien;

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 30 SEPTEMBRE 2002

  
Marie-Josée Bédard  
Pour la STO

  
Jean-Luc DeRoy  
Pour le Syndicat du transport uni  
Unité 591

  
Gilbert Lecavalier  
Pour la STO

  
Daniel Clément  
Pour le Syndicat du transport uni  
Unité 1557

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**  
**RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**ARTICLE 1: PRÉAMBULE**

- 1.1 La Société n'accepte aucune responsabilité quant aux répercussions que pourrait avoir le présent régime relativement à la caisse de retraite de l'employé, à l'impôt sur le revenu, à l'Assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada ou à toute autre responsabilité financière pouvant incomber à l'employé par suite de sa participation au présent régime.

Important: Le régime doit avoir pour but de permettre un congé de l'emploi et non de différer l'impôt ou de payer un montant à compter d'un départ volontaire ou à la retraite.

**ARTICLE 2: DESCRIPTION**

- 2.1 Le présent régime de congé financé par l'employé vise à lui permettre de prendre au maximum une année de congé après avoir différé le versement de son traitement pour financer ce congé et ce, selon les règles fiscales en vigueur.

**ARTICLE 3: ADMISSIBILITÉ**

- 3.1 Seuls les employés réguliers ayant trois (3) ans d'ancienneté à titre de gestionnaire de premier niveau peuvent participer au régime. L'employeur devra tenir compte, entre autres, de la continuité des opérations dans sa décision d'accorder ou non ce congé.

Un congé à traitement différé autorisé a préséance sur toute demande de congé sans solde.

- 3.2 L'employé doit demander par écrit à son directeur de service la permission de participer au régime pour l'année civile qui suit.

- 3.3 L'acceptation ou le rejet de sa demande est communiqué à l'employé par écrit au plus tard soixante (60) jours après que la demande a été faite. En cas de refus, l'employeur fournit également la raison de sa décision.

- 3.4 Lorsque le supérieur immédiat, de même que le comité de gestion ont autorisé l'employé à participer au régime, l'employeur et l'employé signent un contrat déterminant les modalités du régime.

- 3.5 a) Au plus tard un (1) an avant la prise de son congé, l'employé transmet à son supérieur immédiat les dates auxquelles il souhaite prendre son congé. Le supérieur immédiat et l'employé doivent convenir des dates de congé.

Le délai ci-haut indiqué pourra être plus court et ce, advenant une entente à cet effet entre les parties signataires du contrat.

- b) L'employé peut demander à prendre son congé une autre année que l'année prévue aux fins du régime s'il s'entend avec son directeur de service à ce sujet.

## ANNEXE « M »

### ARTICLE 4: DÉFINITION

- 4.1 Période d'accumulation: Période de temps au cours de laquelle l'employé verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire.
- 4.2 Période de congé: Période de temps au cours de laquelle l'employé est considéré en congé sans solde.
- 4.3 Contributions: Le montant du salaire différé par l'employé pour les services qu'il rend à l'employeur au cours de la période d'accumulation.
- 4.4 Salaire: Le salaire est constitué du salaire régulier brut gagné par l'employé, incluant les montants forfaitaires qui pourraient lui être accordés. Il exclut les montants versés pour rémunérer le temps supplémentaire.
- 4.5 Contrat: Le document par lequel l'employé et l'employeur conviennent des modalités du régime. Ce document doit être signé par l'employé d'une part et, d'autre part, par l'employeur.

Ce contrat s'applique quelle que soit la direction où évolue l'employé par la suite.

### ARTICLE 5: NATURE ET RÈGLES

- 5.1 Le régime comprend une période d'accumulation suivie d'une période de congé.
- 5.2 a) Pendant la période d'accumulation, l'employé touche, à son choix, un pourcentage de son salaire et ce, compte tenu de la durée de la période d'accumulation par rapport à la durée du congé. La différence entre ce pourcentage et 100% du salaire sert à financer sa période de congé.
- b) Le tableau suivant établit la durée du congé, la durée de la période d'accumulation et le pourcentage approximatif du salaire (Le pourcentage réel est établi avec la Société):

| DURÉE DU CONGÉ | % DU SALAIRE * À RECEVOIR PENDANT LA PÉRIODE D'ACCUMULATION |         |         |
|----------------|---|---------|---------|
|                | DURÉE DE LA PÉRIODE D'ACCUMULATION                          |         |         |
|                | 2 ANS   | 3 ANS   | 4 ANS   |
| 6 MOIS         | 80,00 %   | 85,71 % | 88,89 % |
| 9 MOIS         | 72,73 %   | 80,00 % | 84,21 % |
| 12 MOIS        | 66,67 %   | 75,00 % | 80,00 % |

\* LA DIFFÉRENCE ENTRE CES POURCENTAGES ET 100% DU SALAIRE SERT À FINANCER LA PÉRIODE DE CONGÉ

## ANNEXE « M »

**5.3** L'employé peut contribuer un maximum de 33⅓% de ses gains bruts réguliers durant la période de cumul. Cette contribution est retenue et conservée pour lui par la Société. Le montant conservé sera majoré d'un montant à titre d'intérêts équivalent au taux d'intérêt versé sur les Bons du Canada pour la même période. En tout temps, la somme payée (y incluant les intérêts accumulés) à l'employé en congé différé ne peut être supérieure au montant épargné ou, avec l'approbation de la Société, l'employé peut choisir une autre manière de financer son congé.

