

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 591)

CHAUFFEURS URBAINS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN

Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 3	JURIDICTION.....	2
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 6	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	7
ARTICLE 7	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	7
ARTICLE 8	PAIE ET PÉRIODE DE PAIE.....	12
ARTICLE 9	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	13
ARTICLE 10	VACANCES ANNUELLES PAYÉES	17
ARTICLE 11	RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	22
ARTICLE 12	DROITS PARENTAUX	31
ARTICLE 13	CONGÉS SOCIAUX.....	37
ARTICLE 14	SEMAINE DE TRAVAIL, GARANTIE ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	39
ARTICLE 15	AFFECTATION ET AUTRES.....	43
ARTICLE 16	SERVICE NOLISÉ.....	68
ARTICLE 17	ANCIENNETÉ	71
ARTICLE 18	PROMOTION ET MUTATION	74
ARTICLE 19	MUTATION TEMPORAIRE	75
ARTICLE 20	DISCIPLINE.....	76
ARTICLE 21	PROCÉDURES DE GRIEF	78
ARTICLE 22	ARBITRAGE.....	78
ARTICLE 23	UNIFORMES DES CHAUFFEURS	79
ARTICLE 24	TÉMOIN OU JURÉ.....	82

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
ARTICLE 25	TRANSPORT GRATUIT	83
ARTICLE 26	SANTÉ, SÉCURITÉ ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES	83
ARTICLE 27	PERMIS DE CONDUIRE DES EMPLOYÉS	85
ARTICLE 28	FORMATION	86
ARTICLE 29	DROITS ACQUIS	88
ARTICLE 30	EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN	88
ARTICLE 31	CHOIX DE VACANCES	90
ARTICLE 32	UNIFORMES	95
ARTICLE 33	AFFECTATIONS ET HORAIRES DE TRAVAIL	99
ARTICLE 34	SECTION 1 MÉTIERS AVEC CONCOURS	106
ARTICLE 35	SECTION 2 MÉTIERS	115
ARTICLE 36	SECTION 3 SUPPORTS	123
ARTICLE 37	LISTE DES VOLONTAIRES	132
ARTICLE 38	BONS DE REPAS	134
ARTICLE 39	TITRES D'EMPLOI	135
ARTICLE 40	EMBAUCHE DE EMPLOYÉS TEMPORAIRES	136
ARTICLE 41	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	137
ARTICLE 42	SALAIRES	137
ARTICLE 43	DURÉE DE LA CONVENTION	138
ARTICLE 44	RÉTROACTIVITÉ	138

TABLE DES MATIÈRES (suite)

<u>ANNEXE</u>	<u>PAGE</u>
« A » TITRES D'EMPLOI AU SERVICE DE L'ENTRETIEN	142
« B » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)	144
« C » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)	161
« C.1 » LISTE DES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN ET LEUR TITRE D'EMPLOI RESPECTIF	165
« D » ÉCHELLES SALARIALES ET PRIMES	170
« E » RÉGIME D'ASSURANCE, COUVERTURE D'ASSURANCE POUR LES RETRAITÉS	175
« F » RÉGIME FLEXIBLE D'ASSURANCE COLLECTIVE	176
« G » RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS	178
« H » LETTRE D'ENTENTE : ADMINISTRATION DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE ..	179
« I » LETTRE D'ENTENTE : REMPLACEMENTS ENTRE LES CHAUFFEURS	180
« J » LISTE DES ARTICLES, CRÉDITS-POINTS ET MODALITÉS D'APPLICATION (CHAUFFEURS)	182
« J.1 » COMITÉ DE SUIVI DES UNIFORMES	186
« K » LISTE DES ARTICLES CRÉDITS-POINTS (ENTRETIEN)	188
« L » RADIOS	192
« M » VACANCES DES EMPLOYÉS EN INVALIDITÉ LONGUE DURÉE	193
« N » ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE	194
« O » ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AUX GPN TEMPORAIRES	202
« P » DÉFINITIONS	204
« Q » LETTRE D'INTENTION : ORGANISATION DU TRAVAIL	206
« R » ENTENTE : COMITÉ DE TRAVAIL	207
« S » FORMULAIRE ABSENCE MALADIE.....	211
« T » LETTRE D'ENTENTE : REMPLACEMENTS ENTRE LES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN.....	212
« U » ENTENTE ASSURANCE LONGUE DURÉE (ASSURANCE CHOMAGE)	213

TABLE DES MATIÈRES (suite)

<u>ANNEXE</u>	<u>PAGE</u>
« V » TEMPS COMPENSÉ CHAUFFEURS.....	215
« W » TEMPS COMPENSÉ ENTRETIEN.....	217
« X » ENTENTE : MÉCANICIEN CLASSE I.....	219
« Y » FORMULAIRE ENTRETIEN EN VERTU <i>DES ARTICLES 34.04 b), 35.04 b) et 36.04 b)</i>	221
« Z » ENTENTE : 2016-05.....	223

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre la Société, les employés et leurs représentants respectifs, dans le respect des lois, des droits et obligations des parties, de manière à leur rendre justice.
- 1.02** Dans les cas non visés par cette convention ou traités qu'en partie, ou dans le cas d'interprétation d'une clause ou d'une partie d'une clause, les parties conviennent de se référer entre autres aux articles du *Code canadien du travail*, chapitre L-2 des Statuts refondus du Canada 1985 et ses amendements et à la *Loi Canadienne des droits et libertés de la personne*, lesquels devront prévaloir en cas de conflit.
- 1.03** 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.
- 1.04** La Société s'engage à prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement y incluant le harcèlement psychologique et sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance à la faire cesser.
- 1.05** Tous les articles de la présente convention collective s'appliquent sous réserve des dispositions du Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire et toute autre loi à laquelle les parties ne peuvent déroger. Une disposition de la présente convention collective est réputée inopérante lorsqu'elle s'appliquerait dans des circonstances qui ne respecteraient pas les dispositions dudit règlement ou de toute autre loi à laquelle les parties ne peuvent déroger. Une référence directe au Règlement est faite à certains articles afin de faciliter la compréhension de l'impact du Règlement, mais ne doit pas être considérée comme étant limitative.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01** La Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 10 mai 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 être dûment signée par les représentants autorisés de chacune des parties. Les parties se communiqueront la liste des représentants dûment mandatés.
- 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 et de toutes autres lois applicables aux parties dont le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne des droits et libertés de la personne*.

2.04 Sauf dans les cas d'impossibilité, la Société transmet au Syndicat deux (2) jours avant leur entrée en vigueur, toute directive administrative applicable aux employés. Les parties conviennent toutefois que le présent article ne s'applique pas aux bulletins opérationnels.

ARTICLE 3 JURIDICTION, TRAVAIL À FORFAIT, CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

3.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 10 mai 1972 par le Conseil canadien des relations du travail et les ordonnances dudit Conseil du 28 août 1972 et du 28 avril 1975.

3.02 Tout employé au service de la Société non régi par la présente convention ne peut exécuter un travail normalement fait par des employés régis par la présente convention collective de travail, sauf dans les situations suivantes :

- i) Les candidats chauffeurs accompagnés d'un chauffeur ou d'un gestionnaire de premier niveau;
- ii) Les candidats à l'entretien accompagnés d'un employé de l'entretien ou d'un gestionnaire de premier niveau;
- iii) Dans des situations d'urgence; situation d'urgence ne comprend pas une grève, un « lock-out » un événement prévisible ou un surcroît de travail;
- iv) Dans des cas de vérification des véhicules autre que lors des essais routiers et dans le cas de vérification d'autres équipements;
- v) Pour les essais routiers, les modalités suivantes s'appliquent :
 - Les essais routiers sont effectués par un mécanicien et un autre employé membre de l'unité d'accréditation;
 - Le mécanicien désigné a la responsabilité de suivre la procédure d'essai routier et de procéder aux lectures informatiques appropriées et vérifications nécessaires;
 - Le employé qui accompagne le mécanicien a comme seule responsabilité de conduire l'autobus en suivant les directives données par le mécanicien;
 - Un contremaître peut décider d'accompagner les employés, mais il ne doit pas remplacer l'un ou l'autre des employés désignés;
- vi) Les gestionnaires de premier niveau responsables de la formation accompagnés d'un candidat chauffeur, d'un candidat à l'entretien, d'un chauffeur ou d'un employé de l'entretien, et ce, dans le cadre d'un programme d'entraînement ou de formation.
- vii) a) La Société peut faire travailler cinq (5) étudiants pour effectuer les tâches de l'ancien titre d'emploi de préposé à l'entretien des terrains et réparations des abris et arrêts compris dans le titre d'emploi de préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier et ce, uniquement pour la période comprise entre le 1^e mai et le premier lundi de septembre.
Ces étudiants devront rencontrer les exigences normales de l'ancien titre d'emploi de préposé à l'entretien des terrains et réparations des abris et arrêts compris dans le titre d'emploi de préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier

Ces étudiants seront payés au taux du salaire minimum décrété par le Gouvernement du Québec.

b) En plus des cinq (5) étudiants prévus au paragraphe a), la Société peut faire travailler des étudiants comme préposé au service uniquement durant la période comprise entre le début de la période estivale prévue à l'article 31.01 b) de la convention collective et les treize (13) semaines suivantes et ce, en respectant les modalités ci-après décrites :

- La Société pourra embaucher un maximum de quinze pourcent (15 %) du nombre total des détenteurs de postes de mécanicien classe II – général établi au 1^{er} mai de chaque année, lesquels pourront effectuer uniquement les tâches du titre d'emploi de préposés aux services.
- Ces étudiants devront rencontrer les exigences normales du titre d'emploi de préposés aux services et avoir été préalablement formés avant d'entrer en fonction selon la formation déterminée par la Société, spécifiquement pour eux.
- Les étudiants effectuant les tâches de préposé au service seront payés 15,00 \$ de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2017 et bénéficieront de l'augmentation salariale prévue à la convention collective à compter du 1^{er} janvier 2018.
- Il est entendu qu'en aucun temps l'embauche d'étudiants ne pourra faire en sorte d'enlever du travail régulier aux employés visés par la convention collective et que par conséquent, pendant la période estivale, tous les employés temporaires devront avoir l'opportunité de travailler quarante (40) heures par semaine.

Nonobstant toutes dispositions contraire à la convention collective, si le nombre de employé volontaire à faire des tâches de mécaniciens classe II général est insuffisant, et ce, pendant la période estivale, la Société pourra forcer un ou des employés formés par ordre inverse de rang ou d'ancienneté au service de l'entretien, le cas échéant, étant entendu que la Société doit d'abord forcer les employés temporaires.

c) La Société versera au Syndicat l'équivalent d'une cotisation syndicale mensuelle pour chacun des étudiants embauchés basé sur le pourcentage applicable au salaire de chaque étudiant.

d) Sous réserve de ce qui précède, il est entendu que les étudiants ne sont pas assujettis à la convention collective.

3.03 Il est reconnu que les dispositions de l'article 3.02 ne s'appliquent pas aux travaux de réparations effectués à l'extérieur des ateliers de la Société.

3.04 Sous réserve des articles 3.02 et 3.03, seul un chauffeur régi par la présente convention peut conduire tout genre d'autobus de type urbain appartenant à la Société et utilisé par elle en services réguliers, services touristiques, services spéciaux, voyages spéciaux, chartes-parties et forfaits. Le chauffeur devra être dûment renseigné par la Société quant à l'itinéraire et au parcours à suivre.

3.05 Dans l'éventualité d'une modification technique ou technologique ou dans les procédés de travail y compris toutes les modifications d'autobus de type urbain, la Société doit de concert avec le syndicat mettre en œuvre un programme de formation afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations ou modifications, et ce, en les formant adéquatement. Cette formation devra être donnée pendant les heures de travail à tous les employés visés par celle-ci.

- 3.06** Aucun employé embauché avant le 1^e janvier 2018 n'est remercié de ses services ou mis à pied, ne subit de baisse de traitement à l'occasion d'une modification technique ou technologique, ainsi que dans les procédés de travail y compris toutes modifications concernant les autobus de type urbain à moins d'avoir échoué la formation mise en œuvre par la Société.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 « Candidat chauffeur »

Le terme « candidat chauffeur » désigne toute personne qui a été choisie par la Société pour suivre un programme de formation en vue de devenir chauffeur. La période de formation est d'une durée de (30) jours ou de 240 heures. Cette période peut être prolongée ou écourtée par la Société.

Pendant cette période, le candidat chauffeur n'est pas régi par la présente convention collective.

Lorsque la Société embauche un candidat chauffeur qui a complété sa période de formation à sa satisfaction, il acquiert le statut de chauffeur en probation et la Société lui attribue un matricule.

La période de formation des candidats chauffeurs est répartie de façon à acquérir le permis de conduire classe 2 et acquérir les connaissances et habiletés pour conduire tout type d'autobus urbains et les spécificités du réseau de la STO. À cette fin, la Société s'engage à verser au candidat chauffeur le salaire minimum décrété par le gouvernement du Québec et ce, pour les heures couvrant la période de formation ayant pour but la connaissance et habiletés pour conduire les autobus urbains à la STO évaluée à 50% de la totalité des heures de formation.

4.02 « Chauffeur en probation »

Le terme « chauffeur en probation » désigne tout chauffeur nouvellement embauché, qui ne compte pas neuf (9) mois de service continu, depuis son embauche. Cette période peut être prolongée pour une période maximale de trois (3) mois suite à un accord écrit entre la Société et le Syndicat.

Le chauffeur en probation est assujéti à la convention collective. Par ailleurs, si, pendant la période de probation ou au cours de la période prolongée, la Société décide de mettre fin à l'emploi du chauffeur en probation, ce chauffeur peut formuler un grief afin qu'un arbitre de grief vérifie si l'employeur a exercé son pouvoir conformément aux exigences de la bonne foi et déterminer si le renvoi est illégal, arbitraire, ou abusif.

La période de probation du chauffeur qui s'absente du travail avec autorisation pour une période excédant cinq (5) jours de travail planifiés continus est prolongée d'une période équivalente à la durée de son absence.

4.03 « Chauffeur régulier »

Le terme « chauffeur régulier » désigne tout chauffeur, qui a complété sa période de probation et à qui la Société a octroyé un poste.

4.04 « Chauffeur à l'essai »

Le terme « chauffeur à l'essai » désigne tout employé de l'unité de négociation muté ou promu dans un poste de chauffeur. La période d'essai est de six (6) mois. Cette période peut-être prolongée suite à un accord écrit entre la Société et le Syndicat. L'ancienneté dans le Service de l'exploitation débute à la première journée de la période d'essai.

Durant la période d'essai, le chauffeur à l'essai peut décider de réintégrer son ancien poste et la Société peut retourner le chauffeur à l'essai dont le rendement n'est pas satisfaisant, à son ancien poste. Le cas échéant et sauf en cas de décision arbitraire, déraisonnable ou discriminatoire, le chauffeur à l'essai ne peut formuler de grief contestant son retour.

La période d'essai du chauffeur qui s'absente du travail avec autorisation pour une période excédant cinq (5) jours de travail planifiés continus est prolongée d'une période équivalente à la durée de son absence.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01** Tous les employés régis par la présente convention, membres du Syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviennent 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** Les employés engagés par la Société doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dès que la période d'entraînement est terminée.
- 5.03** Tout employé doit, comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la Société, sur son traitement, d'une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements dudit Syndicat. La Société effectue ces déductions dès la première paie de l'employé et en fait mensuellement remise au Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant. Tout changement au montant de la cotisation syndicale devient effectif après trente (30) jours d'avis à la Société par le Syndicat.
- 5.04** Dans le cas où un employé reçoit des prestations d'invalidité, qu'il obtient un congé sans solde, qu'il est en congé de maladie sans solde ou lorsqu'il reçoit de l'assurance emploi dans le cadre d'une invalidité la retenue syndicale pour la période de son absence est faite dans les trente (30) jours suivant son retour, à moins qu'il en soit stipulé autrement dans une entente écrite entre le Syndicat et le employé concerné.
- 5.05** La Société accepte de déduire des trois (3) premières paies de chaque nouveau employé, en trois (3) versements égaux, tout montant déterminé par le Syndicat pour frais d'adhésion, et d'en faire remise au Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant. Tout changement au montant des frais d'adhésion devient en vigueur trente (30) jours suivant la réception d'un avis écrit du Syndicat à la Société.
- 5.06** La Société fourni au Syndicat des tableaux pour affichage syndical dans le service de l'entretien et de l'exploitation, et ce, dans chaque centre de transport.

5.07 La Société ne peut être tenue, en vertu d'une disposition de la présente convention collective, de renvoyer un employé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou a différé d'admettre ce employé comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

- a) Le employé a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.
- b) Le employé a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de la Société ou d'une personne agissant pour la Société, à une activité contre le Syndicat.
- c) Le employé a contrevenu à la constitution et/ou aux règlements du Syndicat.

5.08 La Société avise par écrit, le président ou le trésorier du Syndicat de tout départ et embauche de employés assujettis aux présentes en spécifiant le titre d'emploi et le statut du employé, et ce, dans un délai de trente (30) jours ouvrables.

De plus dans les cas de démission, prise de retraite, congédiement, décès ou toute autre rupture définitive du lien d'emploi, la Société remettra également, et ce, dans le même délai, au président ou au trésorier, les montants de cotisations du régime de retraite (employé et employeur) du employé concerné en date de la rupture du lien d'emploi, et ce, pour l'année en cours.

5.09 Les conditions de transfert du régime de retraite d'un employé assujetti aux présentes qui est nommé dans un poste visé par l'accréditation des gestionnaires de premier niveau sont décrites à une lettre d'entente « tripartite » intervenue entre les syndicats des chauffeurs et employés de l'entretien et celui des gestionnaires de premier niveau et contremaîtres et la Société. (Annexe « N »)

L'employé temporairement affecté à un poste de gestionnaire de premier niveau est régi par la lettre d'entente (Annexe « O »).

5.10

- a) La Société convient de mettre à la disposition du syndicat, et ce, sans frais le local 205 au centre d'exploitation et d'entretien Gatineau.
- b) La Société consent à verser au syndicat en lieu et place d'un local au centre de transport de Hull, une compensation monétaire de 4 500\$ dollars qui sera versée en janvier de chaque année

5.11 La Société fournit au Syndicat, et ce, sans frais, un lien informatique relié au système informatique de la Société.

Le Syndicat continue d'avoir accès sans frais aux informations contenues dans le système informatique auxquelles il a accès au moment de la signature de la présente convention dont les informations concernant les membres du Syndicat.

Sur autorisation de la Société, le Syndicat pourra avoir accès à d'autres informations que celles auxquelles il a droit au moment de la signature de la convention collective.

ARTICLE 6 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

6.01 Les parties conviennent de maintenir un Comité de relations de travail qui aura pour mandat de maintenir un moyen de communication entre les parties et d'étudier toute plainte soumise à son attention.

6.02 a) Le Comité des relations de travail se réunit à la demande d'une partie afin de discuter de tout problème relatif à la convention ou tout autre sujet qui lui est soumis par l'une ou l'autre des parties. Les représentants syndicaux sont alors libérés avec traitement pour la journée, peu importe la durée de la rencontre.

b) Un ordre du jour doit être préparé par chaque partie et soumis à l'autre partie trois (3) jours ouvrables précédant la réunion.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne soumet son ordre du jour dans la période de temps ci-haut mentionnée, la réunion est annulée.

6.03 a) Le Comité de relations de travail se compose normalement de trois (3) représentants du Syndicat incluant le président et le vice-président exploitation et de trois (3) représentants de la Société.

b) Lorsque la réunion du Comité des relations de travail a lieu un jour de congé férié, de vacances, de congé hebdomadaire, celui-ci est remis au employé concerné ou lui est payé à raison de huit (8) heures à temps régulier à son choix, peu importe la durée de la réunion.

c) Après entente avec la Société, le nombre de représentants du Syndicat pourra être augmenté, mais ces représentants additionnels seront libérés sans solde. En aucun temps le nombre total de représentants du Syndicat n'excédera un total de sept (7) personnes.

d) La Société s'engage à permettre au syndicat d'être représenté par un représentant de son choix, entre autres, lors de rencontre sur les différents comités.

ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Le nombre de représentants syndicaux ci-après mentionné et les employés peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, avec traitement dans les cas suivants. Il est entendu que dans le cas d'un grief collectif le syndicat débutera avec un seul employé à la fois :

a) Audition de griefs devant un arbitre ou Conseil d'arbitrage – un (1) représentant et le président ou le vice-président exploitation.

b) Négociations, conciliation et commission de conciliation -- quatre (4) représentants dont le président et le vice-président exploitation. Cependant, ce nombre pourra être augmenté selon les dispositions de l'article 6.03 c).

- c) Comité de relations de travail -- trois (3) représentants dont le président et le vice-président exploitation. Cependant, ce nombre pourra être augmenté selon les dispositions de l'article 6.03 c).
- d) Audition devant le Tribunal Administratif du Travail (T.A.T.), deux (2) représentants dont le président ou le vice-président exploitation.
- e) Les heures payées en vertu de l'article 7.01 sont considérées comme des heures travaillées jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.

7.02 Un représentant autorisé et le plaignant dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter du travail sans traitement pour assister à une audition du Tribunal des droits de la personne ou autre tribunal judiciaire ou quasi judiciaire.

7.03 Sauf disposition spécifique à l'effet contraire les représentants du syndicat qui siègent sur un comité conjoint, peuvent s'absenter de leur travail, et ce, avec traitement aux conditions suivantes :

- a) Les heures passées en réunion sont considérées comme des heures travaillées. Si le total des heures passées en réunion et les heures effectivement travaillées excèdent huit (8) heures, dans la même journée, l'excédent de huit (8) heures est payé à une fois et demie (1 ½) le 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. Dans ce dernier cas, il devra s'entendre avec le directeur du service ou son représentant.
- c) Les réunions seront normalement tenues le matin et les représentants seront libérés suivant les modalités suivantes :

Service de l'exploitation

Si l'affectation du employé comprend deux (2) voitures, il est dispensé de faire sa première voiture et il est libéré pour la durée de la réunion;

Si l'affectation du employé comprend trois (3) voitures, il est dispensé de faire son bout de travail qui se rapproche le plus de l'heure de début de la réunion et il est libéré pour la durée de la réunion;

Si l'affectation du employé comporte un bloc continu, il est libéré pour une période minimale de quatre (4) heures;

Après la réunion, les représentants pourront être tenus de reprendre leur affectation de l'après-midi, et ce, même si le temps travaillé durant cette journée excède huit (8) heures.

Malgré ce qui précède, les représentants du syndicat s'étant affecté chauffeur réserve peuvent s'absenter de leur travail à raison de huit (8) heures, dont six (6) heures avec traitement et deux (2) heures sans traitement.

Service de l'entretien

Les représentants sont libérés pour la durée de la réunion et ils doivent reprendre leur affectation régulière après la réunion.

Par ailleurs, les employés siégeant sur un comité conjoint sont libérés sans traitement pour la balance de la journée, si une telle libération n'occasionne pas de temps supplémentaire.

Malgré ce qui précède, le vice-président entretien peut s'absenter de son travail à raison de huit (8) heures, dont six (6) heures avec traitement et deux (2) heures sans traitement.

- 7.04 a)** Dans le cas où des représentants du Syndicat sont choisis comme délégués pour participer à des activités syndicales telles que congrès, colloques, stages d'études ou cours de formation, le Syndicat doit faire parvenir, par écrit, une demande d'absence à leur supérieur immédiat, au moins cinq (5) jours ouvrables précédant l'activité. Cette demande s'applique à un maximum de trois (3) 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. Les absences ne doivent pas dépasser par année, un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables dont vingt (20) jours seront sans perte de traitement pour l'ensemble des employés.
- 7.05 a)** La Société octroie au Syndicat annuellement pour les activités syndicales un montant représentant :
- Au 1^{er} janvier 2015 : 200 heures au taux des chauffeurs
 - Au 1^{er} janvier 2016 : 200 heures au taux des chauffeurs
 - A compter du 1^{er} janvier 2017 : 400 heures au taux des chauffeurs;
 - A compter du 1^{er} janvier 2018 : 400 heures au taux des chauffeurs
 - A compter du 1^{er} janvier 2019 : 500 heures au taux des chauffeurs
- b)** Lorsqu'un représentant syndical ou un membre désire être libéré syndicalement en fonction du présent article, il doit, dans la mesure du possible, en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance au chef des opératins ou au directeur adjoint à l'entretien ou à leurs représentants, lesquels l'accordent dans la mesure où les besoins du service le permettent.
- c)** Malgré ce qui précède, les représentants syndicaux ci-après désignés sont libérés syndicalement et ce, automatiquement, après avis :
- Tous les membres de l'exécutif syndical, lors des réunions de l'exécutif syndical et ce, une (1) fois par mois, laquelle devra avoir lieu après l'heure de pointe du matin. Les membres de l'exécutif syndical sont alors libérés syndicalement pour le reste de la journée.

- Tous les membres de l'exécutif syndical, lors des assemblées syndicales générales ou spéciales et ce, pour toute la journée des assemblées.
- Les représentants syndicaux s'occupant du régime de retraite autre que les réunions prévues à l'article 7.06 de la convention collective :
 - Un représentant syndical libéré tous les mardis et ce, pour toute la journée ;
 - Un représentant syndical libéré tous les jeudis et ce, pour toute la journée ;

d) Malgré ce qui précède, pour toutes autres raisons : trois (3) membres de l'exécutif syndical maximum par jour autre que le président et le vice-président exploitation et membres du comité de retraite, pour toute la journée et ce, après en avoir avisé le directeur de l'exploitation ou son représentant pour le service de l'exploitation et le directeur de l'entretien ou son représentant pour le service de l'entretien dans un délai de (24) heures si possible, dans la mesure du possible, en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance

7.06 Un maximum de trois (3) représentants du Service de l'exploitation et d'un (1) représentant du Service de l'entretien qui sont membres du comité de retraite du Régime de retraite des employés, peuvent s'absenter sans traitement, trois (3) fois par année (cinq (5) jours maximums à chaque fois) pour siéger à leur comité de retraite. La demande doit être formulée à la Société au moins un (1) mois d'avance et la Société ne peut refuser. Une fois accordée, la libération ne peut être retirée.

7.07 a) Sauf si autorisé par la convention collective ou les représentants de l'employeur, le Syndicat, ses représentants et les membres du Syndicat ne doivent se livrer à aucune activité syndicale durant les heures de travail..

b) Le Syndicat avise la Société par écrit et sans délai du nom des membres de l'exécutif syndical ainsi que des fonctions syndicales qu'ils occupent et des autres membres que le syndicat désigne à l'occasion comme représentants.

La Société reconnaît que seul le syndicat peut désigner ses représentants, membres ou non-membres du syndicat.

Par ailleurs, lorsque le représentant syndical n'est pas membre du syndicat, celui-ci n'est pas compté dans le nombre de représentants syndicaux.

7.08 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un employé peut être accompagné d'un (1) représentant du Syndicat lors d'une convocation par un représentant de la Société.

Il est rémunéré un minimum de trois heures pour le temps passé en rencontre avec les représentants de la Société :

- sauf si la rencontre est immédiatement avant ou après le bloc de travail ou la voiture pour les chauffeurs auquel cas la rémunération minimale est d'une (1) heure moins le temps de l'impro et

- sauf pour les employés de l'entretien, si la rencontre a lieu immédiatement avant ou après la journée de travail, la rémunération est d'au moins une heure.
- Toute convocation devra être écrite et indiquée l'heure et l'endroit de la rencontre.

7.09 Tout représentant du Syndicat, ou un employé régi par cette convention, qui exerce une activité syndicale, ne subit, de ce fait, aucune intimidation, représailles ou menace de la part de ses supérieurs.

7.10 a) Pour permettre au président et au vice-président exploitation de s'occuper d'activités syndicales de l'unité 591, ceux-ci sont libérés de leur travail à temps complet, et ce, aux frais de la Société. Il est entendu que le président et le vice-président bénéficient de tous les autres avantages prévus à la convention collective, sur une base de huit (8) heures par jour, aux frais de la Société, et ce, au taux horaire du mécanicien – technicien en électronique plus 0,01 \$ pour le président et le taux horaire du magasinier pour le vice-président exploitation.

b) En ce qui a trait aux dispositions concernant l'uniforme, le président et le vice-président exploitation auront droit à 702 crédit-points immédiatement lors de leur retour au travail.

c) Si le président ou le vice-président exploitation démissionne, le Syndicat peut lui désigner un remplaçant qui bénéficiera alors des modalités et droits de libération prévus au présent article.

Si le président ou le vice-président exploitation s'absente pour quelque raison que ce soit le Syndicat peut lui désigner un remplaçant et celui-ci sera libéré aux frais du Syndicat. Malgré ce qui précède, si le président ou le vice-président exploitation s'absente en raison d'une invalidité, d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, le remplaçant bénéficiera des modalités et droits de libération prévus au présent article à compter du moment où ce dernier reçoit des prestations d'assurance invalidité, de la CSST ou du RQAP.

7.11 a) Avant chaque préparation de la liste d'affectation par la Société, deux (2) représentants syndicaux sont libérés avec traitement pour participer à la rencontre du comité conjoint d'affectation. Le président ou le vice-président exploitation peut également participer au comité, auquel cas le nombre de représentants syndicaux est majoré à trois (3).

b) À chaque période d'affectation, une copie de l'affectation contenant, entre autres la liste des blocs de travail, est remise au Syndicat au moins trois (3) jours ouvrables complets précédant l'affichage de l'affectation prévu au paragraphe c) du présent article.

Le vendredi et le lundi précédant ledit affichage, deux représentants sont libérés dont le président ou le vice-président exploitation avec traitement, et ce, pour la journée complète, afin de prendre connaissance de l'affectation. À l'intérieur de ces deux (2) jours, soit le lundi après-midi, un comité est composé du représentant du syndicat relevé à cette fin et du président ou le vice-président exploitation et d'au moins deux (2) représentants du Service de l'exploitation se rencontre afin de recueillir les commentaires du Syndicat. La Société s'engage à produire un compte-rendu de cette rencontre et d'en transmettre une copie au Syndicat.

- c) Avant chaque période de choix d'affectation, la liste des blocs de travail est affichée, entre le lundi et le vendredi, sur le tableau à cette fin pour une période minimale de trois (3) jours. À la fin de la période, les chauffeurs sont appelés à venir choisir leur affectation par ordre d'ancienneté dans le Service de l'exploitation aux heures déterminées à cette fin.
 - d) Les heures de libération prévues au paragraphe a) et b) du présent article, sont considérées comme des heures travaillées. Si le total des heures passées en réunion et les heures effectivement travaillées excèdent huit (8) heures, dans la même journée, l'excédent de huit (8) heures est payé à une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier de l'employé.
- 7.12** Lors de l'entrée en fonction d'un nouveau président ou vice-président exploitation du syndicat, l'ancien président ou vice-président exploitation est libéré sans solde pendant une période de 15 jours consécutifs de travail suivant la date de l'entrée en fonction du successeur
- 7.13** Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Société verse au Syndicat (local 591) une somme de 10 000 \$ en guise de compensation pour l'administration du régime d'assurance collective long terme et du régime de retraite.

ARTICLE 8 PAIE ET PÉRIODE DE PAIE

- 8.01**
- a) La paie est établie sur une période hebdomadaire se terminant à la fin de l'affectation du dimanche et est payable par dépôt bancaire auprès de l'institution bancaire ou financière du choix de l'employé, à chaque deuxième 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.
 - b) Dans la mesure du possible, le relevé des gains et retenues du employé lui est remis le mercredi, la veille de la paie.
 - c) Dans le cas d'un jour de congé qui serait la même journée que la paie, les paies devront être remises la journée avant cesdits congés.
- 8.02** Un avis de dépôt et un relevé des gains et des retenues sont remis a l'employé par la Société. Le relevé des gains et des retenues comprend les détails suivants :
- a) Nom, prénom et numéro du employé;
 - b) Date et période de paie;
 - c) Taux de salaire;
 - d) Ventilation des gains et des retenues;
 - e) Solde de la banque de maladie;

- f) Solde de la banque de vacances.
- g) Solde de la banque de temps compensé
- h) Solde de la banque de congé mobile.

8.03 La mise en application de la nouvelle semaine de travail des employés de l'entretien (du lundi au vendredi) s'effectuera à compter du début de l'affectation qui suit la signature de la convention collective.

Pour les employés de l'entretien, lors de la première paye suivant la mise en application de la semaine débutant le lundi, les employés qui le désirent recevront une avance de salaire afin de compenser les impacts de cette modification. Les employés qui se prévaudront de cette avance, rembourseront celle-ci à raison d'un versement de 30.00\$ par semaine jusqu'à parfait paiement. Pour les employés temporaires ce versement ne pourra excéder 10% de leur rémunération brut.

ARTICLE 9 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

9.01 Les jours de fête suivants sont des jours chômés et payés :

1. Le jour de l'An;
2. Le lendemain du jour de l'An;
3. Le Vendredi saint;
4. Le lundi de Pâques;
5. Journée nationale des patriotes;
6. La fête nationale du Québec;
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.

Lors de ces congés, les employés reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'ils recevraient s'ils étaient au travail.

Lorsque les congés suivants:

- Le jour de l'an;
- 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. Il est entendu que si le lundi est déjà un congé férié, le congé sera reporté au mardi suivant.

Malgré le report, le 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.

Lorsqu'un congé prévu à l'article 9.01a), de même qu'un congé reporté coïncide avec un congé hebdomadaire :

L'employé peut à son choix, transférer ledit congé dans sa banque de temps compensé ou être payé conformément au présent article.

9.02 Le employé tenu de travailler un jour prévu à l'article 9.01, incluant les congés reportés, doit toucher en plus de son salaire régulier pour ce jour, un salaire calculé à un taux au moins égal à cent cinquante pour cent (150 %) de son salaire régulier pour le bloc de travail garanti ce jour-là.

9.03 a) Pour bénéficier des dispositions de l'article 9, l'employé concerné doit avoir travaillé au moins une partie du jour planifié à son horaire régulier précédent et une partie du jour planifié à son horaire régulier suivant le jour chômé et payé lorsque ceux-ci font partie de son horaire de travail à moins qu'il n'ait été en congé autorisé.

b) Pour bénéficier des dispositions de l'article 9, l'employé qui est absent pour raison de maladie, pour une période de cinq (5) jours consécutifs ou moins, le jour planifié à son horaire régulier précédent, le jour chômé et payé s'il est censé travailler ou le jour planifié à son horaire régulier suivant un jour férié chômé et payé, doit produire un certificat médical pour permettre que ce congé soit payé.

c) L'employé bénéficiaire d'une indemnité de courte durée en vertu du régime d'assurance collective (quinze (15) semaines consécutives et moins) se voit verser, lors d'un jour férié coïncidant avec sa période de maladie de courte durée, une somme équivalente à vingt pour cent (20 %) du taux de son salaire régulier multiplié par huit (8) heures pour chacun des jours fériés visés lors de son absence en maladie de courte durée. Il est entendu que la Société paiera le 20 % lors du versement dans les meilleurs délais.

Pour toute autre absence, le employé bénéficiaire d'indemnités ou de prestations (exemples tels que : S.A.A.Q., assurance-chômage, assurance invalidité de longue durée, C.S.S.T., R.R.Q., etc.) par suite de maladie, d'incapacité ou d'un accident de travail, n'a pas droit au paiement des jours fériés et ce, pour la durée de son absence.

9.04 L'employé tenu de travailler le dimanche de Pâques doit toucher en plus de son salaire régulier pour ce jour, une majoration calculée à un taux au moins égal à une demie fois (50 pour cent) son salaire régulier pour le bloc de travail garanti ce jour-là.

9.05 Tout employé ayant acquis son statut de 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 la Société. Un employé doit, avant de pouvoir faire une nouvelle demande de congé en vertu du présent article, avoir complété une période de douze (12) mois de travail entre la date de la fin du congé et la date du début du prochain congé.
- b) La demande de congé sans traitement doit être faite au directeur concerné ou à son représentant au moins soixante (60) jours avant la date prévue du congé. Une copie de la demande est envoyée au syndicat dès la réception de celle-ci. Ce délai est réduit à quinze (15) jours pour un congé visant à occuper un poste à la Société hors de l'unité d'accréditation.
- c) La Société avisera de sa décision, par écrit, dans un délai de vingt (20) jours suivant la demande et une copie est envoyée au syndicat dans le même délai.
- d) Le congé sans solde est accordé à moins que les besoins du service ne le permettent pas, à ce sujet la Société confirme la pratique qui veut qu'elle permet jusqu'à cinq (5) chauffeurs simultanément de bénéficier d'un congé sans traitement prévu à l'article 9.05. La Société accepte également de permettre que jusqu'à deux (2) employés de l'entretien simultanément puissent bénéficier d'un congé sans traitement prévu à l'article 9.05. Toutefois, il est entendu que deux (2) employés d'un même titre d'emploi ne pourront être en congé sans traitement simultanément. Par ailleurs et malgré l'article 33.09 a), le Syndicat accepte que la Société n'ait pas l'obligation de remplacer les congés parentaux pour un nombre équivalent de congés sans traitement accordés, étant entendu qu'elle remplacera lesdits congés parentaux si elle a la main-d'œuvre disponible pour le faire.
- e) Lorsque l'employé obtient un poste hors de l'unité d'accréditation, celui-ci doit obtenir un congé sans solde avant de débiter sa période de probation dans le nouveau poste à défaut de quoi l'article 17.04 a) de la convention collective s'applique et l'employé est considéré avoir abandonné le poste qu'il détient dans l'unité. Une copie de l'acceptation du congé sans solde est transmise au syndicat dans les quarante-huit heures de l'acceptation.
- f) La Société s'engage à ne pas prendre en considération dans l'attribution des congés sans traitement conformément au paragraphe d) de la présente, les congés sans traitement des employés qui essaient un autre emploi à la Société
- g) L'employé conserve tous les droits et privilèges acquis au moment de son départ en congé.
- h) 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.
- i) 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), le employé doit toutefois conserver sa couverture pour les soins médicaux prévus à l'annexe « F ». Dans tous les cas, l'employé assume la totalité des primes d'assurances collectives (parts employeur et employé).

- j) 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.
- k) L'employé qui désire mettre fin prématurément à son congé sans traitement doit adresser une demande à cet effet au directeur concerné 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. Advenant que la demande du employé chauffeur soit accordée, celui-ci sera réintégré comme dernier réserve AM ou PM selon son horaire, et ce, à compter de la semaine suivant sa demande de réintégration. Advenant que la demande de l'employé de l'entretien soit accordée, celui-ci ne pourra être réintégré qu'à compter de la prochaine affectation.
- l) L'employé qui est en congé sans solde et que sa date de retour au travail est prévue en cours d'affectation, doit s'affecter lors de la période d'affectation précédent la date prévue pour son retour au travail. Les règles concernant la façon de s'affecter s'appliquent.
- m) 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.
- n) Sous réserve de l'alinéa e, l'employé conserve à son retour le poste qu'il occupait à son départ pour son congé.
- o) Malgré l'article 9.05 a), le congé sans traitement d'un employé peut être prolongée et ce, après entente écrite entre les parties.

9.06 Le directeur ou son représentant peut autoriser un congé sans traitement d'une durée inférieure à quatre (4) mois. L'article 9.05 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 trois (3) jours ouvrables de la demande. Une copie de la demande et de la réponse est envoyée au syndicat dans le même délai.

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), le

employé doit toutefois conserver sa couverture pour les soins médicaux prévus à l'annexe « F ».

- 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.

Au retour du congé sans-solde, l'employé prend une entente de remboursement laquelle implique un paiement maximal de 150.00\$ brut par semaine et minimal 30.00\$ brut par semaine pendant 12 mois si le montant dû est supérieur à 7 500.00\$ les modalités de paiement ci-haut mentionnées se poursuivront pour une période de plus de 12 mois.

ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 10.01** « Service continu » : la durée du service continu aux fins de vacances signifie la période accumulée depuis la date d'embauche de l'employé ou en cas de mise à pied de plus de douze (12) mois, depuis la date de son rappel au travail. Malgré ce qui précède, le service continu de l'employé temporaire et de l'employé temporaire qui est nommé employé régulier est calculé en faisant une conversion de ses heures travaillées calculées en proportion du nombre d'heures qu'aurait travaillé un employé régulier au cours des mêmes périodes.
- 10.02** a) Sous réserve de l'article 26.04, une absence pour cause de maladie, d'accident de travail ou de maladie professionnelle ou toute autre absence autorisée autre qu'un congé sans solde, n'entraîne pas d'interruption de service quant au calcul des vacances que le employé doit recevoir. Cependant, le employé absent du travail pour cause de maladie cesse d'accumuler des crédits de vacances annuelles après un (1) an d'absence, sans toutefois cesser d'accumuler du service continu aux fins de déterminer son droit à des vacances pour la période de référence qui suivra son retour au travail et pour les périodes subséquentes.
- b) Nonobstant toute disposition contraire, l'application de l'article 10.14 ne peut avoir pour effet qu'un employé soit rémunéré et/ou indemnisé pour plus de cinquante-deux (52) semaines à l'intérieur d'une année de calendrier sauf dans les cas où les vacances sont monnayées.
- 10.03** Tout employé qui n'a pas complété sa première année de service continu au 31 mars de l'année d'embauche accumule une journée de vacances payée pour chaque mois complet pendant lequel il aura travaillé à l'emploi de la Société, jusqu'à concurrence de douze (12) jours. Il est entendu que tout employé embauché entre le 1^{er} et le 15 d'un mois est considéré avoir complété un (1) mois de service.

- 10.04** Tout employé qui a complété un (1) an de service continu et plus à la Société, mais moins de six (6) ans au 31 mars de chaque année aura droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- 10.05** Tout employé qui a complété six (6) ans de service continu et plus à la Société mais moins de quatorze (14) ans au 31 mars de chaque année aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux régulier.
- 10.06**
- a)** Tout employé qui a complété quatorze (14) ans de service continu et plus à la Société, mais moins de vingt-quatre (24) ans au 31 mars de chaque année aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux régulier;
 - b)** Tout employé qui a complété vingt-quatre (24) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines de vacances payées au taux régulier;
 - c)** Tout employé qui a complété vingt-cinq (25) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines et un (1) jour de vacances payées au taux régulier;
 - d)** Tout employé qui a complété vingt-six (26) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines et deux (2) jours de vacances payées au taux régulier;
 - e)** Tout employé qui a complété vingt-sept (27) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines et trois (3) jours de vacances payées au taux régulier;
 - f)** Tout employé qui a complété vingt-huit (28) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines et quatre (4) jours de vacances payées au taux régulier;
 - g)** Tout employé qui a complété vingt-neuf (29) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à sept (7) semaines de vacances payées au taux régulier;
- 10.07** L'employé régulier qui aura droit à des semaines et des jours de vacances annuelles payées reçoit pour ses vacances une rémunération équivalente à celle qu'il recevait normalement durant ses heures régulières de travail.
- 10.08**
- a)** L'employé qui part en vacance y compris l'employé en assignation temporaire et l'employé qui désire se prévaloir de l'article 10.14, et ce, pour une période d'une semaine et plus, reçoit à sa demande, lors de la semaine précédant son départ, sa paie nette de vacances. Il complète un formulaire à cet effet.
 - i)** Cette somme d'argent est versée à titre d'avance pour vacances et doit être récupérée sur la ou les paies subséquentes.