**5.4** Tant que l'employé participe au régime sans être encore en congé, tous les avantages sociaux sont fondés sur le traitement qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime.

**5.5** Pendant la période de congé, l'employé est considéré en congé sans solde. Il a droit lors de son congé aux mêmes avantages reconnus aux employés bénéficiant de congés sans solde conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur.

Il ne reçoit de l'employeur, pendant son congé, aucun salaire. L'employé peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite durant son congé, mais le coût de ses avantages sociaux est à la charge complète de l'employé pendant toute la durée de son congé et ce, y incluant les contributions normalement versées par l'employeur.

**5.6** CONDITIONS DE TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE D'ACCUMULATION ET LA PÉRIODE DE CONGÉ

| CONDITIONS DE TRAVAIL  | PÉRIODE D'ACCUMULATION  | PÉRIODE DE CONGÉ  |
|------------------------|---|---|
| ANCIENNETÉ             | S'accumule  | S'accumule  |
| ASSURANCES COLLECTIVES | Cotisation par rapport à 100% du salaire. Protection maintenue. Partage habituel des primes.              | Modalités applicables lors de congés sans solde; protection si paiement des primes par l'employé, suspension des assurances-salaires. |
| RÉGIME DE RENTES       | Régime cotise 100% du salaire et reconnaît le service courant et continu à 100%. Partage des cotisations. | Modalités applicables lors de congés sans solde; service courant non reconnu à moins que l'employé paie les deux (2) parts.           |

### ARTICLE 6: GESTION FINANCIÈRE DU RÉGIME

#### 6.1 PENDANT LA PÉRIODE DE CUMUL

- La contribution de l'employé se calcule sur tous ses gains bruts réguliers incluant le montant forfaitaire et le montant des gains bruts réguliers inclus dans un paiement rétroactif;
- L'impôt doit être calculé sur le montant réduit;
- Les contributions au Régime des rentes du Québec pour l'employé et l'employeur sont calculées sur le montant réduit, tout comme la contribution de l'employeur au R.A.M.Q.;
- Les contributions à l'Assurance emploi pour l'employé et l'employeur sont calculées sur le montant brut (100%) et non sur le montant réduit, tout comme la contribution de l'employeur à la C.S.S.T.;
- Les intérêts gagnés durant la période de cumul sont considérés être du salaire et seront payés par la Société moins les déductions fiscales, R.A.M.Q. et R.R.Q.

## **6.2 PENDANT LA PÉRIODE DE CONGÉ**

- 1) L'impôt est calculé sur le montant effectivement versé à l'employé. De plus, il n'y a aucune contribution (employé et employeur) à l'assurance-emploi, car l'employé n'est pas assurable du fait qu'il est en congé, tout comme la contribution de l'employeur à la C.S.S.T. est nulle;
- 2) Les contributions au Régime des rentes du Québec pour l'employé et l'employeur sont calculées sur le montant versé, tout comme la contribution de l'employeur au R.A.M.Q.

## **6.3 AUTRES CONSIDÉRATIONS FISCALES IMPORTANTES**

- 1) Le congé doit commencer au plus tard six (6) ans après que le salaire a commencé à être différé. À défaut de prendre un congé, l'employé doit être imposé sur le montant différé dans la 6<sup>e</sup> année d'imposition suivant le début de la période d'accumulation.
- 2) Un maximum de 33½% du salaire gagné peut être différé.
- 3) Pendant la période de congé, l'employé ne doit pas recevoir de son employeur ou d'une personne liée à son employeur, au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu ou de la Loi sur les impôts, de salaire autre que la rémunération différée.
- 4) Les revenus d'intérêt ou autres suppléments générés au bénéfice de l'employé par le salaire différé, le cas échéant, doivent être versés annuellement à l'employé.
- 5) À la fin de la période de congé, l'employé doit reprendre ses fonctions habituelles pour une durée au moins égale à celle de son congé.
- 6) Le régime ne doit pas viser à fournir des prestations à l'employé à compter de sa retraite.
- 7) L'employé, après entente avec la Société, décide des modalités de paiement (hebdomadaire, bi-mensuel, mensuel, bi-annuel, etc.).