- b) Lorsque l'employé est effectivement en vacances ou lorsque l'employé est présumément en vacances, les avances qui lui ont été faites sont alors récupérées, c'est-à-dire, qu'à toutes fins utiles, l'employé n'a pas de paie pendant qu'il est en vacances ou présumément en vacances.
 - c) Dès son retour au travail, l'employé reçoit une paie, et ce, en autant qu'il ait travaillé la semaine précédant son départ pour vacances et qu'il ait remboursé la totalité des avances reçues aux fins de vacances.
 - d) L'employé qui s'est prévalu de l'article 10.14 et qui a travaillé durant la période présumée de vacances est rémunéré pour les heures effectivement travaillées au taux régulier. Le paiement de ces heures se fait conformément aux articles 8.01 a) et 8.03 de la convention collective.
- 10.09** a) Au mois de février de chaque année, les vacances des employés sont déterminées pour l'année suivante.
- b) Pour les chauffeurs, le choix des vacances se fait selon l'ancienneté dans le Service de l'exploitation. Pour les employés du Service de l'entretien, le choix des vacances se fait conformément à l'article 31.01.
- 10.10** Un employé qui change de service conserve son ancienneté à la Société aux fins du calcul du quantum de ses vacances. Toutefois, il utilisera son ancienneté de service pour le choix de ces mêmes vacances.
- 10.11** Pour les employés la période de prise de vacances annuelles payées s'étend sur douze (12) mois de calendrier, soit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.
- 10.12** Les vacances annuelles gagnées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et les responsables des directions doivent voir à ce qu'elles soient prises avant le 31 mars.

Malgré le paragraphe précédent, les employés de l'entretien peuvent reporter un maximum de quarante (40) heures à l'année suivante.

Malgré le premier paragraphe du présent article, un chauffeur peut demander en complétant un formulaire à cet effet entre le 1^{er} lundi du mois d'octobre et le 1^{er} lundi du mois de novembre de l'année en cours de reporter une semaine de sa banque de vacances pour l'année à venir. Par exemple, le chauffeur qui désire reporter une semaine de l'année 2015-16 à l'année 2016-2017 devra faire une demande entre le 6 octobre 2014 et le 3 novembre 2014. Avant le début de la période du choix des vacances, la Société déterminera le nombre de chauffeurs à qui cette demande peut être accordée et elle acceptera lesdites demandes en respectant l'ordre d'ancienneté dans le Service de l'exploitation.

- 10.13** Un employé victime d'une lésion professionnelle, d'une maladie ou d'un accident et qui n'est pas rétabli au début de la période prévue pour ses vacances, peut s'il le désire reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et le directeur concerné ou à son représentant. Si la date du report des vacances ne convient pas à l'une ou l'autre des parties, ces vacances seront payées à l'employé avec la paie qui inclut le 31 mars de l'année en cours.

Le employé victime d'un accident ou d'une maladie ou frappé par le décès des personnes visées en 13.01 a) et b), après le début de sa période de vacances, peut sur avis à cet effet, ajourner les jours de vacances non consommés à une date ultérieure qui doit être convenue entre lui et le directeur du service concerné ou son représentant. Si la date du report des vacances ne convient pas à l'une ou l'autre des parties, ces vacances seront payées à l'employé avec la paye qui inclut le 31 mars de l'année en cours. Le employé concerné peut alors se prévaloir de ses droits en vertu des articles 11 et suivants de la présente convention collective ou en vertu des paragraphes a) et b) de l'article 13.01 de la convention collective.

La Société pourra lorsqu'elle le juge à propos exiger un certificat attestant de ces faits.

10.14 a) Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout employé chauffeur qui revient au travail après une absence 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, durant la période prévue pour ses vacances, s'affecter dernier réserve affecté a.m. ou affecté p.m. après tous les autres employés réserves. Le cas échéant, il est rémunéré à temps régulier pour les heures effectivement travaillées en plus de recevoir son allocation de vacances.

b) Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout employé de l'entretien qui revient au travail après une absence 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 à son retour au travail et durant la période prévue pour ses vacances, sur autorisation du directeur à l'entretien ou son représentant reprendre son affectation et le cas échéant, il est rémunéré à temps régulier pour les heures effectivement travaillées en plus de recevoir son allocation de vacances.

10.15 À moins d'entente entre la Société, le Syndicat et l'employé concerné, les employés assujettis aux présentes ne peuvent en aucune circonstance changer des jours de vacances avec un autre employé.

10.16 Les chauffeurs peuvent prendre leurs vacances suivant les paramètres suivants :

Par groupes composés d'un minimum de quarante (40) employés à la fois durant la période estivale. Malgré ce qui précède, les groupes peuvent être réduits la première ou la dernière semaine de la période estivale à des groupes composés d'un minimum de trente (30) employés à la fois.

À l'extérieur de cette période, les employés peuvent prendre leurs vacances par groupes composés d'un minimum de trente (30) employés à la fois.

La période estivale de vacances débute au cours de la deuxième quinzaine du mois de juin et se termine au cours de la dixième semaine suivant le début de la période estivale.

10.17 Les chauffeurs qui ont droit à trois (3) semaines et plus de vacances, les choisissent de la façon suivante :

- a) Lors du 1^{er} tour : Le chauffeur peut prendre deux (2) semaines consécutives dans la période estivale et une (1) semaine pendant toute autre période. Dans le cas où un chauffeur ne prend aucune semaine pendant la période estivale, il peut dès le 1^{er} tour, prendre la totalité de ses vacances, consécutivement ou non, à l'extérieur de cette période.
- b) Lors du 2^e tour, le chauffeur doit choisir la balance de ses semaines de vacances et ses journées additionnelles le cas échéant mais il ne peut choisir plus d'une semaine en période estivale.
- c) Les chauffeurs qui ont droit à quatre (4) jours ou moins de journées additionnelles de vacances, peuvent les prendre de la façon suivante :
- La Société divise le nombre de journées additionnelles de vacances pour l'ensemble des chauffeurs afin de déterminer le nombre de semaines nécessaires pour permettre à tous les chauffeurs visés de prendre leurs journées additionnelles de vacances;
 - Les chauffeurs doivent prendre leurs journées additionnelles de vacances de façon continue (c'est-à-dire en journées de travail continues) suivant leur rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation
 - Lorsque le nombre de semaines déterminées aura été atteint, les chauffeurs qui n'ont pas encore exercé leur choix doivent choisir parmi les journées qui sont encore disponibles.

Les chauffeurs peuvent aussi décider de transférer leurs journées additionnelles dans leur banque de temps compensé.

- 10.18** a) Malgré l'article 10.17, les nouveaux chauffeurs qui ont droit à quatre jours ou moins de vacances peuvent choisir leurs journées de vacances lors du premier tour à moins qu'ils décident de transférer leurs journées dans leur banque de temps compensé.
- b) Malgré l'article 10.17, les nouveaux chauffeurs qui ont droit à cinq (5) jours et plus de vacances, mais à moins de quinze (15) jours de vacances, peuvent participer au premier tour, pour choisir selon le cas, un (1) ou deux (2) blocs de cinq (5) jours de vacances. Ils choisissent leurs journées additionnelles lors du deuxième tour.

- 10.19** Lorsqu'un congé chômé payé survient pendant la période de vacances, le chauffeur a le choix de reporter la journée de vacances ou d'être payé conformément à l'article 9.01 de la convention collective. Ce choix s'effectue au moment du choix d'affectation tel que prévu à l'article 15.01. Le chauffeur choisit au même moment la journée de vacances parmi les semaines identifiées préalablement par la Société, étant entendu qu'il ne pourra choisir des vendredis, des samedis ou des dimanches. Malgré ce qui précède, pour le report du Vendredi saint et du lundi de Pâques, le chauffeur avise l'agent à la répartition qu'il souhaite reporter son congé, mais ne pourra choisir sa journée de vacances qu'au moment du choix d'affectation suivante.

Lorsqu'un congé chômé payé survient pendant la période de vacances, le chauffeur a le choix de

reporter la journée de vacances de la transférer dans sa banque de temps compensé ou d'être payé conformément à l'article 9.01 de la convention collective. Ce choix s'effectue au moment du choix d'affectation tel que prévu à l'article 15.01. Le chauffeur choisit au même moment la journée de vacances parmi les semaines identifiées préalablement par la Société, étant entendu qu'il ne pourra choisir des vendredis, des samedis ou des dimanches. Malgré ce qui précède, pour le report du Vendredi saint et du lundi de Pâques, le chauffeur avise l'agent à la répartition qu'il souhaite reporter son congé, mais ne pourra choisir sa journée de vacances qu'au moment du choix d'affectation suivante.

ARTICLE 11 RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE

11.01 Banque de congés maladie et absence maladie

- a) Il sera accordé à tout employé régi par les présentes une banque de congés-maladie de dix (10) jours par année de calendrier.

Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier du poste occupé au moment de l'absence.

Au choix de l'employé, ces congés-maladie sont cumulatifs et transférables à l'année suivante ou monnayables dans la semaine de paie qui inclut le 15 décembre de chaque année, s'ils n'ont pas été utilisés.

Tout employé qui désire accumuler et transférer ses congés de maladie doit en aviser la Direction des ressources humaines au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année.

Lorsqu'ils sont monnayés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier des postes occupés les onze (11) premiers mois de l'année en cours, et ce, au prorata du nombre d'heures régulières travaillées dans lesdits postes.

- b) L'employé n'a droit à aucun crédit de congé maladie pour tout mois au cours duquel il a été rémunéré pour moins de la moitié des jours dans un mois. Aux fins d'application du présent article, les indemnités prévues aux articles 12.09 et 26.02 sont considérées comme de la rémunération.

Aux fins de l'application du présent article, les congés sans soldes offerts par l'employeur pour la période de l'affectation spéciale des fêtes sont considérés comme de la rémunération.

- c) L'employé peut prendre un congé de maladie payé uniquement dans les circonstances suivantes :
- Lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure non visée par la LATMP (Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles);
 - Lorsqu'il doit se rendre à un rendez-vous avec un médecin;
 - Lorsqu'il doit accompagner un membre de sa famille immédiate (conjoint, père, mère,

enfant ou enfant du conjoint) à un rendez-vous avec un médecin;

- Lorsqu'il doit se rendre à un rendez-vous d'urgence avec le dentiste.
- Lorsqu'il doit remplir des obligations reliées à la garde, à la santé de son enfant ou l'enfant de son conjoint; en complétant le formulaire contenu à l'annexe S

- d) L'employé peut prendre un congé de maladie payé, à la condition qu'il ait suffisamment de congés nécessaires dans sa banque de congés de maladie, étant entendu que l'employé ne peut utiliser ses jours de vacances aux fins de congés de maladie. La Société versera à l'employé son salaire en autant qu'il ait les crédits de maladie nécessaires. Malgré ce qui précède, l'employé qui n'a plus de crédits-maladie mais qui a suffisamment de crédit dans sa banque de congés mobiles peut les utiliser pour se faire payer une absence pour maladie.
- e) L'employé doit à son retour au travail suite à une absence compléter le formulaire d'absence en maladie et l'attestation, le cas échéant, en indiquant l'une des raisons mentionnées au paragraphe c) du présent article, lesquelles sont également incluses à l'annexe « S ».

L'employé qui à son retour au travail, ne complète pas le formulaire se verra appliquer une ou des sanctions, y compris la coupure salariale pour le(s) jour(s) durant lequel (lesquels) l'absence n'a pas été justifiée.

- f) Lors de son décès, de sa démission, de sa mise à la retraite ou de son congédiement, tout employé ou ses ayants droit bénéficient du paiement du solde de la banque de congés de maladie accumulés à son crédit payable, et ce, au taux prévu à l'article 11.01 a).

11.02 Préavis d'absence et de retour de maladie

a) Avis d'absence du chauffeur

Le employé chauffeur doit avertir son supérieur immédiat en devoir de son absence pour cause de maladie :

- i. Au moins une demie (1/2) heure avant l'heure à laquelle il est censé débiter sa journée de travail (y incluant les voitures libres-extra) lorsque celle-ci débute avant ou à l'heure de la dernière sortie de la pointe du matin.
- ii. Au moins deux (2) heures avant l'heure à laquelle il est censé débiter sa journée de travail (y incluant les voitures libres-extra) lorsque celle-ci débute après l'heure de la dernière sortie de la pointe du matin.
- iii. Malgré ce qui précède, pour les chauffeurs affectés le samedi ou le dimanche au moins une demi-heure (1/2) avant l'heure à laquelle il est censé débiter sa journée de travail, lorsque celle-ci débute au plus tard à 7h00 et au moins deux (2) heures avant l'heure à laquelle il est censé débiter sa journée de travail lorsque celle-ci débute après 7h00.

- iv. Si l'employé s'absente après avoir complété sa première voiture régulière de travail de la journée et qu'il ne dispose pas de deux (2) heures avant le début de sa prochaine voiture, il doit donner un préavis au retour de sa première voiture.

b) Avis d'absence de l'employé de l'entretien

L'employé de la Direction de l'entretien doit avertir son supérieur immédiat en devoir de son absence pour cause de maladie :

- i) Avant 6 h lorsque sa journée de travail débute avant 14 h
- ii) Et au moins deux (2) heures avant l'heure à laquelle il est censé débiter sa journée de travail lorsque celle-ci débute à 14 h ou après 14 h.

c) Défaut de respecter les préavis

L'employé de l'entretien qui avise de son absence après l'heure prévue aux paragraphes a) et b) du présent article, mais avant que son affectation n'ait débuté est considéré en défaut de respecter le préavis. S'il avise une fois que son affectation a débuté, il est considéré en absence sans autorisation jusqu'à l'heure où il a avisé son supérieur immédiat, il est par la suite considéré en absence maladie.

Le motif du défaut de respecter l'avis pourra être jugé raisonnable par le directeur du service concerné ou son représentant.

Le chauffeur qui n'avise pas de son absence ou qui avise plus de deux (2) heures suivant l'heure prévue de son affectation, est réputé être en absence sans autorisation, et ce, jusqu'à ce qu'il ait avisé son supérieur immédiat de son absence.

d) Préavis de retour au travail du chauffeur

Le chauffeur qui s'absente doit indiquer la durée présumée de son absence. Le chauffeur qui revient d'un congé de maladie doit aviser son supérieur qu'il est apte à reprendre le travail avant 18 h la veille de son retour si sa journée de travail débute avant 12 h, et avant 9 h la journée de son retour si sa journée débute après 12 h

Le chauffeur qui ne respecte pas l'heure de préavis perd sa garantie de rémunération pour la journée de son retour au travail.

Malgré ce qui précède, le chauffeur qui avise son supérieur après 18 h, mais avant 0 h la veille de son retour si sa journée de travail débute avant 12 h, et après 9 h, mais avant 12 h la journée de son retour si sa journée débute après 12 h se verra offrir la possibilité d'être placé dernier réserve non affecté a.m. ou affecté p.m. selon son horaire de travail. Le chauffeur qui choisit cette option conserve sa garantie de huit (8) heures de rémunération pour la journée de son retour au travail.

e) Préavis de retour au travail de l'employé de l'entretien

L'employé de l'entretien qui s'absente doit indiquer la durée présumée de son absence. L'employé qui revient d'un congé de maladie doit aviser son supérieur qu'il est apte à reprendre le travail avant 18 h la veille de son retour si sa journée de travail débute avant 12 h, et avant 9 h la journée de son retour si sa journée débute après 12 h.

L'employé de l'entretien qui ne respecte pas l'heure de préavis perd sa garantie de rémunération pour la journée de son retour au travail.

11.03 Suivi médical

- a) À compter de la 6^e journée consécutive d'absence pour invalidité d'un employé, la Société peut faire examiner ce dernier par le médecin de son choix, et ce, afin de vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité. Le coût de l'examen est alors à la charge de la Société.
- b) En tout temps, la Société se réserve le droit d'exiger qu'un employé fournisse un certificat médical ou subisse un examen médical sans perte de salaire lorsqu'elle a raison de croire que la sécurité du public ou du employé est en cause ou que le employé n'est pas malade ou blessé. Lorsque, dans les cas visés par le présent article, la Société exige qu'un employé subisse un examen médical, elle désigne le médecin et défraie le coût de l'examen. Lorsque, dans les cas visés par le présent article, la Société exige le dépôt d'un certificat médical ou d'une attestation, elle défraie le coût du certificat ou de l'attestation.

Lorsqu'un employé a, au cours d'une année de calendrier, utilisé 40 heures de congés de maladie payés qui n'ont pas été volontairement justifiées par un certificat médical ou par une attestation confirmant un rendez-vous médical, la Société peut, pour toute absence subséquente, exiger que le employé produise un certificat médical ou une attestation, pour justifier son absence

L'employé est d'abord avisé verbalement lorsqu'il doit subir un examen médical, fournir un certificat médical ou une attestation. Par la suite, le Syndicat et le employé sont avisés et ce, le plus rapidement possible par écrit lorsqu'un employé doit subir un tel examen médical ou doit fournir un certificat médical ou une attestation, des raisons motivant la Société à lui faire subir l'examen médical ou à fournir un certificat médical ou une attestation tel que prévu au présent paragraphe.

L'employé qui à son retour au travail, ne justifie pas son absence selon les exigences de la Société tel que prévu aux paragraphes précédents, se verra appliquer une ou des sanctions, y compris la coupure salariale pour le(s) jour(s) durant lequel (lesquels) l'absence n'a pas été justifiée.

- c) Lorsqu'un employé bénéficie de prestations d'assurance salaire, il doit autoriser la directrice des ressources humaines ou la conseillère en santé et sécurité au travail ou l'agente en ressources humaines, à avoir accès à tout document ou rapport médical lié à son invalidité.

11.04 La Société verse une avance à l'employé qui en fait la demande et qui a produit une réclamation d'assurance salaire de courte durée qui a été acceptée par l'assureur, mais dont le premier versement est retardé pour des motifs administratifs. Dans un tel cas, l'employé doit subroger la Société dans ces droits pour un montant équivalent à l'avance reçue et remettre à la Société le montant qui lui est dû.

11.05

1. Modalités de retour au travail progressif des chauffeurs

- a) La Société peut suivant les circonstances, autoriser le retour progressif d'un chauffeur qui réintègre le travail après une invalidité lorsque le médecin traitant déclare que l'employé peut travailler au moins quatre (4) heures par jour.
- b) L'employé qui revient au travail dans le cadre d'un retour progressif, voit son affectation régulière de travail suspendue jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre son travail pour la durée complète de son affectation hebdomadaire. Les paramètres suivants doivent être respectés :
 - L'employé dont le programme de retour progressif comporte une ou des journées complètes de travail, effectue son bloc régulier de travail pour la ou les journées en cause.
 - La Société fabrique des journées de travail à l'intention de l'employé qui ne peut travailler une journée complète. Le cas échéant, la Société doit respecter l'amplitude et l'heure de fin de l'employé. Si l'employé est affecté réserve, son heure de fin est réputée être l'heure de fin qui lui aurait été attribuée selon son rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation.
- c) La fabrication d'une ou des journées de travail à l'intention d'un employé en retour progressif, ne doit pas avoir pour effet de modifier le travail déjà affecté à un ou plusieurs employés réserves.
- d) Le présent paragraphe se limite à établir les paramètres applicables à l'horaire de travail lorsqu'un chauffeur effectue un retour progressif. Par conséquent, il est convenu que le présent paragraphe ne constitue pas une renonciation par l'une ou l'autre des parties à leurs droits respectifs pouvant exister. La Société reconnaît entre autres que le présent paragraphe ne constitue pas une renonciation de la part du Syndicat à contester toute éventuelle décision de la Société relative à l'existence, l'application ou les modalités d'un retour au travail progressif, excluant celles relatives à la fabrication des journées de travail en conformité du paragraphe a) du présent article.

2. Retour progressif des employés de l'Entretien

- a) La Société peut suivant les circonstances, autoriser le retour progressif d'un employé de l'entretien qui réintègre le travail lorsque son médecin traitant déclare que l'employé de l'entretien peut travailler au moins quatre (4) heures par jour pour les journées où l'employé de l'entretien est autorisé par son médecin traitant à revenir au travail.

- b) L'employé de l'entretien qui revient dans le cadre d'un retour progressif, voit son horaire de travail respecté jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre le travail à temps complet.
- c) Le présent paragraphe se limite à établir les paramètres applicables à l'horaire de travail lorsqu'un employé de l'entretien effectue un retour progressif. Par conséquent, il est convenu que le présent paragraphe ne constitue pas une renonciation par l'une ou l'autre des parties à leurs droits respectifs pouvant exister. La Société reconnaît entre autres que le présent paragraphe ne constitue pas une renonciation de la part du Syndicat à contester toute éventuelle décision de la Société relative à l'existence, l'application ou les modalités d'un retour au travail progressif.

11.06 Banque de congés mobiles

- a) Il sera accordé à tout employé une banque de congés mobiles de quatre (4) jours par année.

Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier du poste occupé au moment de l'absence.

Au choix de l'employé, ces congés mobiles sont cumulatifs et transférables à l'année suivante dans la banque de congés maladie ou monnayables dans la semaine de paye qui inclut le 15 décembre de chaque année, s'ils n'ont pas été utilisés.

Tout employé qui désire accumuler et transférer ses congés mobiles dans la banque de congés maladie doit en aviser la Direction des ressources humaines au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année.

Lorsqu'ils sont monnayés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier des postes occupés les onze (11) premiers mois de l'année en cours, et ce, au prorata du nombre d'heures régulières travaillées dans lesdits postes.

- b) Ces quatre (4) jours de congés mobiles sont utilisés à des fins personnelles selon les paramètres suivants :

Service de l'entretien

- La Société s'engage à offrir pour chaque journée à au moins un (1) employé par centre de transport de section différente la possibilité de prendre un congé mobile à l'exception des journées qui coïncident avec des jours chômés et payés.
- Les employés qui désirent bénéficier d'un congé mobile peuvent en faire la demande par écrit dans les six (6) mois précédant la date prévue; À titre d'exemple un employé qui désire demander le 1^{er} juillet comme congé mobile pourra le demander à compter de minuit le 1^{er} janvier.
- Pour chaque journée concernée, le congé mobile est octroyé à l'employé suivant la règle du premier arrivé, premier servi.

- Si deux (2) employés d'une même section par centre de transport formulent une demande la même journée pour la même date, le congé est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le Service de l'entretien.
- La réponse de l'employeur doit être donnée par écrit le plutôt possible mais dans un délai maximum de quarante-huit (48) heures de la demande. Lorsqu'ils sont accordés, ils ne peuvent être annulés par la Société ou par l'employé.

Service de l'exploitation

- La Société s'engage à offrir pour chaque journée à au moins cinq (5) employés la possibilité de prendre un congé mobile du lundi au mercredi, à l'exception des journées qui coïncident avec des jours chômés et payés.
 - La Société s'engage à offrir pour chaque journée à au moins quatre (4) employés la possibilité de prendre un congé mobile le jeudi et le vendredi, à l'exception des journées qui coïncident avec des jours chômés et payés.
 - La Société s'engage à offrir à au moins trois (3) employés la possibilité de prendre un congé mobile le samedi et un congé mobile le dimanche, à l'exception des journées qui coïncident avec des jours chômés et payés.
 - Les employés qui désirent bénéficier d'un congé mobile peuvent en faire la demande dans les six (6) mois de la date prévue; À titre d'exemple un employé qui désire demander le 1^{er} juillet comme congé mobile pourra le demander à compter de minuit le 1^{er} janvier.
 - Pour chaque journée concernée, les congés mobiles sont octroyés aux employés suivant la règle du premier arrivé premier servi. Si deux (2) employés ou plus formulent une demande la même journée pour la même date, et qu'il n'y a qu'un congé de disponible, le congé est accordé au employé ayant le plus d'ancienneté dans le Service de l'exploitation. La réponse de l'employeur doit être donnée par écrit le plutôt possible mais dans un délai maximum de quarante-huit (48) heures de la demande. Lorsqu'ils sont accordés, ils ne peuvent être annulés par la Société ou par l'employé
- c) L'employé n'a droit à aucune banque de congés mobiles pour tout mois au cours duquel il a été rémunéré pour moins de la moitié des jours dans un mois. Aux fins d'application du présent paragraphe les indemnités prévues aux articles 12.09 et 26.02 sont considérées comme de la rémunération et la portion du congé mobile sera débitée de la banque de congés maladie, le cas échéant. Aux fins de l'application du présent article, les congés sans soldes offert par l'employeur pour la période de l'affectation spéciale des fêtes sont considérés comme de la rémunération.
- d) Lors de son décès, de sa démission, de sa mise à la retraite ou de son congédiement, tout employé ou ses ayant-droits bénéficient du paiement du solde de la banque de congés mobiles, et ce, au taux prévu à l'article 11.06 a).

11.07 Régime d'assurance collective

Le régime d'assurance flexible actuellement en vigueur fait partie intégrante de cette convention jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention. Les paramètres et bénéfices d'assurances collectives dont bénéficient les employés sont sommairement décrits à l'annexe « F » de la présente convention collective, laquelle fait partie intégrante de cette convention. Le coût de ce régime collectif est partagé comme suit :

- Les primes relatives au régime de base sont assumées à 92 % par la Société et à 8 % par l'employé;
- Les primes relatives au régime optionnel sont assumées à 100 % par l'employé.

La Société s'engage à remettre au secrétaire du Syndicat une copie de la police maîtresse d'assurance qu'il aura contractée en vue d'assurer les présents bénéficiaires.

Le régime d'assurance des retraités actuellement en vigueur fait partie intégrante de cette convention. Les paramètres et bénéfices d'assurances collectives dont bénéficient les retraités sont sommairement décrits à l'annexe « E » de la présente convention collective, laquelle fait partie intégrante de cette convention.

11.08 Régime de retraite

- a) i) La Société consent à contribuer à un régime de retraite particulier à l'unité 591 du 1^e janvier 2015 au 30 sept 2019 à raison de :

<u>Employé</u>	<u>STO</u>
9%	8%

A compter du 1^e octobre 2019 La Société consent à contribuer à un régime de retraite particulier à l'unité 591 à raison de :

<u>Employé</u>	<u>STO</u>
9 %	9 %

La Société accepte que la contribution des participants au régime de retraite des employés de garage et chauffeurs de la Société de Transport de l'Outaouais soit modifiée sur simple avis du Syndicat, à la condition que cet avis soit transmis dans un délai de deux (2) semaines avant sa mise en application.

- ii) Le Syndicat reconnaît aux employés participants du 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. De

la même façon, le Syndicat reconnaît aux employés participants du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés cadres après le 31 décembre 2009 le droit de demeurer participants audit régime.

- iii) Le Syndicat reconnaît que les employés nommés gestionnaires de premier niveau ou cadres à compter du 1^{er} janvier 2010 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 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, les participants membres de l'unité 1557 et les participants cadres à compter du 1^{er} janvier 2010, sauf pour les droits accordés à l'article 14 du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus (comité de retraite et administration du régime).
- iv) Pour chaque employé nommé gestionnaire de premier niveau ou cadre 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, la Société consent à verser une cotisation employeur annuelle de 7 % avant 2010 et de 8 % à compter du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 30 septembre 2019 et à compter du 1^{er} octobre 2019 9% du salaire régulier du employé et une cotisation additionnelle de 5 % du salaire régulier du employé, pour une cotisation maximale de 12 % avant 2010 et de 13 % à compter du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 30 septembre 2019 et de 14 % à compter du 1^{er} octobre 2019.
- b) Les parties conviennent que l'implantation et la réglementation du régime de retraite incombent au Syndicat et que la participation de la Société se limite à celle prévue à l'article 11.08 a).
- c) La participation de la Société est conditionnelle à la participation de l'employé.
- d) La contribution hebdomadaire de l'employé au régime de retraite est établie en multipliant le taux de salaire régulier prévu au titre d'emploi détenu par l'employé par quarante (40) heures et en multipliant le résultat par le pourcentage déterminé à l'article 11.08 a).
La déduction ainsi identifiée est automatiquement effectuée hebdomadairement, et ce pour chaque employé assujetti aux présentes, et ce, indépendamment que l'employé soit rémunéré pour plus ou moins de quarante (40) heures pour une semaine donnée.

Lorsque l'employé est absent pour toutes raisons permises à la convention collective, à l'exception d'une absence maladie, long terme (plus de quinze (15) semaines), d'une absence pour congé de maternité, d'une absence pour congé de paternité, parental et d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle sous réserve de l'article 26.02, La Société contribue alors au régime de retraite si l'employé concerné contribue au régime de retraite conformément à l'article 11.08 a) i) de la convention collective.

La Société effectue au retour dudit employé l'équivalent des déductions non effectuées selon un arrangement convenu entre lui et le Service de la paie.

Au retour de l'absence, l'employé prend une entente de remboursement laquelle implique un paiement maximal de 150.00\$ brut par semaine et minimal 30.00\$ brut par semaine pendant 12 mois si le montant dû est supérieur à 7 500.00\$ les modalités de paiement ci-haut mentionnées se poursuivront pour une période de plus de 12 mois.

- 11.09 a)** Lorsque l'employé est absent pour une période consécutive excédant quinze (15) semaines et qu'il a bénéficié des prestations prévues au présent régime pour lesdites quinze (15) semaines, la Société assume à compter de la seizième (16^e) semaine d'absence la cotisation de l'employé au régime de retraite, et ce, pour la durée de l'absence de l'employé.
- b)** L'obligation de la Société, en vertu de l'article 11.09 a) de la convention collective cesse lorsque survient le premier des deux (2) événements suivants :
1. À la date où l'employé atteint l'âge de la retraite anticipée;
- (ou)
2. Maximum trente-six (36) mois après le début d'une absence par suite d'invalidité. Par la suite, la Société cotisera sa part au régime de retraite en autant que le employé paie sa part.

ARTICLE 12 DROITS PARENTAUX

Section I – Dispositions générales

- 12.01** 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.
- 12.02** 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.
- 12.03** 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

- 12.04** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-sept (17) semaines qui, sous réserve du paragraphe 12.07, 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.
- 12.05** L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de dix-neuvième (19^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

12.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

12.07 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.

12.08 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.

12.09 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 éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

(i) Dans le cas de l'employée assujetti 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'il ou 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 employée 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.

L'employée 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 éligible au Régime d'assurance parentale du Québec, a droit de recevoir jusqu'à concurrence de dix-huit (18) 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 employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

12.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) 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.

12.11 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 parentale 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 le 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 la Société 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 le employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) La Société 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.

12.12 Congé de paternité

- a) Les résidents du Québec peuvent bénéficier d'un congé de paternité conformément au régime québécois d'assurance parentale;
- b) Ce congé est d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou d'une durée maximale de trois (3) semaines en fonction des règles du Régime québécois d'assurance parentale.
- c) Ce congé est considéré comme un congé sans solde aux fins de la convention collective. L'employé qui souhaite se prévaloir de ce congé devra aviser le service SST au moins trois (3) semaines avant le début de la prise du congé.
- d) Ce congé doit être pris en semaine entière, de la façon suivante :
- Un bloc de cinq (5) semaines consécutives suite à l'accouchement; ou
 - Deux blocs dont l'un de trois (3) semaines consécutives et l'autre de deux (2) semaines consécutives

Section III - Autres congés

12.13 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) Sous réserve de l'article 12.16, lorsque les conditions de travail de l'employée comportent pour elle ou son enfant à naître des dangers à cause de son état de grossesse et qu'elle ne peut être réaffectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est en mesure d'accepter et que ce danger est attesté par un certificat médical du médecin traitant de la employée.
- c) 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^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

- d) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Section IV – Autres avantages

- 12.14 Durant son congé de maternité, l'employée accumule ses vacances comme si elle était restée au travail.
- 12.15 L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité ou congé parental et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la Société de la date du report.
- 12.16 À l'expiration des congés prévus au présent article, l'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si celui-ci a été aboli, un autre poste que son ancienneté de service lui permettra de réclamer.

12.17 Retrait préventif

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. Ses tâches peuvent être de diverses natures et ne doivent pas nécessairement être couvertes par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat. Sous réserve de l'opinion de son médecin traitant, l'employée a l'obligation d'accepter la réaffectation;
- c) La réaffectation d'une employée se termine la 5^e semaine précédant la date prévue de son accouchement;
- d) L'employée réaffectée reçoit son salaire régulier comme si elle effectuait son travail régulier;
- e) La durée de la journée régulière de travail de l'employée réaffectée est de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine conformément à l'article 14.01 de la convention collective. Toutefois, l'amplitude ne s'applique pas à l'employée en réaffectation. L'horaire quotidien de travail est déterminé en collaboration avec le supérieur immédiat, lequel doit débiter au plus tôt à 7 h 30 et se terminer au plus tard à 17 h 30. Cependant, une employée en réaffectation pourrait conserver son horaire de soir, si elle le désire.
- f) L'employée réaffectée bénéficie d'une (1) période de repas non rémunérée de trente (30) minutes et deux (2) pauses rémunérées de dix (10) minutes chacune, une (1) l'avant-midi et une (1) l'après-midi.

- g)** Les jours de congé hebdomadaires de l'employée réaffectée sont réputés être le samedi et le dimanche, sauf si dans l'affectation en cours celle-ci a d'autres journées de congé hebdomadaires et qu'elle désire les conserver. Lorsque dans l'affectation en cours les jours de congé hebdomadaires de l'employée sont le samedi et le dimanche, l'employée ne peut être réaffectée à un poste comportant un horaire de travail qui demande de travailler le samedi et/ou le dimanche.
- h)** L'article 9 s'applique à l'employée en réaffectation à l'exception de l'article 9.04 de la convention collective. Les jours de fête suivants sont ajoutés à la liste des jours chômés et payés de l'article 9.01 :
- i)** L'après-midi (ou une demi-journée) précédant le jour de Noël;
- j)** L'après-midi (ou une demi-journée) précédant le Premier de l'an.
- k)** Malgré l'article 11.06 b) de la convention, l'employée réaffectée peut utiliser les quatre (4) jours de congé mobile en s'entendant avec son supérieur immédiat au moins deux (2) jours ouvrables avant la prise d'un de ces congés.
- l)** La employée réaffectée n'est pas assujettie à l'article 11.02 de la convention collective pour tout le temps que dure son affectation. L'employée réaffectée doit par ailleurs aviser dans un délai raisonnable son supérieur immédiat et l'agente en ressources humaines lorsqu'elle s'absente du travail et le cas échéant lorsqu'elle effectue un retour au travail. La Société se réserve cependant le droit de faire un suivi de tout problème relié à l'absentéisme et/ou de retard au travail.
- m)** L'employée réaffectée obtient au début de son retrait préventif, une banque de vingt (20) heures, et ce, afin que celle-ci puisse rencontrer son médecin traitant ou un spécialiste relié à sa grossesse. Celle-ci devra au préalable aviser l'agente en ressources humaines et compléter le document à cet effet. La période d'absence débute au moment où l'employée quitte le travail et se termine lorsqu'elle est de retour à son poste de travail. L'employée concernée devra en concertation avec l'agente en ressources humaines remettre ses heures dans les deux (2) semaines de l'absence.
- n)** Pour bénéficier du paragraphe m) des présentes, l'employée réaffectée doit produire une attestation de présence à un rendez-vous médical indiquant les motifs de la visite. Les heures qui n'auront pas été remises avant la fin du délai de deux (2) semaines seront prélevées à même la banque maladie de l'employée.
- o)** L'agente en ressources humaines pourra approuver un congé autorisé sans solde lorsque l'employée en réaffectation en effectuera la demande. Le congé autorisé sans solde est accordé ou refusé en fonction des besoins du service demandé. Ce congé sans solde peut être octroyé pour une durée d'une journée et plus.
- p)** L'employée réaffectée devra choisir ses vacances conformément aux articles 10.16 à 10.18 ou à l'article 31 de la convention collective. Malgré ce qui précède, l'agent en santé et sécurité

pourra accepter de reporter les vacances à une autre période de l'année, ce report doit prendre place à l'intérieur de la période de réaffectation. Si l'employée réaffectée devait revenir au travail avant la fin de l'année de référence aux fins de la prise de vacances et que le report accepté n'a pas encore eu lieu, celui-ci est automatiquement annulé et l'employée devra obligatoirement choisir ses vacances parmi les semaines de vacances disponibles.

- q) Le supérieur immédiat de l'employée réaffectée au sens de la présente entente varie en fonction des postes occupés ou des tâches effectuées. Il peut être soit le superviseur du poste occupé ou si l'employée effectue des tâches désignées, l'agente en ressources humaines. En tout temps, l'agente en ressources humaines effectue un suivi de la réaffectation et identifie le supérieur immédiat de l'employée.
- r) L'employée en réaffectation n'est pas assujettie au code vestimentaire des chauffeurs d'autobus ou employés de l'entretien, mais est considérée au travail aux fins de la computation et l'obtention des crédits points.
- s) Lors des périodes d'affectation, l'employée en réaffectation pourra, si elle le souhaite, s'assigner lors de l'affectation qui suit le début de son retrait préventif, mais ne pourra s'assigner sur les affectations subséquentes à moins de rencontrer les paramètres de l'article 15.06.
- t) Lorsqu'une employée enceinte n'est pas réaffectée, elle est dispensée de fournir une prestation de travail et reçoit de la Société une indemnité équivalente à 75 % de son salaire régulier jusqu'au début de son congé de maternité. La Société peut rappeler au travail l'employée enceinte et la réaffecter conformément au présent article.

ARTICLE 13 CONGÉS SOCIAUX

13.01 Tout employé régulier bénéficie de congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) Lors du décès du conjoint, du fils, de la fille ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours de travail à compter du jour du décès. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile de l'employé. Pour bénéficier de cette journée additionnelle, l'employé doit être effectivement présent à l'événement mentionné et fournir, sur demande de la Société, une attestation des faits.
- b) Lors du décès du père, de la mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère : quatre (4) jours de travail à compter du jour du décès. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile de l'employé. Pour bénéficier de cette journée additionnelle, l'employé doit être effectivement présent à l'événement mentionné et fournir, sur demande de la Société, une attestation des faits.
- c) Lors du décès du beau-frère, belle-soeur, gendre, grand-parent, bru, le jour des funérailles. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du employé. Pour bénéficier de cette journée additionnelle,

l'employé doit être effectivement présent à l'événement mentionné et fournir, sur demande de la Société, une attestation des faits.

- d) Lors du décès du petit-enfant : deux (2) jours de travail à compter du jour du décès. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du employé. Pour bénéficier de cette journée additionnelle, l'employé doit être effectivement présent à l'événement mentionné et fournir, sur demande de la Société, une attestation des faits.
 - e) On entend par jour du décès, le jour même du décès, le lendemain ou le surlendemain du décès.
 - f) On entend par funérailles, toutes cérémonies pour rendre honneur à la dépouille de quelqu'un tels l'exposition, l'incinération, l'enterrement ou le service religieux.
 - g) Les congés prévus au paragraphe a) b) et d) peuvent être pris de façon discontinue, et ce, au choix de l'employé. La prise des congés doit cependant être reliée au décès tel que défini au paragraphe e) ou à l'un des événements prévus au paragraphe f).
 - h) Pour son mariage : cinq (5) jours ouvrables. Il est entendu que le terme « mariage » inclut le mariage de personnes de même sexe.
 - i) Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si l'employé justifie de soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être fractionné en journée à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. L'employé doit aviser la Société de son absence le plus tôt possible. Toutefois, l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.
- 13.02** L'employé concerné par l'un ou l'autre des événements ci-haut mentionnés obtient à sa demande un congé additionnel sans solde d'une durée maximale d'une (1) semaine (cinq (5) jours de travail continus) moyennant un préavis dans les meilleurs délais.
- 13.03** Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé, dans la mesure du possible, prévient son supérieur immédiat.
- 13.04** Aux fins d'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :
- a) Conjoint : On entend par conjoints les personnes :
 - i) qui sont mariées et cohabitent;
 - ii) ou qui vivent maritalement et qui sont les parents d'un même enfant;

- iii) ou qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- b) Beau-père et belle-mère : père et mère du conjoint ou conjoint de la mère ou du père;
- c) Beau-frère et belle-soeur : conjoint du frère ou de la soeur du employé ou frère ou soeur du conjoint.

ARTICLE 14 SEMAINE DE TRAVAIL, GARANTIE ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01** a) À moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire, la durée de la journée et de la semaine régulière de travail des chauffeurs est de huit (8) heures par jour dans une amplitude de douze (12) heures et de quarante (40) heures par semaine.
- b) La garantie de rémunération des chauffeurs est de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Cependant, le chauffeur nouvellement embauché ne bénéficie pas d'une garantie de quarante (40) heures au cours de sa première semaine de travail s'il débute un jour autre que le lundi.

14.02 Travail en temps supplémentaire

À moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire le « travail en temps supplémentaire » signifie tout travail effectué ou présumé effectué en dehors de la journée régulière de travail, de l'amplitude quotidienne de travail ou en excédant de la semaine régulière de travail.

Sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 14.03, le travail en temps supplémentaire est facultatif et est payé au taux de 150 % du taux régulier, et ce, pour la durée effectuée en temps supplémentaire.

Malgré ce qui précède, il est entendu qu'un échange d'horaires fait en application de l'article 15.17 b) ou de la lettre d'entente sur les remplacements, ne peut générer du travail en temps supplémentaire autre que dans les circonstances prévues à cet article.

Tout chauffeur appelé à travailler sa journée de congé hebdomadaire, reçoit un minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire, en autant qu'il a complété sa semaine normale de travail ou a été absent avec autorisation.

Sauf dans le cas des besoins imprévus sur le réseau, pour se voir offrir du temps supplémentaire, un chauffeur doit bénéficier de suffisamment de temps entre la fin de sa voiture et le début du temps supplémentaire, et ce, en fonction du centre, de l'heure, du temps supplémentaire ou de l'endroit d'où démarre le temps supplémentaire.

Besoins imprévus sur le réseau

Malgré l'article 14.03 f), lorsque surviennent des besoins imprévus pour corriger le réseau, la Société peut demander à un chauffeur qu'elle choisit en fonction de son emplacement sur le réseau

d'effectuer un ou des voyages en temps supplémentaire. Le travail en temps supplémentaire est facultatif et est payé au taux de 150 % du taux régulier, et ce, pour la durée du travail effectué en temps supplémentaire pour une garantie minimale de deux (2) heures.