## **ARTICLE 7: DURÉE DE LA PÉRIODE D'ACCUMULATION**

**7.1** Minimum: 2 ans Maximum: 4 ans

Toutefois, l'employeur n'autorise que deux (2) ans, trois (3) ans ou quatre (4) ans d'accumulation.

## **ARTICLE 8: DURÉE DE LA PÉRIODE DU CONGÉ**

**8.1** Minimum: 6 mois consécutifs  
Maximum: 12 mois consécutifs

Toutefois, l'employeur n'autorise que six (6) mois consécutifs, neuf (9) mois consécutifs ou douze (12) mois consécutifs de congé.

## **ARTICLE 9: RETOUR AU TRAVAIL**

**9.1** À son retour au travail, l'employé reprend le même poste qu'il occupait avant son départ à moins que, préalablement, il y ait eu une entente contraire entre les parties. Si le poste de l'employé n'existe plus à son retour, la STO doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste comme s'il avait alors été au travail.



**ARTICLE 10: CESSATION DU RÉGIME**

- 10.1 a) Il y a cessation du régime si survient une démission, retraite, désistement du régime, expiration de la durée du régime incluant les prolongations, mises à pied, congédiements, décès ou autres raisons similaires. La Société doit alors verser à l'employé les fonds nets y incluant les intérêts accumulés au régime. Dans le cas de décès, ces sommes sont versées à sa succession.
- b) L'employé peut se retirer du régime à tout moment précédant le 15 mars de l'année civile durant laquelle il est censé prendre congé. Le remboursement est alors effectué comme convenu entre l'employé et la Société.

**ARTICLE 11: INVALIDITÉ**

- 11.1 Si pendant la période d'accumulation survient une invalidité de courte durée, la participation au régime se poursuit normalement. L'employé devra faire les arrangements avec l'employeur pour payer le montant à être déposé au compte spécial.

Si pendant la période d'accumulation survient une invalidité de longue durée, la participation au régime peut être suspendue puis prolongée. Les modalités prévues au régime d'invalidité de longue durée s'appliquent.

Si pendant la période de congé survient une invalidité et que l'employé a maintenu sa participation à l'assurance-salaire, de courte ou longue durée, elle est présumée ne pas avoir cours et le congé se continue. À la fin du congé, si l'employé est invalide, son invalidité est alors réputée avoir débuté à la date de la fin de la période de congé.

**ARTICLE 12: CONGÉ DE MATERNITÉ**

- 12.1 Si le congé de maternité débute pendant la période d'accumulation:

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité et est extensionné d'autant à la fin de ce congé. Pendant l'interruption, les modalités prévues pour le congé de maternité s'appliquent.

Si le congé de maternité débute pendant la période de congé:

La période de congé est interrompue le temps du congé de maternité et est extensionnée d'autant à la fin de ce congé; de plus, le contrat est aussi extensionné d'autant. Pendant l'interruption, les modalités prévues pour le congé de maternité s'appliquent.

**ARTICLE 13: ABSENCE AUTORISÉE**

Si pendant la période d'accumulation survient une absence autorisée, la participation au régime peut être suspendue puis prolongée. Par absence autorisée, on entend un retrait préventif, un accident de travail, un congé avec solde et un congé sans solde supérieur à quatre-vingt-dix (90) jours.

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**  
**RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

CONTRAT INTERVENU ENTRE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

Et

\_\_\_\_\_  
(Nom de l'employé)

Les parties aux présentes conviennent de l'entente et des modalités suivantes:

**DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

La durée de participation au régime de congé à traitement différé sera de \_\_\_\_\_

**DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ**

La durée de la période de congé sera de \_\_\_\_\_

**POURCENTAGE DU SALAIRE**

Le pourcentage de salaire brut réel applicable pendant la période de contribution au régime de congé à traitement différé sera de \_\_\_\_\_%

**DATES APPLICABLES**

La période de contribution au régime de congé à traitement différé débute le

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

La période de congé débute le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ et se termine le

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

## ANNEXE « M »

---

### DÉSISTEMENT DE L'EMPLOYÉ RÉGULIER AU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

L'employé régulier qui décide de participer au régime s'engage à respecter le contrat intervenu avec la Société c'est-à-dire à différer son salaire et à se prévaloir de sa période de congé.

Durant la période d'accumulation, l'employé peut mettre fin au régime en faisant parvenir un avis écrit à la Société au moins trente (30) jours avant que ne prenne fin la période d'accumulation.

Pendant la période de congé et en tout autre moment à l'extérieur de la période d'accumulation, l'employé ne peut mettre fin au régime qu'avec l'accord de la Société. Il doit à cet effet, faire parvenir une demande écrite à la Société au moins soixante (60) jours avant que ne prenne fin le régime. La Société doit lui fournir sa réponse dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la demande.

### SAISIE DE SALAIRE

Si l'employé régulier fait l'objet d'une saisie de salaire au cours du régime de congé à traitement différé, sa participation sera annulée.

### BRIS DE CONTRAT

En cas de bris de contrat les sommes détenues, y compris les intérêts, par la Société sont remboursées à l'employé régulier selon les modalités prévues par les parties.

**Il est entendu que l'ensemble des dispositions prévues au régime de congé à traitement différé font partie intégrante du présent contrat.**

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Employé(e))

\_\_\_\_\_  
(Employeur)

**COMITÉ DE SUIVI DES UNIFORMES**

**ENTENTE INTERVENUE**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**

**ET**

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, UNITÉ 1557**

**ATTENDU QUE** la Société et le Syndicat souhaitent collaborer en vue d'explorer des alternatives au mode d'approvisionnement en uniformes pour les gestionnaires de premier niveau;

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

1. Le Comité des uniformes est composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants du Syndicat, un à l'exploitation et un à l'entretien;
2. Le Comité des uniformes a entre autres le mandat suivant:
  - a) Explorer des alternatives au mode d'approvisionnement des uniformes pour les gestionnaires de premier niveau, le tout dans le respect des règles d'approvisionnement;
  - b) Prendre connaissance des documents d'appel d'offres en vue de retenir un ou des fournisseurs de pièces d'uniformes et faire des recommandations qu'il juge appropriées.
3. Les représentants syndicaux qui siègent sur le Comité des uniformes sont relevés avec traitement lorsqu'ils assistent à une réunion du Comité et ce conformément à l'article 6.02 de la convention collective;
4. Les réunions du Comité des uniformes sont convoquées par la Société.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 19<sup>e</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE**

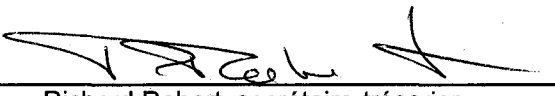
**POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS**

  
\_\_\_\_\_  
Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire

  
\_\_\_\_\_  
Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

**POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)**

  
\_\_\_\_\_  
Jacques Lacasse, président

  
\_\_\_\_\_  
Richard Robert, secrétaire-trésorier

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, UNITÉ 1557

Lettre d'entente relative au projet pilote sur la formation des GPN temporaires à l'exploitation

**CONSIDÉRANT QUE** la Direction des opérations, Service de l'exploitation est à mettre en œuvre un projet de formation des employés temporaires;

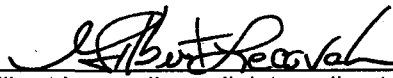
**CONSIDÉRANT QU'**un responsable de la formation de ces employés temporaires sera nommé parmi les employés réguliers;

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

1. Le responsable de la formation des employés temporaires sera choisi parmi les employés réguliers par le chef des opérations ou son représentant;
2. La personne ainsi choisie recevra une prime de responsabilité de quatre pourcent (4%) de son salaire régulier pendant toute la période de formation et pour toutes les heures de préparation;
3. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la signature de la convention collective et demeure en vigueur pour la durée de celle-ci.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 19<sup>e</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE**

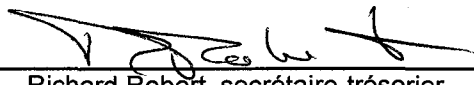
POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

  
\_\_\_\_\_  
Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire

  
\_\_\_\_\_  
Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)

  
\_\_\_\_\_  
Jacques Lacasse, président

  
\_\_\_\_\_  
Richard Robert, secrétaire-trésorier

---

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, UNITÉ 1557

**Lettre d'entente relative à l'assignation de fins de semaine pour les contremaîtres  
au Service de l'entretien**

---

**ATTENDU QUE** les parties reconnaissent qu'afin d'optimiser l'utilisation des baies de travail au Service de l'entretien, il deviendra nécessaire de faire effectuer du travail la fin de semaine;

**ATTENDU QU'**à compter du moment où il y aura des employés d'entretien qui travailleront en assignation régulière les samedis et dimanches, surviendra aussi un besoin de supervision de ces derniers;

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

1. À compter du moment où le Service de l'entretien sait qu'il mettra en place un horaire faisant en sorte que quatre (4) employés d'entretien travailleront en assignation régulière le samedi et le dimanche entre 7 h et 15 h, les articles 7.03c) et 7.04 de la convention collective devront être renégociés entre les parties;
2. La Société convoquera par écrit les représentants du Syndicat;
3. À défaut d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours du début de la négociation, les articles 7.03 c) et 7.04 de la convention collective sont biffés et remplacés par les suivants:

7.03 c) Assignations de fins de semaines pour les contremaîtres au Service de l'entretien

Les quatre (4) premiers points sont inchangés, ajout d'un cinquième (5<sup>e</sup>) point.