14.03 Malgré l'article 14.02, les parties reconnaissent l'application des modalités particulières ci-après décrites :

a) Écart à l'horaire

- i) Le travail supplémentaire généré par un écart à l'horaire est obligatoire. Lors d'un écart à l'horaire, la durée du travail en temps supplémentaire correspond à la durée réelle de l'écart à l'horaire moins la durée de « l'impro » prévue dans le bloc quotidien du chauffeur concerné.
- ii) Le chauffeur stand-by à qui il est demandé d'effectuer un changement d'autobus et qui se voit obligé de terminer plus tard que l'heure de fin prévue à son horaire dû au délai de déplacement du service de l'entretien, bénéficiera de la garantie minimale de deux heures en temps supplémentaire, mais ne pourra refuser d'effectuer un tel changement compte tenu du facteur imprévisible de la situation à moins qu'il ne soit impossible dès le départ d'exécuter un tel changement avant la fin prévue de son quart de travail.

b) Voitures libres

Le chauffeur qui fait une voiture libre (extra) au sens de l'article 15.04, reçoit pour ce travail, un minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

c) Blocs quotidiens de travail

Le chauffeur affecté régulier, ou affecté remplaçant de vacances, dont l'affectation comprend un bloc de travail qui excède huit (8) heures ou le chauffeur qui remplace un tel chauffeur, a l'obligation d'effectuer la portion de travail en temps supplémentaire prévu au bloc de travail.

d) Le chauffeur réserve

Le chauffeur réserve a, dans les circonstances suivantes, l'obligation de faire le travail en temps supplémentaire qui lui est affecté :

- Lorsqu'on lui attribue un bloc en continu dont le temps travaillé excède huit (8) heures de temps travaillé sans toutefois dépasser huit (8) heures quinze (15) minutes travaillées, et ce, tout en respectant l'amplitude quotidienne;
- Lorsqu'on lui attribue le bloc quotidien de travail d'un autre chauffeur et que ce bloc excède huit (8) heures de temps travaillé sans toutefois dépasser huit (8) heures quinze (15) minutes travaillées, et ce, tout en respectant l'amplitude quotidienne;
- Lorsque la Société lui fabrique une journée de travail qui excède huit (8) heures sans toutefois dépasser huit (8) heures quinze (15) minutes travaillées, tout en respectant l'amplitude

quotidienne.

e) Travail 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 chauffeurs qui désirent travailler. Ceux-ci sont appelés par ordre d'ancienneté dans le Service de l'exploitation, sous réserve des restrictions et interdictions imposées par le *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*, en commençant par les chauffeurs en congé hebdomadaire ou présumés en congé hebdomadaire selon le paragraphe f). En dernier lieu, le travail sera offert au chauffeur en vacances qui a inscrit son nom sur la liste à cet effet, lors du choix d'affectation.

Le chauffeur peut refuser le travail, si le nombre de chauffeurs ayant inscrit leur nom pour exécuter ledit travail pour la même période, ayant moins d'ancienneté dans le Service de l'exploitation et tout en respectant les restrictions et interdictions prévues au *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*, est suffisant pour répondre aux besoins de la Société et à défaut, il a l'obligation d'effectuer le travail.

Lorsque la Société doit annuler à l'intérieur d'un délai de quatre (4) heures le temps supplémentaire offert lors des événements spéciaux conformément à l'article 14.03 e), le chauffeur choisi pour effectuer ledit 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) Travail fait pour répondre aux besoins réguliers du service

Une liste est disponible à tous les jours pour le temps supplémentaire du lendemain (de la première sortie du matin à 11 h 59)

Cette liste est retirée tous les jours vers 15 h. Si un chauffeur souhaite ajouter son nom à la liste, il y sera inscrit par le répartiteur mais il sera considéré après tous les chauffeurs qui ont respecté l'heure de tombée. L'attribution du travail en temps supplémentaire se fait selon les règles prévues ci-après.

Une liste est disponible à tous les jours afin que les chauffeurs inscrivent leur disponibilité à effectuer du temps supplémentaire PM (à partir de 12 h). Cette liste est retirée tous les jours vers 9 h. Si un chauffeur souhaite ajouter son nom à la liste, il y sera inscrit par le répartiteur mais il sera considéré après tous les chauffeurs qui ont respecté l'heure de tombée. L'attribution du travail en temps supplémentaire se fait selon les règles prévues ci-après.

Lorsqu'il est requis de faire exécuter du travail en temps supplémentaire pour répondre aux besoins du service régulier ou pour couvrir une voiture libre (extra), ce travail est offert, sous réserve des restrictions et interdictions prévues au *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*, suivant l'ordre d'ancienneté dans le Service de l'exploitation parmi les groupes de employés suivants qui ont inscrit leur nom sur la liste prévue à cet effet :

- i) Le travail est dans un premier temps offert aux chauffeurs qui sont en congé hebdomadaire et qui ont inscrit leur nom sur la liste prévue à cette fin. Le employé qui remplace un collègue durant son jour de congé hebdomadaire en application de l'article 15.17 ou de l'annexe relative aux remplacements est réputé être en congé hebdomadaire, sauf pour la période correspondant à l'affectation du employé qu'il remplace.
- ii) Le travail est ensuite offert aux chauffeurs qui travaillent au cours de cette journée, mais qui sont disponibles pour faire le travail requis et qui ont inscrit leur nom sur la liste prévue à cette fin. Le employé qui devait travailler, mais qui se fait remplacer par un collègue en application de l'article 15.17 ou de l'annexe relative aux remplacements est réputé être au travail, mais il demeure disponible pour la période autre que celle correspondant à son affectation.
- iii) Le travail est ensuite offert aux chauffeurs qui ont inscrit leur nom sur la liste prévue à cette fin, qui devaient travailler, mais qui se sont fait remplacer par un collègue et qui sont dans les faits disponibles durant la période correspondant à leur affectation.
- iv) Le travail est offert aux chauffeurs en vacances et qui ont inscrit leur nom sur la liste prévue à cette fin.
- v) En dernier lieu, le travail est offert aux chauffeurs qui n'ont pas inscrit leur nom sur la liste prévue à cette fin et qui sont dans les faits disponibles.

Cependant, le chauffeur pourra refuser de faire le temps supplémentaire si d'autres chauffeurs moins anciens ont inscrit leur nom pour l'exécuter.

Toutefois s'il n'y a pas suffisamment de chauffeurs qui se sont portés volontaires pour effectuer le travail requis et qui peuvent effectuer le travail en respectant les restrictions et interdictions prévues au *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*, la Société peut exiger que des chauffeurs effectuent du temps supplémentaire lorsque le niveau de main d'œuvre (niveau d'effectif) est suffisant pour répondre aux exigences normales du service, mais que le besoin de faire effectuer du travail en temps supplémentaire est occasionné par une situation hors du contrôle de la Société ou qui ne pouvait être raisonnablement prévisible.

Dans tel cas, et sous réserve des restrictions et interdictions prévues au *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*, la Société suivra l'ordre suivant:

- Le chauffeur qui est disponible, étant entendu que la Société procédera en premier lieu avec les chauffeurs qui ne seront pas en congé hebdomadaire et ce, en respectant l'ordre inverse de l'ancienneté dans le Service de l'exploitation.
- vi) La Société s'engage à transmettre, dans la mesure du possible, aux représentants syndicaux lors des comités opérationnels les informations relatives du moment auquel la

Société a été informé de l'absence d'un chauffeur lorsqu'un dossier litigieux est présenté au comité par les représentants syndicaux.

Primes

14.04 Prime du dimanche

À compter du 1^e janvier 2019, une prime de vingt-cinq pour cent (25%) du taux horaire est payée aux employés pour la période de temps travaillé le dimanche et ce, jusqu'à la fin de son affectation.

14.05 Prime de soir-chauffeur

À compter de l'affectation d'hiver 2018 une prime de quatre pour cent (4%) du taux horaire est payée aux chauffeurs pour la période de temps travaillé à compter de dix-neuf heures (19 h 00) et ce, jusqu'à la fin de son affectation, du lundi au vendredi.

14.06 Prime de soir-entretien

À compter du 1^e janvier 2018, la prime de soir prévue à l'annexe D de la convention collective est allouée aux employés de l'entretien pour chaque heure ou partie d'heure effectué de 14 h 00 à 21 h 59, du lundi au vendredi.

14.07 Prime de nuit-entretien

À compter du 1^e janvier 2018, la prime de nuit prévue à l'annexe D de la convention collective est allouée aux employés de l'entretien pour chaque heure ou partie d'heure effectué de 22 h 00 à 5 h 59, du lundi au vendredi.

14.08 Prime multi-centres

À compter de l'affectation d'hiver 2018, une prime de 8.00\$ par jour est payée aux chauffeurs réguliers et chauffeurs réserves qui effectuent un bloc de travail dans deux (2) centres de transport lors d'une même journée.

À compter de l'affectation d'hiver 2019, une prime de 10.00\$ par jour est payée aux chauffeurs réguliers et chauffeurs réserves qui effectuent un bloc de travail dans deux (2) centres de transport lors d'une même journée.

ARTICLE 15 AFFECTATION ET AUTRES

15.01 a) La Société doit établir quatre (4) affectations régulières par année, lesquelles correspondent aux périodes suivantes :

- Une débutant durant la première quinzaine du mois de janvier;
- Une deuxième débutant durant la dernière semaine du mois de mars;

- Une troisième débutant au cours de la deuxième quinzaine du mois de juin;
- Une quatrième débutant au cours de la onzième semaine suivant le début de la troisième affectation. La date de début de cette affectation pourra être modifiée sur entente écrite entre les parties advenant l'impossibilité de faire coïncider le début de l'affectation avec la rentrée scolaire.

Malgré ce qui précède, la Société peut fabriquer une affectation dite « spéciale » pour les périodes suivantes :

- Période des Fêtes (semaine de Noël et semaine du Jour de l'An) sauf si le 1^{er} Janvier tombe un samedi ou un dimanche auquel cas la semaine qui suit sera une affectation spéciale
- Semaine de relâche de février/mars des institutions scolaires du secondaire de l'Outaouais québécois
- Vendredi saint
- Lundi saint
- Journée des patriotes
- Fête nationale des Québécois
- Fête du Canada
- 1^{er} lundi du mois d'août
- Fête du Travail
- Action de grâce
- Jour du Souvenir

Les parties pourront convenir d'affectations spéciales à d'autres occasions.

Les périodes d'affectation peuvent être modifiées après entente écrite entre les parties.

- b)** Sous réserve des paramètres prévus à la convention collective, la Société détermine, et ce, à chaque affectation, le personnel requis pour la durée de ladite période d'affectation, le nombre de blocs quotidiens, le nombre de chauffeurs réserves par catégorie, le nombre de chauffeurs remplaçants de vacances et le nombre de voitures libres (extra).
- c)** La Société s'engage à fabriquer les affectations en respectant les paramètres qui suivent :
- i)** Du lundi au vendredi, un minimum de 30 % du nombre total de blocs de travail de la journée doit être des blocs de travail continu, réparti de la façon suivante : 14 % en a.m, 10 % en p.m. et 6 % de nuit dont un minimum de 25% des blocs de travail continus débutant après 17 h 00, et ce, réparti aussi équitablement que possible entre les deux (2) centres de transport.
 - ii)** Le samedi, un minimum de 62 % du nombre total des blocs de travail de la journée doivent être des blocs de travail continu, et ce, réparti aussi équitablement que possible entre les deux (2) centres de transport si ceux-ci sont opérationnels.

- iii) Le dimanche, un minimum de 65% du nombre total des blocs de travail de la journée doivent être des blocs de travail continu, et ce, réparti aussi équitablement que possible entre les deux (2) centres de transport si ceux-ci sont opérationnels.
- iv) Du lundi au vendredi un minimum de 10% du nombre total de blocs de travail de la journée doit être des faux continus. Un faux continu est défini comme étant un bloc de travail composé de deux voitures qui commence avant 7 h 30 et qui comporte une amplitude de maximal 10 heures, et ce, réparti aussi équitablement que possible entre les deux (2) centres de transport.
- v) Lors des journées chômées et fériées, les paramètres prévus pour le samedi ou le dimanche s'appliquent si l'affectation du samedi ou du dimanche est utilisée par la Société lors desdits fériés.
- vi) La Société peut fabriquer un maximum de quinze (15) blocs de travail avec une amplitude de 12 h 30, et ce, par jour (du lundi au vendredi) pour chaque affectation régulière.
- vii) Un bloc de travail d'une affectation régulière ne peut être composé de plus de trois (3) voitures. Une affectation régulière doit comporter un maximum de 10 blocs de travail à trois (3) voitures. Les blocs de travail d'une affectation spéciale ne peuvent être composés de plus de deux (2) voitures.
- viii) La Société peut fabriquer des blocs quotidiens de travail dont la durée du temps travaillé excède huit (8) heures, et ce, jusqu'à concurrence de huit (8) heures quinze (15) minutes. La Société s'engage par ailleurs à ne pas fabriquer plus de 5 % de blocs de travail comprenant entre 8 h 08 et huit (8) heures quinze (15) minutes de temps travaillé.
- ix) L'amplitude maximale des blocs de travail du samedi, du dimanche, et les blocs de travail pm et de nuit du lundi au vendredi, est de dix (10) heures.
- x) Aux fins du présent article, a.m. signifie les blocs de travail débutant avant 7 h 30, p.m. signifie ceux débutant entre 7 h 30 et 15 h 00 et de nuit ceux débutant à compter de 15 h 01 sauf pour les samedis et les dimanches et les affectations spéciales indiquées comme étant un samedi ou un dimanche.
- xi) Sauf pour le travail offert lors des événements spéciaux, la Société ne peut fabriquer des blocs de travail ou des voitures excédant huit (8) heures quinze (15) minutes de temps travaillé.
- xii) Chaque affectation doit comporter un minimum de blocs de travail attribués aux chauffeurs qui désirent s'affecter réserves, et ce, en suivant les paramètres suivants :

- Du lundi au vendredi, un minimum de 10 % du nombre total des blocs quotidiens de travail de chaque journée doivent être attirés aux chauffeurs réserves a.m. et affectés p.m.

Le nombre de chauffeurs réserves affectés p.m. doit représenter entre 30 % et 40 % du nombre total de chauffeurs réserves a.m. et affectés p.m.;

À la fin de l'affectation, la Société détermine le nombre de chauffeurs réserves affectés p.m. requis, et ce, par jour, et offre à l'excédent des chauffeurs réserves affectés p.m. et ce, par rang d'affectation, la possibilité de devenir chauffeur réserve affecté a.m. À défaut de volontaires, la Société force les moins anciens à devenir chauffeur réserve affecté a.m.

Lorsqu'en cours d'affectation la Société embauche de nouveaux chauffeurs et qu'elle décide de leur offrir des blocs de travail quotidien non affectés, si ces blocs de travail débutent en après-midi, le nombre de chauffeurs réserves qui s'étaient affectés chauffeurs réserves affectés p.m. équivalent au nombre de blocs, auront le choix de devenir chauffeurs réserves affectés a.m.

Aux fins d'application du présent paragraphe, chauffeur réserve a.m. désigne le chauffeur réserve affecté a.m. et non affecté a.m. qui a choisi de débiter son travail avant la dernière sortie du matin, mais au plus tard à 7 h 30 et chauffeur réserve affecté p.m. désigne le chauffeur réserve qui a choisi de débiter son travail après midi (12 h).

- Du lundi au vendredi, un minimum d'un bloc de travail débutant à 9 h 30, 10 h et 10 h 30 par jour doit être disponible à l'affectation pour les chauffeurs qui désirent s'affecter chauffeurs réserves affectés 9 h 30, 10 h, 10 h 30.

Aux fins d'application du présent paragraphe, chauffeur réserve affecté 9 h 30, 10 h, 10 h 30 désigne le chauffeur réserve qui a choisi de débiter son travail à 9 h 30, 10 h ou 10 h 30 le cas échéant et ce, avant que son heure de travail soit devancée.

- Le samedi, le dimanche et les jours chômés et fériés, un minimum de 10 % du nombre total des blocs de travail quotidien doivent être attirés aux chauffeurs qui désirent s'affecter réserves, et ce, pour chaque journée.

xiii) Les blocs laissés vacants suite au choix d'affectation des employés par ancienneté dans le Service de l'exploitation seront distribués aux réserves.

xiv) À compter de l'affectation du printemps 2018, la Société prévoit à la confection de chaque voiture de six (6) heures et plus, un minimum de quinze (15) minutes de temps de battement continu. Cette période de battement sera prévue au milieu de la voiture et ce, en autant que possible.

- xv)** À compter de l'affectation d'hiver 2018, la Société prévoit à la confection de chaque voitures de quatre (4) heures à 5 h 59, un minimum de sept (7) minutes de temps de battement continu
 - xvi)** La Société consent à garantir un battement de 5 minutes après une boucle. Une boucle est réputé être deux voyages aller-retour qui vont au centre-ville d'Ottawa.
 - xvii)** Toutes les voitures doivent débuter et finir au même endroit. Dans l'éventualité où un chauffeur termine sa voiture ailleurs qu'au point de départ de celle-ci, le temps de déplacement pour se rendre ou revenir à son point de départ est considéré comme du temps inclus dans son bloc de travail. La Société fournit alors à ses frais, le moyen de transport nécessaire aux dits déplacements.

De plus, dans les cas où les voitures débutent et finissent sur le réseau, la Société s'engage à fournir gratuitement aux chauffeurs un espace de stationnement réservé.

En aucun cas les chauffeurs ne pourront se voir attribuer un retard ou une mesure disciplinaire en raison d'un problème de stationnement.
 - xviii)** Lorsqu'un bloc de travail contient des voitures attirées à deux (2) centres de transport différents, la Société doit prévoir un minimum de 45 minutes entre les deux voitures.
 - xix)** Lors de chaque affectation, la Société peut fabriquer un maximum de 17.5 % du total des blocs de travail multi-centre par jour.
- d)** Lorsque la Société fabrique des blocs de travail à l'intention des chauffeurs réserves, elle doit respecter les paramètres qui suivent :
- i)** Un bloc de travail ne peut être composé de plus de trois (3) voitures.
 - ii)** Un bloc de travail ne peut comprendre de la disponibilité.
 - iii)** Un bloc en continu ne peut être morcelé. Lorsque le continu se libère après l'attribution du travail selon les articles 15.10, 15.12, 15.13, et 15.14 e et f de la convention collective, mais avant le début du continu. Dans ce cas, la Société doit offrir ou attribuer le bloc en continu aux chauffeurs réserves en respectant les règles de la convention collective. Sous réserve de l'article 14.03 d) de la convention collective, si le temps d'attente et le temps travaillé ne dépasse pas 8h15 (attente + bloc en continu), le chauffeur réserve sera rémunéré à temps et demi au-delà de 7h30 travaillé. (temps fait). 7h30 + temps fait en temps supplémentaire.

Si le temps d'attente et le temps travaillé est supérieur à 8h15 (attente + bloc en continu), le chauffeur réserve pourra l'accepter et il sera rémunéré à temps et demi au-delà de 7h30 travaillé (temps fait). 7h30 + temps fait en temps supplémentaire.
Si aucun chauffeur réserve n'accepte le continu, ce dernier pourra être morcelé.

- iv) Sauf dispositions spécifiques à l'effet contraire, la Société doit fabriquer des blocs de travail avec une amplitude maximale de douze (12) heures.
- v) La Société n'a pas l'obligation de morceler un bloc de travail dont l'amplitude est entre douze (12) heures une (1) minute et douze (12) heures trente (30) minutes lorsqu'il est offert aux chauffeurs réserves affectés a.m. la veille conformément à l'article 15.11.
- vi) Le temps d'attente est considéré comme du temps travaillé et comme une voiture si le temps d'attente est de soixante (60) minutes et plus, et ce, dans la mesure où il y a interruption entre son temps d'attente et la voiture suivante qui lui est remise.

Lorsque pendant les cinquante-neuf (59) premières minutes de la période d'attente, le gestionnaire de premier niveau autorise le chauffeur à quitter les lieux, celui-ci recevra, en plus des autres droits prévus à la convention collective, un montant équivalent à une (1) heure au taux régulier, et ce, pour s'être déplacé.
- vii) Les paragraphes 15.01c) x, xi, xiv, xv, xvi, xvii et xviii s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

15.02 Remise de listes

- a) La Société remet au Syndicat à tous les jours à l'exception des samedis, dimanches lesquels sont remis le lundi et à l'exception des jours fériés lesquels sont remis le lendemain, un rapport quotidien de tous les remplacements, des pièces de travail effectués par les chauffeurs affectés réserves et le temps supplémentaire attribué quotidiennement.
- b) La Société remet au Syndicat et ce, une fois par mois, la liste de tous les échanges faits en application de l'article 15.17 et la liste des remplacements effectués en application de l'annexe « I ».
- c) La Société remet au syndicat hebdomadairement, la liste des employés absents en y indiquant la date du début de l'absence, la date anticipée du retour, le code d'assiduité d'absence et la date de l'événement dans le cas d'une lésion professionnelle:

15.03 Statut et pièces de travail du chauffeur

Lors de chaque affectation, le chauffeur a le privilège de choisir selon son rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation, son statut, à savoir :

- Le chauffeur est dit « affecté régulier », « affecté remplaçant de vacances » ou « affecté réserve ».
- Le chauffeur « affecté régulier » désigne tout chauffeur qui choisit selon son rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation, pour une ou des journées de travail au cours de la période d'affectation concernée, un bloc quotidien de travail apparaissant sur les listes établies par la Société.

- Le chauffeur « affecté réserve » désigne tout chauffeur qui choisit selon son rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation, pour une ou des journées de travail au cours de la période d'affectation concernée, de faire le travail distribué quotidiennement.

Les modalités d'affectation des chauffeurs qui ont choisi de s'affecter « réserves » sont prévues aux articles 15.09 à 15.14.

- Le chauffeur « affecté remplaçant de vacances » désigne tout chauffeur qui choisit d'être affecté selon son rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation, pour la période d'affectation concernée, comme remplaçant des chauffeurs en vacances, et ce, sur une base hebdomadaire.

Les modalités d'affectation des chauffeurs qui ont choisi de s'affecter « remplaçants de vacances » sont prévues à l'article 15.15.

15.04 Voitures libres (extra)

- a) Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, lors de chaque affectation, tout chauffeur, y compris le chauffeur en congé hebdomadaire, peut s'affecter quotidiennement sur une voiture libre (extra) a.m. ou p.m., laquelle ne peut excéder une période de trois (3) heures trente (30) minutes dans la mesure où son temps de conduite au volant ne dépasse pas treize (13) heures pour cette journée.

Lorsqu'un employé est en arrêt de travail, en assignation temporaire ou en retour progressif en raison d'une lésion professionnelle, les « extras » prévus à son assignation en cours seront rémunérés comme s'il les avait travaillées;

Lorsqu'un employé est en arrêt de travail, en assignation temporaire ou en retour progressif en raison d'une lésion professionnelle et qu'il s'assigne des « extras » pour les assignations subséquentes, les « extras » nouvellement assignés lui seront rémunérés uniquement si le employé s'était assigné des « extras » au cours de l'assignation correspondante de la dernière année travaillée.

Les voitures libres (extra) peuvent être modifiées ou annulées par la Société.

Le chauffeur peut se « désaffecter » d'une voiture libre (extra) en cours d'affectation, mais dans ce cas, le chauffeur perd cette voiture libre (extra) jusqu'à la fin de l'affectation.

- b) Le chauffeur qui n'effectue pas sa voiture libre (extra), sauf motif valable, est considéré absent sans autorisation. Le chauffeur qui se déclare incapable d'effectuer sa voiture libre (extra) pour des raisons de maladie, mais qui effectue pour cette journée son affectation régulière, est compensé pour sa voiture libre à même sa banque de maladie qui est débitée d'un nombre d'heures équivalent à la durée de la voiture libre (extra), à taux simple. Par ailleurs, la banque de maladie du chauffeur qui se déclare incapable d'effectuer sa voiture libre (extra) et sa journée de travail pour des raisons de maladie, voit sa banque de maladie débitée de huit (8)

heures.

- c) Les voitures libres (extra) qui sont demeurées vacantes à l'expiration de la période d'affectation des chauffeurs « affectés remplaçants de vacances » sont réaffectées avant le début de l'affectation pour une période minimale de cinq (5) jours. Ces voitures libres (extra) seront octroyées à l'expiration du délai d'affichage, par ordre d'ancienneté dans le Service de l'exploitation suivant les choix exprimés par les employés qui sont disponibles pour les effectuer.

Lorsqu'une voiture libre (extra) n'est pas octroyée faute de volontaire pour l'effectuer suite à l'affichage, elle est attribuée ou offerte quotidiennement aux chauffeurs réserves et ce, à taux régulier.

- d) Lorsqu'en cours d'affectation, une voiture libre (extra) devient vacante, la Société peut pour une période maximale de cinq (5) jours, attribuer cette voiture libre dans le cadre de l'affectation quotidienne des chauffeurs « affectés réserves », selon les dispositions de la convention collective, et ce, à taux régulier.
- e) Lorsqu'en cours d'affectation, une voiture libre (extra) devient vacante pour une période de 5 jours et plus, la Société affiche cette ou ces voitures libres extras pour une période maximale de cinq (5) jours. Cette ou ces voitures libres (extra) sont octroyées à l'expiration du délai d'affichage par ordre d'ancienneté dans le Service de l'exploitation suivant les choix exprimés par les chauffeurs qui sont disponibles pour l'effectuer. Lorsqu'une voiture libre (extra) n'est pas octroyée, faute de volontaire disponible pour l'effectuer, elle est attribuée ou offerte quotidiennement aux chauffeurs « affectés réserves » selon les dispositions de la convention collective, et ce, au taux régulier.
- f) Les voitures libres extras créées en cours d'affectation le demeure pour la durée de l'affectation et sont attribués conformément à la convention collective.

15.05 Choix d'affectation

- a) Un chauffeur qui ne peut se présenter au moment déterminé par la Société pour effectuer ses choix tels que contenus à l'article 15.03, peut mandater une autre personne pour choisir en son nom. En pareil cas, il doit informer par écrit l'agent à l'affectation du nom de son mandataire.
- b) Lorsqu'un chauffeur ou son mandataire n'est pas présent pour choisir son affectation à l'heure déterminée, celui-ci se verra attribuer, autant que possible, un bloc de travail similaire à celui qu'il détenait dans l'affectation précédente par l'agent à l'affectation et, si possible en présence d'un représentant de l'exécutif du Syndicat.
- c) Un chauffeur peut choisir son affectation par téléphone et la Société s'engage à défrayer le coût de l'appel interurbain.
- d) Tout chauffeur appelé à choisir son affectation durant un jour de congé hebdomadaire ou de vacances annuelles est payé pour une période d'une heure à son taux horaire régulier. Cette

heure payée n'est pas considérée comme du temps travaillé. Les règles du présent paragraphe s'appliquent dans un contexte où le choix d'affectation s'effectue de 7 h à 15 h. Il appartient à la Société de modifier les heures du choix d'affectation, si elle décide de les modifier elle devra convenir avec le Syndicat de nouvelles règles.

- 15.06 a)** Le chauffeur qui est en absence maladie pour une période indéterminée en raison d'une lésion professionnelle ou d'une maladie ou d'une blessure doit pour pouvoir choisir son affectation, soumettre un certificat médical prévoyant une date de retour précise (jour et mois) au travail au cours de l'affectation en cause. Le certificat médical doit être soumis par l'employé au plus tard lorsqu'il se présente pour choisir son affectation. Tout certificat remis après la date où le chauffeur s'affecte ou un certificat médical ne comportant pas de date précise de retour est refusé, et le chauffeur perd son droit de choisir son affectation.
- b)** Si le chauffeur ainsi absent revient au travail pendant une période d'affectation alors qu'il n'avait pas choisi de travail conformément au paragraphe précédent, il choisira d'être placé réserve affecté a.m. ou réserve affecté p.m. selon son ancienneté dans le Service de l'exploitation lors de l'affectation. Suite au choix de l'employé absent qui revient au travail, l'employé déplacé par l'arrivée dudit chauffeur prendra le rang suivant et ainsi de suite pour les autres chauffeurs.

15.07 Modification de voitures :

a) Modification pour la durée d'une affectation

Un chauffeur doit garder son affectation pour la durée de ladite affectation. S'il devient nécessaire de prolonger, raccourcir ou modifier une voiture, la Société offre au chauffeur une voiture similaire et doit minimiser l'impact pour les chauffeurs affectés par la ou les modifications en respectant l'amplitude du chauffeur et sa durée de travail quotidien tel qu'indiqué lors du dépôt de l'affectation initiale. Lorsqu'une modification vise un bloc en continu, il devra demeurer un bloc en continu malgré la modification.

- i)** Lorsque qu'il est impossible pour la Société d'offrir une voiture similaire, c'est-à-dire une voiture qui respecte l'amplitude du chauffeur et l'heure de fin de la voiture initiale et le centre de transport, la Société offre aux employés les choix suivants :
- La Société offre de verser à l'employé visé par la modification un montant correspondant à la différence entre l'heure prévue de fin et son heure réelle et ce, au taux du temps supplémentaire.
 - Le chauffeur peut aussi à son choix être placé chauffeur réserve affecté a.m, réserve affecté p.m. ou réserve affecté samedi ou dimanche, et ce, à son rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation et dans ce cas, la compensation monétaire prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas à lui.
- ii)** Lorsque la Société offre une voiture similaire, le chauffeur peut à son choix être placé, chauffeur réserve affecté a.m, réserve affecté p.m. ou réserve affecté samedi ou dimanche, et ce, à son rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation et la compensation monétaire prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas à lui.

La Société, compte tenu des coûts inhérents, évitera de morceler les affectations et lorsqu'elle devra prolonger, raccourcir ou modifier une voiture pour la durée de l'affectation, elle respectera les paramètres suivants :

- Aucun changement de voitures ne sera effectué entre le dépôt de l'affectation et le début de cette affectation.
- Deux (2) semaines après le début d'une affectation, la Société rencontrera le Syndicat pour discuter des modifications de voitures qui doivent être apportées.
- La ou les modifications de voitures ne pourront entrer en vigueur avant que le ou les employés affectés n'aient été rencontrés par un représentant de la Société accompagné, dans la mesure du possible, d'un représentant syndical.

b) Modifications ponctuelles

La Société peut, en fonction des modifications ponctuelles aux besoins du service régulier, procéder à des modifications de voitures. Le cas échéant, le régulateur doit aviser les chauffeurs d'une annulation ou d'une modification de voiture et peut leur transmettre des instructions de travail. Si un chauffeur est avisé de l'annulation de sa voiture sans recevoir de nouvelles instructions de travail, il peut entrer au garage.

Dans tous les cas, la modification devra respecter l'amplitude, la durée de travail quotidienne, l'heure de fin de la journée de travail et le Centre de transport de l'employé affecté par la modification.

Dans l'éventualité où la modification de voitures ne respecte pas l'alinéa précédent, le chauffeur pourra refuser d'effectuer la voiture modifiée. S'il accepte il reçoit l'équivalent de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire, et ce, lors de la paie visant la modification.

La Société ne peut faire une modification d'un bloc de travail au complet.

c) Modifications ponctuelles aux voyages affectés au transport intégré

Lorsque des voyages affectés au transport intégré sont annulés, les modalités suivantes s'appliquent :

Le matin : Le régulateur avise les chauffeurs de l'annulation d'un ou plusieurs voyages et peut leur transmettre des instructions de travail. Si un chauffeur est avisé de l'annulation de son voyage sans recevoir de nouvelles instructions de travail, il peut entrer au garage.

L'après-midi : Le chauffeur doit sortir son autobus et appeler le régulateur afin que ce dernier lui donne ses instructions de travail, après quoi il demeure à la disposition de la Société pour la durée du ou des voyages annulés. Malgré ce qui précède, si le voyage annulé était prévu entre deux (2) autres voyages, le chauffeur doit, à moins d'avis contraire du régulateur, aller se placer

pour le prochain voyage. Lorsque le voyage annulé était le dernier voyage du chauffeur, le chauffeur qui ne reçoit pas d'instructions de travail du régulateur, peut entrer au garage. Dans tous les cas, la Société doit respecter l'heure de fin de la voiture prévue au bloc de travail régulier du chauffeur.

15.08 Les modalités suivantes s'appliquent aux chauffeurs qui en raison de leur ancienneté dans le Service de l'exploitation, ont dû choisir une affectation qui ne respecte pas la règle de huit (8) heures de repos consécutives entre deux (2) quarts de travail régulier. Dans ce cas, le chauffeur doit choisir parmi les alternatives suivantes :

1^{re} étape

La Société décide, en fonction de la main d'œuvre disponible le lendemain, d'écourter la journée de la veille du chauffeur en le relevant avec solde de façon à ce qu'il soit en règle pour sa journée du lendemain.

2^e étape

Si la Société décide de ne pas se prévaloir de la 1^{re} étape, le chauffeur concerné peut :

- Il peut ouvrir sans solde sa première voiture du matin et conserver sa ou ses autres voitures.
- Il peut se présenter au travail pour faire sa deuxième voiture et son amplitude débute à l'heure de début de sa deuxième voiture.
- Il peut choisir d'être relevé de son affectation régulière pour sa journée et se voit appliquer les règles des chauffeurs réserves affectés 9h30, 10h00, 10h30, pour cette journée.

Pour le chauffeur affecté le samedi et le dimanche celui-ci peut en plus de l'application de la première étape et des choix prévus aux paragraphes 1 et 2 de la deuxième étape, choisir d'être relevé de son affectation régulière pour sa journée. Il devient alors chauffeur réserve affecté le samedi et le dimanche, à son rang d'ancienneté pour cette journée, et ce, lors des appels prévus aux articles 15.14 d ou e, le cas échéant.

- Les chauffeurs affectés réserves PM 1, 2 et 3 qui n'ont pas passé leur tour lors de leur affectation quotidienne et les chauffeurs réserves affectés 9h30, 10h00, 10h30 peuvent effectuer du temps supplémentaire et peuvent s'affecter sans limite de statut le lendemain.

Les chauffeurs affectés réserves PM 1, 2 et 3 ne peuvent passer leur tour lors de l'affectation quotidienne s'ils veulent conserver les voitures libres (extras) sur lesquelles ils se sont affectés précédemment.

Les chauffeurs affectés 9h30, 10h00, 10h30 peuvent s'affecter sur des voitures libres (extras)

- Advenant que le choix de bloc de travail du chauffeur fait en sorte que le règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire ne soit pas réellement respecté, la voiture libre (extra) ou le temps supplémentaire choisi lui sera retiré.
- Advenant que le choix de statut du chauffeur fait en sorte que le règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire ne soit pas réellement respecté, le chauffeur devra accepter les blocs de travail disponibles qui feraient en sorte que le règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire ne soit pas transgressé à défaut la Société pourra faire les choix prévus à l'article 15.08 prévu pour le chauffeur.

15.09 Chauffeurs réserves

Toutes les dispositions relatives aux chauffeurs réserves doivent être interprétées en application des restrictions et interdictions imposées par le *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*.

Règles générales des chauffeurs réserves

Sous réserve du respect des autres dispositions de la convention collective, les modalités suivantes s'appliquent aux chauffeurs qui ont choisi de s'affecter réserve lors des périodes d'affectation :

- a) Lorsque le chauffeur a choisi de s'affecter chauffeur réserve lors des périodes d'affectation, il choisit également lors de l'affectation, et ce, pour chaque journée, par ancienneté dans le Service de l'exploitation, de s'affecter :
- Chauffeur réserve non affecté a.m. avec des heures de début de blocs de travail prédéterminées à savoir :
 - La première sortie du matin, centre de transport de Hull;
 - La première sortie du matin, centre de transport de Gatineau;
 ou
 - Chauffeur réserve affecté a.m.
- ou
- Chauffeur réserve affecté 9 h 30, 10 h, 10 h 30.
- ou
- Chauffeur réserve affecté p.m.
- ou
- Chauffeur réserve affecté samedi ou dimanche.

Sous réserve de ce qui suit, ce choix demeure valide pour toute la période d'affectation.

- b) Lors d'un échange de journée de travail prévu à l'article 15.17 b), ou lors d'un remplacement en application de l'annexe I, le chauffeur qui remplace un chauffeur qui est "chauffeur réserve" conserve le statut et le rang du chauffeur qu'il remplace.
- c) Aux fins de distribution quotidienne de travail aux chauffeurs réserves, le gestionnaire de premier niveau identifie le travail qui sera offert pour la journée lequel est composé de voitures ou de blocs de travail qui sont temporairement vacants et de blocs de travail ou de voitures fabriqués. Sous réserve des paramètres prévus à la convention collective, le responsable de cette distribution pourra fabriquer les journées de travail qu'il jugera nécessaire.
- d) Les chauffeurs affectés réserves doivent se rapporter à l'heure du début ou à l'heure devancée le cas échéant, et leur amplitude débute à cette heure.

Lorsque des blocs de travail ou des voitures ou des heures de début de travail sont disponibles dans les deux centres, les chauffeurs affectés réserve peuvent choisir les blocs de travail, les voitures ou les heures de début de travail et leur centre de transport, par rang d'ancienneté, et ce, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de choix. Dans un tel cas, les chauffeurs devront se rapporter au centre désigné par le gestionnaire de premier niveau.

- e) Le chauffeur réserve peut laisser quotidiennement un numéro de téléphone où il désire être rejoint, à défaut de quoi, le numéro de téléphone programmé à son nom à la répartition sera celui utilisé. Les pagettes ne sont pas acceptées.
- f) La Société offre aux chauffeurs réserves les blocs de travail en priorité et si tous les blocs de travail sont pris par les chauffeurs réserves et qu'il ne reste que des voitures de disponibles, dans ce cas, les voitures seront offertes par rang d'affectation

15.10 Chauffeurs réserves non affectés a.m.

- a) Aux fins d'application du présent article, il y a deux (2) catégories de chauffeurs réserves non affectés a.m. :
 - Le chauffeur qui a choisi, lors de l'affectation, d'être affecté chauffeur réserve non affecté a.m. avec des heures de début de travail prédéterminées en application de l'alinéa 15.09 a), choisit au moment de son affectation son heure de début soit à la première sortie du matin du centre de transport de Hull ou du centre de transport de Gatineau, et ce, par ancienneté dans le Service de l'exploitation.
 - Le chauffeur réserve affecté a.m. qui, au moment de la distribution quotidienne du travail des chauffeurs réserves affectés a.m., choisit ou doit accepter un statut de chauffeur réserve non affecté a.m. en application de l'alinéa 15.11 f).
- b) Les chauffeurs réserves non affectés a.m. avec des heures de début prédéterminées à la première sortie du matin du centre de transport de Hull et du centre de transport de Gatineau doivent être remplacés lorsqu'ils sont absents, et ce, selon les modalités suivantes :

- Si l'absence du chauffeur réserve de la première sortie du matin est connue avant 18 h la veille, elle fera partie de la distribution aux chauffeurs réserves assignés.
 - Si l'absence du chauffeur réserve de la première sortie du matin est connue après 18 h le premier chauffeur réserve non-affecté 5h00 AM du centre de transport concerné doit remplacer le chauffeur réserve de la première sortie du matin du centre de transport concerné.
- c)** Le chauffeur réserve affecté a.m. qui choisit ou doit accepter un statut de chauffeur réserve non affecté a.m. avec une heure de début fixée par le gestionnaire de premier niveau au moment de la distribution quotidienne du travail des chauffeurs réserves affectés a.m. en application de l'alinéa 15.11 f), ne peut voir son heure de début devancée par le gestionnaire de premier niveau avant son arrivée au travail. Lorsque le gestionnaire de premier niveau lui demande, à son arrivée au travail, le matin, le chauffeur peut refuser.

Le fait pour un chauffeur réserve non affecté a.m. de refuser le devancement peut faire en sorte qu'un autre chauffeur réserve le devance dans le rang d'affectation chronologique.

- d)** Les chauffeurs réserves non affectés a.m. sont à la disposition du gestionnaire de premier niveau pour la durée de l'amplitude de douze (12) heures. Sous réserve des articles 14.02 et 14.03, durant cette période, ils ne peuvent refuser le travail présenté.

Malgré ce qui précède, l'amplitude maximale des chauffeurs réserves non affectés a.m. avec une heure de début à la première sortie du matin est d'une durée de neuf (9) heures, sauf lorsque le gestionnaire de premier niveau lui remet un bloc en continu, alors l'amplitude maximale pourra être de dix (10) heures.

- e)** L'attribution des blocs de travail ou de voitures aux chauffeurs réserves non affectés a.m. se fait quotidiennement à compter de leur arrivée au travail la journée même par le gestionnaire de premier niveau, et ce, par ordre d'affectation chronologique.
- f)** Le chauffeur réserve non affecté a.m. qui ne se voit pas attribuer à compter de son arrivée au travail, une journée complète de travail, se verra attribuer le reste de sa journée de travail, si celle-ci débute avant 12 h, avant la fin de la dernière voiture qui lui a été attribuée ou à son retour au centre de transport. Le chauffeur pourra alors se voir attribuer les voitures restantes ou les nouvelles voitures disponibles, et ce, en respectant l'ordre d'affectation chronologique. Si aucune voiture n'est remise au chauffeur, il devient alors chauffeur réserve a.m. libre et les règles décrites au paragraphe h) du présent article s'appliquent à lui.
- g)** Le chauffeur réserve non affecté a.m. qui ne s'est vu attribuer aucune voiture devient chauffeur réserve a.m. libre et les règles décrites au paragraphe h) du présent article s'appliquent à lui.
- h)** En plus des règles prévues aux alinéas i) j) et k), les règles suivantes s'appliquent aux chauffeurs réserves qui sont devenus des chauffeurs réserves a.m. libres suite à l'application des paragraphes f) et g) du présent article.