- Lorsqu'il est prévu qu'un contremaître sera absent lors de la fin de semaine qui lui a été assignée et qu'aucun contremaître régulier n'a accepté de le remplacer ou lors des reprises de temps pour le travail effectué en vertu de 7.03 et 7.04, le temps est offert aux employés temporaires. Advenant un refus de la part de tous les employés temporaires, l'employé ayant le moins d'ancienneté devra effectuer le travail de fin de semaine.

- 7.04 a) L'horaire de travail du contremaître qui est en service par rotation le samedi et le dimanche, dans le cadre de son affectation en dehors de la semaine normale de travail, est de 7 h à 15 h. Le temps ainsi travaillé est remis en temps simple dans la semaine qui suit ou qui précède ladite fin de semaine, ou à la demande du contremaître est accumulé à temps simple dans la banque de temps compensé prévue à l'annexe « H ».

ANNEXE « P »

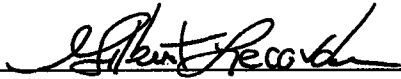
Le contremaître qui est en service un jour férié doit se présenter au travail pour fournir le matériel et les pièces de fournitures requises par les employés (quart de jour et de soir) ainsi que pour vérifier le déroulement des travaux et ce, aux heures pré-établies. Le contremaître devra se présenter entre 8 h et 10 h le matin et entre 16 h et 18 h en après-midi ses journées de garde. Lorsqu'il y a un ou plusieurs congés fériés précédant ou suivant une fin de semaine, le contremaître assigné cette même fin de semaine aura priorité pour travailler ces congés.

Le contremaître est payé, pour ses deux (2) présences quotidiennes, un montant forfaitaire équivalent à trois (3) heures du taux horaire en vigueur calculé à temps double. En plus de ce forfaitaire, le contremaître qui est en service un jour férié doit pouvoir être rejoint en tout temps en cas d'urgence et il reçoit une forfaitaire de 25 \$ par jour de disponibilité.

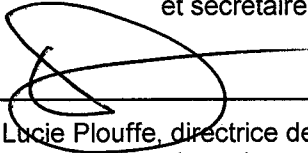
- c) Nonobstant les dispositions de l'article 7.04 b), si le contremaître est rappelé à nouveau au travail, il est payé pour chaque rappel l'équivalent de deux (2) heures du taux horaire en vigueur calculé au taux et demi (150%) lorsqu'il se rend au travail pour un motif jugé raisonnable par le directeur de l'entretien ou son représentant. Le contremaître en service doit se rendre à son lieu de travail dans les trente (30) minutes suivant l'appel.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 19<sup>e</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE

POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

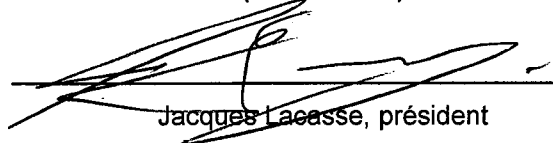


Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire



Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)



Jacques Lacasse, président



Richard Robert, secrétaire-trésorier

ANNEXE « Q »

---

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS  
(ci-après nommée « la Société »)

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)  
(ci-après nommé « le Syndicat »)

---

Entente relative à l'article 16.02

---

**ATTENDU QUE** les parties ont eu des discussions relativement au respect de l'horaire lors de formation offerte par des intervenants à l'interne;

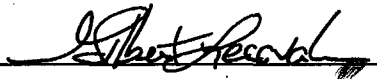
**ATTENDU QUE** la Société accepte de faire un projet pilote qui permettra d'évaluer la possibilité d'offrir la formation aux employés de soir ou de nuit qui le désirent;

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

1. À titre de projet pilote, la Société accepte, lorsque sera offerte une formation interne c'est-à-dire dispensée par des employés de la Société, d'afficher à l'intention des employés deux horaires différents soit un de jour et l'autre de soir.
2. Une fois les résultats de l'affichage connus, la Société décidera en fonction du nombre de participants inscrits si elle offrira la formation en fonction des deux (2) horaires (jour et soir).
3. Cette entente ne doit pas avoir pour effet de rémunérer le temps de formation en temps supplémentaire.
4. À la suite du projet pilote, les termes de la présente entente devront faire l'objet de discussions.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 19<sup>e</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE**

POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

  
\_\_\_\_\_  
Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire

  
\_\_\_\_\_  
Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)

  
\_\_\_\_\_  
Jacques Lacasse, président

  
\_\_\_\_\_  
Richard Robert, secrétaire-trésorier



## ANNEXE « R »

---

### ENTENTE INTERVENUE

#### ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**  
(ci-après nommée « la Société »)

#### ET

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)**  
(ci-après nommé « le Syndicat »)

---

**ATTENDU QU'**une entente est intervenue relativement au renouvellement de la convention collective et ce pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2016;

**ATTENDU QUE** les parties ont discuté de l'organisation du travail lors des événements spéciaux et qu'il a été convenu d'écrire la pratique actuelle;

**ATTENDU QUE** cette pratique peut différer en fonction des besoins particuliers négociés avec les partenaires externes;

**ATTENDU QUE** la Société avisera le Syndicat dans un délai d'une semaine précédant la tenue de l'événement si elle doit apporter des modifications à la pratique actuelle.

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

1. Le terme « événements spéciaux » se définit comme tout événement se déroulant en soirée, la fin de semaine ou durant un congé férié et nécessitant un protocole d'entente avec un partenaire externe et l'organisation de navettes visant le transport d'une clientèle particulière à l'événement.
2. La liste qui suit définit les ressources GPN planifiées par événement :
  - **L'Outaouais en Fête (Pour 2012, du 22 au 25 juin)**
    - 1 inspecteur à tous les soirs (17 h à 25 h)
  - **Fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet)**
    - 2 inspecteurs 8 h 30 à 18 h Navette CCN
    - 2 inspecteurs à Ottawa (sortie de l'évènement)
      - 17 h à 24 h
      - 18 h à 24 h
    - 4 inspecteurs parc J. Cartier (sortie de l'évènement)
      - 16 h à 24 h
      - 18 h15 à 24 h
      - 18 h15 à 24 h
      - 18 h15 à 25 h
    - 1 régulateur (16 h à 24 h) (sortie de l'évènement)

## ANNEXE « R »

---

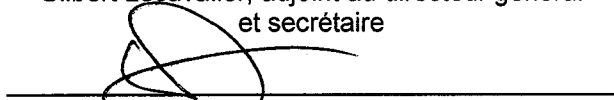
- **Grands feux du Casino**
    - 2 inspecteurs (17 h à 24 h)
    - 2 inspecteurs (18 h à 24 h)
    - 1 GPN aide à la sortie des chauffeurs (mercredi 18 h à 22 h, samedi 20 h à 22 h)
  - **Festival des montgolfières (Pour 2012, 31 août au 3 septembre)**
    - Vendredi au lundi : 2 inspecteurs (16 h à 24 h)
    - Vendredi au lundi : 1 inspecteur (20 h à 24 h)
    - Samedi au lundi : 1 inspecteur (9 h à 17 h)
  - **Aérofête (le ou vers le 15 septembre)**
    - 1 inspecteur (7 h 30 à 18 h)
  - **Bal de neige service offert sur trois fins de semaines**
    - 2 inspecteurs 9 h à 17 h (samedis et dimanches)
    - 2 inspecteurs 16 h 30 à 20 h 30 (samedis)
3. L'assignation initiale du temps supplémentaire chauffeurs pour les événements spéciaux est faite par un GPN autre que le répartiteur en devoir.
4. Si d'autres événements qui rencontrent la définition du point 1 de la présente devaient survenir, les parties conviennent de discuter conjointement des effectifs requis.
5. La présente entente est valide pour une période de douze (12) mois, à son échéance elle devra être révisée et pourra être reconduite par entente entre les parties.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 19<sup>e</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE**

**POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS**

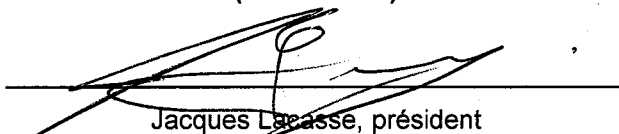


Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire



Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

**POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)**



Jacques Lacasse, président



Richard Robert, secrétaire-trésorier

## ANNEXE « S »

---

### ENTENTE INTERVENUE

#### ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**  
(ci-après nommée « la Société »)

#### ET

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)**  
(ci-après nommé « le Syndicat »)

---

**ATTENDU QU'**une entente est intervenue relativement au renouvellement de la convention collective et ce pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2016;

**ATTENDU QUE** dans le cadre des négociations ayant mené au renouvellement de la convention collective, les parties ont eu des discussions relativement aux horaires des postes d'instructeurs;

**ATTENDU QU'**un comité composé du président du Syndicat, des instructeurs, de la directrice des ressources humaines et de la conseillère responsable de l'équipe de formation s'est rencontré;

**ATTENDU QUE** la Société accepte de répondre à certains besoins des instructeurs notamment que les instructeurs pourront faire part de leur non-disponibilité et que les horaires seront connus une semaine à l'avance;