- Le gestionnaire de premier niveau attribue le travail du chauffeur réserve a.m. libre, et ce, par ordre d'affectation chronologique.
 - Il est entendu qu'une fois que le chauffeur réserve libre s'est vu attribuer ou a choisi son bloc de travail ou voiture, celui-ci ne peut se voir attribuer un voyage stand-by (500) sauf en cas de besoin occasionné par une situation hors de contrôle de la Société ou qui ne pouvait être raisonnablement prévisible.
 - Le chauffeur peut accepter que son heure de début soit devancée.
 - Le chauffeur doit se présenter à l'heure et au centre de transport déterminé par le gestionnaire de premier niveau.
 - Si, à la fin de sa voiture ou à son retour au centre de transport le gestionnaire de premier niveau ne lui attribue aucune autre voiture, le gestionnaire de premier niveau peut autoriser le chauffeur à quitter les lieux du travail, mais celui-ci devra pouvoir être rejoint par le gestionnaire de premier niveau, et ce, à compter de 11 h. Le chauffeur qui n'a pas reçu d'appel à midi doit téléphoner au gestionnaire de premier niveau avant 13 h afin d'obtenir son travail.
 - Si, à l'arrivée au travail du chauffeur, le gestionnaire de premier niveau ne lui attribue aucune voiture, le gestionnaire de premier niveau peut autoriser le chauffeur à quitter les lieux du travail mais celui-ci devra pouvoir être rejoint par le gestionnaire de premier niveau, et ce, à compter de 11 h. Le chauffeur qui n'a pas reçu d'appel à midi doit téléphoner au gestionnaire de premier niveau avant 13 h afin d'obtenir son travail.
 - Si, à l'arrivée au travail du chauffeur, à la fin de sa voiture ou à son retour au centre de transport, le gestionnaire de premier niveau ne lui attribue aucune voiture et lui demande de demeurer au centre de transport, celui-ci est considéré comme chauffeur réserve libre a.m. en attente et outre les règles applicables aux chauffeurs réserves libres a.m., l'article 15.01 d) vi) s'applique à lui.
 - Si, le gestionnaire de premier niveau ne lui attribue aucune voiture, mais lui donne une heure de début au centre de transport, celui-ci est considéré comme chauffeur réserve libre a.m. en attente et outre les règles applicables aux chauffeurs réserves libres a.m., l'article 15.01 d) vi) s'applique à lui.
 - Aux fins d'application des deux (2) derniers alinéas (puce), un chauffeur ne peut être gardé au centre de transport pour plus de huit (8) heures à l'intérieur de son amplitude.
- i) Lors de la distribution du travail aux chauffeurs réserves non affectés a.m. ou au chauffeur réserve a.m. libre le cas échéant, le gestionnaire de premier niveau doit respecter les deux (2) paramètres qui suivent :

- Sauf dans le cas d'un bloc en continu, le gestionnaire de premier niveau devra attribuer les voitures de façon à ce que le chauffeur qui débute le plus tôt le matin finisse le plus tôt l'après-midi.
 - Si deux (2) voitures deviennent disponibles en même temps au même centre et qu'elles ont la même heure de début, le gestionnaire de premier niveau doit les offrir aux chauffeurs de ce centre, et ce, en suivant le rang d'affectation chronologique.
- j) Si le gestionnaire de premier niveau ou un représentant de la Société ne peut rejoindre un chauffeur réserve non affecté a.m. ou un chauffeur réserve a.m. libre le cas échéant, ce dernier est considéré absent sans autorisation, il perd sa garantie quotidienne de travail et est sujet aux mesures disciplinaires qui s'imposent.
- k) Si un chauffeur réserve non affecté a.m. ou un chauffeur réserve a.m. libre le cas échéant demande un congé sans solde pour l'après-midi, le gestionnaire de premier niveau peut lui accorder ce congé et le chauffeur est payé pour quatre (4) heures minimum au taux du salaire régulier pour l'affectation du matin. Toutefois le chauffeur doit accepter toute pièce de travail débutant avant midi (12 h) pour avoir droit au paiement desdits quatre (4) heures.

15.11 Chauffeurs réserves affectés a.m.

- a) Le chauffeur qui choisit, lors de l'affectation, d'être chauffeur réserve affecté a.m., choisit son rang, et ce, par ancienneté dans le Service de l'exploitation.
- b) Pour chaque journée des affectations, la Société s'engage à offrir, et ce, par rang d'affectation, aux chauffeurs réserves affectés a.m. un nombre de blocs de travail correspondant au minimum à 55 % du nombre de chauffeurs réserves affectés a.m. plus 2.

À titre d'exemple si cent (100) chauffeurs ont choisi lors de l'affectation, de s'affecter chauffeurs réserves affectés a.m., la Société devra offrir, et ce, par rang d'affectation, au minimum cinquante-sept (57) blocs de travail.

- c) À l'intérieur du nombre de blocs de travail garantis conformément au paragraphe b), la Société s'engage à offrir pour chaque journée, et ce, par rang d'affectation, aux chauffeurs réserves affectés a.m. un statut de chauffeur réserve non affecté a.m. avec une heure de travail prédéterminée à 5 h, et ce, pour chaque centre de transport (cette heure peut être devancée en fonction des besoins du service) et un statut de chauffeur réserve non affecté a.m. avec une heure de travail prédéterminée à 5 h 30, et ce, pour chaque centre de transport (cette heure peut être devancée en fonction des besoins du service). Dans ce cas, les règles applicables sont celles des chauffeurs non affectés a.m.
- d) L'attribution des blocs de travail aux chauffeurs affectés a.m. se fait quotidiennement par le gestionnaire de premier niveau, et ce, en suivant le rang d'affectation.
- e) L'attribution des blocs de travail aux chauffeurs réserves affectés a.m. s'effectue entre 18 h et 19 h 30 la veille, et ce, par rang d'affectation afin qu'ils choisissent parmi les blocs de travail

disponibles ou les statuts de chauffeurs réserves non affectés a.m.

- f) Lorsque le nombre de blocs de travail des chauffeurs réserves affectés a.m., additionné aux deux (2) statuts de chauffeurs réserves non affectés a.m. avec des heures de début respectivement de 5 h et 5 h 30 est inférieur au nombre de chauffeurs réserves affectés a.m., un nombre de chauffeurs équivalant à l'écart changent de statut pour la journée du lendemain et deviennent, pour cette journée, chauffeurs réserves non affectés a.m.

L'identification des chauffeurs réserves affectés a.m. qui deviennent chauffeurs réserves non affectés a.m. pour la journée du lendemain se fait de la façon qui suit :

- Lors de l'appel du gestionnaire de premier niveau, entre 18 h et 19 h 30, la veille, le chauffeur peut choisir de devenir chauffeur réserve non affecté a.m. au lieu de choisir un bloc de travail. Toutefois, lorsque le nombre de chauffeurs qui ont choisi de devenir chauffeurs réserves non affectés a.m. est insuffisant, les chauffeurs doivent accepter, selon l'ordre inverse de rang d'affectation, de devenir chauffeurs réserves non affectés a.m. et ce, jusqu'à ce qu'un nombre suffisant de chauffeurs réserves non affectés a.m. ait été identifié.
 - Le chauffeur qui devient chauffeur réserve non affecté a.m. choisit, selon son rang d'affectation, son heure de début parmi les heures de début fixées par le gestionnaire de premier niveau.
- g) Le chauffeur réserve affecté a.m. qui n'a pu être rejoint se voit automatiquement attribuer, par le gestionnaire de premier niveau, le bloc de travail disponible terminant le plus tôt ou l'heure de travail commençant le plus tôt.

15.12 Chauffeurs réserves affectés 9 h 30, 10 h, 10 h 30

- a) Le chauffeur qui choisit, lors de l'affectation, d'être affecté chauffeur réserve à 9 h 30, à 10 h ou à 10 h 30, choisit son heure de début, et ce, par ancienneté dans le Service de l'exploitation. Il doit accepter que son heure de début de travail soit devancée lorsque le gestionnaire de premier niveau lui demande.
- b) L'attribution des blocs de travail des chauffeurs réserves affectés à 9 h 30, à 10 h ou à 10 h 30, se fait quotidiennement avant 9h le jour même par le gestionnaire de premier niveau, et ce, par ordre d'affectation chronologique (9 h 30, 10 h ou 10 h 30).
- c) Les chauffeurs réserves affectés à 9 h 30, à 10 h ou à 10 h 30, sont à la disposition du gestionnaire de premier niveau pour la durée de l'amplitude de 10 h.
- d) Sous réserve des articles 14.02 et 14.03 et de ce qui suit, lors de l'appel du gestionnaire de premier niveau effectué avant 9 h, le chauffeur réserve affecté à 9 h 30, à 10 h ou à 10 h 30, ne peut refuser le travail présenté par ce dernier.
- e) Les chauffeurs réserves affectés à 9 h 30, à 10 h ou à 10 h 30, se verront offrir lors de l'appel

prévue au paragraphe d), les blocs de travail disponibles y compris, si nécessaire, les blocs de travail fabriqués selon les paramètres prévus à l'article 15.09 c), lesquels doivent débiter après la dernière sortie du matin et au plus tard à midi, et ce, par ordre d'affectation chronologique (9 h 30, 10 h ou 10 h 30).

Lorsqu'un chauffeur devient un chauffeur réserve 9 h 30, 10 h 00 ou à 10 h 30, et ce, suite à l'application de l'article 15.08 3), celui-ci se verra offrir des blocs de travail disponibles, et ce, après les chauffeurs, qui lors de l'affectation se sont affectés chauffeurs réserve 9 h 30, 10 h 00 ou à 10 h 30, mais avant les chauffeurs réserves affectés pm, et ce, par rang d'ancienneté. Il est entendu que le chauffeur ne pourra choisir un bloc de travail qui va au-delà de l'amplitude tel que définie au paragraphe c.

- f) Le chauffeur qui n'a pu être rejoint est considéré absent sans autorisation, il perd sa garantie quotidienne de travail et est sujet aux mesures disciplinaires qui s'imposent.
- g) L'amplitude des chauffeurs 9h30, 10h et 10h30 débute à l'heure devancée ou à l'heure choisie lors de l'affectation régulière (09h30, 10h ou 10h30). Pour les chauffeurs qui sont devenus chauffeurs réserves affectés 09h30, 10h ou 10h30 suite à l'application de l'article 15.08 3), l'amplitude débutera à l'heure du début du travail, au plus tard à 10h31

15.13 Chauffeurs réserves affectés p.m.

- a) Le chauffeur qui choisit, lors de l'affectation, d'être chauffeur affecté p.m., choisit son rang, et ce, par ancienneté dans le Service de l'exploitation.
- b) L'attribution des blocs de travail des chauffeurs réserves affectés p.m. se fait quotidiennement par le gestionnaire de premier niveau, et ce, en suivant le rang d'affectation.
- c) Sous réserve de 14.02 et 14.03, les chauffeurs réserves affectés p.m. sont à la disposition du gestionnaire de premier niveau pour la durée de l'amplitude de douze (12) heures.
- d) L'attribution des blocs de travail aux chauffeurs réserves affectés p.m. s'effectue dans un premier temps entre 9 h et 10 h 30 le matin, et ce, par rang d'affectation, afin qu'ils choisissent parmi les blocs de travail disponibles en après-midi.

Si, lors de l'appel du gestionnaire de premier niveau entre 9 h et 10 h 30, le nombre de blocs de travail disponibles est inférieur au nombre de chauffeurs réserves affectés p.m., un nombre de chauffeurs équivalant à l'écart peut, suivant son rang d'affectation, ne pas faire de choix et attendre la deuxième attribution prévue au paragraphe e).

Lorsqu'il choisit un bloc ou décide de ne pas faire de choix, le chauffeur informe le gestionnaire de premier niveau s'il souhaite être rappelé si d'autres blocs deviennent disponibles entre le moment de son appel et l'appel prévu à 15.13 e) en autant que les blocs qui se libèrent terminent au moins une heure plus tôt que celui choisi.

- e) Dans un deuxième temps, le gestionnaire de premier niveau appelle, entre 12 h et 13 h, les

chauffeurs réserves affectés p.m. qui ne sont pas encore affectés.

Si, lors de l'appel du gestionnaire de premier niveau entre 12 h et 13 h, aucun bloc de travail n'est disponible, le chauffeur devient alors chauffeur réserve p.m. libre et le gestionnaire de premier niveau lui offre une heure de début de travail, laquelle ne peut être fixée avant 13 h 30. Les règles décrites au paragraphe f) du présent article s'applique au chauffeur p.m. libre.

Si, lors de l'appel du gestionnaire de premier niveau entre 12 h et 13 h, le nombre de blocs de travail est inférieur au nombre de chauffeurs réserves affectés p.m. qui ne sont pas encore affectés, un nombre de chauffeurs équivalant à l'écart peut, suivant son rang d'affectation, ne pas choisir un bloc de travail et devenir un chauffeur réserve p.m. libre. Le gestionnaire de premier niveau lui offre alors une heure de début de travail, laquelle ne peut être fixée avant 13 h 30. Les règles décrites au paragraphe f) du présent article s'applique au chauffeur p.m. libre.

Si, lors de l'appel du gestionnaire de premier niveau entre 12 h et 13 h, le nombre de blocs de travail est égal ou supérieur au nombre de chauffeurs réserves affectés p.m. qui ne sont pas encore affectés, le chauffeur se voit offrir du travail par le gestionnaire de premier niveau par rang d'affectation, et ce, jusqu'à ce que du travail lui soit attribué.

Lorsqu'il choisit une heure de début de travail, le chauffeur informe le gestionnaire de premier niveau s'il souhaite être rappelé si des blocs de travail deviennent disponibles entre le moment de son appel et l'heure de début de travail choisie.

f) En plus des règles prévues aux alinéas g) et h) les règles suivantes s'appliquent aux chauffeurs réserves affectés p.m. qui ont choisi ou sont devenus des chauffeurs réserves p.m. libres suite à l'application de l'alinéa e) du présent paragraphe :

- Le gestionnaire de premier niveau attribue ou offre tous les blocs de travail ou voitures disponibles aux chauffeurs réserves p.m. libres et ce, par ordre d'affectation chronologique.
- Il est entendu qu'une fois que le chauffeur réserve libre s'est vu attribuer ou a choisi son bloc de travail ou voiture, celui-ci ne peut se voir attribuer un voyage stand-by (500) sauf en cas de besoin occasionné par une situation hors de contrôle de la Société ou qui ne pouvait être raisonnablement prévisible.
- Le chauffeur peut accepter que son heure de début soit devancée.
- Le chauffeur doit se présenter à l'heure et au centre déterminée ou choisie le cas échéant.
- Si un bloc de travail complet ou une voiture devient disponible, le gestionnaire de premier niveau l'offre aux chauffeurs réserves affectés p.m. de ce centre qui se sont vus offrir une heure de début conformément au paragraphe e) du présent article, lesquels pourront le

refuser par ordre chronologique d'heure de début étant entendu le cas échéant que le dernier chauffeur se verra attribuer le bloc de travail ou la voiture.

- Si deux (2) voitures deviennent disponibles dans le même centre en même temps et qu'elles ont la même heure de début, le gestionnaire de premier niveau doit les offrir aux chauffeurs réserves p.m. libres, et ce, par ordre d'affectation chronologique..
 - Si, à l'arrivée ou au retour du chauffeur au centre de transport, le gestionnaire de premier niveau ne lui attribue ou ne lui offre aucune voiture, le gestionnaire de premier niveau peut autoriser le chauffeur à quitter les lieux du travail, mais celui-ci devra pouvoir être rejoint par le gestionnaire de premier niveau, et ce, durant toute la durée de son amplitude quotidienne.
 - Si, à l'arrivée ou au retour du chauffeur au centre de transport, à la fin de sa voiture, le gestionnaire de premier niveau ne lui attribue aucune voiture et lui demande de demeurer au centre de transport, celui-ci est considéré chauffeur réserve libre p.m. en attente et outre les règles applicables aux chauffeurs réserves libres p.m., l'article 15.01 d) vi) s'applique à lui. Cependant, un chauffeur ne peut être gardé au centre de transport pour plus de huit (8) heures à l'intérieur de son amplitude de douze (12) heures.
- g)** Le chauffeur réserve affecté p.m. qui n'a pu être rejoint, lors de la première attribution conformément au paragraphe d) du présent article, se voit automatiquement attribué, par le gestionnaire de premier niveau, le bloc de travail disponible commençant au plus tôt à 13 h 30 et se terminant le plus tôt parmi les blocs commençant au plus tôt à 13 h 30.

Le chauffeur réserve affecté p.m. ou le chauffeur réserve libre p.m. ou le chauffeur p.m. en attente qui n'a pu être rejoint, lors de la deuxième attribution conformément au paragraphe e) du présent article, est considéré absent sans autorisation, il perd sa garantie quotidienne de travail et est sujet aux mesures disciplinaires qui s'imposent.

- h)** Aucun chauffeur réserve affecté p.m. ou chauffeur réserve libre p.m. n'est tenu d'accepter un bloc de travail débutant avant 12 h.

15.14 Chauffeurs réserves affectés le samedi ou le dimanche

- a)** Le chauffeur qui choisit, lors de l'affectation, d'être affecté chauffeur réserve le samedi ou le dimanche choisit son rang, et ce, par ancienneté dans le Service de l'exploitation.
- b)** L'attribution des blocs de travail des chauffeurs réserves affectés le samedi ou le dimanche se fait quotidiennement par le gestionnaire de premier niveau, et ce, en suivant le rang d'affectation.
- c)** Les chauffeurs réserves le samedi ou le dimanche sont à la disposition du gestionnaire de premier niveau pour la durée de l'amplitude.
- d)** L'attribution des blocs de travail aux chauffeurs réserves affectés le samedi ou le dimanche

s'effectue, dans un premier temps, quotidiennement la veille entre 18 h et 19 h 30, et ce, par rang d'affectation afin qu'ils choisissent parmi les blocs de travail disponibles débutant avant midi le lendemain.

Lorsque, lors de l'appel du gestionnaire de premier niveau effectué entre 18 h et 19 h 30 la veille, le nombre de blocs de travail disponibles débutant avant midi est inférieur au nombre de chauffeurs réserves affectés le samedi ou le dimanche, un nombre de chauffeurs équivalent à l'écart, suivant leur rang d'affectation, n'est pas tenu d'effectuer un choix de blocs de travail. Malgré ce qui précède, si un chauffeur doit travailler de jour ou de soir pour répondre aux contraintes du Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire, il pourra être forcé par le gestionnaire de premier niveau d'effectuer un choix qui permet de respecter ledit règlement.

Lorsqu'il choisit un bloc ou décide de ne pas faire de choix, le chauffeur informe le gestionnaire de premier niveau s'il souhaite être rappelé si d'autres blocs de travail se terminant plus tôt deviennent disponibles pour le lendemain.

- e) Le chauffeur réserve affecté le samedi ou le dimanche qui n'a pas choisi de blocs de travail ou à qui la Société n'a pas offert de blocs de travail la veille, se verra offrir du travail par le gestionnaire de premier niveau, le jour même par téléphone, et ce, en suivant le rang d'affectation.

Si, lors de l'appel du gestionnaire de premier niveau, le jour même, le nombre de blocs de travail ou de voitures disponibles est inférieur au nombre de chauffeurs réserves affectés le samedi ou le dimanche, le chauffeur n'est pas tenu d'effectuer un choix de blocs de travail ou de voitures, et ce, par rang d'affectation. Malgré ce qui précède, si un chauffeur doit travailler de jour ou de soir pour répondre aux contraintes du Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire, il pourra être forcé par le gestionnaire de premier niveau d'effectuer un choix qui permet de respecter ledit règlement.

Lorsqu'il choisit un bloc ou décide de ne pas faire de choix, le chauffeur informe le gestionnaire de premier niveau s'il souhaite être rappelé si d'autres blocs de travail deviennent disponibles pour le lendemain.

Si, lors de l'appel du gestionnaire de premier niveau, le jour même, le nombre de blocs de travail ou de voitures disponibles est égal ou supérieur au nombre de chauffeurs réserves affectés le samedi ou le dimanche, le chauffeur se voit offrir son travail, par le gestionnaire de premier niveau, et ce, par rang d'affectation.

- f) Les chauffeurs réserves affectés le samedi ou le dimanche qui n'ont pas été tenus d'effectuer un choix le jour même, se verront offrir des blocs de travail ou voitures, par le gestionnaire de premier niveau, par rang d'affectation.

Les chauffeurs peuvent alors refuser les blocs de travail ou voitures offerts, par rang d'affectation, et ce, jusqu'à ce que du travail leur soit attribué. Malgré ce qui précède, si un chauffeur doit travailler de jour ou de soir pour répondre aux contraintes du Règlement sur les

heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire, il pourra être forcé par le gestionnaire de premier niveau d'effectuer un choix qui permet de respecter ledit règlement.

- g) Le chauffeur qui n'a pu être rejoint est considéré absent sans autorisation, il perd sa garantie quotidienne de travail et est sujet aux mesures disciplinaires qui s'imposent.
- h) Les chauffeurs réserves affectés le samedi ou le dimanche ont priorité en tout temps pour obtenir les voitures régulières du samedi ou du dimanche qui n'ont pas fait l'objet d'une affectation ou sont devenues vacantes, et ce, par rang d'affectation.
- i) Les chauffeurs doivent se rapporter à l'heure de début du bloc choisi ou remis et l'amplitude débute à cette heure.

L'amplitude de travail des chauffeurs réserves affectés le samedi et le dimanche ne peut être plus de dix (10) heures.

- j) Il est entendu qu'une fois que le chauffeur réserve libre s'est vu attribuer ou a choisi son bloc de travail ou voiture, celui-ci ne peut se voir attribuer un voyage stand-by (500) sauf en cas de besoin occasionné par une situation hors de contrôle de la Société ou qui ne pouvait être raisonnablement prévisible.

15.15 Chauffeurs remplaçants de vacances

a) 1^{re} étape

À chaque période d'affectation, la Société fournit des listes des chauffeurs en vacances pendant la période d'affectation visée et le détail de leurs blocs de travail.

Ces listes doivent contenir le numéro de matricule des chauffeurs en vacances, leurs numéros de blocs de travail, leurs périodes de vacances, leurs journées de congé, les voitures libres extra, le cas échéant et le centre de transport, et ce, au fur à et à mesure que le choix d'affectation régulière s'effectue.

2^e étape

Après avoir consulté ces listes, les chauffeurs indiquent au gestionnaire de premier niveau, leurs intentions d'être affectés remplaçants vacances.

3^e étape

Au moment déterminé par la Société lequel ne peut être fixé avant trois (3) semaines du début de l'affectation régulière prévue à l'article 15.05 et doit respecter les mêmes modalités que celle-ci *et sous réserve du Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*, les chauffeurs ayant choisi d'être affectés remplaçants vacances, choisissent par ancienneté dans le Service de l'exploitation, une ou des semaines de travail du chauffeur en vacances, et ce, en y indiquant s'ils conservent ou non les voitures libres (extra), le cas échéant

L'article 15.04 s'applique sauf les sous-paragraphes a) et e) et l'article 15.05 de la convention collective s'applique.

Le chauffeur remplaçant vacance conserve les voitures libres (extras) et ce, même si le chauffeur initial se désaffecte des dites voitures libres (extras)

- b) Sous réserve de l'application de l'article 15.17a 3e alinéa les chauffeurs affectés remplaçant de vacances doivent accepter les journées de congé hebdomadaires des chauffeurs qu'ils remplacent et ne sont pas affectés par un changement effectué conformément à l'article 15.17 b).
- c) Si le nombre de chauffeurs en vacances disponible est moindre que le nombre de chauffeurs ayant choisi d'être affectés remplaçants vacances, pour une ou plusieurs semaines de la période d'affectation, la Société détermine le nombre de chauffeurs réserves affectés a.m. et de chauffeurs réserves affectés p.m. nécessaires pour la ou les semaines en cause. Les chauffeurs ayant choisi d'être affectés remplaçants vacances, choisissent par ancienneté dans le Service de l'exploitation, une ou des semaines de travail du chauffeur en vacances ou un bloc de travail ou un statut de réserves affectés a.m ou p.m.

Leurs jours de congé hebdomadaires pour ces semaines seront des congés consécutifs et déterminés par le gestionnaire de premier niveau.

- d) Dans tous les cas, les chauffeurs embauchés en cours d'affectation seront affectés réserves après les chauffeurs remplaçants vacances devenus chauffeurs réserves am ou pm conformément à l'alinéa précédent.

15.16 Retards

- a) Le chauffeur affecté doit se rapporter à l'heure déterminée pour la sortie de sa voiture et une période de temps de dix (10) minutes lui sera accordée pour la sortie de son autobus. Une période de cinq (5) minutes est accordée au chauffeur pour la rentrée de son autobus. Ces périodes sont incluses dans le bloc quotidien de travail.
- b) Tout chauffeur en retard doit quand même se présenter au travail et demeurer à la disposition du gestionnaire de premier niveau ce jour-là. Son amplitude prend effet à l'heure de son arrivée au travail, mais il perd sa garantie d'heures et son rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation pour cette journée. Toutefois, il reprend son rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation, selon l'heure de son arrivée au travail et à la suite des chauffeurs réserves non affectés a.m. ou des chauffeurs réserves affectés p.m. ou des chauffeurs réserves de fin de semaine déjà affectés. Au retour de sa voiture, le chauffeur en retard doit s'informer auprès du gestionnaire de premier niveau s'il y a d'autres voitures à effectuer. On remettra audit chauffeur des voitures qui dépassent le moins possible, dans leur ensemble huit (8) heures de travail dans l'amplitude du chauffeur lors de la journée de son retard et le chauffeur est tenu de les accepter.

À moins d'avis contraire, tout chauffeur affecté régulier ou réserve, ainsi que son remplaçant de vacances, doit se rapporter à l'heure de son affectation.

Est considéré en retard, le chauffeur qui ne se présente pas ou ne se rapporte pas au travail à l'heure prévue de son affectation. Cependant le chauffeur qui se présente ou se rapporte au travail plus de deux (2) heures après l'heure prévue de son affectation est considéré absent sans autorisation pour toute la journée.

Le motif de retard de l'employé pourra dans des cas exceptionnels être jugé raisonnable par le directeur du service concerné ou son remplaçant. Dans de telles circonstances, la direction pourra éliminer la mesure relative au retard uniquement.

Malgré ce qui précède, la Société applique les modalités suivantes pour le premier et le deuxième retard d'un chauffeur au cours d'une année civile : L'employé devient réserve et son amplitude débute à l'heure où il se rapporte au travail ou une minute après l'heure de début de l'amplitude du dernier chauffeur affecté réserve libre a.m. ou libre p.m. selon le cas. L'employé conserve alors une garantie de quatre (4) heures.

- c) Le chauffeur en retard peut être autorisé par le gestionnaire de premier niveau à ne pas se présenter pour la sortie du matin. Dans ce cas, l'amplitude prend effet à l'heure de l'appel téléphonique. À cette occasion, le gestionnaire de premier niveau pourra lui remettre son travail pour la journée.

15.17 Jours de congé hebdomadaires

- a) Tout chauffeur bénéficie de deux (2) jours de congé par semaine.

Quoique ces congés soient généralement consécutifs, la Société ne peut en garantir l'accouplement dans tous les cas. Le choix de ces congés s'exerce par rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation parmi ceux disponibles selon le nombre d'accouplements déterminés par la Société lors de chaque affectation.

Lors de l'embauche de nouveaux chauffeurs en cours d'affectation et lorsque des samedis et/ou des dimanches sont offerts en congés hebdomadaires, ces congés sont offerts par ancienneté dans le Service de l'exploitation aux chauffeurs qui lors de l'affectation n'ont pas pu choisir le samedi et/ou le dimanche comme congé hebdomadaire et dont la ou les journées de congé initiales correspondent au besoin en main-d'œuvre de la Société.

b) Échange de journées

Lorsqu'un chauffeur désire changer ses journées de congé pour une semaine donnée, il doit s'entendre avec un confrère qui consent à interchanger ses journées de congé et soumettre ledit accord au chef répartiteur pour approbation, lequel doit confirmer l'échange ou non à l'intérieur de quarante-huit (48) heures. Les paramètres suivants s'appliquent et doivent être respectés lors d'échanges de journées de congé :

- i) Les employés concernés doivent compléter le formulaire de demande d'échanges de

congés et y indiquer les dates des journées de congé qui sont interchangeables. Les échanges doivent être complétés à l'intérieur de deux (2) affectations consécutives qui suivent celle où l'entente a été acceptée.

- ii) Les échanges doivent comporter des blocs complets de travail y incluant les voitures libres (extra) et doivent respecter les restrictions et interdictions prévues au *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*. Chaque employé impliqué devient responsable du bloc de travail qu'il a accepté d'assumer en remplacement de son collègue.
- iii) La paie des employés qui ont convenu d'un échange de journées de congé n'est pas modifiée lors d'un échange de journées de congé à l'exception des circonstances suivantes :
 - La rémunération relative à une voiture libre (extra) est versée à l'employé qui a effectué la voiture libre (extra) en remplacement de son collègue.
 - La rémunération due suite à un écart à l'horaire est versée à l'employé qui effectue le travail en remplacement de son collègue.
 - Lors d'un jour de fête chômé et payé, l'employé qui devait travailler suivant son affectation régulière, mais qui a échangé sa journée, reçoit sa rémunération pour le jour de fête chômé et payé (100 % du taux régulier) et la rémunération en temps régulier qu'il aurait reçue si l'échange avait eu lieu lors d'une journée régulière (100 % du taux régulier).
 - L'employé qui devait travailler le dimanche de Pâques suivant son affectation régulière, mais qui a échangé sa journée, reçoit sa rémunération régulière en temps régulier (100 % du taux régulier).
 - L'employé qui a travaillé un jour de fête chômé et payé en remplacement de son collègue, reçoit sa rémunération pour le jour de fête chômé et payé (100 % du taux régulier) plus 50 % de sa rémunération régulière (50 % du taux régulier).
 - L'employé qui a travaillé le dimanche de Pâques en remplacement de son collègue, reçoit 50 % de sa rémunération régulière (50 % du taux régulier).
- iv) La Société n'assume aucune responsabilité ni aucun coût à l'égard des ententes d'échanges de journées de congé qui ne sont pas respectées. Ainsi l'employé qui s'absente pour quelque motif que ce soit lors d'une journée au cours de laquelle il devait remplacer un collègue ou qui n'est plus en mesure d'effectuer le remplacement pour quelques raisons que ce soient, il verra sa banque maladie ou de mobile selon le choix de l'employé débitée de huit (8) heures et à défaut d'un solde suffisant, sa paie sera coupée du nombre d'heures manquantes ou pourra choisir d'être payé trente-deux (32) heures au lieu de sa paie régulière;

- v) L'employé qui s'engage à remplacer un collègue une journée où il devait être en congé, est réputé être en congé à cette date, aux fins d'application des articles 13.01 et 14.03 f).
- vi) Aux fins d'application de l'article 16 (service nolisé), l'employé qui s'engage à remplacer un collègue une journée où il devait être en congé, est réputé être en congé sauf durant la période coïncidant avec l'affectation du collègue qu'il remplace.
- vii) Un employé en probation ne peut conclure plus d'une entente d'échange de journées de congé à la fois et il ne peut en conclure une seconde avant d'avoir remplacé son collègue au terme de la première entente.
- viii) Le chauffeur qui à deux (2) reprises fait défaut de respecter son engagement d'effectuer un échange, sauf pour des raisons hors de son contrôle, perd le droit d'effectuer un échange pour une période d'un (1) an.

ARTICLE 16 SERVICE NOLISÉ

16.01 Définition

Les expressions service nolisé ou voyage nolisé comprennent les voyages à charte-partie et à forfait tels que définis ci-après :

Un voyage est dit à charte-partie lorsque le service d'un autobus est loué pour le transport exclusif d'un groupe, suivant un horaire et un parcours déterminés, à une date fixe et à un prix unique pour le voyage, sans égard au nombre de passagers.

Un voyage est dit à forfait lorsqu'un autobus est loué avec chauffeur à un autre voiturier ou transporteur.

L'expression service touristique comprend les circuits touristiques, les services de navettes et les voyages organisés tels que définis ci-après :

Un voyage est dit circuit touristique lorsque le service d'un autobus est loué pour le transport exclusif d'un groupe, suivant un parcours prédéterminé comportant plusieurs points d'arrêts, à une date fixe et à un prix unique basé sur le nombre d'heures d'utilisation, sans égard au nombre de passagers.

Un voyage est dit navette lorsque le service d'un autobus est loué pour le transport exclusif d'un groupe d'individus d'un point à un autre, de façon répétitive, durant une période de temps déterminée.

- 16.02** Les chauffeurs volontaires en congé hebdomadaire qui ont travaillé et complété la dernière journée de leur affectation régulière et les chauffeurs réserves en service sont habilités à conduire des autobus affectés à des voyages nolisés. À moins de circonstances incontrôlables de leur part, les chauffeurs choisis devront accepter les voyages. En tout temps le choix des chauffeurs se fait suivant leur rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation en autant qu'ils puissent accomplir les exigences de la tâche et respecter les conditions suivantes :

a) **Voyages nolisés d'une durée de huit (8) heures ou moins à l'intérieur d'une amplitude quotidienne**

Pour chacun des voyages ci-haut mentionnés qui pourra être effectué à l'intérieur de l'amplitude quotidienne et qui implique cinq (5) autobus ou moins, ces voyages feront partie de l'affectation quotidienne des chauffeurs réserves sous réserve des règles d'attribution du travail aux chauffeurs réserves. S'il n'y a pas de réserve disponible alors, ces voyages seront offerts aux chauffeurs en congé hebdomadaire. Les voyages qui impliquent plus de cinq (5) autobus doivent être offerts en temps supplémentaires avant d'être octroyés aux chauffeurs réserves.

Ces voyages pourront être rajoutés par le répartiteur au début ou à la fin d'un extra. Ces conditions ne tiennent pas compte des délais prévus aux articles 16.03 et 16.04.

b) **Voyages nolisés de plus de huit (8) heures**

Les chauffeurs en congé hebdomadaire ainsi que les chauffeurs réserves, qui sont volontaires, pourront s'inscrire sur les feuilles de contrôle préparées à cet effet. S'il n'y a aucun chauffeur volontaire, le chauffeur réserve ayant le moins d'ancienneté dans le Service de l'exploitation devra prendre l'affectation.

c) **Voyages nolisés de deux (2) jours consécutifs**

Les chauffeurs dont les journées de congé coïncident avec les voyages nolisés seront affectés selon leur rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation.

d) **Voyages nolisés de trois (3) jours consécutifs ou plus**

Voyages nolisés de trois (3) jours. Les chauffeurs en congé hebdomadaire durant deux (2) jours consécutifs coïncidant avec la journée du départ ainsi que la deuxième journée pendant la période que le voyage nolisé s'effectue seront affectés selon leur rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation.

16.03 Affichage des voyages nolisés

- 1) Les voyages nolisés connus par la Société qui doivent sortir dans un délai de vingt-quatre (24) heures ou moins ne seront pas affichés. Dans un tel cas, le voyage sera offert aux chauffeurs que la Société aura pu rejoindre, sur place ou au téléphone, à partir de la liste d'ancienneté dans le Service de l'exploitation.
- 2) Les voyages nolisés d'une durée de plus de (8) heures seront affichés aussitôt que la Société en prendra connaissance. Ledit affichage devra comprendre l'itinéraire du voyage nolisé ainsi que la rémunération complète qui y est rattachée. Les chauffeurs devront s'inscrire sur les feuilles de contrôle. Celles-ci seront enlevées du tableau d'affichage vingt-quatre (24) heures avant le départ et aucun nom ne sera rajouté ou rayé par la suite.

16.04 Affectation des voyages nolisés et touristiques

Les chauffeurs éligibles pourront s'inscrire sur tous les voyages nolisés à l'exception de ceux de huit (8) heures ou moins, peu importe le nombre, dans la même journée aux mêmes heures afin d'avoir la possibilité d'en obtenir un à leur rang d'ancienneté dans le Service de l'exploitation. Cependant, lorsqu'ils s'inscriront, ils devront énumérer leur choix. Ex. : À la suite de leur nom, indiquer premier choix, deuxième choix, etc.

16.05 Rémunération des voyages nolisés

1) Voyages à forfait, circuits touristiques et navettes

- a) Sous réserve de l'article 14.01, lorsque le chauffeur effectuera ces voyages il sera rémunéré à son taux horaire en vigueur pour toute heure et partie d'heure passée à l'extérieur du centre de transport, y inclus les heures d'attente.
Malgré ce qui précède le chauffeur autre que le chauffeur réserve est rémunéré au taux du temps supplémentaire et ce, pour un minimum de deux heures.
- b) Pour tout voyage de plus d'une journée comportant au moins un coucher, le chauffeur reçoit une rémunération minimale, équivalente à huit (8) heures par jour, calculée à son taux horaire de base pour les heures travaillées incluant les heures d'attente.

2) Voyages annulés

S'il y a annulation d'un voyage, le chauffeur en congé choisi pour le voyage recevra une somme équivalente à deux (2) heures à temps régulier si toutes les conditions suivantes sont respectées :

- Il est avisé après 16 h la veille du voyage où il est assigné et son voyage est annulé dans un délai de deux (2) heures précédant l'heure prévue de départ du voyage.

3) Allocation de repas et allocation forfaitaire

a) Conditions :

Un montant forfaitaire est versé au chauffeur à titre d'allocation de repas si toutes les conditions suivantes sont respectées :

- 1) Lorsque le chauffeur aura été au travail pendant quatre (4) heures consécutives, calculées du lieu de départ au retour à ce même lieu.

2a) Le chauffeur a droit à :

- Un déjeuner si le départ s'effectue avant 7 h;
- Un dîner si le retour s'effectue après 12 h, pourvu que le départ se soit effectué avant 12 h;

- Un souper si le retour s'effectue après 17 h, pourvu que le départ se soit effectué avant 17 h;
- Une collation au même taux que pour un déjeuner si le retour s'effectue après 22 h, pourvu que le départ se soit effectué avant 22 h.

b) Allocation :

Déjeuner	10,40 \$
Dîner	14,30 \$
Souper	21,55 \$
Coucher (sur présentation de pièces justificatives)	

Les taux seront réajustés conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la STO.

Pour des voyages comportant un coucher ou plus, la Société accorde une avance monétaire d'un minimum de cent dollars (100 \$) par jour. Au retour, le chauffeur reçoit ou rembourse la différence entre la dépense réelle et le montant de l'avance reçue, le tout sujet à la production de pièces justificatives conformément à la politique de la Société à cet effet.

16.06 Prolongement du voyage nolisé

Si, à la demande du responsable du voyage nolisé, il y a lieu de prolonger les heures ou le kilométrage stipulé au contrat, le chauffeur devra obtenir l'autorisation écrite du responsable de ce voyage et en aviser un représentant autorisé au Service des opérations à son retour.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

17.01 Aucun employé n'aura droit à l'ancienneté avant d'avoir complété la période de probation prévue aux articles 4.02 et 30.02b). Lorsque la période de probation d'un employé est complétée, sa date d'embauche sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. Malgré ce qui précède en cas de mise à pied de plus de douze (12) mois, la date de rappel au travail de l'employé sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

Pour les employés temporaires, le point de départ de l'ancienneté dans le Service de l'entretien d'un employé temporaire qui est nommé employé régulier est déterminé comme suit :

La Société procède à la conversion de ses heures travaillées comme employé temporaire depuis son embauche à ce statut en proportion du nombre d'heures qu'aurait travaillé un employé régulier au cours de la même période. Le point de départ de l'ancienneté dans le Service de l'entretien est ensuite déterminé en rétroagissant pour une période correspondant au produit de la conversion d'heures à compter de la date à laquelle il est nommé régulier.

17.02 Est réputé constituer un département distinct aux fins d'ancienneté les services suivants :

1) Service de l'exploitation

2) Service de l'entretien

17.03 a) À la date de la signature de la présente convention, la Société fournira une liste indiquant l'ancienneté à la Société, laquelle comprendra l'ancienneté de service de chaque employé. 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, demander la correction de la liste advenant des erreurs dans celle-ci; cette liste sera mise à jour au mois de janvier de chaque année et sera remise au Syndicat. La liste des chauffeurs au service de la Société à la date de signature de cette convention apparaît à l'annexe « B » de la présente convention et celle des employés de l'entretien apparaît à l'annexe « C ».

b) À la date de la signature de la présente convention, la Société fournira une liste indiquant le rang acquis par les employés de l'entretien dans leur titre d'emploi respectif. Cette liste est mise à jour lors de chaque affectation régulière au service de l'entretien. Conformément à l'article 30.02 d) l'ancienneté de l'employé acquise dans le titre d'emploi débute à la première journée de la période d'essai. Les employés de l'entretien qui débiteront leur période d'essai après la signature de la présente convention se verront attribuer une date d'ancienneté de titre d'emploi. Les autres employés occupant déjà un titre d'emploi conserveront leur rang d'ancienneté.

c) Malgré les articles 17.01 et 17.02, l'employé régulier qui est muté d'un département à un autre est réputé avoir plus d'ancienneté qu'un employé provenant de l'externe qui a été embauché le jour coïncidant avec sa mutation.

Si deux (2) employés ou plusieurs ont la même date d'ancienneté, le numéro de matricule prévaudra.

17.04 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

a) Abandon volontaire de son emploi;

b) Il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois;

c) Congédiement;

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, qu'il devait se présenter au travail, et ce, suite à une mise à pied ou tout autre congé autorisé dont l'échéance est survenue.

17.05 Chauffeur

i) Lorsque la Société procède à des abolitions de postes de chauffeurs, elle doit procéder par ordre inverse d'ancienneté dans le Service de l'exploitation.

ii) Dans l'éventualité où le chauffeur a déjà occupé un poste dans un titre d'emploi du service

de l'entretien, celui-ci peut supplanter conformément à l'article 17.05 b iii, iv;

- iii) De la même façon lors des rappels, les chauffeurs sont rappelés par ordre d'ancienneté dans le service de l'exploitation;
- iv) Le chauffeur qui, à deux (2) reprises, refuse des rappels, perd le bénéfice de son droit de rappel et les bénéfices rattachés à son ancienneté. Dans ce cas, le chauffeur concerné et le Syndicat en sont avisés par écrit.

Malgré ce qui précède, pendant une période de mise à pied, l'employé peut conserver son régime flexible d'assurance collective et son assurance invalidité longue durée prévues à l'annexe F pendant une période maximale de six (6) mois pourvu qu'il assume la totalité des primes (y incluant la part de l'employeur), et ce, pour toute la durée de sa mise à pied. Dans un tel cas, il est assujéti aux conditions et modalités prévues aux polices d'assurance contractées par la Société.

b) Employés de l'entretien

- i) Lorsque la Société procède à des abolitions de postes parmi les employés de l'entretien, elle doit procéder par ordre inverse d'ancienneté obtenue dans le titre d'emploi faisant l'objet de la mise à pied.
- ii) Cet employé a droit de supplanter dans un poste d'un titre d'emploi, autre que le titre d'emploi ayant fait l'objet de l'abolition, et si ce titre d'emploi contient un ou des employés détenteurs de postes détenant moins d'ancienneté dans le Service de l'entretien que lui et pour lequel il rencontre les exigences normales ou présumé les rencontrer et pour les postes autres que ceux visés par les articles 35.01 et 36.01, être sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi.

Il supplante alors l'employé ayant la moins d'ancienneté obtenue dans le titre d'emploi choisi.

iii) L'employé peut choisir de supplanter :

1. Dans le titre d'emploi du dernier poste qu'il a détenu avant celui visé par l'abolition et intégrera la liste d'ancienneté et le rang de ce titre d'emploi comme s'il n'avait jamais quitté ce titre d'emploi, ou;
 2. Dans un titre d'emploi d'un poste qu'il a déjà détenu au service de l'entretien autre que celui visé au paragraphe 1 et intégrera la liste d'ancienneté et le rang de ce titre d'emploi en comptant toutes les périodes pendant lesquelles il a été détenteur de poste dans ce titre d'emploi, ou;
 3. Dans un poste d'un titre d'emploi qu'il n'a jamais détenu au service de l'entretien et sera le dernier en ancienneté et en rang dans ce titre d'emploi.
- iv) Ce mécanisme de supplantation s'exerce jusqu'aux employés temporaires, lesquels ont les mêmes droits de supplantation, mais en fonction du nombre d'heures travaillées au service de l'entretien.
 - v) Si la Société procède à des abolitions impliquant plus d'un poste ou plus d'un titre d'emploi au service de l'entretien, la Société appliquera le mécanisme de supplantation en commençant par l'employé le plus ancien dans le Service de l'entretien et ainsi de suite.

Dans l'éventualité où la supplantation vise plus d'un poste ou plus d'un titre d'emploi au service de l'entretien et qu'un employé ne peut choisir de supplanter dans un poste du dernier titre d'emploi qu'il a détenu avant celui pour lequel son poste a été aboli en raison du fait qu'un employé plus ancien a choisi un poste dans ce titre d'emploi, cet employé pourra choisir de supplanter :

1. Dans le titre d'emploi de l'avant-dernier poste qu'il a détenu au service de l'entretien avant celui visé par l'abolition et intégrera la liste d'ancienneté et le rang de ce titre d'emploi comme s'il n'avait jamais quitté ce titre d'emploi et ainsi de suite pour les titres d'emplois des postes qu'il a déjà détenus, et ce, par ordre chronologique du plus récent au plus ancien;
 2. Dans un titre d'emploi d'un poste qu'il a déjà détenu au service de l'entretien autre que celui visé au paragraphe 1 et intégrera la liste d'ancienneté et le rang de ce titre d'emploi en comptant toutes les périodes pendant lesquelles il a été détenteur de poste dans ce titre d'emploi, ou;
 3. Dans un poste d'un titre d'emploi qu'il n'a jamais détenu au service de l'entretien et sera le dernier en ancienneté et en rang dans ce titre d'emploi.
- vi) De la même façon lors des rappels dans un titre d'emploi ayant fait l'objet d'une abolition de poste conformément au présent article, les employés de l'entretien qui ont supplantés dans un titre d'emploi autre que celui détenu lors de l'abolition, sont rappelés par ordre d'ancienneté dans le titre d'emploi faisant l'objet du rappel. Il est entendu que tous les employés rappelés doivent rencontrer les exigences normales du titre d'emploi ou être présumés les rencontrer et pour les titres d'emploi autres que ceux visés par l'article les articles 35.01 et 36.01, être sur la liste d'admissibilité.
- vii) Ce mécanisme de rappel s'exerce jusqu'aux employés temporaires, lesquels ont les mêmes droits de rappel, mais en fonction du nombre d'heures travaillées au service de l'entretien.
- viii) L'employé de l'entretien qui, en raison des règles de supplantations prévues au présent article, n'a pu supplanter et qui, à deux (2) reprises refuse des rappels, perd le bénéfice de son droit de rappel et les bénéfices rattachés à son ancienneté. Dans ce cas, l'employé de l'entretien concerné et le Syndicat sont avisés par écrit.
- ix) Malgré ce qui précède, pendant une période de mise à pied, l'employé peut conserver son régime flexible d'assurance collective et son assurance invalidité longue durée prévues à l'annexe F pendant une période maximale de six (6) mois pourvu qu'il assume la totalité des primes (y incluant la part de l'employeur), et ce, pour toute la durée de sa mise à pied. Dans un tel cas, il est assujéti aux conditions et modalités prévues aux polices d'assurance contractées par la Société.
- c) Il est entendu que le terme « rappel » inclus le rappel du employé qui a bénéficié de la mécanique de supplantation et qui travaille dans un titre d'emploi autre que celui détenu au moment de l'abolition.

ARTICLE 18 PROMOTION ET MUTATION

- 18.01** L'employé du Service de l'entretien qui désire poser sa candidature au titre d'emploi de chauffeur qui rencontre les exigences normales du poste et qui a complété le processus de dotation de la Société,

sera placé prioritairement sur la liste d'admissibilité à tout candidat provenant de l'extérieur.

18.02

- a) Les gestionnaires de premier niveau du Service de l'exploitation sont choisis parmi les chauffeurs urbains en autant qu'ils sont qualifiés pour le poste et qu'ils ont dix-huit (18) mois d'ancienneté comme chauffeur avant la fin de la période d'affichage du poste de gestionnaire de premier niveau, et en autant qu'aucun autre gestionnaire de premier niveau n'ait été choisi pour le même poste. Toutefois à défaut de candidat disponible ou compétent et après avoir procédé à deux (2) périodes d'affichage, la Société est libre de combler le poste par toute autre personne.
- b) Les gestionnaires de premier niveau du Service de l'entretien sont choisis parmi les employés de l'entretien couverts par la présente convention, en autant qu'ils sont qualifiés pour le poste et qu'ils ont dix-huit (18) mois d'ancienneté comme employé de l'entretien avant la fin de la période d'affichage du poste de gestionnaire de premier niveau, et en autant qu'aucun autre gestionnaire de premier niveau n'ait été choisi pour le même poste. Toutefois à défaut de candidats disponibles ou compétents et après avoir procédé à deux (2) périodes d'affichage, la Société est libre de combler le poste par toute autre personne.

ARTICLE 19 MUTATION TEMPORAIRE

- 19.01 a) Tout employé appelé à effectuer temporairement, à la demande de la Société, des tâches régies par la présente, mais relevant d'un autre titre d'emploi que celui qu'il détient, a droit de recevoir un minimum de huit (8) heures au salaire fixé pour le titre d'emploi le mieux rémunéré et ce, même si l'affectation est d'une durée moindre que huit (8) heures.
- b) Malgré ce qui précède, lorsque l'employé est appelé à effectuer, temporairement, à la demande de la Société des tâches régies par la présente, mais relevant d'un titre d'emploi comportant un salaire moindre que celui du titre d'emploi qu'il détient, celui-ci a droit de recevoir le salaire fixé pour le titre d'emploi le mieux rémunéré, et ce, à la condition que la mutation temporaire ait une durée de moins de quarante (40) heures consécutives. Si la mutation temporaire est d'une durée de quarante (40) heures consécutives et plus, l'employé reçoit le salaire du titre d'emploi auquel il est affecté.
- c) Lorsqu'un employé aurait pu être muté temporairement, mais qu'en raison des besoins du service et à la demande de la Société il n'a pu l'être, ce dernier verra son salaire ajusté au salaire du titre d'emploi qu'il aurait pu occuper si ce titre d'emploi est mieux rémunéré.
- d) Si pendant son affectation temporaire l'employé prend des vacances, il sera rémunéré au salaire fixé pour le titre d'emploi le mieux rémunéré, en autant qu'il y ait travaillé cinq (5) jours avant son départ et qu'il est prévu qu'il y travaillera effectivement au moins (5) jours à son retour de vacances.
- e) Si pendant son affectation temporaire, il y a un congé férié, l'employé sera rémunéré au salaire fixé pour le titre d'emploi le mieux rémunéré payé pour ce congé, en autant qu'il soit encore en affectation temporaire le jour planifié à son horaire régulier suivant immédiatement le congé férié.

- 19.02 a)** Tout employé appelé à remplir temporairement, à la demande de la Société, une fonction non régie par les présentes, reçoit, pour la durée de son affectation temporaire, le salaire de son titre d'emploi majoré de 4 % ou le salaire fixé par la convention collective régissant la fonction qu'il remplit temporairement; le plus élevé des deux (2) salaires pourvu qu'il travaille au moins une (1) journée complète.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé appelé à remplacer un contremaître au Service de l'entretien, il reçoit le salaire ci-haut prévu pourvu qu'il travaille comme contremaître remplaçant au moins une (1) heure. Afin de faciliter le traitement administratif de cette mesure, la Société versera à l'employé en cause la rémunération additionnelle à chaque tranche de huit (8) heures travaillées comme contremaître remplaçant.

ARTICLE 20 DISCIPLINE

- 20.01** La procédure et les délais prévus au présent article sont impératifs et de déchéance.
- 20.02** Un représentant en autorité de la Société doit s'identifier, s'il y a lieu, avant de donner des instructions aux employés.
- 20.03** Lorsque la Société désire rencontrer un employé avant de lui imposer une mesure disciplinaire, cet employé doit être accompagné par un représentant syndical. Cet employé et le Syndicat doivent recevoir au préalable un avis de convocation au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. L'avis de convocation devra indiquer l'heure et l'endroit de la rencontre ainsi que la nature du reproche formulé à l'endroit de l'employé.
- 20.04** Aucun employé ne subit de perte de salaire régulier suite à une convocation de la Société en vertu de l'article 20.03. Il est rémunéré un minimum de trois heures pour le temps passé en rencontre avec les représentants de la Société sauf :
- si la rencontre est immédiatement avant ou après le bloc de travail ou la voiture pour les chauffeurs auquel cas la rémunération minimale est d'une (1) heure et
 - pour les employés de l'entretien, si la rencontre a lieu immédiatement avant ou après la journée de travail, la rémunération est d'au moins une heure.

Aucun salaire n'est payé au représentant du Syndicat en pareil cas.

La Société consent à convoquer les employés de l'entretien lors de rencontres disciplinaires au bureau administratif de la Société.

- 20.05** La Société s'engage à fournir par écrit, au Syndicat et à l'employé concerné, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'imposition de la mesure disciplinaire, la raison et les faits donnant lieu à toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
- 20.06** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé.

20.07 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.

20.08 a) Tout rapport disciplinaire, y compris la suspension, ne peut être invoqué contre un employé à l'occasion d'une mesure disciplinaire subséquente à moins qu'il ne s'agisse d'une récidive pour la même offense.

b) Aucune mesure disciplinaire ne pourra être invoquée en arbitrage après douze (12) mois.

20.09 La Société peut traiter tous les commentaires des usagers ou des citoyens qui ne sont pas anonymes, que ces commentaires soient ou non formulés par écrit et rencontrer le employé concerné par un commentaire.

Lorsque la Société rencontre un employé et qu'il n'a pas été convoqué conformément à l'article 20.03, elle ne pourra aucunement invoquer ce commentaire, ni les propos tenus pendant la rencontre comme motif au soutien d'une mesure disciplinaire, ni être déposé à son dossier, ni être utilisé lors d'une mutation. De plus, un commentaire anonyme ou non écrit ne peut entraîner à l'égard du chauffeur visé, une mesure disciplinaire, ni être déposé à son dossier, ni être utilisé lors d'une mutation.

20.10 Sur demande à un représentant de la Direction des ressources humaines, un employé peut consulter ses dossiers en présence d'un représentant syndical, et ce, dans le meilleur délai raisonnable durant les heures de bureau. L'employé peut mandater par écrit un représentant syndical afin que celui-ci consulte son dossier. L'employé peut aussi autoriser par écrit le représentant du syndicat à photographier les documents du dossier de l'employé.

Ces dossiers comprennent notamment :

Dossier de l'employé

- Le formulaire de demande d'emploi
- Le formulaire d'embauchage
- Toute autorisation de déduction
- Les demandes de promotion, transfert, rétrogradation
- Copies des diplômes et attestations d'études et d'expérience
- Copies des mesures disciplinaires

Dossier médical

- Rapports du bureau de santé de l'employé

Dossiers de lésions professionnelles

- Rapports concernant les lésions professionnelles

Dossier exploitation

- Copie des plaintes des usagers

ARTICLE 21 PROCÉDURES DE GRIEF

21.01

- a) Le Syndicat peut soumettre un grief par écrit à la Direction des ressources humaines, et ce, dans les quarante (40) jours de calendrier de la connaissance des faits dont le grief découle.
- b) Malgré ce qui précède, le Syndicat peut présenter une problématique découlant de la convention collective au comité opérationnel prévu à l'annexe R de la présente dans les quarante (40) jours de calendrier de la connaissance des faits dont la problématique découle. Le délai prévu au paragraphe (a) du présent article commence lorsque le syndicat n'est pas satisfait de la décision finale rendue au comité opérationnel.

21.02 La Société doit donner sa réponse au Syndicat, dans les quarante (40) jours suivant la date à laquelle le dépôt lui a été déposé.

21.03 En tout temps après le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut rencontrer l'autre partie afin de faire l'analyse du grief et tenter d'y trouver une solution satisfaisante.

ARTICLE 22 ARBITRAGE

22.01 Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de grief à l'article 21, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de calendrier suivant l'expiration du dernier délai prévu audit article par un avis écrit avec copie à l'autre partie. Ce délai de soixante (60) jours est de rigueur sauf dans les cas où les parties auront convenu par écrit de le prolonger.

22.02 Tout grief soumis à l'arbitrage sera entendu devant un arbitre unique désigné par les deux (2) parties ou à défaut d'entente entre la Société et le Syndicat à ce sujet, par le ministre du Travail du Canada.

22.03 Outre les pouvoirs dévolus aux arbitres au Code canadien du travail, l'arbitre de grief nommé en vertu de la présente convention peut dans l'exercice de ses fonctions :

- a) Fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;
- b) Corriger en tout temps une décision entachée d'erreurs d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle.

22.04 L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. À cette fin, il peut, d'office, convoquer les parties pour procéder à l'audition du grief.

22.05 À la demande de l'une des parties ou de sa propre initiative, l'arbitre peut visiter les lieux qui se rapportent au grief dont il est saisi. Il doit alors inviter les parties à l'accompagner.

- 22.06** L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.
- 22.07** En aucune circonstance, l'arbitre ne peut modifier, ajouter, ou annuler le texte de la présente convention collective.
- 22.08** Lorsqu'un grief comporte une réclamation d'argent, l'arbitre ne pourra accorder une rétroactivité du capital et des intérêts de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief. Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il pourra ordonner que cette somme porte intérêts au taux légal et devra ajouter une indemnité calculée en appliquant à ce montant, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 sur la Loi sur le Ministère du Revenu (chapitre M-31) sur le taux légal d'intérêt.
- 22.09** La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.
- 22.10** Les frais et les dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 23 UNIFORMES DES CHAUFFEURS

23.01 La Société s'engage à fournir et à livrer à tous les chauffeurs dans la semaine précédant le premier lundi de novembre 2017 et par la suite à tous les dix-huit (18) mois, un uniforme et ce, à l'aide d'un système de crédits-points. Le choix des pièces d'uniforme, la valeur de ces pièces d'uniforme et certaines modalités d'application sont prévus à l'annexe « J ».

23.02 a) Sous réserve de l'article 23.02b) et 23.02c), tout chauffeur reçoit lors des commandes, 702 crédits-points à chaque période de dix-huit (18) mois. Le chauffeur commande la quantité de pièces d'uniforme désirées énoncées à l'annexe « J » et ce, en tenant compte de ses crédits-points disponibles. Les crédits-points non utilisés lors de la commande de pièces d'uniforme seront reportés lors de la prochaine commande, un chauffeur ne pouvant cependant avoir à son crédit plus de 1 002 crédits-points par commande.

Malgré ce qui précède, la chauffeur enceinte au moment de la commande de pièces d'uniforme peut choisir de reporter les crédits-points non-utilisés lors de la prochaine commande, une chauffeur enceinte ne pouvant cependant avoir à son crédit plus de 1202 crédits-points par commande.

Le chauffeur peut anticiper jusqu'à un maximum de 100 crédits-points ou 200 crédits-points s'il commande un manteau, sur la banque de crédits-points qu'il recevra lors de la prochaine commande régulière.

b) Le nombre de crédits-points attribués au chauffeur nouvellement embauché est déterminé en fonction de la période de temps qui reste à couvrir entre sa date d'embauche et la prochaine commande régulière. Le chauffeur reçoit ainsi 39 crédits-points multipliés par le nombre de mois restants avant la prochaine livraison, y incluant le mois au cours duquel il est embauché avec un minimum de 390 points. Malgré l'article 23.02a), lors de cette première commande, le nouveau chauffeur peut anticiper jusqu'à un maximum de 200 crédits-points sur la banque de crédits-points qu'il recevra lors de la prochaine commande régulière.

- c) Le nombre de crédits-points attribués à un chauffeur sera déduit en cas d'absence de plus de trois (3) mois (autre que pour des vacances annuelles, pour lésions professionnelles ou tout congé obtenu en vertu de l'article 12 des présentes) ou en cas de réaffectation de la femme chauffeur enceinte, en fonction de la durée de l'absence ou de la réaffectation.
Ainsi chaque mois complet d'absence après le dit trois mois, entraîne une réduction de 39 points jusqu'à concurrence de 312 points.
La dite réduction de points sera effectuée lors de la commande suivant le retour du employé dans son poste suite à l'absence ou la réaffectation.
 - d) Tout chauffeur qui quitte son emploi dans les six (6) premiers mois de son embauche doit remettre les pièces d'uniformes qui lui ont été fournies.
 - e) Lorsque le chauffeur s'apprête à prendre sa retraite et qu'il choisit de ne pas commander la totalité ou l'ensemble des pièces d'uniforme lors de la commande qui précède sa date de retraite, il reçoit à son départ un montant forfaitaire, équivalent au nombre de crédits-points de la période en cause qu'il n'a pas utilisés (maximum de 702 crédits-points et 1 point = 1 \$)
 - f) Sous réserve du paragraphe f) du présent article, la banque de crédits-points du chauffeur n'est pas monnayable.
 - g) À la date de la signature des présentes, la banque de crédits-points des chauffeurs est reconduite.
- 23.03**
- a) Lors de la commande de pièces d'uniforme, le chauffeur doit compléter un bon de commande en indiquant les articles et la quantité de pièces qu'il désire recevoir selon le nombre de crédits-points dont il dispose. Une feuille est émise personnellement à chaque chauffeur indiquant la liste des pièces d'uniforme que le chauffeur peut choisir ainsi que la valeur de chaque pièce en crédits-points. Cette feuille inclut également le solde de crédits-points du chauffeur. Le chauffeur utilise cette feuille pour transmettre ses besoins dans un délai de trois (3) semaines.
 - b) Le chauffeur doit commander des quantités jugées raisonnables de pièces d'uniforme et il a la responsabilité de voir à la planification adéquate de ses besoins futurs sur une période de dix-huit (18) mois. En tout temps, la Société peut demander au chauffeur qu'il se procure une ou plusieurs pièces d'uniforme, à même sa banque de crédits-points, afin de respecter les assortiments de pièces d'uniforme prévus à l'annexe « J », de même qu'un standard de qualité et de propreté.
 - c) Le chauffeur peut commander des pièces d'uniforme dont la valeur excède le nombre de crédits-points dont il dispose, mais il doit alors déboursier l'excédent. Dans un tel cas, le chauffeur doit remettre un chèque couvrant la totalité du coût lors de la commande. Le chèque peut être postdaté d'un maximum de trente (30) jours ou toute autre date établie entre les parties. Si le chèque est déclaré invalide pour insuffisance de fonds ou autre, la Société déduira de la paye du chauffeur le montant dû.

- d) Le chauffeur doit respecter les assortiments qui sont prévus à l'annexe « J ». À moins d'être incluses dans l'ensemble classique, les pièces d'uniforme prévues dans l'ensemble sport ne doivent pas être portées avec les pièces d'uniforme de l'ensemble classique et vice-versa.
- 23.04**
- a) Les mesures lors de chaque commande et les mesures pour les altérations sont prises dans chaque centre de transport. Le chauffeur peut choisir de donner ses mensurations sans prises de mesures. Il s'engage par ailleurs à prendre possession des pièces d'uniforme telles que commandées et le cas échéant, les frais d'altérations sont à sa charge.
 - b) Le chauffeur n'est pas responsable des erreurs du fournisseur. Il doit toutefois retourner toute pièce d'uniforme pour échange ou altérations aux dates fixées pour la prise de mesure aux fins d'altérations.
 - c) La Société s'engage à livrer les vêtements altérés dans les trente (30) jours ouvrables suivant la prise des mesures pour altérations ou de la demande écrite de remplacement
- 23.05**
- a) Le port de l'uniforme est obligatoire au travail. Les vêtements qui constituent l'uniforme ne peuvent être portés avec une autre pièce de vêtements.
 - b) Les crédits-points ne peuvent être offerts à un autre chauffeur ni servir pour l'acquisition de pièces d'uniforme pour être données, échangées ou vendues à un autre chauffeur ou toute autre personne.
 - c) Il est défendu aux chauffeurs de porter l'uniforme lorsqu'ils ne sont pas en service actif et ils doivent le retirer dès que c'est raisonnablement possible de le faire.
 - d) Les chauffeurs ne sont pas tenus de remettre les pièces d'uniforme déjà usagées sous réserve de l'article 23.02 e).
 - e) Les pièces d'uniforme endommagées par le chauffeur lors de l'exercice de ses fonctions seront remplacées, sans frais pour le chauffeur, par la Société s'il n'y a pas eu négligence du employé, et ce, dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours. À défaut de respecter le délai fixé au présent paragraphe, la Société créditera dans la banque de l'employé lorsqu'il en fait la demande, le nombre de points attribué à l'item ou aux items en retard.
- 23.06** Les parties conviennent de former un Comité de suivi des uniformes dont la composition et les responsabilités sont prévues à la lettre d'entente consignée à l'annexe « J.1 » de la convention collective.
- 23.07** La Société évaluera spécifiquement chaque cas d'allergie à certains matériaux et proposera des alternatives si nécessaire.
- 23.08** La Société s'engage à fournir aux femmes chauffeurs un uniforme particulier et adapté à leurs besoins en assumant lors de l'achat la variation de coûts par rapport à l'uniforme des hommes chauffeurs. La femme chauffeur enceinte qui bénéficie d'une réaffectation n'a pas l'obligation de porter l'uniforme.

23.09 Lorsqu'un chauffeur est nommé gestionnaire de premier niveau (GPN) remplaçant, la Société lui crédite 600 points pour lui permettre de se procurer un uniforme de GPN.

Par la suite, le employé qui, au cours d'une période de référence, agit à titre de GPN remplaçant, doit utiliser la banque de 702 points à laquelle il a droit en vertu de la présente convention collective pour se procurer les pièces d'uniforme nécessaires à l'exercice de ses fonctions de chauffeurs et de GPN.

Si la Société décide qu'un chauffeur n'agira plus à titre de GPN remplaçant, la Société lui crédite le nombre de points qu'il a utilisé lors de la dernière commande pour se procurer des pièces d'uniforme de GPN, et ce, afin qu'il puisse se procurer des pièces d'uniforme additionnelles de chauffeur.

23.10 Si une pièce d'uniforme n'est pas disponible, le chauffeur peut sur autorisation du directeur à l'exploitation ou de son représentant se procurer une pièce comparable. Le cas échéant, la Société débitera le nombre de points correspondant au prix de la pièce d'uniforme et remboursera l'employé en argent.

23.11 Allocation de nettoyage

À compter de la signature de la convention, la Société verse une allocation de 25,00 \$ par mois aux chauffeurs. Cette allocation est versée avec la paie qui inclut le 1^{er} du mois concerné.

Le chauffeur n'a droit à aucune allocation pour tout mois au cours duquel il a été rémunéré pour moins de la moitié du mois. Aux fins d'application du présent article, l'indemnité prévue à l'article 26.02 est considérée comme de la rémunération.

ARTICLE 24 TÉMOIN OU JURÉ

24.01 a) Tout employé, appelé à agir comme témoin ou qui a à se présenter devant un Tribunal pour le compte de la Société ou en raison de son travail, est présumé au travail pour tout le temps passé à la Cour. Dans ce cas, l'employé est assuré d'un minimum de quatre (4) heures de rémunération plus les dépenses légitimes.

b) Tout employé appelé à agir comme juré à la Cour d'assises criminelle, qu'il soit choisi ou non au moment de la sélection des jurés, doit en avertir la Société et il est présumé au travail pour tout le temps qu'il doit passer à la Cour. Dans le cas où il n'est pas choisi, l'employé devra se rapporter au travail dans les deux (2) heures suivant sa libération.

c) Toute allocation fixée et versée par la Cour devra être remise à la Société.

24.02 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.

24.03 La Société consent à rembourser à un employé un maximum de quatre (4) heures au salaire régulier lorsqu'il se voit imposer une contravention au *Code de sécurité routière* dans le cadre de ses fonctions, qu'il la conteste et qu'il obtient un jugement faisant en sorte qu'on lui retire les points de démerite inscrits à son dossier.

ARTICLE 25 TRANSPORT GRATUIT

25.01 La Société accorde à ses employés réguliers ainsi que tous les employés temporaires le privilège de voyager gratuitement sur ses lignes régulières.

25.02 La Société accorde à ses employés à la retraite qui reçoivent des prestations du fonds de retraite particulier à l'unité 591, le privilège de voyager gratuitement sur ses lignes régulières.

ARTICLE 26 SANTÉ, SÉCURITÉ ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES

26.01 Les dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles s'appliquent aux employés visés par la présente convention collective et font partie intégrante de celle-ci.

La Société prendra toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés pendant les heures de travail.

La Société et le Syndicat conviennent de maintenir à leur plus haut niveau la sécurité et la santé des employés et à cette fin, la Société s'engage à maintenir un programme de prévention des accidents.

Les parties conviennent de maintenir un Comité de santé et de sécurité dont le mandat est d'examiner toutes les questions concernant la sécurité, la santé et le bien-être au travail et de faire à la Société les recommandations qu'il jugera à propos.

Ce comité, composé de membres de la Société et de deux (2) membres du Syndicat, se réunira s'il y a lieu une fois par mois. Lorsque la réunion du Comité de santé et sécurité au travail a lieu un jour de congé férié, de vacances, de congé hebdomadaire, celui-ci est remis au employé concerné ou lui est payé à raison de huit (8) heures à temps régulier à son choix, peu importe la durée de la réunion.

26.02 Lésions professionnelles

a) Dans les cas de lésion professionnelle, l'employé reçoit son plein salaire net, et ce, jusqu'à ce que la Commission de la santé et sécurité du travail détermine que l'employé est consolidé et qu'elle ait statué sur la capacité de ce dernier d'occuper son emploi pré-lésionnel ou tout autre emploi convenable.

b) Pour respecter l'obligation du paragraphe précédent, la Société verse à l'employé une somme équivalente à son salaire net, comprenant l'indemnité payable par la Commission de la santé et sécurité du travail et le montant nécessaire pour combler la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net de l'employé, et d'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telle sorte que le employé ne subisse aucun préjudice.

- c) Le salaire net d'un employé doit s'entendre comme étant son salaire hebdomadaire, y incluant le temps supplémentaire qu'il aurait été appelé à faire selon le taux prévu dans la convention collective, moins toutes les déductions usuelles tels l'impôt fédéral, l'impôt provincial, le fonds de pension, le régime de rentes, l'assurance-emploi, les cotisations syndicales, les assurances collectives ou toutes autres déductions/contributions volontaires à la demande d'un employé.
- d) Le présent article vise à assurer qu'un employé victime d'une lésion professionnelle ne subisse pas de diminution de son revenu hebdomadaire réel, mais ne doit pas cependant être interprété de telle sorte qu'un employé victime d'une lésion professionnelle reçoive une rémunération/indemnité supérieure à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

26.03 À l'exception des montants correspondants à l'indemnité prévue à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles pour les quatorze (14) premiers jours, les montants versés par la Société à un employé qui a produit une réclamation pour une lésion professionnelle, avant qu'une décision d'admissibilité n'ait été rendue, sont réputés constituer une avance qui doit être remboursée à la toute fin du processus de contestation en cas de refus de la réclamation par la CSST et les différents paliers d'appel.

L'employé qui a produit une réclamation d'assurance salaire s'engage à remettre à la Société tout chèque ou tout montant d'argent reçu de la compagnie d'assurance, et ce, jusqu'à concurrence du montant qui lui a été versé à titre d'avance.

L'employé qui n'a pas produit de réclamation auprès de l'assureur ou dont la réclamation a été refusée, doit rembourser la Société, à défaut de quoi la Société retiendra le montant qui lui est dû à même le salaire de l'employé ou de tout autre montant qui peut lui être dû par la Société.

26.04 L'absence causée par une lésion professionnelle n'interrompt pas le service continu aux fins des bénéfices suivants :

- a) Congés de maladie;
- b) Vacances annuelles;
- c) Régime de retraite et d'assurance collective selon les dispositions de l'article 26.02 à la condition que le employé paie ses contributions basées sur sa rémunération régulière.

Cependant, le employé cesse d'accumuler des crédits de vacances annuelles après un (1) an d'absence, sans toutefois cesser d'accumuler du service continu aux fins de déterminer son droit à des vacances pour la période de référence qui suivra son retour au travail et pour les périodes subséquentes.

Après un an (1) d'absence, l'employé cesse d'accumuler des congés de maladie. Il cesse également d'accumuler du service continu relativement au régime de retraite sauf s'il continue de maintenir sa contribution audit régime.

- 26.05** La Société paie à tout employé ayant subi une lésion professionnelle le salaire perdu au cours de la journée où la lésion est survenue ainsi que le salaire perdu s'il doit s'absenter pour recevoir des soins médicaux.
- 26.06** Lorsqu'il est établi que le employé n'a plus la capacité d'exercer son emploi prélesionnel et qu'aucun emploi convenable n'est disponible chez l'employeur, il reçoit alors directement de la Commission de la santé et sécurité du travail ou de tout autre organisme gouvernemental, les prestations ou autres compensations accordées dans ces cas selon les règlements applicables.
- 26.07** La Société peut faire examiner, à ses frais, l'employé par un médecin de son choix.
- 26.08** À moins que son état de santé ne lui permette, l'employé doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiatement lorsque survient l'accident.
- 26.09** 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 27 PERMIS DE CONDUIRE DES EMPLOYÉS

- 27.01** La Société défraie le coût du permis de conduire aux employés. Cependant, la Société ne rembourse pas les contributions au régime de l'assurance automobile ou toute autre forme de contribution éventuelle. De plus, la Société défraie le coût de tout certificat médical requis par la loi à l'occasion du renouvellement du permis des chauffeurs d'autobus (maximum cent dollars (100\$)).

Lorsqu'un employé est en absence invalidité de longue durée (plus de quinze (15) semaines) lors du renouvellement de son permis de conduire, la Société ne défraie pas le coût du renouvellement du permis de conduire. Cependant lorsque l'employé revient au travail, la Société lui rembourse le coût du renouvellement et du certificat médical afférent au permis de conduire en vigueur lors du retour au travail de l'employé.

- 27.02** a) Dans le cas où le permis de chauffeur d'un employé est suspendu, mais que ce dernier obtient un permis restrictif aux fins de son travail, ledit employé pourra continuer son travail régulier.
- b) Si le permis de chauffeur d'un employé est suspendu pour une période maximale de deux (2) ans, sans qu'aucun permis restrictif aux fins de son travail lui soit émis, ce employé pourra reprendre son travail à la fin de sa suspension avec ses pleins droits d'ancienneté, conservation et accumulation de ladite ancienneté, à condition d'avoir exhibé son permis de chauffeur en bonne et due forme au directeur du service concerné ou son représentant. L'employé n'accumule aucun bénéfice durant sa suspension à l'exception de son ancienneté
- 27.03** a) Aucun employé ne doit subir de préjudice quelconque à cause du retard apporté à l'émission du permis de conduire par le ministère des Transports à condition qu'il en avertisse le directeur du service concerné ou son représentant sept (7) jours avant l'échéance de son permis de conduire et qu'il ait fait diligence en vue du renouvellement de son permis.

- b) Cependant, tout employé incapable de travailler à cause du retard apporté à l'émission de son permis de conduire sera considéré comme un employé en congé sans solde.

ARTICLE 28 FORMATION

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

- b) Sauf avec l'autorisation écrite d'un représentant de la Société, les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que le employé accomplit ou sur toute autre matière susceptible de lui permettre de mieux remplir son titre d'emploi.

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

- i) Les cours doivent être autorisés au préalable par la Société;
- ii) Le employé peut s'inscrire à un maximum de deux (2) cours par session;
- iii) Le employé, pour être remboursé, doit présenter une attestation de réussite.

28.03 Formation en cours d'emploi

Les employés sont tenus d'assister aux sessions de formation qui sont déclarées obligatoires par la Société. La Société doit informer le syndicat et les employés concernés et ce, par bulletin ou affichage de tout programme de formation obligatoire au moins dix (10) jours avant le début de celle-ci.

28.04 Formation en cours d'emploi des employés de l'exploitation

Sauf pour les chauffeurs qui ont choisi à l'affectation un bloc en continu ou faux continu pour lesquels la formation est donnée à l'intérieur de son bloc de travail, la Société peut, tout en respectant les journées de congé hebdomadaire et les heures d'amplitude, modifier l'horaire de travail d'un employé tenu d'assister à une formation. Malgré ce qui précède, la Société s'engage à offrir les formations durant la journée aux employés dont l'horaire de travail est prévu le jour et en soirée aux employés dont l'horaire de travail est prévu en soirée. Aux fins d'application du présent article, un horaire de travail le jour débute avant 15 h et un horaire de travail en soirée débute après 15 h 01.

Il est entendu que la formation offerte aux employés ayant un horaire de jour ne peut se terminer plus tard que 16 h00.

Le temps de disponibilité prévu dans le bloc de travail régulier et le temps d'impro du employé peuvent être utilisés pour dispenser de la formation, et ce, sans générer du temps supplémentaire sous réserve de l'article 14.03.

Le temps passé en session de formation est considéré comme du temps travaillé. Lorsqu'un chauffeur devait effectuer une voiture libre (extra) qu'il n'effectue pas parce qu'il assiste à une session de formation, la Société lui verse la rémunération qu'il aurait autrement obtenue pour sa voiture libre (extra).

28.05 Formation en cours d'emploi des employés de l'entretien

Pour les employés de l'entretien, lorsque la formation est de trois (3) jours ou plus à l'intérieur d'une même semaine et qu'elle ne peut se donner en respect des heures de travail du employé de soir ou de nuit et que celle-ci se donne le jour, l'employeur s'engage à modifier l'horaire dudit employé de façon à ce qu'il travaille de jour pendant tout le reste de la semaine où s'est donnée la formation.

28.06 Formation en cours d'emploi pour les employés de l'entretien en vue d'occuper un poste ou une mutation temporaire

- a) L'employé qui n'a jamais occupé les fonctions d'un titre d'emploi doit bénéficier d'une formation avant d'entrer en poste ou avant d'effectuer une mutation temporaire.
- b) Les employés seront formés par la Société, et ce, en respectant l'ordre de la liste d'admissibilité pour les titres d'emploi de la section I de l'article 34 ou pour les postes visés par les titres d'emploi des sections II et III suivant l'ordre d'ancienneté dans le Service de l'entretien.
- c) L'employé formé sera affecté en jumelage avec un employé du même titre d'emploi.
- d) La durée de la formation ne peut être plus de trois (3) mois et la Société s'engage à indiquer à l'employé la durée de ladite formation. La Société remettra au Syndicat pour chacun des titres d'emploi la durée de la formation dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, étant entendu que cette dernière pourra être modifiée par la Société, mais qu'elle devra aviser le Syndicat de toute modification.

Malgré ce qui précède, les employés formés dans le titre d'emploi de mécanicien classe II générale devront au maximum être formés une semaine sur chaque quart de travail (jour,soir,nuit), autre que son quart qu'il occupe (jour,soir,nuit) au moment de l'affectation en cours, à moins d'avoir obtenu l'accord du syndicat et du employé visé.

La formation doit être donnée de façon continue lors de la dotation d'un poste régulier, mais peut être fractionnée lors de la formation précédant une mutation temporaire.

- e) La période de formation est comptée dans la durée de la période d'essai prévue à l'article 30.02 d)
- f) Les titulaires des huit (8) postes du titre d'emploi de volant métier et les titulaires des cinq (5) poste du titre d'emplois volant support doivent recevoir leur formation sur chaque titre d'emploi prévu à l'annexe « A » et ce, avant la fin de la première affectation qui suit la signature de la convention collective

Malgré ce qui précède, lorsque la formation est terminée dans un titre d'emploi, l'employé peut

effectuer des tâches de ce titre d'emploi. Cette disposition s'applique au titulaire des titres d'emplois de volant métier et volant support lors de la première affectation suivant la signature de la présente convention collective.

Par la suite, les nouveaux titulaires des titres d'emplois de volant métier ou volant support devront recevoir leur formation complète pour exercer leur fonction dans ces deux titres d'emploi.

28.07 Le temps passé en formation est considéré comme du temps travaillé.

28.08 Pendant la période de formation, l'employé est rémunéré au taux régulier du poste qu'il occupait avant le début de sa formation.

Malgré ce qui précède, l'employé en formation qui aurait pu bénéficier d'une promotion ou d'une mutation temporaire, n'eut été de la formation, verra son salaire ajusté au salaire du titre d'emploi mieux rémunéré qu'il aurait pu occuper.

ARTICLE 29 DROITS ACQUIS

29.01 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 cette convention ou dans des lettres d'entente signées et annexées à cette convention (annexe « G »).

ARTICLE 30 EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN

30.01 Les employés de l'entretien bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention collective et des annexes, et ce, en faisant les adaptations nécessaires dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les articles qui suivent.

30.02 Définitions

a) « Candidat à l'entretien »

Le terme « candidat à l'entretien » désigne toute personne qui a été choisie par la Société pour suivre un programme de formation en vue de devenir employé au Service de l'entretien.

Les « candidats à l'entretien » doivent recevoir leur formation sur chaque titre d'emploi prévu à la liste de la section 3. La Société s'engage à verser aux candidats à l'entretien le salaire minimum du Québec et ce, pour toutes les heures couvrant les périodes de formation.

Pendant cette période, le candidat à l'entretien n'est pas régi par la présente convention collective.

Lorsque la Société embauche un candidat à l'entretien, qui a complété toutes les périodes de formation prévues au deuxième alinéa à sa satisfaction, il acquiert le statut d'employé de l'entretien en probation ou d'employé temporaire, et la Société lui attribue un matricule.

b) « Employé en probation »

Le terme « employé en probation » désigne tout employé de l'entretien, autre qu'un employé temporaire, nouvellement embauché, qui ne compte pas douze (12) mois de service continu depuis son embauche. Cette période peut être prolongée suite à un accord écrit entre la Société et le Syndicat.

L'employé temporaire qui obtient un poste change de statut et devient un employé en probation sauf s'il a accumulé 2 080 heures depuis son embauche auquel cas, il devient employé à l'essai.

L'« employé en probation » est assujéti à la convention collective. Par ailleurs, si, pendant la période de probation ou au cours de la période prolongée, la Société décide de mettre fin à l'emploi du employé en probation, cet employé peut formuler un grief afin qu'un arbitre de grief vérifie si l'employeur a exercé son pouvoir conformément aux exigences de la bonne foi et déterminer si le renvoi est illégal, arbitraire, ou abusif.

La période de probation de l'employé qui s'absente du travail avec autorisation pour une période excédant cinq (5) jours de travail planifiés continus, est prolongée d'une période équivalente à la durée de son absence.

c) « Employé temporaire »

Le terme « employé temporaire » désigne tout employé embauché conformément aux dispositions de l'article 40 et pour lequel on lui attribue un matricule.

d) « Employé à l'essai »

Le terme « employé à l'essai » désigne tout chauffeur promu ou muté à un poste de employé au Service de l'entretien ou tout employé de l'entretien promu ou muté à un autre poste de l'unité de négociation y compris le employé temporaire qui obtient un poste alors qu'il a terminé sa période de probation. La période d'essai est de six (6) mois. Cette période peut être prolongée suite à un accord écrit entre la Société et le Syndicat. Pour l'employé de l'entretien, l'ancienneté acquise dans le titre d'emploi débute à la première journée de la période d'essai. Pour le chauffeur, l'ancienneté au Service de l'entretien et l'ancienneté acquise dans le titre d'emploi débute à la première journée de la période d'essai

Durant la période d'essai, l'employé à l'essai peut décider de réintégrer son ancien poste ou son statut de temporaire et la Société peut retourner le employé à l'essai dont le rendement n'est pas satisfaisant à son ancien poste ou pour le temporaire, à son ancien statut. L'employé à l'essai ne peut formuler de grief contestant son retour sauf pour permettre à l'arbitre de grief de vérifier si l'employeur a exercé son pouvoir conformément aux exigences de la bonne foi et déterminer si le retour est illégal, arbitraire ou abusif.

La période d'essai de l'employé qui s'absente du travail avec autorisation pour une période excédant cinq (5) jours de travail planifiés continus, est prolongée d'une période équivalente à la durée de son absence.

e) « Employé régulier »

Le terme « employé régulier » désigne tout employé du Service de l'entretien, autre qu'un employé temporaire, qui a complété sa période de probation et à qui la Société a octroyé un poste.

30.03 Définition des sections

Les titres d'emploi à l'entretien sont répartis par sections précises lesquelles, sont définies comme suit :

Section 1 (Métiers avec concours) :

- Mécaniciens, classe I
- Mécaniciens, classe II – pneumatique et électrique
- Mécaniciens, classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins
- Mécanicien – technicien en électronique
- Mécaniciens, classe II en électronique
- Mécaniciens, classe II – machinerie fixe - immeubles
- Magasinier principal
- Préposés à l'entretien des immeubles et des terrains et réparation des abris et arrêts / menuisier

Section 2 (Métiers) :

- Mécaniciens, classe II – général
- Mécaniciens, classe II – carrosserie
- Mécaniciens, classe II – hydraulique et freins
- Préposés à la lubrification et à la prévention
- Volant-métier

Section 3 (Supports) :

- Préposés au service
- Manœuvre – lavage de pièces
- Manœuvre – intérieur et extérieur au garage
- Concierge
- Magasiniers
- Préposés aux pneus
- Volant support

ARTICLE 31 CHOIX DE VACANCES

- 31.01 a)** Le choix des vacances des employés de l'entretien s'effectue lors de la première affectation régulière d'une année, et ce, en fonction de l'ancienneté dans le service de l'entretien, par centre et par sections lesquelles sont définies comme suit :

Section 1 (Métiers avec concours) :

- Mécaniciens, classe I
- Mécaniciens, classe II – pneumatique et électrique
- Mécaniciens, classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins
- Mécanicien – technicien en électronique
- Mécaniciens, classe II en électronique
- Mécaniciens, classe II – machinerie fixe - immeubles
- Magasinier principal
- Préposés à l'entretien des immeubles et des terrains et réparation des abris et arrêts / menuisier

Section 2 (Métiers) :

- Mécaniciens, classe II – général
- Mécaniciens, classe II – carrosserie
- Mécaniciens, classe II – hydraulique et freins
- Préposés à la lubrification et à la prévention
- Volant-métier

Section 3 (Supports)

- Préposés au service
- Manœuvre – lavage de pièces
- Manœuvre – intérieur et extérieur au garage
- Concierge
- Magasiniers
- Préposés aux pneus
- Volant support

b) Les parties conviennent que la période estivale est d'une durée de quatorze (14) semaines et que le début de cette période correspond, pour chaque année donnée, au dernier samedi du mois de mai, aux dates suivantes :

- année 2018: 28 mai
- année 2019: 27 mai

Le nombre maximal d'employés autorisés à prendre des vacances en même temps durant la période estivale s'établit comme suit :

- i. Pour les quatre (4) premières semaines de la période estivale : un maximum de quinze pourcent (15 %) du nombre total des employés réguliers des sections 1 à 3 de chaque centre de transport avec les maxima suivants pour chacune des sections :

Hull		Gatineau	
Max : 15%		Max : 15%	
Section 1	20%	Section 1	20%
Section 2	15%	Section 2	15%
Section 3	15%	Section 3	15%

Section 1: restrictions supplémentaires suivantes:

- Il devra y avoir un employé au travail parmi le groupe composé du mécanicien en électronique classe II et du mécanicien-technicien en électronique.