**ATTENDU QUE** par ailleurs, la Société ne peut s'engager à respecter en tout temps l'ancienneté au niveau du choix de l'horaire et des tâches à effectuer, mais qu'elle accepte d'en tenir compte et de tenter de le faire;

**ATTENDU QUE** la Société accepte de mettre en place une procédure d'assignation sous forme de projet pilote, lequel devra respecter les paramètres suivants :

- Les instructeurs devront conserver une polyvalence leur permettant de conserver la capacité de donner tous les types de formation;
- Dans le respect de la convention collective des chauffeurs;
- Tous les instructeurs offriront, en alternance, la formation aux aspirants chauffeurs (incluant les temporaires, sauf si la Société en décide autrement). Par ailleurs, cette alternance sera respectée dans la mesure où les besoins du service et/ou les périodes de vacances le permettent;
- Minimiser l'impact des horaires (toujours sur la même personne).

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

1. Les paramètres du projet pilote sont les suivants :

- La semaine de travail est du lundi au vendredi;
- Sauf de façon exceptionnelle, aucune formation ne sera dispensée le vendredi après 17 h;
- Au plus tard le 15 août pour la période entre septembre et décembre, le 15 décembre pour la période entre janvier et avril et le 15 avril pour la période entre mai et août, les instructeurs choisissent par ancienneté une journée de non-disponibilité à effectuer un horaire atypique. La

## ANNEXE « S »

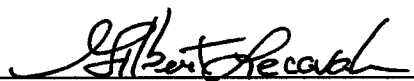
---

journée de non-disponibilité sera choisie par ancienneté et une seule journée de non-disponibilité par semaine sera accordée. L'horaire atypique se définit comme tout horaire débutant avant 7 h ou se terminant après 17 h.

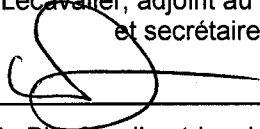
- Au plus tard, le 15 du mois précédent, les instructeurs font part de leur préférence à effectuer un horaire pour le mois qui suit, étant entendu qu'au moins un instructeur doit choisir l'horaire A (horaire atypique débutant avant 7 h) à tous les jours du lundi au vendredi et l'horaire B (horaire atypique se terminant après 17 h) du lundi au jeudi. À cet effet, un tableau est affiché le ou autour du 1<sup>er</sup> du mois dans le bureau des instructeurs et retiré le ou autour du 15 du mois (voir feuille jointe à la présente).
  - L'horaire de travail hebdomadaire assigné aux instructeurs qui ne sont pas en formation avec des aspirants chauffeurs est transmis aux instructeurs par voie de courriel dans la mesure du possible le jeudi midi ou, au plus tard, le vendredi midi précédant la semaine en question. L'assignation sera faite dans le respect de la non-disponibilité exprimée et dans la mesure du possible par ancienneté dans le respect de la préférence des instructeurs. Malgré ce qui précède, la Société ne peut garantir que des modifications ne seront apportées à l'horaire, mais elle s'engage à en minimiser les effets.
2. La Société accepte de transformer le poste temporaire en poste régulier.
  3. En cas de difficultés d'application de la présente procédure, les parties devront discuter pour trouver une solution. La présente entente est valide pour six (6) mois, à son échéance les parties conviennent d'en discuter, de la modifier ou de l'annuler.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 19<sup>e</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE**

**POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS**

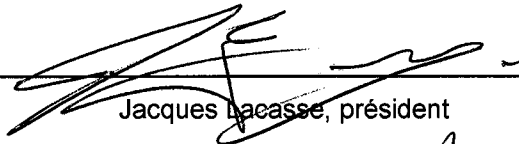


Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire



Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

**POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)**



Jacques Lacasse, président



Richard Robert, secrétaire-trésorier

**ANNEXE « S »**

**Direction des ressources humaines  
 Assignation des instructeurs**

De la semaine débutant le \_\_\_\_\_ à la semaine débutant le \_\_\_\_\_

| Instructeur      | Semaine 1   | Semaine 2   | Semaine 3   | Semaine 4   |
|------------------|---|---|---|---|
| Yvon Pronovost   | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ |
| Denis Malette    | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ |
| Annik Caron      | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ |
| Sylvie Latreille | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ |
|                  | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ | L : _____<br>M : _____<br>M : _____<br>J : _____<br>V : _____ |

Advenant le cas où un horaire atypique doit m'être assigné, voici ma préférence :

A : je préfère l'horaire atypique débutant avant 7 h

B : je préfère l'horaire atypique se terminant après 17 h

## ANNEXE « T »

---

Lettre du 19 septembre 2012 au sujet des superviseurs qui effectuent du travail normalement assigné à des employés de l'unité 1557

Gatineau, le 19 septembre 2012

Monsieur Jacques Lacasse  
Président  
Syndicat uni du transport (unité 1557)

Monsieur,

Au cours des récentes négociations, votre Syndicat a exprimé des inquiétudes relativement au fait que des superviseurs effectueraient à l'occasion du travail normalement assigné à des employés régis par la convention collective intervenue entre la STO et votre unité syndicale.