Lorsqu'il y aura plus d'un mécanicien en électronique classe II ou mécanicien technicien en électronique par centre de transport, il devra y avoir un employé au travail parmi le groupe composé du mécanicien en électronique classe II et du mécanicien- technicien électronique et ce, par centre de transport.

- ii) Pour les neuf (9) semaines suivantes : un nombre de employés correspondants à trente pourcent (30 %) du nombre total de employés pour chaque centre de transport et chacune des sections.

Hull		Gatineau	
Max : 30%		Max : 30%	
Section 1	30%	Section 1	30%
Section 2	30%	Section 2	30%
Section 3	30%	Section 3	30%

Section 1: restrictions supplémentaires suivantes:

- Il devra y avoir un (1) employé au travail dans le titre d'emploi de mécanicien, classe II - machinerie fixe - immeubles et ce par centre de transport.
- Il devra y avoir un (1) employé au travail parmi le groupe composé du titre d'emploi de mécanicien en électronique classe II et du titre d'emploi de mécanicien-technicien en électronique.

Lorsqu'il y aura plus d'un mécanicien en électronique classe II ou d'un mécanicien technicien en électronique par centre de transport, il devra y avoir un (1) employé au travail parmi le groupe composé du titre d'emploi de mécanicien en électronique classe II et du titre d'emploi de mécanicien- technicien électronique et ce, par centre de transport.

- Pour la dernière semaine de la période estivale un maximum de neuf pourcent (9 %) du nombre total des employés réguliers des sections 1 à 3 de chaque centre de transport avec les maxima suivants pour chacune des sections :

Hull		Gatineau	
Max : 9%		Max : 9%	
Section 1	20%	Section 1	20%
Section 2	15%	Section 2	15%
Section 3	15%	Section 3	15%

Section 1: restrictions supplémentaires suivantes:

- Il devra y avoir un (1) employé au travail parmi le groupe composé du titre d'emploi de mécanicien en électronique, classe II et du titre d'emploi de mécanicien-technicien en électronique.

Lorsqu'il y aura plus d'un mécanicien en électronique classe II ou d'un mécanicien technicien en électronique par centre de transport, il devra y avoir un (1) employé au travail parmi le groupe composé du titre d'emploi de mécanicien en électronique classe II et du titre d'emploi de mécanicien-technicien électronique et ce, par centre de transport.

- c) À l'extérieur de la période estivale et des périodes prévues à l'alinéa d), 9% nombre total des employés réguliers des sections 1 à 3 sont autorisés à prendre des vacances en même temps en respectant les maxima suivants pour chacune des sections :

Hull		Gatineau	
Max : 9%		Max : 9%	
Section 1	20%	Section 1	20%
Section 2	15%	Section 2	15%
Section 3	15%	Section 3	15%

Section 1: restrictions supplémentaires suivantes:

- Il devra y avoir un (1) employé au travail parmi le groupe composé du titre d'emploi de mécanicien en électronique, classe II et du titre d'emploi de mécanicien-technicien en électronique.

Lorsqu'il y aura plus d'un mécanicien en électronique classe II ou d'un mécanicien technicien en électronique par centre de transport, il devra y avoir un (1) employé au travail parmi le groupe composé du titre d'emploi de mécanicien en électronique classe II et du titre d'emploi de mécanicien-technicien électronique et ce, par centre de

transport.

- d) Pour les périodes ci-après énumérées, un nombre de employés correspondant à 30 % du nombre total de employés pour chacune des sections.

Section 1 : restrictions supplémentaires suivantes:

- Il devra y avoir un (1) employé au travail dans le titre d'emploi de mécanicien, classe II - machinerie fixe – immeubles et ce par centre de transport.
- Il devra y avoir un (1) employé au travail parmi le groupe composé du titre d'emploi de mécanicien en électronique classe II et du titre d'emploi de mécanicien-technicien en électronique.

Lorsqu'il y aura plus d'un mécanicien en électronique classe II ou d'un mécanicien technicien en électronique par centre de transport, il devra y avoir un (1) employé au travail parmi le groupe composé du titre d'emploi de mécanicien en électronique classe II et du titre d'emploi de mécanicien-technicien électronique et ce, par centre de transport.

- Deux (2) semaines durant la période des fêtes;
- Deux (2) semaines durant la période de la chasse, soit la première semaine de chasse à l'orignal (carabine) ainsi que la première semaine de chasse au chevreuil (carabine);
- La semaine de relâche scolaire (février-mars);

Advenant une réduction significative du personnel à l'entretien, les parties conviennent de se rencontrer afin de réévaluer les quanta prévus au présent alinéa.

- e) Les employés de l'entretien qui ont droit à trois (3), quatre (4), cinq (5), six (6) et sept (7) semaines de vacances peuvent lors du premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1^{er} juin au 1^{er} septembre et les autres semaines en dehors de cette période ou prendre trois (3), quatre (4), cinq (5), six (6) et sept (7) semaines en dehors de ladite période.
- f) Néanmoins, les employés visés au paragraphe b) peuvent attendre au deuxième choix pour prendre leur troisième, quatrième, cinquième, sixième et septième semaine, selon le cas, compte tenu des espaces libres.
- g) Tout employé du Service de l'entretien qui a droit à quatre (4) semaines de vacances et plus, peut prendre l'équivalent de quarante (40) heures en bloc minimal de quatre (4) heures, et ce, à titre de vacances.

La prise de vacances en heure doit faire l'objet d'une autorisation du supérieur immédiat, elle doit être prise à l'intérieur des journées disponibles dans l'affectation de vacances.

Le bloc de vacances est octroyé à l'employé suivant la règle du premier arrivé, premier servi. Si

deux (2) employés d'une même section formulent une demande la même journée pour la même date, le bloc de vacances est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le Service de l'entretien.

31.02 Les employés temporaires choisissent leurs vacances après que l'exercice ait été fait par les employés réguliers.

ARTICLE 32 UNIFORMES

32.01 La Société s'engage à fournir et livrer dans la semaine précédant le premier lundi de novembre 2017 et par la suite à tous les dix-huit (18) mois à tous les employés réguliers du Service de l'entretien des vêtements à l'aide d'un système de crédits-points. Le choix de vêtements que la Société doit fournir aux employés ainsi que la valeur de ces vêtements sont prévus à l'annexe « K ».

32.02

- a) L'employé de l'entretien reçoit à chaque période de dix-huit (18) mois, 509 crédits-points. L'employé peut commander la quantité désirée de vêtements énoncés en tenant compte de ses crédits-points disponibles. Les crédits-points non utilisés lors de la commande seront reportés à la prochaine commande, un employé de l'entretien ne pouvant cependant avoir à son crédit plus de 809 crédits-points. Malgré ce qui précède, l'employée enceinte de l'entretien au moment de la commande de pièces d'uniforme peut choisir de reporter les crédits-points non utilisés lors de la prochaine commande. L'employée enceinte ne pouvant cependant avoir à son crédit plus de 1 009 crédits-points par commande. L'employé de l'entretien peut anticiper jusqu'à un maximum de 100 crédits-points ou 200 crédits-points s'il commande un manteau sur la banque de crédits-points qu'il recevra lors de la prochaine commande régulière.
- b) L'employé temporaire reçoit 365 crédits-points pour se procurer des vêtements lorsqu'il a complété 520 heures travaillées. Par la suite, il reçoit 365 crédits-points après chaque bloc de 3 120 heures travaillées.
- c) Le nombre de crédits-points attribués à l'employé de l'entretien nouvellement embauché dans un statut autre que celui d'employé temporaire est déterminé en fonction de la période de temps qui reste à couvrir entre sa date d'embauche et la prochaine commande régulière. L'employé de l'entretien reçoit ainsi 28 crédits-points multipliés par le nombre de mois restants avant la prochaine livraison, y incluant le mois au cours duquel il est embauché avec un minimum de 283 points. Malgré l'article 32.02a), lors de cette première commande, le nouvel employé de l'entretien peut anticiper jusqu'à un maximum de 200 crédits-points sur la banque de crédits-points qu'il recevra lors de la prochaine commande régulière.
- d) Le nombre de crédits-points attribués à un employé de l'entretien sera déduit en cas d'absence de plus de trois (3) mois (autre que pour des vacances annuelles, pour lésion professionnelle ou tout congé obtenu en vertu de l'article 12 des présentes) ou en cas de réaffectation de la femme enceinte, en fonction de la durée de l'absence ou de la réaffectation.

Ainsi, chaque mois complet d'absence après ledit trois (3) mois entraîne une réduction de 28 points jusqu'à concurrence de 224 points. Ladite réduction de points sera effectuée lors de la commande

suivant le retour de l'employé dans son poste.

- e) Tout employé de l'entretien qui quitte son emploi dans les douze (12) premiers mois de son embauche ou, avant d'avoir atteint 2 080 heures pour l'employé temporaire, doit remettre les pièces d'uniforme qui lui ont été fournies.
- f) Lorsque l'employé de l'entretien s'apprête à prendre sa retraite et qu'il choisit de ne pas commander la totalité ou l'ensemble des pièces d'uniforme lors de la commande qui précède sa date de retraite, il reçoit à son départ un montant forfaitaire, équivalent au nombre de crédits-points de la période en cause qu'il n'a pas utilisés (maximum de 509 crédits-points et 1 point = 1 \$).
- g) Sous réserve du paragraphe f) du présent article, la banque de crédits-points de l'employé de l'entretien n'est pas monnayable.
- h) À la date de la signature des présentes, la banque de crédits-points des employés de l'entretien est reconduite.
- i) Le chauffeur qui est muté temporairement et définitivement au service de l'entretien peut utiliser sa banque de crédits points pour se procurer des vêtements et en l'absence de crédit point, il peut anticiper un maximum de 250 points sur la banque de crédits points qu'il recevra lors de la prochaine commande.

32.03 a) Lors de la commande de pièces d'uniforme, l'employé de l'entretien doit compléter un bon de commande en indiquant les articles et la quantité de pièces qu'il désire recevoir selon le nombre de crédits-points dont il dispose. Une feuille est émise personnellement à chaque employé de l'entretien indiquant la liste des pièces d'uniforme que l'employé de l'entretien peut choisir ainsi que la valeur de chaque pièce en crédits-points. Cette feuille inclut également le solde de crédits-points de l'employé de l'entretien. L'employé de l'entretien utilise cette feuille pour transmettre ses besoins dans un délai de trois (3) semaines.

b) L'employé de l'entretien doit commander des quantités jugées raisonnables de pièces d'uniforme et il a la responsabilité de voir à la planification adéquate de ses besoins futurs sur une période de dix-huit (18) mois. En tout temps, la Société peut demander à l'employé de l'entretien qu'il se procure une ou plusieurs pièces d'uniforme, à même sa banque de crédits-points, afin de respecter un standard de qualité et de propreté.

c) L'employé de l'entretien peut commander des pièces d'uniforme dont la valeur excède le nombre de crédits-points dont il dispose, mais il doit alors déboursier l'excédent. Dans un tel cas, l'employé de l'entretien doit remettre un chèque couvrant la totalité du coût lors de la commande. Le chèque peut être postdaté d'un maximum de trente (30) jours ou toute autre date établie entre les parties. Si le chèque est déclaré invalide pour insuffisance de fonds ou autre, la Société déduira de la paie de l'employé de l'entretien le montant dû.

32.04 a) Les mesures lors de chaque commande et les mesures pour les altérations sont prises à chaque centre de transport. L'employé de l'entretien peut choisir de donner ses mensurations

sans prises de mesure. Il s'engage par ailleurs à prendre possession des pièces d'uniforme telles que commandées et le cas échéant, les frais d'altérations sont à sa charge.

- b) L'employé de l'entretien n'est pas responsable des erreurs du fournisseur. Il doit toutefois retourner toute pièce d'uniforme pour échange ou altération aux dates fixées pour la prise des mesures aux fins d'altérations.
 - c) La Société s'engage à livrer les vêtements altérés dans les trente (30) jours ouvrables suivant la prise des mesures pour altérations ou de la demande écrite de remplacement.
- 32.05**
- a) Le port de l'uniforme est obligatoire au travail pour les employés de l'entretien. Les vêtements qui constituent l'uniforme ne peuvent être portés avec une autre pièce de vêtements.
 - b) Les crédits-points ne peuvent être offerts à un autre employé de l'entretien ni servir pour l'acquisition de pièces d'uniforme pour être données, échangées ou vendues à un autre employé ou toute autre personne.
 - c) Il est défendu aux employés de l'entretien de porter l'uniforme lorsqu'ils ne sont pas en service actif et ils doivent le retirer dès que c'est raisonnablement possible de le faire.
 - d) Les employés de l'entretien ne sont pas tenus de remettre les pièces d'uniforme déjà usagées sous réserve de l'article 32.02 e).
 - e) Les pièces d'uniforme endommagées au-delà de l'usure normale par l'employé de l'entretien lors de l'exercice de ses fonctions seront remplacées, sans frais pour l'employé de l'entretien, par la Société s'il n'y a pas eu négligence de l'employé, et ce, dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours. À défaut de respecter le délai fixé au présent paragraphe, la Société créditera dans la banque de l'employé lorsqu'il en fait la demande, le nombre de points attribués à l'item ou aux items en retard.
- 32.06** La Société évaluera spécifiquement chaque cas d'allergie des employés de l'entretien à certains matériaux et proposera des alternatives si nécessaire.
- 32.07** La Société s'engage à fournir aux femmes employées de l'entretien un uniforme particulier et adapté à leurs besoins en assumant lors de l'achat la variation de coûts par rapport à l'uniforme des hommes employés de l'entretien. La femme enceinte qui bénéficie d'une réaffectation n'a pas l'obligation de porter l'uniforme.
- 32.08** Malgré les articles 32.01 et 32.02 et l'annexe « K », la Société accepte de fournir, et ce, sans effet sur la banque de crédits-points des employés concernés :
- a) Aux manœuvres-lavage de pièces, aux préposés au service affectés au lavage vapeur et lavage intérieur, lors de l'exécution de ces travaux, la Société fournira un ensemble de couvre-chaussures (marque Neos ou similaire) et un ensemble imperméable pour ces titres d'emploi. La Société fournira différentes grandeurs.

- b)** Aux employés de l'entretien dont le travail exige le port de vêtements ou de pièces de protection : des vêtements appropriés et voit à les nettoyer une (1) fois par semaine afin que ces vêtements demeurent continuellement propres. Tous les vêtements ou pièces de protection demeurent la propriété de la Société.

La Société s'engage à remplacer les vêtements et pièces de protection lorsque ceux-ci sont inutilisables. Cependant, la Société se réserve le droit de les remplacer plus souvent au besoin.

- c)** Un habit de motoneige et une paire de bottes de travail isolée avec bouts en acier interne sont fournis la première fois qu'un employé occupera un des titres d'emploi qui suit :
- o Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts – menuisier;
 - o Mécanicien classe II - machinerie fixe - immeubles;
 - o Manoeuvre - intérieur et extérieur au garage;

et par la suite à tous les trois (3) ans.

De plus, pour le manoeuvre intérieur et extérieur au garage, la Société fournira une paire de couvre-chaussures isolée (marque Neos ou similaire) au même rythme.

- 32.09 a)** Le port des chaussures ou des bottines de sécurité fournies est obligatoire pour tous les employés de l'entretien. Les souliers et bottines de sécurité doivent respecter les normes du CSA. Les souliers de sécurité ne pourront être portés que par les employés de la section magasin et de la section atelier.
- b)** Les employés de l'entretien pourront, à leur choix, acheter d'autres bottines ou chaussures, ils devront cependant se rendre chez l'un des fournisseurs identifiés par la Société. Lorsque c'est le cas, et sous autorisation du directeur adjoint de l'entretien ou de son représentant, la Société octroiera trente (30) minutes pour effectuer les achats, étant entendu toutefois que lesdites trente (30) minutes ne seront octroyées qu'une seule fois à l'intérieur du dix-huit (18) mois.

Dans ce cas, la Société paiera le fournisseur directement et débitera le nombre de crédits-points correspondant au coût des bottines de sécurité ou chaussures dans la banque de crédits-points de l'employé.

32.10

- a)** Chaque employé de l'entretien qui est tenu de fournir ses propres outils aura droit, sur présentation des pièces justificatives au remboursement du prix des outils qu'il lui faut acheter dans l'exercice de ses fonctions ou au remboursement des réparations qu'il doit effectuer sur lesdits outils et ce, jusqu'à concurrence de 428 \$ par année civile. Ce montant est augmenté selon les modalités prévues à l'article 42.01 de la convention collective.
- b)** Les montants prévus au paragraphe a) non utilisés dans une année sont transférables à l'autre

année jusqu'à un maximum équivalent à une année (428\$).

- c) Lorsque l'employé de l'entretien s'apprête à prendre sa retraite et qu'il choisit de ne pas utiliser la totalité des sommes allouées au paragraphe a) du présent article, il reçoit à son départ pour la retraite, un montant forfaitaire équivalent à la somme allouée pour l'achat des outils moins les sommes dépensées pour l'achat de ses outils pendant l'année en cours.
- d) La Société se réserve le droit d'effectuer un contrôle des outils si elle a des raisons de croire que l'employé qui a réclamé un paiement n'a pas lesdits outils en sa possession. La Société consent donc de ne pas vérifier de façon aléatoire le contenu des coffres d'outils des employés de l'entretien.
- e) L'employeur s'engage à fournir à ses frais à chaque employé régulier de l'entretien détenteur de poste de mécanicien classe II-général et mécanicien classe II-carrosserie, un coffre d'outils adéquat, et ce, dans les trois (3) mois de l'entrée en fonction dans ledit poste. Cette période est prolongée d'un mois en période estivale telle que prévu à l'article 31.01 b) de la convention collective.

32.11 Si une pièce d'uniforme n'est pas disponible, l'employé peut sur autorisation du directeur de l'entretien ou de son représentant se procurer une pièce comparable. Le cas échéant, la Société débitera le nombre de points correspondant au prix de la pièce d'uniforme et remboursera l'employé en argent

32.12 Les parties conviennent de former un Comité de suivi des uniformes composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Société, et dont les responsabilités sont similaires à celles prévues pour le Comité de suivi des uniformes des chauffeurs et prévues à la lettre d'entente consignée à l'annexe « J.1 » de la convention collective.

32.13 Lorsqu'un employé de l'entretien est nommé contremaître remplaçant, la Société lui crédite 600 points pour lui permettre de se procurer un uniforme de GPN.

Par la suite, l'employé qui, au cours d'une période de référence, agit à titre de contremaître remplaçant, doit utiliser la banque de 509 points à laquelle il a droit en vertu de la présente convention collective pour se procurer les pièces d'uniforme nécessaires à l'exercice de ses fonctions de employé de l'entretien et de contremaître.

Si la Société décide qu'un chauffeur n'agira plus à titre de GPN remplaçant, elle lui crédite le nombre de points qu'il a utilisé lors de la dernière commande pour se procurer des pièces d'uniforme de GPN, et ce, afin qu'il puisse se procurer des pièces d'uniforme additionnelles de chauffeur ou de employé de l'entretien.

ARTICLE 33 AFFECTATIONS ET HORAIRES DE TRAVAIL

33.01

- a) La durée normale de la semaine de travail est de quarante (40) heures. À moins d'indication contraire dans la convention, les quarts de travail correspondent à une rémunération régulière de huit (8)

heures correspondant à une présence au travail de huit (8) heures trente (30) minutes composée comme suit :

- Sept heures et demie (7,5) travaillées;
 - Deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes;
 - Une (1) période de repas de trente (30) minutes non rémunérée.
- b) Les employés de l'entretien ont droit à deux (2) périodes quotidiennes de cinq (5) minutes chacune pour se laver. La première période est prise cinq (5) minutes avant l'heure du repas et la deuxième, cinq (5) minutes avant la fin du quart de travail.
- c) Nonobstant toutes dispositions de la présente convention collective, aucun employé ne peut être obligé de travailler plus de seize (16) heures continues par jour.

Nonobstant toutes dispositions de la présente convention collective, aucun employé ne peut être obligé de travailler une moyenne excédant quarante-huit (48) heures hebdomadaire et ce, par période de deux semaines.

33.02

- a) La Société doit établir deux (2) affectations régulières d'horaires de travail par année. L'affectation indique la section, le titre d'emploi, le lieu de travail (centre de transport), les horaires de travail et les horaires flexibles le cas échéant.
- b) Les affectations régulières :

Afin de faire la transition entre la fin de la période d'affectation prévue à la convention collective précédente et la présente convention collective, les parties s'entendent pour prolonger ladite période d'affectation jusqu'au 1 octobre 2017 et la deuxième affectation correspondra à la période

- 2 octobre 2017 au 1^{er} avril 2018

Et par la suite, les périodes d'affectation correspondront aux périodes suivantes :

La première à partir du premier lundi du mois d'avril, cette affectation devant être affichée au plus tard le 15 mars.

- 2 avril 2018 au 30 septembre 2018

La deuxième à partir du premier lundi du mois d'octobre, cette affectation devant être affichée au plus tard le 15 septembre :

- 1^{er} octobre 2018 au 31 mars 2019

- 1^e avril 2019 au 6 octobre 2019
- 7 octobre 2019 au 5 avril 2020

c) La Société peut fabriquer des affectations spéciales pour les jours de congé chômés et payés ainsi que pour leur report, le tout en conformité avec l'article 9.01. L'affectation indique la section, le titre d'emploi, le lieu de travail (centre de transport) et les horaires de travail.

Sous réserve de l'article 37.04, la Société s'engage à faire travailler les employés sur une base volontaire lors de ces affectations spéciales. À défaut d'employés volontaires, la Société peut imposer le travail :

1^{er} étape : Aux employés temporaires ayant le moins grand nombre d'heures travaillées au service de l'entretien qui ont mis leur nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui dans la semaine du congé sont assignés dans un poste du même titre d'emploi, de la même section et du même centre de transport. Pour le titre d'emploi de préposé au service, aux employés temporaires ayant le moins grand nombre d'heures travaillées au service de l'entretien.

2^{ième} étape : suivant l'ordre inverse d'ancienneté au Service de l'entretien aux employés qui ont leurs noms sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui, dans la semaine du congé, sont assignés dans un poste du même titre d'emploi, de la même section et du même centre de transport.

3^{ième} étape : suivant l'ordre inverse d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi, aux employés qui, dans la semaine du congé, sont assignés dans un poste du même titre d'emploi, de la même section et du même centre de transport.

d) Lors de la première affectation régulière d'une année, les employés de l'entretien choisissent, et ce, par section suivant l'ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi de l'employé, le lieu de travail (Centre de transport). Ce choix est valide jusqu'à la première affectation de l'année suivante.

Le choix d'affectation y compris des horaires de travail et des horaires flexibles le cas échéant, s'effectue par Centre de transport et par section suivant l'ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi de l'employé.

Sous réserve des cas spécifiquement prévus à la présente convention collective, le choix d'affectation, lequel inclut le lieu de travail (centre de transport), l'horaire de l'employé et l'horaire flexible le cas échéant, ne peut être modifié, à moins d'entente écrite entre les parties.

e) Tout employé appelé à choisir son affectation y compris le choix de son horaire incluant l'horaire flexible le cas échéant et qui doit se présenter durant un jour de congé hebdomadaire ou de vacance est payé pour une période d'une (1) heure à son taux horaire régulier. Cette période n'est pas considérée comme du temps travaillé.

- f) Un employé en vacances ou en congé hebdomadaire peut choisir son affectation, y compris le choix de son horaire incluant l'horaire flexible le cas échéant, au téléphone et la Société défraie, le cas échéant, le coût de l'appel interurbain.
- g) Si pendant une période d'affectation, un poste devient vacant et que la Société décide de le combler, celui-ci est présumé temporairement dépourvu de son titulaire jusqu'à ce que le poste vacant soit doté conformément aux articles 34 à 36 de la présente convention collective.

Sous réserves de dispositions spécifiques à l'effet contraire, tous les employés du service de l'entretien sont en congés hebdomadaires le samedi et le dimanche. Les fins de semaine, les équipes de travail sont formées de quatre (4) employés, soit deux (2) mécaniciens, classe II – général et deux (2) préposés au service. Le travail se fait en rotation parmi tous les mécaniciens, classe II – général assignés la semaine sur l'horaire de jour et parmi tous les préposés au service assignés la semaine sur l'horaire de jour. La rotation pour les mécaniciens classe II – général se fait aux six (6) semaines et la rotation pour les préposés au service se fait aux trois (3) semaines.

Malgré ce qui précède, le mécanicien, classe II - général affecté à l'horaire de fin de semaine, peut faire un échange avec un mécanicien, classe II - général assigné sur un quart de travail de jour, de soir ou de nuit si les conditions suivantes sont respectées:

- L'échange, y incluant les journées de congé, doit être préalablement approuvé par le supérieur immédiat;
 - Les employés impliqués dans l'échange, ne peuvent en raison de cet échange, travailler deux (2) quarts de travail consécutifs (12 h + 8 h ou 8 h +12 h).
- h) La Société s'engage à répartir les appels de service équitablement et ce, par affectation, entre les employés du titre d'emploi concerné par le travail à être exécuté et ce, en tenant compte du meilleur délai d'intervention possible. La Société s'engage à remettre au Syndicat un rapport mensuel de la distribution des appels de service.

33.03 Horaire de fin de semaine

- a) L'horaire de travail pour les employés identifiés à l'article 33.02 g) durant la fin de semaine est établi comme suit :

Mécanicien, classe II - général

Horaire 1 : Vendredi soir de 22 h 15 à 10 h 15 le samedi matin
Samedi soir de 22 h 15 à 10 h 15 le dimanche matin

Horaire 2 : Samedi de 10 h 15 à 22 h 15
Dimanche de 10 h 15 à 22 h 15

Horaire 3: Samedi et dimanche, de 6h - 9h à 18h – 21h (flexible)

Préposé au service

Horaire 1 : Vendredi soir de 23 h à 11 h le samedi matin
Samedi soir de 23 h à 11 h le dimanche matin

Horaire 2 : Samedi de 11 h à 23 h
Dimanche de 11 h à 23 h

- b) Les employés qui lors de l'affectation, choisissent les horaires de travail de fin de semaine prévues à l'horaire 1 et 2 des titres d'emploi de mécanicien classe II générale et de préposé au service, choisissent leur congé hebdomadaire la semaine précédant la prise de congé. Les employés qui, lors de l'affectation, choisissent l'horaire de travail de fin de semaine prévue à l'horaire 3 du titre d'emploi de mécanicien classe II générale doivent informer leur gestionnaire au plus tard le mercredi de la semaine précédente du choix de leur journée de congé hebdomadaire de la semaine à venir.
- c) Les employés affectés aux quarts de travail de fins de semaine, ne sont réputés faire du travail en temps supplémentaire, qu'après douze (12) heures de travail.
- d) Les employés affectés aux quarts de travail de fins de semaine ne bénéficient pas des allocations de repas prévues à l'article 38.d)
- e) Les employés affectés aux quarts de travail de fins de semaine ne bénéficient pas des primes de quarts prévues à l'annexe « D ».
- f) Si un employé est autorisé à travailler une (1) des trois (3) journées de congés hebdomadaires, il est payé au taux horaire de base.
- g) En autant que les besoins du service le permettent lorsqu'un employé remplace un de ses confrères, le directeur ou son représentant peut offrir au employé remplaçant de le payer en temps régulier pour les vingt-quatre (24) heures de travail de fins de semaine, et de reprendre l'affectation régulière du confrère qu'il a remplacé pour compléter sa semaine régulière de travail.
- h) Lorsque la Société décide de remplacer les vacances de mécanicien classe II générale qui travaille la fin de semaine selon les horaires 1 et 2 prévus à l'article 33.03 a) de la convention collective, les modalités suivantes s'appliquent :
 - 1. En premier lieu, deux employés peuvent faire un échange de semaine de travail et doivent compléter le formulaire intitulé « échange ou remplacement d'horaire de travail » au plus tard deux semaines avant les vacances à remplacer.
 - 2. Si la première étape n'a pas été complétée, et malgré l'article 33.09 (e) lorsqu'un employé qui travaille selon son horaire la fin de semaine conformément à l'article 33.08 est en vacances, la Société doit afficher le remplacement comme s'il s'agissait d'un surcroît temporaire de travail et le travail est offert conformément à l'article 37.03. Ledit surcroît est affiché jusqu'au deuxième vendredi précédent la fin de semaine.

3. À défaut d'avoir comblé les deux (2) journées de fin de semaine selon le point (2) de la présente, le remplacement est comblé conformément à l'article 33.09 (a) pour une durée de 40 heures.
- i) Lorsque la Société décide de remplacer les vacances d'un préposé au service qui travaille la fin de semaine selon les horaires 1 et 2 prévus à l'article 33.03 a) de la convention collective, les modalités suivantes s'appliquent :
1. En premier lieu, deux employés peuvent faire un échange de semaine de travail et doivent compléter le formulaire intitulé « échange ou remplacement d'horaire de travail » au plus tard deux semaines avant les vacances à remplacer.
 2. Si la première étape n'a pas été complétée, la Société distribue les remplacements aux employés temporaires selon la procédure prévue à l'article 40.01 6)
 3. Les mécaniciens classe II général devront bénéficier de 8 heures de repos consécutives avant le début du quart de travail prévu à 22 h 15 le vendredi soir.
 4. Les préposés au service devront bénéficier de 8 heures de repos consécutives avant le début du quart de travail prévu à 23 h 00 le vendredi soir.
 5. Les employés visés aux paragraphes 2 et 3 qui ne respecteront pas le paramètre du 8 heures de repos consécutives en raison de leur horaire de travail pourront choisir une option parmi les choix suivants :
 - Les employés pourront débiter leur quart de travail plus tôt le vendredi, soit à 6 h pour les mécaniciens classe II général et 6 h 45 pour les préposés au service.
 - Les employés pourront utiliser du temps compensé afin d'obtenir 8 heures consécutives de repos entre les deux quarts de travail. Ceux-ci devront s'entendre avec leur contremaître au plus tard 24 heures à l'avance afin de faire ce choix. Le temps compensé devra être utilisé pour le quart du vendredi ou tout autre arrangement avec le contremaître.
 - Les employés pourront prendre un congé sans solde afin d'obtenir 8 heures consécutives de repos entre les deux quarts de travail. Les employés visés devront aviser leur contremaître au plus tard 24 heures à l'avance afin de faire ce choix.
 - Les employées pourront s'entendre avec leur contremaître pour tout autre arrangement.
 6. La Société s'engage les lundis à ne pas envoyer sur des appels de service les employés ayant travaillé la fin de semaine précédente et n'ayant pas 8 heures de repos entre leurs deux quarts de travail.

Les employés de l'entretien suivants :

- Mécanicien pneumatique, électrique,
- mécanicien classe II pneumatique électrique, hydraulique et freins
- magasinier principal

qui selon la convention collective sont appelés à effectuer leur travail régulier à un centre de transport autre que celui prévu à leur affectation de travail sont véhiculés par la Société d'un centre de transport à l'autre et le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé et doit être inclus à l'intérieur de leur horaire de travail.

Lorsqu'un employé est forcé conformément aux règles prévues aux articles 34.05, 35.05, 36.05 celui-ci est véhiculé par la Société d'un centre de transport à l'autre et le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé et doit être inclus à l'intérieur de son horaire de travail.

ARTICLE 34 SECTION 1 – MÉTIERS AVEC CONCOURS

34.01 La section est composée, des titres d'emploi suivants:

Section 1 (Métiers avec concours) :

- Mécaniciens classe I
- Mécaniciens classe II – pneumatique et électrique
- Mécaniciens classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins
- Mécanicien – technicien en électronique
- Mécaniciens classe II en électronique
- Mécaniciens classe II – machinerie fixe - immeubles
- Magasinier principal
- Préposés à l'entretien des immeubles, des terrains et réparation des abris et arrêts / menuisier

34.02 SECTION 1 - PROMOTION ET MUTATION DANS UN POSTE

Chaque fois qu'un poste devient vacant, la Société bénéficie d'un délai de 90 jours à compter de la vacance pour décider si elle abolira le poste vacant.

Pendant le délai de 90 jours, la Société peut remplacer le poste vacant selon la procédure prévue à l'article 34.04 de la Convention collective et si elle le remplace, cela signifie qu'elle comblera le dit poste.

Lorsque la Société désire le combler, ou chaque fois qu'un nouveau poste est créé, la Société procédera de la façon suivante :

1. Sauf en cas d'accommodement, le poste sera offert au employé dont le nom apparaît sur les listes d'admissibilité prévues au paragraphe 6, et ce, dans l'ordre suivant :
 - a) aux employés dont le nom apparaît sur la liste prévue au paragraphe 6 i), et ce, par rang;
 - b) aux employés réguliers dont le nom apparaîtra sur la liste prévue au paragraphe 6 ii), et ce, par ordre d'ancienneté obtenue dans le service de l'entretien;
 - c) aux employés temporaires dont le nom apparaîtra sur la liste prévue au paragraphe 6 ii),

selon le plus grand nombre d'heures travaillées dans le service de l'entretien et ce, au moment du début de la période d'affichage du poste. Lorsque la différence d'heures travaillées pour les employés temporaires est de 40 heures ou moins, le rang est déterminé en fonction du numéro de matricule le moins élevé.

- d) aux chauffeurs dont le nom apparaîtra sur la liste prévue au paragraphe 6 ii), et ce, par ordre d'ancienneté au service d'exploitation.
2. Lorsque la Société n'a pu combler le poste conformément au paragraphe 1 ou lorsqu'elle décide d'ajouter des noms à la liste d'admissibilité, elle affiche un avis de concours à cet effet. L'avis doit indiquer les exigences normales du titre d'emploi et la note de passage de l'examen. Cet avis doit être affiché à l'endroit convenu entre la Société et le Syndicat pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur intérêt à poser leur candidature.
 3. À l'occasion de tout affichage et lorsque les postes sont offerts, la Société communiquera par téléphone avec les employés en absence autorisée, qui auront informé la Direction des ressources humaines avant leur départ, de leur intérêt à toute promotion ou mutation et laissé le numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints durant leur absence. L'employé peut alors mandater une autre personne pour poser sa candidature en son nom.
 4. La Société pourra faire passer des examens pratiques, et ce, pour vérifier si les employés ayant posé leur candidature rencontrent les exigences normales du titre d'emploi.
 - a) L'employé est réputé rencontrer les exigences normales évaluées lorsqu'il obtient la note de passage de l'examen prévue dans l'affichage.
 - b) Lorsque la Société fait passer un examen pratique à un employé, cet examen a lieu pendant les heures de travail de l'employé concerné, à l'exception de l'employé travaillant de soir ou de nuit, lequel devra indiquer la période du jour où il désire passer son examen. Si la Société ne peut respecter son choix, elle doit trouver une solution avec l'employé. Le temps passé en examen est présumé du temps travaillé.
 - c) Les employés visés par le paragraphe 6 ii) rencontrant les exigences normales du titre d'emploi visé par l'avis, seront placés sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi concerné, et ce, après les employés dont le nom apparaissait sur la liste d'admissibilité précédente et ainsi de suite lors de chaque affichage. Ces employés seront placés par ordre d'ancienneté obtenu dans le Service de l'entretien, et ce, pour les employés réguliers du Service de l'entretien. Pour les employés temporaires, selon le plus grand nombre d'heures travaillées dans le Service de l'entretien ou par ordre d'ancienneté du service d'exploitation pour les chauffeurs.
 - d) Lorsqu'au début de la période d'affichage, la différence d'heures travaillées pour les employés temporaires est de 40 heures ou moins, leur rang est déterminé en fonction du numéro de matricule le moins élevé.
 5. À défaut de candidat rencontrant les exigences normales du titre d'emploi dans l'unité de négociation pour combler des postes réguliers, la Société sera libre de remplir le poste par toute autre personne.

6. Listes d'admissibilité

Afin de combler les postes vacants ou nouvellement créés au Service de l'entretien, la Société procédera à la création de listes d'admissibilité, et ce, de la façon suivante :

- i. Les listes d'admissibilité pour chaque titre d'emploi de la section 1 qui étaient en vigueur avant la signature de la présente convention collective sont reconduites et sont affichées sur les tableaux d'affichage au plus tard quinze (15) jours après la signature de la convention collective.
 - ii. Ces listes contiendront pour chaque titre d'emploi concerné, les noms des employés et le rang de ces derniers.
 - iii. En plus des listes d'admissibilité prévues à l'alinéa i), la Société affichera pour chaque nouveau titre d'emploi de la section 1, un avis de concours conformément à l'article 34.02, paragraphes 2, 3, 4, et ce, au plus tard dans les 90 jours de la création du nouveau titre d'emploi.
 - iv. Tous les employés de l'entretien à l'emploi de la Société à la date de la signature de la présente convention collective sont présumés rencontrer les exigences normales de leur titre d'emploi.
7. Le nom d'un employé doit demeurer sur la liste d'admissibilité pour une période minimale d'un (1) an à compter de sa date d'inscription initiale.
8. En l'absence de nom de employé sur liste de remplacement, la Société peut forcer l'employé qui a mis son nom sur la liste d'admissibilité et ce, par ordre inverse de rang.
9. Le nom d'un employé est retiré de la liste d'admissibilité dans les circonstances suivantes :
- Lorsque le employé en fait la demande par écrit, et ce, après la période d'un (1) an prévue au paragraphe 7.
 - Lorsque le rendement de l'employé dans le titre d'emploi n'est pas satisfaisant.
10. Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste et ne sera discipliné, ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion ou une mutation.
11. Le défaut de demander une promotion ou une mutation dans un poste n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ou mutation dans le poste ultérieur.

La Société doit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la création d'un nouveau poste, procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

Lorsque le nom d'un employé est inscrit sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi du poste

vacant la Société doit, dans les (30) jours de la décision de maintenir le poste, prévu à l'article 34.02, procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

Lorsqu'aucun nom n'est inscrit sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi du poste vacant, la Société doit dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la décision de maintenir le poste prévue à l'article 34.02, procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

34.03 SECTION 1 – HORAIRES DE TRAVAIL

Les affectations de travail en semaine (du lundi au vendredi), sont construites selon les horaires de travail et des centres de transport tels que mentionnés à l'annexe Z, sauf autrement prévu à la convention. Les moments de la prise des pauses et du repas peuvent être modifiés si l'employé a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

QUART	Jour		Soir
	1 5 h à 13 h 30	2 7 h 30 à 16 h	3 14 h à 22 h
HORAIRE APPLICABLE :			
Titres d'emploi			
Mécaniciens, classe I		X (F)	
Mécaniciens, classe II – pneumatique et électrique		X (F)	
Mécaniciens, classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins			X
Mécanicien – technicien en électronique	X ou X		
Mécanicien, classe II en électronique	X ou X		
Mécanicien, classe II – machinerie fixe - immeuble		X (F)	
Magasinier principal		X (F)	
Préposés à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts / menuisier		X (F)	

- 1) Pour l'horaire 1 et 2, les employés bénéficient d'une pause de quinze (15) minutes fixée par la Société dans la première partie du quart de travail, d'une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée (12 h à 12 h 30) et d'une deuxième pause, qui est réputée prise dans les quinze dernières minutes du quart.
- 2) Malgré l'horaire établi, les employés bénéficient d'un horaire flexible (début du quart de travail entre 6 h et 9 h), lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau, avec les restrictions suivantes :
 - Un des mécaniciens, classe II – machinerie fixe- immeubles doit débiter son quart de travail entre 8h et 9h
 - La Société peut, pour répondre aux besoins du service, annuler le programme d'horaires flexibles. Avant d'annuler le programme d'horaires flexibles, la Société doit consulter le Syndicat. Si après avoir consulté le Syndicat, la Société maintient sa décision d'annuler le programme d'horaires flexibles, elle doit

donner au Syndicat et aux employés concernés un préavis de deux (2) semaines.

- Le programme d'horaires flexibles ne peut être retiré à un employé pour des raisons disciplinaires.

Sous réserve du paragraphe précédent, les employés qui bénéficient des horaires flexibles, établissent leur horaire de travail eux-mêmes en respectant les paramètres suivants :

- La période de présence quotidienne au travail (8 h 30) doit se situer entre 6 h et 17 h 30;
 - Une période obligatoire de repas de trente (30) minutes non rémunérée doit être prise entre 11 h et 13 h;
 - Une pause obligatoire doit être prise dans la première moitié du quart de travail et l'autre pause est fixée quinze (15) minutes avant la fin du quart de travail;
 - La pause a.m. peut être prise à 9 h ou à 10 h et la pause p.m. à 14 h ou 15 h;
 - Malgré ce qui précède, les moments de la prise des pauses et du repas peuvent être modifiés si le employé a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat;
 - Le contrôle de temps se fait par un système de gestion de la présence. Dès son arrivée au travail, l'employé doit communiquer avec son contremaître pour obtenir son travail.
 - Le travail en temps supplémentaire est attribué selon l'horaire normal;
 - Lors de sessions de formation, l'employé reprend l'horaire normal.
- 3) Pour l'horaire 3, les employés bénéficient d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérée (19h00 et 19h30) en lieu et place des deux (2) pauses de quinze (15) minutes.
- 4) Sous réserve de l'article 33.02 c) 2^e alinéa de la convention, à moins de situations imprévues au moment de la confection des horaires de travail, l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée. Si suite à une situation imprévue un employé de l'entretien se présente au travail et que son horaire est modifié celui-ci devra être affecté à du travail d'une durée d'au moins trois heures. À défaut de travail d'au moins trois heures, celui-ci recevra un montant équivalent à trois heures au taux du salaire régulier.

34.04 SECTION 1 – POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE LEUR TITULAIRE

a) Liste de remplacement

- i. Les listes de remplacement sont créées à partir des employés inscrits sur les listes d'admissibilité de

chaque titre d'emploi énuméré à l'article 34.01. La Société détermine, lors de chaque affectation, le nombre maximal d'employé inscrit sur cette liste. Ce nombre ne peut être changé par la Société pendant ladite affectation.

- ii. Lors de chaque affectation, l'employé manifeste son intérêt à être inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par centre de transport.
- iii. Sous réserve de l'alinéa iv), le choix de l'employé demeure valide pour la durée d'un an.
- iv. Le nom d'un employé est retiré de la liste de remplacement d'un titre d'emploi dans les circonstances suivantes :
 - Lorsqu'après la période de formation prévue à 28.06, un employé visé par un titre d'emploi prévu à l'article 34.01 n'a pas un rendement satisfaisant;
 - Lorsque le nom d'un employé est retiré de la liste d'admissibilité dudit titre d'emploi conformément à 34.02 8) de la convention collective.
- v. La Société consent à fournir un (1) coffre d'outils aux employés des listes de remplacement qui sont mutés temporairement à un poste.
- vi. Les parties conviennent que le coffre est disponible pour l'employé durant une période maximale d'une semaine afin que les employés puissent avoir l'opportunité d'aller acheter et se faire rembourser leurs outils.

b) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de 40 heures, du lundi au vendredi inclusivement

- i. Afin de déterminer la durée du remplacement à être effectué, la Société doit se placer au moment où elle est informée de l'absence et appliquera les dispositions du présent article en fonction de la durée de l'absence restante. Malgré ce qui précède lorsque la Société est informée d'une absence pour une durée de 40 heures le lundi, elle doit appliquer les dispositions du paragraphe (c) concernant les absences d'une durée de moins de 40 heures.
- ii. La Société affiche au plus tard à minuit le mercredi de chaque semaine ses besoins de remplacement pour la semaine suivante ou le jeudi si le mercredi est un jour chômé et payé.
- iii. Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de 40 heures prévues à l'affectation hebdomadaire, du lundi au vendredi, elle offre dans un premier temps le remplacement (meilleur horaire incluant horaire flexible) par ancienneté aux employés du même titre d'emploi.
- iv. Malgré ce qui précède, les employés du même titre d'emploi pourront compléter le formulaire lequel est situé à l'annexe Y à la présente, lors de chaque affectation afin d'indiquer leur intérêt à remplacer en y indiquant le centre de transport et ce, conformément au présent article.

- v. Dans un deuxième temps, lorsque la Société décide de remplacer du lundi au vendredi inclusivement de la semaine suivante, le remplacement est offert à l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui a manifesté son intérêt à effectuer un remplacement dans le centre de transport concerné et ce, selon son rang.
- vi. Si personne n'accepte le remplacement, la Société pourra forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et ce, par ordre inverse de rang.
- vii. Si personne ne peut être forcé en vertu du paragraphe précédent, la Société pourra forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi concerné et ce, par ordre inverse de rang.
- viii. Pour les fins d'application du présent paragraphe, si un poste est temporairement dépourvu de son titulaire du lundi au vendredi pour des motifs d'absence différentes, ces périodes sont considérés distinctes et le remplacement de ces périodes distinctes s'effectuera conformément au présent article, et ce, en fonction de la durée de chacune des périodes distinctes.
- ix. La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.

c) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de moins de 40 heures pour la période du lundi au vendredi

Lorsqu'un poste du service de l'entretien est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période présumée de moins de 40 heures, le remplacement est laissé à la discrétion de la Société et celui-ci peut être comblé partiellement en fonction de ses besoins. Lorsque la Société décide de remplacer, elle procède de la façon suivante :

- i. La journée où elle est avisée d'une absence, la Société peut muter un employé de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné lorsque le employé est sur le même horaire de travail, dans le même centre de transport et ce, selon son rang sur la liste de remplacement.
- ii. Par la suite, le remplacement peut être offert à l'employé de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, du même centre de transport, et ce, selon son rang sur la liste de remplacement.
- iii. Si, après avoir complété l'étape précédente, personne n'est disponible pour effectuer le remplacement, celui-ci peut être offert en temps supplémentaire, et ce, à tous les jours conformément à la procédure de temps supplémentaire prévu à cet article.
- iv. Lorsque la Société offre ou force un remplacement elle indique, dans la mesure du possible, à l'employé la durée probable de celui-ci.
- v. La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.

34.05 SECTION 1 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

À l'exception des cas spécifiquement prévus à la présente convention collective, le temps supplémentaire est facultatif pour les employés de l'entretien.

Le temps supplémentaire est offert, selon les étapes suivantes :

Étape 1 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier du même titre d'emploi, du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 2 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis et qui est inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par rang.

Étape 3 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier d'un autre centre de transport du même titre d'emploi qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 4 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par rang. Avant de passer à l'étape 5, la Société, selon les besoins du service, fractionne ou offre partiellement le temps supplémentaire, et ce, par rang aux employés qui ont mis leur nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qu'ils ne sont disponibles que pour effectuer une partie du quart.

Étape 5 : À défaut, elle force l'employé du centre de transport où le temps supplémentaire est requis par ordre inverse de rang sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui est déjà au travail au moment où la Société est informée de l'absence, à faire tout le quart. La Société peut faire effectuer le temps supplémentaire partiellement

Il est entendu que les termes « déjà au travail » signifient l'employé qui termine à la même heure que l'heure où le temps supplémentaire doit commencer.

34.06 SECTION 1 – SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Lors d'un surcroît de travail qui doit être offert en temps supplémentaire, la Société offre le temps supplémentaire selon les étapes suivantes :

Étape 1 : Elle offre le surcroît à l'employé du même titre d'emploi et du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

- Étape 2 :** Elle offre le surcroît à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné. Les services des employés sont alors retenus en respectant leur rang sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné.
- Étape 3 :** Elle offre le surcroît à l'employé du même titre d'emploi et d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.
- Étape 4 :** Elle offre le surcroît à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qui est inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné. Les services des employés sont alors retenus en respectant leur rang sur la liste de remplacement.
- Étape 5 :** Lorsqu'un surcroît de travail survient au Service de l'entretien, le surcroît est d'abord offert en temps supplémentaire conformément à l'article 34.06. À défaut, et après avoir été affiché pendant dix (10) jours ouvrables et si aucun employé n'a inscrit son nom sur la liste de volontaires ou si le nombre de employés ayant inscrit son nom sur la liste des volontaires est insuffisant pour combler le surcroît, il est offert aux employés ayant mis leur nom sur la liste de remplacement, conformément à l'article 34.04 a) i). À défaut, la Société peut forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement, par ordre inverse d'ancienneté dans le Service de l'entretien. Dans un tel cas, le surcroît est octroyé pour une période de quarante (40) heures (lundi au vendredi). Malgré ce qui précède, tant et aussi longtemps que le surcroît perdure, la Société affichera ledit surcroît en temps supplémentaire et permettra aux employés qui ont inscrit leur nom sur la liste des volontaires d'effectuer le temps supplémentaire sans pour autant mettre fin à la mutation temporaire.

ARTICLE 35 – SECTION 2 – MÉTIERS

35.01 La section est composée des titres d'emploi suivants :

Section 2 (métiers):

- Mécaniciens classe II – général
- Mécaniciens classe II – carrosserie
- Mécaniciens classe II – hydraulique et freins
- Préposés à la lubrification et à la prévention
- Volants – métiers (8 postes maximum)

35.02 SECTION 2 - PROMOTION ET MUTATION DANS UN POSTE

Chaque fois qu'un poste devient vacant, la Société bénéficie d'un délai de 90 jours à compter de la vacance pour décider si elle abolira le poste vacant.

Pendant le délai de 90 jours, la Société peut remplacer le poste vacant selon la procédure prévue à l'article 35.04 de la convention collective et si elle le remplace cela signifie qu'elle comblera le dit poste.

Lorsque la Société désire le combler, ou chaque fois qu'un nouveau poste est créé, la Société procédera de la façon suivante :

1. La Société affiche un avis de concours, cet avis doit indiquer les exigences normales du titre d'emploi. L'avis doit être affiché à l'endroit convenu entre la Société et le Syndicat pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur intérêt à poser leur candidature au poste affiché.
2. À l'occasion de tout affichage, la Société communiquera par téléphone avec les employés en absence autorisée, qui auront informé la Direction des ressources humaines avant leur départ, de leur intérêt à toute promotion ou mutation et laissé le numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints durant leur absence. L'employé peut alors mandater une autre personne pour poser sa candidature en son nom.
3. Tous les employés de l'entretien qui détiennent un diplôme d'études professionnelles en mécanique diesel ou en mécanique de véhicules lourds sont présumés rencontrer les exigences normales des titres d'emploi suivants :
 - Mécanicien classe II - général
 - Mécanicien classe II - carrosserie
 - Mécanicien classe II – hydraulique et freins
 - Préposé à la lubrification et à la prévention
 - Volant métier

Malgré ce qui précède, afin de pouvoir occuper un poste dans les titres d'emploi de préposé à la

lubrification et à la prévention et volant métier, les employés doivent détenir leur carte du programme d'entretien préventif (PEP).

4. Sauf dans les cas d'accommodement, afin de combler les postes vacants ou nouvellement créés, la Société offrira le poste parmi les employés réguliers ayant postulé, par ancienneté au Service de l'entretien aux employés qui détiennent les exigences du titre d'emploi concerné.
5. À défaut d'avoir comblé le poste conformément au paragraphe précédent, le poste sera offert dans l'ordre et de la façon suivante :
 - a) Lors de la période d'affichage, au employé temporaire ayant le plus grand nombre d'heures travaillées au Service de l'entretien et ayant l'un des diplômes mentionnés au paragraphe 3 et ce, au début de la période d'affichage.

Lorsque qu'au début de la période d'affichage, la différence d'heures travaillées pour les employés temporaires est de 40 heures ou moins, le rang est déterminé en fonction du numéro de matricule le moins élevé.

- b) Au chauffeur ayant l'un des diplômes mentionnés au paragraphe 3 et détenant le plus d'ancienneté à la Société, et ce, à la date d'affichage.
6. À défaut de candidat rencontrant les exigences normales du poste dans l'unité de négociation pour combler des postes réguliers, la Société sera libre de remplir le poste par toute autre personne.
7. Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste et ne sera discipliné, ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste.
8. Le défaut de demander une promotion ou une mutation dans un poste ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ou mutation dans un poste ultérieure.
9. La Société doit dans les trente (30) jours ouvrables de la création d'un nouveau poste ou de la vacance dudit poste, procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

35.03 SECTION 2 – HORAIRES

Les affectations de travail en semaine (du lundi au vendredi), sont construites selon les horaires de travail et des centres de transport tels que mentionnés à l'annexe Z sauf autrement prévu à la convention. Les moments de la prise des pauses et du repas peuvent être modifiés si l'employé a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

QUART	JOUR	JOUR	SOIR	NUIT
HORAIRE APPLICABLE :	1 7 h 30 à 16 h	2 6 h à 14 h30	3 14 h à 22 h	4 22 h à 6 h
Titres d'emploi				
Mécaniciens classe II – général	X (F)	X	X	X
Mécaniciens classe II – carrosserie	X(F)		X	
Mécaniciens classe II – hydraulique et freins	X(F)			
Préposés à la lubrification et à la prévention	X		X	X
Volant métier	X		X	X

Il y aura un maximum de huit (8) postes dans le titre d'emploi de volants métier avec la répartition suivante :

- Deux (2) postes volants métiers sur l'horaire 1 de jour
- Trois (3) postes volants métiers sur l'horaire 3 de soir
- Trois (3) postes volants métiers sur l'horaire 4 de nuit

1. Pour l'horaire 1 et 2, les employés bénéficient d'une pause de quinze (15) minutes fixée par la Société dans la première partie du quart de travail, d'une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée (12 h à 12 h 30) et d'une deuxième pause, qui est réputée prise entre 15 h 45 et 16 h.

Malgré l'horaire établi, les employés bénéficient d'un horaire flexible (début du quart de travail entre 6 h et 9 h), lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau, avec les restrictions suivantes :

- Maximum quatre (4) des mécaniciens classe II – général doivent débiter leur quart de travail à 6 h;
- Un (1) mécanicien classe II – général de ce groupe travaille par rotation, les fins de semaine et deux (2) jours durant la semaine, selon les modalités prévues à l'horaire 1 de l'article 33.03 a) de la convention collective.
- Un (1) mécanicien classe II générale de ce groupe travaille par rotation, les fins de semaine et deux jours durant la semaine, selon les modalités prévues à l'horaire 2 de l'article 33.03 a) de la convention collective.
- Deux (2) mécaniciens classe II générale de ce groupe travaillent les fins de semaine et deux jours durant la semaine, selon les modalités prévues à l'horaire 3 de l'article 33.03 a) de la convention collective.
- La Société peut, pour répondre aux besoins du service, annuler le programme d'horaires flexibles. Avant d'annuler le programme d'horaires flexibles, la Société doit consulter le Syndicat. Si après avoir consulté le Syndicat, la Société maintient sa décision d'annuler le

programme d'horaires flexibles, elle doit donner au Syndicat et aux employés concernés un préavis de deux (2) semaines.

- Le programme d'horaires flexibles ne peut être retiré à un employé pour des raisons disciplinaires.

Sous réserve du paragraphe précédent, les employés qui bénéficient des horaires flexibles, établissent leur horaire de travail eux-mêmes en respectant les paramètres suivants :

- La période de présence quotidienne au travail (8 h 30) doit se situer entre 6 h et 17 h 30;
 - Une période obligatoire de repas de trente (30) minutes non rémunérée doit être prise entre 11 h et 13 h;
 - Une pause obligatoire doit être prise dans la première moitié du quart de travail et l'autre pause est fixée quinze (15) minutes avant la fin du quart de travail;
 - La pause a.m. peut être prise à 9 h ou à 10 h et la pause p.m. à 14 h ou 15 h;
 - Malgré ce qui précède, les moments de la prise des pauses et du repas peuvent être modifiés si l'employé a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat;
 - Le contrôle de temps se fait par un système de gestion de la présence. Dès son arrivée au travail, l'employé doit communiquer avec son contremaître pour obtenir son travail
 - Le travail en temps supplémentaire est attribué selon l'horaire normal;
 - Lors de sessions de formation, l'employé reprend l'horaire normal.
- 2) Pour l'horaire 3, les employés bénéficient d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérée (19 h à 19 h 30) en lieu et place des deux (2) pauses de quinze (15) minutes.
- 3) Pour l'horaire 4, les employés bénéficient d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérée (2 h à 2 h 30) en lieu et place des deux (2) pauses de quinze (15) minutes.
- 4) Sous réserve de l'article 33.02 c) 2^e alinéa de la convention, à moins de situations imprévues au moment de la confection des horaires de travail, l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée. Si suite à une situation imprévue un employé de l'entretien se présente au travail et que son horaire est modifié, celui-ci devra être affecté à du travail d'une durée d'au moins trois (3) heures. À défaut de travail d'au moins trois (3) heures, celui-ci recevra un montant équivalent à trois heures au taux du salaire régulier.

35.04 SECTION 2 – POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

a) Liste de remplacement

- i) Lors de chaque affectation, le employé manifeste son intérêt à être inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et ce, par centre de transport. La Société détermine, lors de chaque affectation, le nombre maximal d'employé inscrit sur la liste. Ce nombre ne peut être changé par la Société pendant ladite affectation.
- ii) Sous réserve de l'alinéa iii), le choix de l'employé demeure valide pour toute la durée de l'affectation régulière.
- iii) Le nom de l'employé est retiré de la liste de remplacement d'un titre d'emploi dans les circonstances suivante:
 - Lorsqu'après la période de formation prévue à l'article 28.06, un employé visé par un titre d'emploi prévu à l'article 35.01 n'a pas un rendement satisfaisant.
- iv) La Société consent à fournir un (1) coffre d'outils aux employés des listes de remplacement qui sont mutés temporairement à un poste.

Les parties conviennent que le coffre est disponible pour l'employé durant une période maximale d'une semaine afin que les employés puissent avoir l'opportunité d'aller acheter et se faire rembourser leurs outils.

b) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de 40 heures, du lundi au dimanche inclusivement

- i) Afin de déterminer la durée du remplacement à être effectué, la Société doit se placer au moment où elle est informée de l'absence et appliquera les dispositions du présent article en fonction de la durée de l'absence restante.

Malgré ce qui précède lorsque la Société est informée d'une absence pour une durée de 40 heures le lundi, elle doit appliquer les dispositions du paragraphe c concernant les absences d'une durée de moins de 40 heures.
- ii) La Société affiche au plus tard à minuit le mercredi de chaque semaine ses besoins de remplacement pour la semaine suivante ou le jeudi si le mercredi est un jour chômé et payé.
- iii) Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de 40 heures prévues à l'affectation hebdomadaire, du lundi au dimanche, elle offre dans un premier temps le remplacement (meilleur horaire incluant horaire flexible) par ancienneté aux employés du même titre d'emploi.
- iv) Malgré ce qui précède, les employés du même titre d'emploi pourront compléter le formulaire lequel est situé à l'annexe Y de la présente, lors de chaque affectation afin d'indiquer leur intérêt à remplacer en y indiquant le centre de transport et ce, conformément au présent article.

- v) Dans un deuxième temps, lorsque la Société décide de remplacer du lundi au dimanche inclusivement de la semaine suivante, le remplacement est offert à l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui a manifesté son intérêt à effectuer un remplacement dans le centre de transport concerné et ce, selon son ancienneté au service de l'entretien ou selon son rang pour les employés temporaires.
 - vi) Si personne n'accepte le remplacement, la Société pourra forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et ce, par ordre inverse d'ancienneté au service de l'entretien ou selon son rang pour les employés temporaires.
 - vii) Si personne ne peut être forcé en vertu du paragraphe précédent, la Société pourra forcer l'employé du titre d'emploi concerné et ce, par ordre inverse d'ancienneté de titre d'emploi.
 - viii) Pour les fins d'application du présent paragraphe, si un poste est temporairement dépourvu de son titulaire du lundi au dimanche pour des motifs d'absence différentes, ces périodes sont considérées distinctes et le remplacement de ces périodes distinctes s'effectuera conformément au présent article, et ce, en fonction de la durée de chacune des périodes distinctes.
 - ix) La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.
- c) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de moins de 40 heures du lundi au dimanche**

Lorsqu'un poste du service de l'entretien est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période présumée de moins de 40 heures, le remplacement est laissé à la discrétion de la Société et celui-ci peut être comblé partiellement en fonction de ses besoins. Lorsque la Société décide de remplacer, elle procède de la façon suivante :

- i. La journée où elle est avisée d'une absence, la Société peut muter un employé du titre d'emploi de volant métier lorsque le employé est sur le même horaire de travail, dans le même centre de transport et ce, par ancienneté de titre d'emploi.
- ii. Par la suite, le remplacement peut être offert à l'employé, de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, du même centre de transport, et ce, selon son ancienneté au service de l'entretien et par rang pour les employés temporaires.
- iii. Si, après avoir complété l'étape précédente, personne n'est disponible pour effectuer le remplacement, celui-ci peut être offert en temps supplémentaire, et ce, à tous les jours conformément à la procédure de temps supplémentaire prévu à cet article.
- iv. Lorsque la Société offre ou force un remplacement elle indique, dans la mesure du possible, à l'employé la durée probable de celui-ci.
- v. La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations..

35.05 SECTION 2 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

À l'exception des cas spécifiquement prévus à la présente convention collective, le temps supplémentaire est facultatif pour les employés de l'entretien. Le temps supplémentaire est offert, selon les étapes suivantes :

- Étape 1 :** Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier du même titre d'emploi, du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.
- Étape 2 :** Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis et qui est inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre d'ancienneté dans le service d'entretien.
- Étape 3 :** Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier d'un autre centre de transport du même titre d'emploi qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.
- Étape 4 :** Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre d'ancienneté dans le service de l'entretien. Avant de passer à l'étape 5, la Société, selon les besoins du service, fractionne ou offre partiellement le temps supplémentaire, et ce, par rang aux employés qui ont mis leur nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qu'ils ne sont disponibles que pour effectuer une partie du quart.
- Étape 5 :** À défaut, elle force l'employé du centre de transport où le temps supplémentaire est requis par ordre inverse d'ancienneté dans le service de l'entretien qui a mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui est déjà au travail au moment où la Société est informée de l'absence, à faire tout le quart. La Société peut faire effectuer le temps supplémentaire partiellement
- Étape 6 :** À défaut, elle force l'employé régulier du même centre de transport, du même titre d'emploi ou le temps supplémentaire est requis, par ordre inverse d'ancienneté dans le titre d'emploi et qui est déjà au travail au moment où la Société est informée de l'absence à faire tout le quart. La Société peut faire effectuer le temps supplémentaire partiellement.

Il est entendu que les termes "déjà au travail" signifie l'employé qui termine à la même heure que l'heure où le temps supplémentaire doit commencer

35.06 SECTION 2 – SURCROÏT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Lors d'un surcroît de travail qui doit être offert en temps supplémentaire, la Société offre le temps supplémentaire selon les étapes suivantes :

- Étape 1 :** Elle offre le surcroît à l'employé régulier du même titre d'emploi et du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.
- Étape 2 :** Elle offre le surcroît à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté au service de l'entretien sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné.
- Étape 3 :** Elle offre le surcroît à l'employé régulier du même titre d'emploi et d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.
- Étape 4 :** Elle offre le surcroît à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qui est inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné. Les services des employés sont alors retenus en respectant l'ordre d'ancienneté au service de l'entretien.
- Étape 5 :** Lorsqu'un surcroît de travail survient au Service de l'entretien, le surcroît est d'abord offert en temps supplémentaire conformément à l'article 35.06. À défaut, et après avoir été affiché pendant dix (10) jours ouvrables et si aucun employé n'a inscrit son nom sur la liste de volontaires ou si le nombre de employés ayant inscrit son nom sur la liste des volontaires est insuffisant pour combler le surcroît, il est offert aux employés ayant mis leur nom sur la liste de remplacement, conformément à l'article 35.04 a) i). À défaut, la Société peut forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement, par ordre inverse d'ancienneté dans le Service de l'entretien. Dans un tel cas, le surcroît est octroyé pour une période de quarante (40) heures (lundi au dimanche). Malgré ce qui précède, tant et aussi longtemps que le surcroît perdure, la Société affichera ledit surcroît en temps supplémentaire et permettra aux employés qui ont inscrit leur nom sur la liste des volontaires d'effectuer le temps supplémentaire sans pour autant mettre fin à la mutation temporaire.

ARTICLE 36 SECTIONS 3 – SUPPORTS

36.01 La section est composée des titres d'emploi suivants:

Section 3 (supports)

- Préposés au service
- Manœuvre – lavage de pièces
- Manœuvre – intérieur et extérieur au garage
- Concierge
- Magasiniers
- Préposés aux pneus
- Volants – support (5 postes maximum)

36.02 SECTION 3 - PROMOTION ET MUTATION DANS UN POSTE

Chaque fois qu'un poste devient vacant, la Société bénéficie d'un délai de 90 jours à compter de la vacance pour décider si elle abolira le poste vacant.

Pendant le délai de 90 jours, la Société peut remplacer le poste vacant selon la procédure prévue à l'article 36.04 de la convention collective et si elle le remplace cela signifie qu'elle comblera le dit poste. À l'exception de la dotation d'un poste dans le titre d'emploi de préposé au service laquelle s'effectue conformément à l'article 40.01 (8), lorsque la Société désire le combler ou chaque fois qu'un nouveau poste est créé, la Société procédera de la façon suivante :

1. La Société affiche un avis de concours, cet avis doit indiquer les exigences normales du titre d'emploi. L'avis doit être affiché à l'endroit convenu entre la Société et le Syndicat pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur intérêt à poser leur candidature au poste affiché.
2. À l'occasion de tout affichage, la Société communiquera par téléphone avec les employés en absence autorisée, qui auront informé la Direction des ressources humaines avant leur départ, de leur intérêt à toute promotion et/ou mutation et laissé le numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints durant leur absence. L'employé peut alors mandater une autre personne pour poser sa candidature en son nom.
3. Tous les employés de l'entretien sont présumés rencontrer les exigences normales des titres d'emploi suivants:
 - Préposé au service
 - Préposé aux pneus
 - Manœuvre – intérieur et extérieur au garage
 - Manœuvre – lavage de pièces
 - Concierge

- Magasinier
 - Volant support
4. Sauf dans les cas d'accommodement, afin de combler les postes vacants ou nouvellement créés, la Société offrira le poste par ancienneté au Service de l'entretien aux employés réguliers ayant postulé qui détiennent les exigences du titre d'emploi concerné.
 5. À défaut d'avoir comblé le poste conformément aux paragraphes précédents, le poste sera offert dans l'ordre et de la façon suivante :
 - a) A l'employé temporaire détenant le plus grand nombre d'heures travaillées et ce, au début de la période d'affichage.

Lorsque qu'au début de la période d'affichage, la différence d'heures travaillées pour les employés temporaires est de 40 heures ou moins, le rang est déterminé en fonction du numéro de matricule le moins élevé.
 - b) Au chauffeur rencontrant les exigences normales du titre d'emploi et détenant le plus d'ancienneté à la Société, et ce, à la date d'affichage.
 6. À défaut de candidat rencontrant les exigences normales du poste dans l'unité de négociation pour combler des postes réguliers, la Société sera libre de remplir le poste par toute autre personne.
 7. Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste et ne sera discipliné, ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste.
 8. Le défaut de demander une promotion ou une mutation dans un poste ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ou mutation dans un poste ultérieure.
 9. La Société doit, dans les trente (30) jours ouvrables de la création d'un nouveau poste ou de la vacance dudit poste, procéder à la nomination et l'entrée en fonction de l'employé.

36.03 SECTION 3 – HORAIRES

Les affectations de travail en semaine (du lundi au vendredi), sont construites selon les horaires de travail et des centres de transport tels que mentionnés à l'annexe Z, sauf autrement prévu à la convention. Les moments de la prise des pauses et du repas peuvent être modifiés si l'employé a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

QUART	JOUR		SOIR			NUIT	
HORAIRE APPLICABLE	1 6 h à 14 h 30	2 7 h 30 à 16 h	3 14 h à 22 h	4 15 à 23 h	5 18 h à 2 h	6 22 h à 6 h	7 23 h à 7 h
Titres d'emploi							
Préposés au service		X		X	X		X
Manœuvre – lavage de pièces		X (F)					
Manœuvre – intérieur et extérieur au garage		X(F)		X			
Concierge		X(F)					
Magasiniers	X	X(F)	X			X	
Préposés aux pneus		X(F)	X			X	
Volant support		X		X			X

Il y aura un maximum de 5 postes dans le titre d'emploi de volant support avec la répartition suivante :

- Un (1) poste de volant support sur l'horaire 2 de jour
 - Deux (2) postes de volants supports sur l'horaire 4 de soir
 - Deux (2) postes de volants métiers sur l'horaire 7 de nuit
- 1) Pour l'horaire 1, malgré l'horaire établi, lorsqu'il y a deux magasiniers, un bénéficie d'un horaire flexible (lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau) entre 7h00 et 9h00 et le deuxième doit débuter à 6h00. Tant et aussi longtemps qu'il n'y a qu'un magasinier par centre de transport, il n'y aura pas d'horaire flexible.
 - 2) Pour l'horaire 2, les employés bénéficient d'une pause de quinze (15) minutes fixée par la Société dans la première partie du quart de travail, d'une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée (12 h à 12 h 30) et d'une deuxième pause, qui est réputée prise entre 15 h 45 et 16 h.
 - Malgré l'horaire établi, les employés qui détiennent les postes de préposé au service et qui sont affectés au lavage à la vapeur et lavage intérieur, le poste de manœuvre – intérieur et extérieur au garage ou le poste de manœuvre lavage de pièces, bénéficient d'un horaire flexible (début du quart de travail entre 6 h et 9 h), lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau.
 - Le préposé au service affecté responsable des fluides n'est pas assujéti à un horaire flexible.
 - Malgré l'horaire établi, le préposé aux pneus, bénéficie d'un horaire flexible (début du quart de travail entre 6 h et 8 h), lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau.
 - La Société peut, pour répondre aux besoins du service, annuler le programme d'horaires flexibles.

Avant d'annuler le programme d'horaires flexibles, la Société doit consulter le Syndicat. Si après avoir consulté le Syndicat, la Société maintient sa décision d'annuler le programme d'horaires flexibles, elle doit donner au Syndicat et aux employés concernés un préavis de deux (2) semaines.

Le programme d'horaires flexibles ne peut être retiré à un employé pour des raisons disciplinaires.

Sous réserve du paragraphe précédent, les employés qui bénéficient des horaires flexibles, établissent leur horaire de travail eux-mêmes en respectant les paramètres suivants :

- La période de présence quotidienne au travail (8 h 30) doit se situer entre 6 h et 17 h 30;
 - Une période obligatoire de repas de trente (30) minutes non rémunérée doit être prise entre 11 h et 13 h;
 - Une pause obligatoire doit être prise dans la première moitié du quart de travail et l'autre pause est fixée quinze (15) minutes avant la fin du quart de travail;
 - La pause a.m. peut être prise à 9 h ou à 10 h et la pause p.m. à 14 h ou 15 h;
 - Malgré ce qui précède, les moments de la prise des pauses et du repas peuvent être modifiés si l'employé a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat;
 - Le contrôle de temps se fait par un système de gestion de la présence. Dès son arrivée au travail, l'employé doit communiquer avec son contremaître afin d'obtenir son travail.
 - Le travail en temps supplémentaire est attribué selon l'horaire normal;
 - Lors de sessions de formation, l'employé reprend l'horaire normal.
- 3) Pour les horaires 3 et 4, les employés bénéficient d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérée (19 h à 19 h 30) en lieu et place des deux (2) pauses de quinze (15) minutes.
- 4) Pour l'horaire 5, les employés bénéficient d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérée (21 h à 21 h 30) en lieu et place des deux (2) pauses de quinze (15) minutes.
- 5) Pour les horaires 6 et 7, les employés bénéficient d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérée (2 h à 2 h 30) en lieu et place des deux (2) pauses de quinze (15) minutes.
- 6) Sous réserve de l'article 33.02 c) 2^e alinéa de la convention, à moins de situations imprévues au moment de la confection des horaires de travail, l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée. Si suite à une situation imprévue un employé de l'entretien se présente au travail et que son horaire est modifié, celui-ci devra être affecté à du travail d'une durée d'au moins trois (3) heures. À défaut de travail d'au moins trois (3) heures, celui-ci recevra un montant équivalent à trois heures au taux du salaire régulier.

ARTICLE 36.04 – SECTION 3 – POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

a) Liste de remplacement

- i) Lors de chaque affectation, l'employé manifeste son intérêt à être inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et ce, par centre de transport à l'exception du titre d'emploi de préposé au service.

La Société détermine, lors de chaque affectation, le nombre maximal d'employé inscrit sur la liste. Ce nombre ne peut être changé par la Société pendant ladite affectation.

- ii) Sous réserve de l'alinéa iii), le choix de l'employé demeure valide pour toute la durée de l'affectation régulière.

- iii) Le nom de l'employé est retiré de la liste de remplacement d'un titre d'emploi dans les circonstances suivante:

- Lorsqu'après la période de formation prévue à l'article 28.06, un employé visé par un titre d'emploi prévu à l'article 36.01 n'a pas un rendement satisfaisant.

- iv) La Société consent à fournir un (1) coffre d'outils aux employés des listes de remplacement qui sont mutés temporairement à un poste, le cas échéant.

Les parties conviennent que le coffre est disponible pour l'employé durant une période maximale d'une semaine.

b) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de 40 heures, du lundi au dimanche inclusivement à l'exception du titre d'emploi de préposé au service.

- i) Afin de déterminer la durée du remplacement à être effectué, la Société doit se placer au moment où elle est informée de l'absence et appliquera les dispositions du présent article en fonction de la durée de l'absence restante.

Malgré ce qui précède lorsque la Société est informée d'une absence pour une durée de 40 heures le lundi, elle doit appliquer les dispositions du paragraphe c concernant les absences d'une durée de moins de 40 heures.

- ii) La Société affiche au plus tard à minuit le mercredi de chaque semaine ses besoins de remplacement pour la semaine suivante ou le jeudi si le mercredi est un jour chômé et payé.

- iii) Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de 40 heures prévues à l'affectation hebdomadaire, du lundi au dimanche, elle offre dans un premier temps le remplacement (meilleur horaire incluant horaire flexible) par ancienneté aux employés du même titre d'emploi.

- iv) Malgré ce qui précède, les employés du même titre d'emploi pourront compléter le formulaire le quel est situé à l'annexe Y de la présente, lors de chaque affectation afin d'indiquer leur intérêt à remplacer en y indiquant le centre de transport et ce, conformément au présent article
- v) Dans un deuxième temps, lorsque la Société décide de remplacer du lundi au dimanche inclusivement de la semaine suivante, le remplacement est offert à l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui a manifesté son intérêt à effectuer un remplacement dans le centre de transport concerné et ce, selon son ancienneté au service de l'entretien ou selon rang pour les employés temporaires.
- vi) Si personne n'accepte le remplacement, la Société pourra forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et ce, par ordre inverse d'ancienneté au service de l'entretien ou selon son rang pour les employés temporaires.
- vii) Si personne ne peut être forcé en vertu du paragraphe précédent, la Société pourra forcer l'employé du titre d'emploi concerné et ce, par ordre inverse d'ancienneté de titre d'emploi.
- viii) Pour les fins d'application du présent paragraphe, si un poste est temporairement dépourvu de son titulaire du lundi au dimanche pour des motifs d'absence différentes, ces périodes sont considérés distinctes et le remplacement de ces périodes distinctes s'effectuera conformément au présent article, et ce, en fonction de la durée de chacune des périodes distinctes.
- ix) La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.

c) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de moins de 40 du lundi au dimanche heures à l'exception du titre d'emploi de préposé au service.

Lorsqu'un poste du service de l'entretien est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période présumée de moins de 40 heures, le remplacement est laissé à la discrétion de la Société et celui-ci peut être comblé partiellement en fonction de ses besoins. Lorsque la Société décide de remplacer, elle procède de la façon suivante :

- i. La journée où elle est avisée d'une absence, la Société peut muter un employé volant support lorsque le employé est sur le même horaire de travail, dans le même centre de transport et ce, par ancienneté de titre d'emploi.
- ii. Malgré ce qui précède, si aucun volant support n'est disponible pour effectuer le remplacement, la Société peut muter un employé de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, lorsque celui-ci est sur le même horaire, dans le même centre de transport, et ce, selon son ancienneté au service de l'entretien ou selon son rang pour les employés temporaires.

- iii. Par la suite, le remplacement peut être offert au employé, de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, du même centre de transport, et ce, selon son ancienneté au service de l'entretien ou selon son rang pour les employés temporaires.
- iv. Si, après avoir complété l'étape précédente, personne n'est disponible pour effectuer le remplacement, celui-ci peut être offert en temps supplémentaire, et ce, à tous les jours conformément à la procédure de temps supplémentaire prévu à cet article.
- v. Lorsque la Société offre ou force un remplacement elle indique, dans la mesure du possible, au employé la durée probable de celui-ci.
- vi. La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.

36.05 SECTION 3 TITRE D'EMPLOI DE PRÉPOSÉ AU SERVICE

- a) **Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de 40 heures, du lundi au dimanche inclusivement pour le titre d'emploi de préposé au service.**
 - i) Afin de déterminer la durée du remplacement à être effectué, la société doit se placer au moment où elle est informée de l'absence et appliquera les dispositions du présent article en fonction de la durée de l'absence restante.

Malgré ce qui précède lorsque la Société est informée d'une absence pour une durée de 40 heures le lundi, elle doit appliquer les dispositions du paragraphe b concernant les absences d'une durée de moins de 40 heures.
 - ii) La Société affiche au plus tard à minuit le mercredi de chaque semaine ses besoins de remplacement pour la semaine suivante ou le jeudi si le mercredi est un jour chômé et payé.
 - iii) Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de 40 heures prévues à l'affectation hebdomadaire, du lundi au dimanche, elle offre dans un premier temps le remplacement (meilleur horaire incluant horaire flexible) par ancienneté aux employés du même titre d'emploi.
 - iv) Malgré ce qui précède, les employés du même titre d'emploi pourront compléter le formulaire lequel est situé à l'annexe Y de la présente, lors de chaque affectation afin d'indiquer leur intérêt à remplacer en y indiquant le centre de transport et ce, conformément au présent article.
 - v) Dans un deuxième temps, en fonction des postes temporairement dépourvu de leur titulaire et lorsque la Société désire effectuer le remplacement, la Société détermine ses besoins et affiche l'horaire de travail des employés temporaires incluant l'horaire de travail et le centre de transport de la semaine suivante des employés temporaires et ce, au plus tard à minuit le jeudi de chaque semaine ou le vendredi si le jeudi est un jour chômé et payé.

- vi) Lors de chaque affectation, les employés temporaires expriment leur intérêt de remplacement en indiquant en ordre de priorité leur choix d'horaires et de centre de transport. Malgré ce qui précède, l'employé peut modifier ses préférences en cours d'affectation.
- vii) Les affectations hebdomadaires sont attribuées en tenant compte, dans la mesure du possible, des intérêts manifestés par les employés temporaires.
- viii) À moins de situations inconnues au moment de l'attribution des horaires de travail l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée après l'affichage.

b) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de moins de 40 heures pour le titre d'emploi de préposé au service du lundi au dimanche.

Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période présumée de moins de 40 heures (jours et horaires de travail cédulés par le titulaire du poste), le remplacement est laissé à la discrétion de la Société et celui-ci peut être comblé partiellement en fonction de ses besoins. Lorsque la Société décide de remplacer, elle procède de la façon suivante :

- i. La Société comble le remplacement du titre d'emploi de préposé au service par les employés temporaires à qui une semaine complète de travail n'a pas été assignée.
- ii. La Société peut muter, et ce, à tous les jours, un employé temporaire qui est sur le même horaire de travail.
- iii. À défaut, la Société peut combler, et ce, à tous les jours, le remplacement en temps supplémentaire conformément à la procédure prévue à cet article.
- iv. La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.
- v. Lorsque la Société offre un remplacement elle indique, dans la mesure du possible, au employé la durée probable de celui-ci.

36.05 SECTION 3 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

À l'exception des cas spécifiquement prévus à la présente convention collective, le temps supplémentaire est facultatif pour les employés de l'entretien.

Le temps supplémentaire est offert selon les étapes suivantes :

Étape 1 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier du même titre d'emploi, du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 2 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire au employé du même centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis et qui est inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre d'ancienneté dans le service d'entretien.

Étape 3 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier d'un autre centre de transport du même titre d'emploi qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 4 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre d'ancienneté dans le service de l'entretien.

Avant de passer à l'étape 5, la Société peut selon les besoins du service, fractionner ou offrir partiellement le temps supplémentaire lorsque des employés ont mis leur nom sur la liste des volontaires et qu'ils ne sont disponibles que pour effectuer une partie du quart

Étape 5 : À défaut, elle force l'employé temporaire ayant le moins grand nombre d'heures travaillées au Service de l'entretien, qui est déjà au travail au moment où la Société est informée de l'absence, à faire tout le quart. La Société peut faire effectuer le temps supplémentaire partiellement.

Étape 6 : À défaut, elle peut forcer le employé temporaire qui n'est pas au travail, et ce, par ordre inverse d'heures travaillées au Service de l'entretien, à effectuer le quart ou en partie. Il est entendu que le représentant de la Société doit contacter le employé au numéro de téléphone qu'il a laissé afin d'être rejoint. Par conséquent, lorsque l'employé n'est pas joignable, le contremaître passe à l'employé suivant et ainsi de suite. De plus, la Société paie un montant équivalent à deux (2) heures au taux régulier.

Il est entendu que les termes « déjà au travail » signifient l'employé qui termine à la même heure que l'heure où le temps supplémentaire doit commencer.

36.06 SECTION 3 - SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Lors d'un surcroît de travail qui doit être offert en temps supplémentaire, la Société offre le temps supplémentaire selon les étapes suivantes

Étape 1 : Elle offre le surcroît à l'employé régulier du même titre d'emploi et du même centre de transport où le temps supplémentaire est requis, qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 2 : Elle offre le surcroît au employé du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires et qui est sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné. Les services

des employés sont alors retenus en respectant l'ordre d'ancienneté dans le Service de l'entretien.

- Étape 3 :** Elle offre le surcroît à l'employé régulier du même titre d'emploi, et d'un autre centre de transport où le temps supplémentaire est requis, qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.
- Étape 4 :** Elle offre le surcroît à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté dans le Service de l'entretien.
- Étape 5 :** Elle offre le surcroît à l'employé du même centre de transport qui a déjà occupé le titre d'emploi et qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté dans le Service de l'entretien.
- Étape 6 :** Elle offre le surcroît à l'employé d'un autre centre de transport où le temps supplémentaire est requis qui a déjà occupé le titre d'emploi et qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté dans le Service de l'entretien.
- Étape 7 :** Lorsqu'un surcroît de travail survient au Service de l'entretien, le surcroît est d'abord offert en temps supplémentaire conformément à l'article 36.06. À défaut, et après avoir été affiché pendant dix (10) jours ouvrables et si aucun employé n'a inscrit son nom sur la liste de volontaires ou si le nombre de employés ayant inscrit son nom sur la liste des volontaires est insuffisant pour combler le surcroît, il est offert aux employés ayant mis leur nom sur la liste de remplacement, conformément à l'article 36.04 a) i). À défaut, la Société peut forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement, par ordre inverse d'ancienneté dans le Service de l'entretien.. Dans un tel cas, le surcroît est octroyé pour une période de quarante (40) heures (lundi au dimanche). Malgré ce qui précède, tant et aussi longtemps que le surcroît perdure, la Société affichera ledit surcroît en temps supplémentaire et permettra aux employés qui ont inscrit leur nom sur la liste des volontaires d'effectuer le temps supplémentaire sans pour autant mettre fin à la mutation temporaire.

SECTION 3 SURCROIT TEMPORAIRE DE TRAVAIL- PRÉPOSÉ AU SERVICE

Pour le poste de préposé au service, lorsqu'un surcroît de travail survient, le surcroît de travail est comblé conformément à l'article 36.04 a) de la section préposé au service s'il est de quarante heures et plus et à l'article 36.04 b) de la section de préposé au service s'il est de moins de 40 heures. Lorsqu'il est comblé conformément à a), la Société indique l'horaire de travail se rattachant au surcroît et la nature des tâches à effectuer. À défaut d'avoir été octroyé conformément au présent paragraphe, il est octroyé conformément à l'article 36.06.

Article 37 LISTE DES VOLONTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 37.01** La liste des volontaires prévue aux articles 34.05, 35.05 et 36.05 est réputée être une liste produite par la Société une fois par semaine et prévoit des plages horaires pour chaque jour de la semaine et ce, valide pour une période de vingt-quatre (24) heures (0 h à 23 h 59). Cette liste est affichée sept (7) jours à l'avance et doit être retirée chaque jour. Lorsqu'elle est retirée à la fin d'une journée, celle-ci

est immédiatement remplacée par la même journée la semaine suivante.

L'employé de l'entretien qui souhaite effectuer du temps supplémentaire pour une journée donnée doit inscrire son nom sur cette liste et indiquer l'heure à laquelle il est disponible pour commencer le travail en temps supplémentaire et l'heure la plus tard de fin que celui-ci désire terminer et le Centre de transport où il désire faire du temps supplémentaire.