La Société est disposée à faire enquête relativement à toute plainte que vous porterez à l'attention du Comité de relations de travail à ce sujet et, s'il y a lieu, à prendre les mesures correctives nécessaires. Par ailleurs, si le Syndicat estime que la plainte n'a pas été traitée à sa satisfaction, il pourra en saisir le directeur des opérations. Celui-ci fera enquête en rencontrant les parties séparément et rendra une décision dans les trente (30) jours du moment où il aura été saisi du dossier.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Lucie Plouffe  
Directrice des ressources humaines

Cc : M. Jean Larin, directeur des opérations, M. Guy Langlois, directeur adjoint à l'entretien, M. Marc Levesque, chef superviseur de l'entretien, M. Michel Fortin, superviseur de l'entretien, M. Sylvain Plouffe, superviseur de l'entretien, M. Marco Cruz, directeur adjoint à l'exploitation, M. Luc Morin, superviseur des opérations, M. Richard Chapados, superviseur des opérations

## ANNEXE « U »

---

### ENTENTE INTERVENUE

#### ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**  
(ci-après nommée « la Société »)

#### ET

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)**  
(ci-après nommé « le Syndicat »)

---

**ATTENDU QU'**une entente est intervenue relativement au renouvellement de la convention collective et ce pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2016;

**ATTENDU QUE** dans le cadre des négociations ayant mené au renouvellement de la convention collective, les parties ont eu des discussions relativement à la création de postes assignés au volet sécurité;

**ATTENDU QUE** la nature des fonctions de ces postes n'est pas complètement définie et que les aspects juridiques reliés aux responsabilités de ces postes sont à valider;

**ATTENDU QUE** les parties ont convenu que des discussions devront se poursuivre sur ce sujet;

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

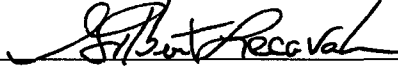
1. Advenant le cas où la Société crée des postes d'inspecteurs assignés au volet sécurité, elle les créera dans l'accréditation du Syndicat 1557.
2. Si tel est le cas, les parties conviennent de poursuivre les discussions concernant ces postes en créant un comité composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Société, lequel comité consultatif aura comme mandat :
  - De prendre connaissance des descriptions d'emploi des postes d'inspecteurs assignés au volet sécurité et d'émettre des commentaires et recommandations au directeur des opérations;
  - De prendre connaissance des horaires de travail créés et/ou modifiés suite à la création de ce poste et d'émettre des commentaires et recommandations au directeur aux opérations.
3. Les horaires de travail de ces postes seront fabriqués en respect des termes énoncés à l'article 7.01 d) et ils s'ajouteront aux postes d'inspecteurs.
4. Les parties devront amorcer les travaux du comité, s'il y a lieu, au plus tard en octobre 2012;

ANNEXE « U »

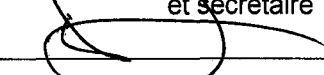
---

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 19<sup>e</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE

POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS

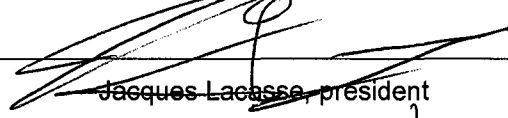


Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire



Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)



Jacques Lacasse, président



Richard Robert, secrétaire-trésorier



**ANNEXE « V »**

---

**ENTENTE INTERVENUE**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**  
**(ci-après nommée « la Société »)**

**ET**

**LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 1557)**  
**(ci-après nommé « le Syndicat »)**

---

**ATTENDU QU'**une entente est intervenue relativement au renouvellement de la convention collective et ce pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2016;

**ATTENDU QUE** dans le cadre des négociations ayant mené au renouvellement de la convention collective, les parties ont eu des discussions relativement aux horaires à l'exploitation;

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

1. Mise en place d'un comité de discussion avec le chef des opérations et un représentant du Syndicat afin de réviser et modifier s'il y a lieu les horaires des postes à l'assignation.
2. Le comité sera mis en place dans les trente (30) jours suivants la signature de la présente.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE 19<sup>e</sup> JOUR DE SEPTEMBRE DEUX MILLE DOUZE.**

**POUR LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
L'OUTAOUAIS**



Gilbert Lecavalier, adjoint au directeur général  
et secrétaire

Lucie Plouffe, directrice des ressources  
humaines

**POUR LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT  
(UNITÉ 1557)**



Jacques Lacasse, président

Richard Robert, secrétaire-trésorier