Il est entendu que tous les employés de l'entretien peuvent mettre leur noms sur la liste des volontaires y compris ceux en congé hebdomadaire et ceux en vacances.

Le représentant de la Société doit se placer au début du temps supplémentaire afin de l'attribuer. Il doit alors vérifier les employés qui se sont inscrits dans les plages correspondantes au temps supplémentaire à attribuer.

Le représentant de la Société doit, dans la mesure du possible, lorsqu'il rejoint les employés conformément aux articles de temps supplémentaire prévus aux articles 34.05, 35.05 et 36.05, indiquer la durée prévue du temps supplémentaire.

Lorsque l'employé de l'entretien effectue du temps supplémentaire et quitte volontairement le travail, celui-ci est exclu de la liste des volontaires pour la journée de travail. Cependant, si le travail demandé est terminé, le employé doit être considéré de nouveau pour effectuer du temps supplémentaire, et ce, conformément aux articles 34.05, 35.05 et 36.05.

37.02 Lorsqu'un employé de l'entretien est forcé de rester au travail en temps supplémentaire conformément aux articles 34.05, 35.05 et 36.05 et qu'à la suite de ce travail en temps supplémentaire il lui est impossible de retourner chez lui par le moyen de transport qu'il utilise normalement, la Société pourra lui fournir le transport pour le retour chez lui ou lui verser une allocation de taxi sur présentation de pièces justificatives.

37.03 Lors d'urgence, l'employeur offre le temps supplémentaire par ancienneté de titre d'emploi.

Tout employé requis d'intervenir par téléphone sans déplacement en cas d'urgence ou pour effectuer une intervention urgente en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré pour la durée de son intervention avec un minimum d'une (1) heure au taux du temps supplémentaire. Si l'intervention téléphonique sans déplacement est pour une durée supérieure à une (1) heure, il est rémunéré pour une durée minimale de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire.

Tout employé requis de se présenter au travail en cas d'urgence ou pour effectuer une réparation spéciale en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré pour un minimum de deux (2) heures à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire.

37.04 L'employé régulier assigné à travailler la fin de semaine conformément à l'article 33.03 aura priorité pour travailler lors des congés fériés précédant ou suivant la fin de semaine

ARTICLE 38 BONS DE REPAS

- 38.01** L'employé contraint à effectuer du travail supplémentaire se prolongeant au-delà de deux (2) heures d'un quart de travail, reçoit un bon de repas de douze dollars (12,00 \$) à moins qu'il choisisse d'être libéré pour une période de deux (2) heures pour prendre son repas ou qu'il en ait été avisé la veille.
- 38.02** L'employé appelé à fournir du travail en dehors du territoire desservi par la Société reçoit une allocation de repas comme suit :

Déjeuner	10,40 \$
Dîner	14,30 \$
Souper	21,55 \$

Les taux seront réajustés conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la STO.

Le coût réel du coucher est remboursable sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 39 TITRES D'EMPLOI

- 39.01** Les titres d'emploi des employés de l'entretien régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A », laquelle fait partie intégrante de la présente convention.
- 39.02** Il appartient à la Société de créer de nouveaux titres d'emplois et de leur attribuer un salaire.

ARTICLE 40 EMBAUCHE D'EMPLOYÉS TEMPORAIRES

- 40.01** La Société se réserve le droit d'embaucher douze (12) employés temporaires au Service de l'entretien, et ce, aux conditions suivantes :
- 1) Les employés temporaires seront tenus de payer les cotisations syndicales prévues à la convention.
 - 2) Les employés temporaires n'accompliront que les fonctions de préposés au service. Malgré ce qui précède, un employé temporaire peut intégrer les listes d'admissibilité et de remplacement prévues aux articles 34.04, 35.04 et 36.04 de la convention collective.
 - 3) Il n'y aura aucune mise à pied ou rétrogradation parmi les employés réguliers à cause de l'embauche d'employés temporaires.
 - 4) L'employé temporaire qui est au travail bénéficie au prorata de ses heures travaillées, des seuls droits et avantages prévus aux articles suivants :

Article 1 :	But de la convention
Article 2 :	Reconnaissance

Article 3 :	Juridiction
Article 4 :	Définition des termes
Article 5 :	Régime syndical
Article 7 :	Absences pour activités syndicales
Article 8 :	Paie et période de paie
Article 9 :	Jours de fêtes chômés et payés
Article 10 :	Vacances annuelles payées
Article 11 :	Régime de sécurité sociale (sauf article 11.04,11.07 et pour le régime de retraite : selon la loi)
Article 13 :	Congés sociaux
Article 17 :	Ancienneté (Uniquement les dispositions qui réfèrent spécifiquement aux employés temporaires)
Article 18 :	Promotion et mutation
Article 19 :	Mutation temporaire
Article 20 :	Discipline (Aux fins de l'application de l'article 20.08, 12 mois représente 2 080 heures pour le employé temporaire)
Article 21 :	Procédure de grief (Uniquement à l'égard des articles auxquels il est assujetti)
Article 22 :	Arbitrage (Uniquement à l'égard des articles auxquels il est assujetti)
Article 24 :	Témoins ou Juré
Article 25:	Transport gratuit
Article 26 :	Santé, sécurité et lésions professionnels
Article 27:	Permis de conduire
Article 28 :	Formation
Article 29 :	Droits acquis
Article 30 :	Employés de l'entretien (L'article 30.01 et 30.02 a) c) et d)
Article 31 :	Choix de vacances
Article 32 :	Uniformes (Uniquement les dispositions qui traitent des employés temporaires)
Article 33 :	Affectations et horaires de travail
Article 34 :	Section 1- métier avec concours
Article 35 :	Section 2 – métiers
Article 36 :	Section 3 - support
Article 37 :	Liste des volontaires et rappel au travail
Article 38 :	Bons de repas
Article 39 :	Titre d'emploi
Article 40 :	Employés temporaires
Article 41 :	Dispositions générales
Article 42 :	Salaires
Article 43 :	Durée de la convention collective
Article 44 :	Rétroactivité
ANNEXE A	
ANNEXE C	
ANNEXE D	
ANNEXE G	
ANNEXE K	
ANNEXE N	
ANNEXE O	

ANNEXE P
ANNEXE R
ANNEXE W
ANNEXE X

- 5) Les chaussures de sécurité de l'employé temporaire doivent être conformes aux descriptions indiquées à l'article 32.09 a). Le port des chaussures de sécurité est obligatoire pour tous les employés temporaires.
- 6)
- i. La Société s'engage à offrir équitablement le travail en temps régulier aux employés temporaires et à fournir au Syndicat aux trois (3) mois, une liste établissant les heures travaillées par chacun des employés temporaires. La Société s'engage également à offrir équitablement le travail en temps supplémentaire aux employés temporaires qui se portent volontaires pour effectuer du travail en temps supplémentaire.
 - ii. La Société affiche le mardi à 7 h 00, et ce, pendant trente-six (36) heures à l'intention des employés temporaires, la liste des affectations à remplacer prévues aux articles 36.04 b) iii) et 36.04 c) ii) dans la semaine suivante
 - iii. Si le lundi est un jour chômé et payé, tout le processus est décalé de vingt-quatre (24) heures.
 - iv. Les employés temporaires expriment leurs intérêts de remplacement en indiquant en ordre de priorité leur choix tant au niveau des heures de travail, du centre de transport que du titre d'emploi.
 - v. Lorsque la Société offre des remplacements aux employés temporaires conformément à l'article 36.04 b) iii) et 36.04 c) ii), celle-ci les offrira en respectant, dans la mesure du possible, leurs priorités, tel que prévues à l'alinéa iv).
 - vi. L'horaire de travail est affiché le jeudi (ou le vendredi si le lundi est un jour chômé et payé).
 - vii. Sous réserve de l'article 33.02 c), à moins de situations imprévues au moment de la confection des horaires de travail, l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée. Si, suite à une situation imprévue, un employé de l'entretien se présente au travail et que son horaire est modifié, celui-ci devra être affecté à du travail d'une durée d'au moins trois (3) heures. À défaut de travail d'au moins trois (3) heures, celui-ci recevra un montant équivalent à trois (3) heures au taux du salaire régulier.
- 7) Lorsqu'un employé temporaire a complété 2 080 heures dans la fonction de préposé au service, de manœuvre ou de concierge il accède à une liste de priorité d'embauche. Le rang des employés temporaires qui accèdent à la liste de priorité d'embauche est déterminé en fonction du nombre d'heures travaillées par chaque employé. Malgré ce qui précède, lorsque la

différence d'heures travaillées est de 40 heures ou moins, le rang est déterminé en fonction du numéro de matricule le moins élevé.

- 8) Lorsque la Société désire combler un poste de préposé au service régulier, elle doit offrir le poste à l'employé temporaire dont le nom apparaît sur la liste de priorité d'embauche qui a accumulé le plus grand nombre d'heures travaillées. L'employé temporaire qui est choisi pour devenir un employé régulier, change de statut et devient un employé en probation, sauf s'il a accumulé 2 080 heures travaillées.

ARTICLE 41 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

41.01 La Société fournit à chaque employé une copie de la présente convention.

ARTICLE 42 SALAIRES

- 42.01** a) Le 1^{er} janvier 2015, un montant forfaitaire équivalent à 2.0% de la rémunération pour l'année 2015.
- b) Le 1^{er} janvier 2016, les taux de salaire des employés régis par les présentes, est majoré de 2.0%.
- c) Le 1^{er} janvier 2017, les taux de salaire des employés régis par les présentes, est majoré de 2.0 %
- d) Le 1^{er} janvier 2018, les taux de salaire des employés régis par les présentes, est majoré de 2.8%.
- e) Le 1^{er} janvier 2019, les taux de salaire des employés régis par les présentes, est majoré de 2.0%.
- f) Sous réserve de l'alinéa suivant, au 31 mars 2018, les taux de salaire des chauffeurs assujettis à la présente convention collective ne pourront être moindres que ceux payés aux chauffeurs de OC Transpo. Dans une telle situation d'infériorité, les taux de salaires des chauffeurs seront ajustés en conséquence à compter du 31 mars 2018 pour l'avenir. Le cas échéant, ce même pourcentage de majoration sera appliqué aux autres employés couverts par la présente convention collective.
- g) Malgré ce qui précède, au 31 mars 2018, les taux de salaire des mécaniciens, classe II, ne pourront être moindres que ceux payés aux mécaniciens brevetés niveau 3 de OC Transpo. Dans une telle situation d'infériorité, les taux de salaire des mécaniciens, classe II seront ajustés à compter du 31 mars 2018 pour l'avenir. En tout temps, le taux de salaire du mécanicien – technicien en électronique est de 0,50 \$/heure de plus que le salaire du mécanicien – classe II.

Les parties conviennent que les paragraphes f) et g) ne peuvent être interprétés comme

constituant une renonciation pour les parties de négocier autrement entre elles, les taux de salaires des différents titres d'emploi prévus à l'annexe « D » de la présente convention.

42.02

Les employés de l'entretien travaillant sur les quarts de travail de soir et de nuit bénéficiant actuellement des primes de quart continuent de bénéficier de ces primes de quart. La présente disposition ne s'applique pas aux employés qui travaillent suivant l'horaire de fin de semaine.

Le 31 mars 2018, les primes des employés de l'entretien assujettis à la présente convention collective ne pourront être moindres que celles payées par OC Transpo: dans une telle situation d'infériorité, les primes seront ajustées à compter du 31 mars 2018 pour l'avenir. Si au 31 mars 2018, les primes des employés de l'entretien assujettis à la présente convention collective sont égales ou supérieures à celles payées par OC Transpo pour des titres d'emploi identiques ou équivalents, ces primes demeurent inchangées.

ARTICLE 43 DURÉE DE LA CONVENTION

43.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019.

ARTICLE 44 RÉTROACTIVITÉ

44.01 Seuls les salaires incluant le temps supplémentaire et l'article 32.10 sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2015 et ce, pour les employés à l'emploi de la Société au moment de la signature de la convention collective ainsi que pour les employés retraités ou décédés depuis.

Malgré ce qui précède, les modalités prévues à l'article 7.05 sont rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

SIGNÉ À GATINEAU, CE JOUR D'OCTOBRE DEUX MILLE DIX-SEPT.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT (UNITÉ 591)

Gilles Carpentier, président

Félix Gendron, président et agent d'affaires

Line Thiffeault, directrice générale

Guy Gosselin, vice-président chauffeur

Richard Vézina, secrétaire corporatif et responsable du
contentieux

Michel Laroche, secrétaire-archiviste

Marco Cruz, directeur à l'entretien

Alexandre Legeais, secrétaire financier

Marc Levesque, directeur à l'entretien

Tristan Déziel-Huppé, régisseur (chauffeurs)

Pierre-Luc Mongeon, conseiller en relations de travail

Steve Beaudin, vice-président entretien

Carl Ostrom, régisseur d'atelier (entretien)

Ghislain Lalonde, régisseur jour (chauffeurs)

ANNEXES

Les annexes « A », « B », « C », « C.1 », « D », « E », « F », « G », « H », « I », « J », « J.1 », « K », « L », « M », « N », « O », « P », « Q », « R », « S », « T », « U », « V », « W », « X », « Y », « Z » font partie intégrante de la convention collective.

- « A » TITRES D'EMPLOI AU SERVICE DE L'ENTRETIEN
- « B » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)
- « C » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)
- « C.1 » LISTE DES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN ET LEUR RANG DANS LEUR TITRE D'EMPLOI RESPECTIF
- « D » ÉCHELLES SALARIALES ET PRIMES
- « E » RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE COUVERTURES D'ASSURANCE POUR LES RETRAITÉS
- « F » RÉGIME FLEXIBLE D'ASSURANCE COLLECTIVE
- « G » RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS
- « H » LETTRE D'ENTENTE : ADMINISTRATION DU PROGRAMME DE REMPLACEMENT DU REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE
- « I » LETTRE D'ENTENTE : REMPLACEMENTS ENTRE LES CHAUFFEURS
- « J » LISTE DES ARTICLES, CRÉDITS-POINTS ET MODALITÉS D'APPLICATION (CHAUFFEURS)
- « J.1 » COMITÉ DE SUIVI DES UNIFORMES
- « K » LISTE DES ARTICLES ET DES CRÉDITS-POINTS (ENTRETIEN)
- « L » RADIOS
- « M » VACANCES DES EMPLOYÉS EN INVALIDITÉ LONGUE DURÉE
- « N » ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE
- « O » ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AUX GPN TEMPORAIRES
- « P » DÉFINITIONS
- « Q » LETTRE D'INTENTION : ORGANISATION DU TRAVAIL
- « R » ENTENTE : COMITÉS DE TRAVAIL
- « S » FORMULAIRE D'ABSENCE MALADIE
- « T » LETTRE D'ENTENTE : REMPLACEMENTS ENTRE LES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN

« U » ENTENTE ASSURANCE LONGUE DURÉE (ASSURANCE CHOMAGE)

« V » TEMPS COMPENSÉ I

« W » TEMPS COMPENSÉ II

« X » MÉCANICIEN CLASSE I – TÂCHES

« Y » FORMULAIRES EN VERTU DES ARTICLES 34.04 b), 35.04 b) et 36.04 b)

« Z » LETTRE D'ENTENTE 2016-05

ANNEXE « A »

TITRES D'EMPLOI AU SERVICE DE L'ENTRETIEN

1. Mécanicien classe I
2. Mécanicien – technicien en électronique
3. Mécanicien classe II - général
4. Mécanicien classe II - machinerie fixe - immeubles
5. Mécanicien classe II - carrosserie
6. Mécanicien classe II - pneumatique et électrique
7. Mécanicien classe II - hydraulique et freins
8. Mécanicien classe II - électronique
9. Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier
10. Préposé à la lubrification et à la prévention
11. Préposé aux pneus
12. Magasinier principal
13. Magasinier
14. Concierge
15. Manœuvre - intérieur-extérieur au garage
16. Manœuvre - lavage de pièces
17. Préposé au service
18. Mécaniciens classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins
19. Volants-métier
20. Volants-support

- Il est entendu que les employés effectuant des tâches du titre d'emploi de Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts – menuisier peuvent être appelés à faire des tâches de l'ancien titre d'emploi de Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts et du titre d'emploi de préposé à l'entretien des immeubles et terrain et réparation des abris et arrêt-menuisier
- Il est entendu que les employés effectuant des tâches du titre d'emploi de mécaniciens classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins peuvent être appelés à faire des tâches des titres d'emploi de mécanicien classe II pneumatique et électrique et de mécanicien classe II – hydraulique et freins.

- Il est entendu que les employés effectuant des tâches du titre d'emploi de volants-métier peuvent être appelés à faire des tâches des titres d'emploi de mécanicien classe II – général, mécanicien classe II – carrosserie, mécanicien classe II – hydraulique et freins et préposé à la lubrification et à la prévention.
- Il est entendu que les employés effectuant des tâches du titre d'emploi de volants-support peuvent être appelés à faire des tâches des titres d'emploi de préposé au service, de magasinier, de préposé aux pneus, de manœuvre lavage de pièces, de manœuvre intérieur et extérieur au garage et concierge.

Règles applicables aux employés effectuant des tâches dans les titres d'emploi de volants-métier et volants-support

- Lors de chaque affectation prévue à l'article 33.02, les employés volants expriment leur intérêt de remplacement en indiquant en ordre de priorité leur choix de centre de transport. Malgré ce qui précède, l'employé peut modifier ses préférences en cours d'affectation.
- Les quarts de travail des employés volants (jour-soir-nuit) ne peuvent être modifiés pendant une affectation.
- Les affectations hebdomadaires des employés volants sont attribuées par ancienneté de titre d'emploi en tenant compte, dans la mesure du possible, des intérêts manifestés par les employés volants.
- Les affectations hebdomadaires des employés volant sont affichées au plus tard à minuit le mercredi de chaque semaine ou le jeudi si le mercredi est un jour chômé et payé.
- À moins de situations inconnues au moment de l'attribution des affectations hebdomadaires les horaires de travail et le centre de transport des employés volants ne peuvent être modifiés après leur affichage.

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3143	LACROIX, Yves A.	1984-03-18	1984-03-18
3146	LECLAIR, Pierre	1984-04-06	1984-04-06
3156	MORIN, Michel	1984-06-15	1984-06-15
3176	PILON, Maurice	1985-06-20	1985-06-20
3187	BALDWIN, Bernard	1986-03-20	1986-03-20
3203	ST-AMOUR, Alain	1986-08-20	1986-08-20
3212	BIGRAS, Gilles	1987-06-19	1987-06-19
3216	BERGERON, Denis	1987-08-14	1987-08-14
3217	GAUTHIER, Alain	1987-08-14	1987-08-14
3221	MAURICE, Guy	1987-09-18	1987-09-18
3228	CHARBONNEAU, Luc	1989-01-13	1989-01-13
3229	COLLARD, Jocelyne	1989-01-13	1989-01-13
3233	ASSELIN, Dominique	1989-03-17	1989-03-17
3234	FORTIN, Gilbert	1989-03-17	1989-03-17
3243	WOLCZYK, Wieslaw-Jozef	1989-12-08	1989-10-23
3244	NORMAND, José	1989-12-08	1989-10-23
3247	BERNIER, Marie-Esther	1990-06-08	1990-04-23
3257	FORTIER, Gilles	1990-08-31	1990-07-16
3258	BOND, Richard	1990-10-19	1990-09-04
3260	LAVALLÉE, Jean-Marc	1990-10-19	1990-09-04
3261	GIROUX, Daniel	1990-10-19	1990-09-04
3262	BERGERON, Martin	1990-10-19	1990-09-04
3267	MICHAUD, André	1991-03-01	1991-01-14
3268	CHATEL, Richard	1991-03-01	1991-01-14
3270	GENDRON, Felix	1991-03-01	1991-01-14
3271	SABOURIN, Nicole	1991-04-26	1991-04-26
3273	MARLEAU, Alain	1991-04-26	1991-04-26
3274	CLOUTIER, Alain	1991-04-26	1991-04-26
3276	LEBLANC, Marc	1991-06-21	1991-06-21
3277	BIRON, Luc	1991-06-21	1991-06-21

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3279	CHAMPAGNE, Luc	1997-01-06	1996-12-21
3280	DÉSORMEAUX, Sylvain	1997-01-06	1996-12-21
3281	NEVES, Rui Manuel	1996-11-07	1996-11-07
3282	ASSELIN, André	1997-06-07	1997-05-26
3283	ST-GEORGES, Manon	1997-08-20	1997-07-07
3284	PELLETIER, Gilles	1997-08-21	1997-07-07
3285	BOURGON, Pierre	1997-08-22	1997-07-07
3287	CHOUINARD, Daniel	1997-12-16	1997-11-12
3289	LEBLANC, Daniel	1997-12-18	1997-11-12
3291	PAKULSKI, Pawel	1998-03-25	1998-02-09
3292	LAROCHE, Joe	1998-03-25	1998-02-09
3304	MONGEON, Martin	1998-11-17	1998-10-05
3306	KHALI, Nasr-Eddine	1998-11-19	1998-10-05
3308	RACINE, Benoît	1998-12-16	1998-11-02
3309	LEDUC, Robert	1998-12-17	1998-11-02
3315	MERCIER, Renée	1999-07-13	1999-06-07
3316	BÉRUBE, Denise	1999-07-14	1999-06-07
3318	FISSETTE, Bernard	1999-07-14	1999-06-07
3324	VUKMIROVIC, Miro	1999-09-02	1999-07-26
3325	MAYER, Collin	1999-09-03	1999-07-26
3327	ETHIER, Sylvie	1999-11-26	1999-10-18
3328	LEBLANC, Marc P.	1999-11-26	1999-10-18
3329	DUFOUR, Stéphane	1999-10-18	1999-10-18
3330	CHARENTE, Sandra	1999-11-27	1999-10-18
3331	CAILLOT, Isabelle	1999-11-28	1999-10-18
3332	VILLENEUVE, Roch	1999-11-28	1999-10-18
3334	LAFLAMME, Lucie	1999-12-29	1999-11-29
3335	DE GRANDPRÉ, Michel	1999-12-29	1999-11-29
3337	LEMIRE, Eric	1999-12-30	1999-11-29
3338	PACHECO, Eugenio	1999-12-30	1999-11-29
3343	DANIS, Chantal	2000-06-30	2000-06-30

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3344	BERTRAND, Louis-Paul	2000-08-25	2000-08-25
3349	BOUCHER, Sylvain	2000-12-20	2000-12-20
3351	FAUVELLE, Patrice	2000-12-22	2000-12-22
3352	VIAU, Martin	2000-12-22	2000-12-22
3354	DESRIVIÈRES, Daniel	2000-12-24	2000-12-24
3355	THAUVETTE, Mario	2001-01-03	2001-01-03
3356	BARRETTE, Louis Jr	2001-02-07	2001-02-07
3357	LAJEUNESSE, Guy	2001-02-09	2001-02-09
3358	BELEC, Mario	2001-02-15	2001-02-15
3363	DURAND, Roch R.	2001-06-29	2001-06-29
3364	BRAZEAU, France	2001-07-30	2001-07-30
3365	LAROCHE, Sébastien	2001-08-31	2001-08-31
3366	ST-PIERRE, Thania	2001-08-31	2001-08-31
3368	BOURGEOIS, Martin	2001-08-31	2001-08-31
3369	THIBERT, Martin	2001-09-04	2001-09-04
3371	GILBERT, Colette	2001-10-20	2001-10-20
3372	LEBLANC, Martin	2001-10-20	2001-10-20
3373	LANDRY, Richard	2001-10-21	2001-10-21
3374	D'AURAY, Yves	2001-10-22	2001-10-22
3375	OSBORNE, Vicky	2001-11-03	2001-11-03
3378	MARTIN, Serge	2001-12-14	2001-12-14
3379	MULOIN, Jean	2008-05-01	2001-12-14
3381	BLAIS, Paul-André	2001-12-22	2001-12-22
3382	LEGAULT, Marc	2001-12-23	2001-12-23
3384	LAFLAMME, Étienne	2002-01-25	2002-01-25
3385	HENRI, Rémi	2002-01-25	2002-01-25
3386	MÉNARD, Michel	2002-02-20	2002-02-20
3388	LÉTOURNEAU, Yan	2002-02-26	2002-02-26
3392	WHEATLEY, Maurice	2002-03-20	2002-03-20
3396	GOBEIL, Serge	2002-04-18	2002-04-18
3400	EVEILLARD, Nick	2002-06-26	2002-06-26

ANNEXE « B »**LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)****En vigueur à la date de la signature de la convention collective**

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3402	LAVOIE, Guy	2002-06-27	2002-06-27
3404	ST-JEAN, Marc	2002-07-12	2002-07-12
3405	PHAM-DINH, Nicolas	2002-07-12	2002-07-12
3406	THÉRIAULT, Denis	2002-07-13	2002-07-13
3407	POIRIER, Roch	2002-07-14	2002-07-14
3409	SIMARD, Philippe	2002-08-02	2002-08-02
3413	LAVIGNE, Jean-Claude	2002-08-08	2002-08-08
3415	CARON, Charles	2002-08-23	2002-08-23
3417	PAUL, Joel	2003-02-03	2003-02-03
3420	CHARBONNEAU, Dany	2003-03-17	2003-03-17
3421	RENAULD, Martine	2003-03-17	2003-03-17
3422	BERTRAND, Pascale	2003-03-17	2003-03-17
3423	CHARETTE, Stéphane	2003-05-12	2003-05-12
3424	CAYER, Dominique	2003-05-12	2003-05-12
3425	LARIVIÈRE, Mathieu	2003-07-05	2003-07-05
3426	CYR, Pierre	2003-07-05	2003-07-05
3428	GHATTAS, Louis	2003-07-05	2003-07-05
3429	PHILION, Jean	2003-08-15	2003-08-15
3430	ETHIER, Monique	2003-08-15	2003-08-15
3432	GOSSELIN, Guy	2003-09-15	2003-09-15
3433	BREZAR, Zoran	2003-12-18	2003-12-18
3434	ROBILLARD, Cynthia	2003-12-18	2003-12-18
3435	MORIN, Steven	2003-12-18	2003-12-18
3442	GOSSELIN, Alain	2004-02-26	2004-02-26
3444	LANOUILLE, Rachel	2004-02-27	2004-02-27
3445	PETTIGREW, John	2004-02-27	2004-02-27
3446	GUZINA, Momir	2004-05-03	2004-05-03
3447	LACHANCE, Carl	2004-06-10	2004-06-10
3448	COURVILLE, Nancy	2004-06-10	2004-06-10
3449	GAUTHIER, Claude	2004-06-14	2004-06-14
3451	LAROSE, Sylvie	2004-08-26	2004-08-26

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3452	GODIN, Eric	2004-08-26	2004-08-26
3453	TASSÉ, Pierre	2004-08-27	2004-08-27
3454	EID, Georges	2004-08-27	2004-08-27
3455	SYLVESTRE, Guy	2004-12-15	2004-12-15
3456	SAVOIE, P. Thomas	2004-12-15	2004-12-15
3457	LAFRAMBOISE, Eric	2004-12-20	2004-12-20
3459	SANSCARTIER, Eric	2005-01-08	2005-01-08
3460	THAUVETTE, Patrick	2005-01-08	2005-01-08
3462	BEAUDOIN, Philippe	2005-02-18	2005-02-18
3463	LAURIN, Christiane	2005-02-18	2005-02-18
3464	HAMEL, Michel	2005-02-18	2005-02-18
3465	MORIN, Michel A.	2005-02-18	2005-02-18
3467	MARTEL, Daniel	2005-05-05	2005-05-05
3468	SAVARD, Pierre	2005-05-05	2005-05-05
3470	LAROCHE, Michel	2005-05-06	2005-05-06
3471	ROLLAND, Linda	2005-06-10	2005-06-10
3472	LANGLOIS, Serge	2005-06-11	2005-06-11
3473	BOUCHARD, Mélanie	2005-08-24	2005-08-24
3474	TARDIF, Hugo	2005-08-24	2005-08-24
3475	KULJANIN, Damir	2005-08-25	2005-08-25
3476	BOISVERT, Eric	2005-08-25	2005-08-25
3480	MORENCY, Yvan	2005-08-25	2005-08-25
3481	TREMBLAY, Sylvain	2005-08-26	2005-08-26
3482	BÉRUBÉ, Robert	2005-08-26	2005-08-26
3483	GHOBRIL, Elias	2005-08-26	2005-08-26
3484	ÉMARD, Sébastien	2005-08-29	2005-08-29
3485	COURVILLE, Stéphane	2005-08-29	2005-08-29
3487	TOMANIC, Velimir	2005-08-29	2005-08-29
3488	LANEUVILLE, Claude	2005-10-12	2005-10-12
3491	BARBE, Denis	2005-10-27	2005-10-27
3493	CHITWOOD, Christopher	2005-12-02	2005-12-02

ANNEXE « B »**LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)****En vigueur à la date de la signature de la convention collective**

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3494	CHAMPAGNE, Marc	2006-01-13	2006-01-13
3498	RAYMOND, Alain	2006-02-10	2006-02-10
3499	BARIBEAU, Yvonne	2006-02-10	2006-02-10
3501	PICHÉ, Richard	2006-03-17	2006-03-17
3502	JEMUS FREDRICK, Steve	2006-03-17	2006-03-17
3503	JODOIN, Chantal	2006-03-17	2006-03-17
3504	DIONNE, Stéphane	2006-03-24	2006-03-24
3506	WATSON, Richard	2006-05-05	2006-05-05
3507	LACOMBE, Jules Antoine	2006-05-05	2006-05-05
3509	PROULX, Marcel	2006-06-21	2006-06-21
3510	LAFLAMME, Karine	2006-06-21	2006-06-21
3511	CHARETTE, Nadine	2006-06-21	2006-06-21
3512	REHEL, Mario	2006-06-26	2006-06-26
3514	BERTHIAUME, Benoit	2006-06-26	2006-06-26
3515	LAVIGUEUR, Denis	2006-08-28	2006-08-28
3516	VAUDRIN, Daniel	2006-08-28	2006-08-28
3517	ROBICHAUD, Jean-Marc	2006-08-28	2006-08-28
3518	LAFONTAINE, Eric	2006-08-28	2006-08-28
3519	BRANCHAUD, Luc	2006-08-28	2006-08-28
3521	BOUCHER, Sylvie	2006-09-01	2006-09-01
3522	BRENNAN, Stéphane M.	2006-09-01	2006-09-01
3525	LESAGE, Luc	2006-10-27	2006-10-27
3526	MARION, Suzanne	2006-10-27	2006-10-27
3527	MARTEL, Gilbert	2006-10-27	2006-10-27
3528	VILLENEUVE, Andrée	2006-10-27	2006-10-27
3531	CHAMPAGNE, Guy	2006-11-10	2006-11-10
3533	PELLETIER, Roxane	2006-12-22	2006-12-22
3534	LECLERC, Eric	2006-12-22	2006-12-22
3535	HUARD, Sylvain	2006-12-22	2006-12-22
3536	JEANNOTTE, Daniel	2007-01-08	2007-01-08
3538	HOUDE, Denis	2007-03-12	2007-03-12

ANNEXE « B »**LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)****En vigueur à la date de la signature de la convention collective**

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3539	DAOUST, Eric	2007-03-12	2007-03-12
3540	DUFOUR, Patrice	2007-03-12	2007-03-12
3541	LATREILLE, Charles	2007-06-04	2007-06-04
3543	BÉLAND, Denis	2007-06-04	2007-06-04
3545	LEDUC, Paul	2007-06-13	2007-06-13
3546	SIMARD, Marc	2007-06-13	2007-06-13
3549	BOIVIN, Pierre	2007-06-20	2007-06-20
3550	MORRISSETTE, Daniel	2007-06-20	2007-06-20
3551	TIXADOR, Laurent	2007-06-20	2007-06-20
3552	ST-JEAN, Francois	2007-06-22	2007-06-22
3553	LANDRIAULT, Francois	2007-06-22	2007-06-22
3554	FOURNIER, Nadine	2007-06-22	2007-06-22
3555	BÉDARD, Gérard	2007-06-22	2007-06-22
3559	LYONS, Patrick	2007-10-17	2007-10-17
3561	DUARTE, Yvon	2008-01-03	2008-01-03
3562	CHARBONNEAU, Julie	2008-01-03	2008-01-03
3563	CHELLY, Fabrice	2008-01-03	2008-01-03
3565	CHÉNIER, Mathieu	2008-01-17	2008-01-17
3566	GUÉRETTE, Roch	2008-01-17	2008-01-17
3567	FAUVELLE, Gilles	2008-03-06	2008-03-06
3568	TREMBLAY, Kathie	2008-03-06	2008-03-06
3570	LAFONTAINE, Michel	2008-03-06	2008-03-06
3572	BISSONNETTE, Eric	2008-03-28	2008-03-28
3573	ST-AMOUR, Hugo	2008-03-28	2008-03-28
3575	JEANNOTTE, Patrick	2008-05-09	2008-05-09
3577	BOILARD, Martin	2008-05-09	2008-05-09
3579	TOUSIGNANT, Josée	2008-06-18	2008-06-18
3580	PAQUETTE, Pierre	2008-06-18	2008-06-18
3581	MIRON, Claude	2008-06-19	2008-06-19
3582	VOYER, Ian	2008-06-19	2008-06-19
3583	GÉNEREUX, Michel	2008-07-09	2008-07-09

ANNEXE « B »**LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)****En vigueur à la date de la signature de la convention collective**

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3584	QUEVILLON, Eric	2008-07-09	2008-07-09
3585	TARDIF, Eric	2008-07-12	2008-07-12
3586	LANGLAIS, Noël	2008-07-12	2008-07-12
3587	THÉRIAL, Gilles	2008-07-22	2008-07-22
3589	LAFLEUR, Alain	2008-07-22	2008-07-22
3590	LEGEAIS, Alexandre	2008-07-22	2008-07-22
3591	SAVOIE, Emmanuel	2008-09-02	2008-09-02
3593	CARRIÈRE, Martin	2008-09-02	2008-09-02
3594	BRUNET, Mélanie	2008-09-02	2008-09-02
3596	PILON, Jacques	2008-09-19	2008-09-19
3597	RENAUD, Denis	2008-09-19	2007-07-16
3598	THOUIN, Stéphane	2008-09-19	2008-09-19
3599	LAUDREN, Yvette	2008-09-19	2008-09-19
3601	ROUTHIER, Jocelyn	2008-09-25	2008-09-25
3602	DÉZIEL-HUPÉ, Tristan	2008-09-25	2008-09-25
3603	BOUCHER, Pierre	2008-09-25	2008-09-25
3604	FORTIER, Jérôme	2008-09-30	2008-09-30
3605	THAUVETTE, Julien	2008-12-11	2008-12-11
3606	SIMONEAU, Manon	2008-12-11	2008-12-11
3607	PATRY, Serge	2008-12-11	2008-12-11
3608	CARPENTIER, Denis	2008-12-22	2008-12-22
3609	ALEVI, Asso	2009-01-06	2009-01-06
3610	LEPAGE, André	2009-01-07	2009-01-07
3611	GAUTHIER, Benoit	2009-02-12	2009-02-12
3612	CHARETTE, Patrick	2009-02-12	2009-02-12
3613	VIDICEVIC, Biljana	2009-02-12	2009-02-12
3614	ROZON, Damien	2009-02-12	2009-02-12
3615	GERMAIN, Céline	2009-02-21	2009-02-21
3616	ETHIER, Francois	2009-03-20	2009-03-20
3619	DESCHÊNES, André	2009-04-15	2009-04-15
3620	GARCIA CARVAJAL, Fredy	2009-04-15	2009-04-15

ANNEXE « B »**LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)****En vigueur à la date de la signature de la convention collective**

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3621	CHARTRAND, Dominic	2009-04-15	2009-04-15
3622	LALONDE, Ghislain	2009-04-15	2009-04-15
3623	ANDERSON, Manon	2009-05-13	2009-05-13
3624	GRAVEL, Daniel	2009-05-13	2009-05-13
3625	TROTTIER, Francois	2009-05-13	2009-05-13
3626	OLIVEIRA, André	2009-05-28	2009-05-28
3627	PILON, Dominic	2009-05-28	2009-05-28
3628	MINER, Eric	2009-05-28	2009-05-28
3629	KENNEY, Roger	2009-06-18	2009-06-18
3631	DE GAGNÉ, Rachel	2009-06-18	2009-06-18
3632	POIRIER, Michel	2009-07-02	2009-07-02
3635	CHARBONNEAU, Normand	2009-07-24	2009-07-24
3636	THERRIEN, Rock	2009-07-24	2009-07-24
3638	DAIGNAULT, Gabriel	2009-07-30	2009-07-30
3639	ALLARD, Guy	2009-07-30	2009-07-30
3640	ROLLIN, Eric	2009-07-30	2009-07-30
3641	LÉCUYER, Mélanie	2009-07-30	2009-07-30
3642	DESJARDINS, Daniel B.	2009-07-30	2009-07-30
3643	MONETTE, Jonathan	2009-08-07	2009-08-07
3644	PROULX, Jean-Francois	2009-08-07	2009-08-07
3646	GENDREAU, Suzane	2009-08-07	2009-08-07
3647	GRAVELLE, Alain	2009-08-13	2009-08-13
3648	THIBAULT, Anik	2009-08-13	2009-08-13
3649	JEANPETIT, Christian	2009-08-13	2009-08-13
3650	PELLERIN, Serge	2009-08-13	2009-08-13
3651	BLANC, Alain	2009-09-11	2009-09-11
3653	PITTS, Francine	2009-09-11	2009-09-11
3654	D'AURAY, Patrick	2009-09-11	2009-09-11
3655	ATTIGNON, Koffi Mawule	2009-09-11	2009-09-11
3657	GUÉNETTE, Sylvain	2009-10-01	2009-10-01
3658	GRAVELLE, Christian	2009-10-01	2009-10-01

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3659	KARNABI, Élie	2009-10-08	2009-10-08
3660	RIOPEL, Alexandre	2009-11-26	2009-11-26
3661	MICHAUD, Jean-Sylvain	2009-11-26	2009-11-26
3662	CLÉMENT, Darquis	2009-11-26	2009-11-26
3663	BERGERON, Marcel	2009-11-26	2009-11-26
3664	TREMBLAY, Jonathan	2009-12-03	2009-12-03
3665	JEANVEAU, Jacques	2009-12-03	2009-12-03
3666	GUILBEAULT, Jean-Francois	2009-12-03	2009-12-03
3667	WOLCZYK, Wojciech	2009-12-03	2009-12-03
3668	LÉVESQUE-JORDAN, Jeffrey	2009-12-09	2009-12-09
3669	SCOTT, Érik	2009-12-09	2009-12-09
3670	BAILLARGEON, Steve	2009-12-09	2009-12-09
3671	JOLIN, Jonathan	2009-12-09	2009-12-09
3672	LEGAULT, Frédéric	2009-12-16	2009-12-16
3673	GALIPEAU, Jean-Claude	2009-12-16	2009-12-16
3674	JOLICOEUR, Stéphane	2009-12-16	2009-12-16
3676	CHÉNIER, Isabelle	2010-02-18	2010-02-18
3677	LANGLOIS, Louis	2010-02-18	2010-02-18
3678	ZEMOUCHE, Mohamed	2010-02-18	2010-02-18
3679	DESBIENS, Sylvain	2010-02-18	2010-02-18
3680	FAUVELLE, Sylvain	2010-03-25	2010-03-25
3681	CANTIN, Lucien	2010-03-25	2010-03-25
3682	BOISVERT, Stéphane	2010-04-15	2010-04-15
3684	LACROIX, Ian	2010-04-15	2010-04-15
3685	VANIER, Patrick	2010-04-15	2010-04-15
3686	DUPUIS, Sébastien	2010-05-06	2010-05-06
3688	WHISSELL, Georges-Ernest	2010-05-06	2010-05-06
3689	BEN NJIMA, Ridha	2010-05-06	2010-05-06
3690	ARRUDA, Mario	2010-06-17	2010-06-17
3691	SINCENNES, Sylvain	2010-06-17	2010-06-17
3692	SALAMANCA, Ileana	2010-06-17	2010-06-17

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3693	DAURAY DIB, Georges	2009-08-17	2009-08-17
3694	ST-HILAIRE, Christian	2010-07-22	2010-07-22
3695	GUAY, Gabriel	2010-07-22	2010-07-22
3697	BÉLANGER, Roch	2010-07-29	2010-07-29
3698	PLANTE, Martine	2010-07-29	2010-07-29
3700	SAUVÉ, Simon	2010-10-07	2010-10-07
3701	GAUTHIER, Nancy	2010-10-07	2010-10-07
3702	BRAY, Micheal	2010-10-07	2010-10-07
3703	JETTÉ, Marc	2010-10-07	2010-10-07
3704	THIBAULT, Marcel	2010-11-11	2010-11-11
3706	BOURGOIN, Annie	2010-11-11	2010-11-11
3708	FERREIRA DE SOUSA, Alvaro	2010-11-18	2010-11-18
3709	GUAY, Martin	2010-11-18	2010-11-18
3710	CROITORU, Paul	2010-11-18	2010-11-18
3712	LAMOTHE, Jean-François	2010-11-25	2010-11-25
3713	PICHETTE-SARAULT, Benoit	2010-11-25	2010-11-25
3714	RALPH, Sean	2010-11-25	2010-11-25
3715	FORGET, Martin	2010-11-25	2010-11-25
3717	CARREY, James	2010-12-22	2010-12-22
3718	MÉRÉUS, Azer	2010-12-22	2010-12-22
3719	SÉGUIN, François	2011-02-16	2011-02-16
3720	DE REPENTIGNY, Francis	2011-02-16	2011-02-16
3721	LAVOIE, Alain	2011-02-16	2011-02-16
3722	POIRIER ROBERTS, David	2011-02-16	2011-02-16
3723	BÉRUBÉ, Claire	2011-02-24	2011-02-24
3724	LAVOIE, Mathieu	2011-02-24	2011-02-24
3726	CARDINAL, Serge	2011-04-07	2011-04-07
3728	FAOUAL, Hadi	2011-04-07	2011-04-07
3729	MARTIN, Jonathan	2011-05-05	2011-05-05
3730	LESSARD, Kevin	2011-05-05	2011-05-05
3731	JOACHIM, James Dumesle	2011-05-05	2011-05-05

ANNEXE « B »**LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)****En vigueur à la date de la signature de la convention collective**

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3732	LEMAY, Kevin	2011-05-05	2011-05-05
3733	CHANTIGNY, Stéphane	2011-05-27	2011-05-27
3734	FOURNIER, Christian	2011-05-27	2011-05-27
3735	BEAULNE, Stéphane	2011-05-27	2011-05-27
3737	EMOND, Jonathan	2011-06-23	2011-06-23
3738	TRÉPANIÉ, Vincent	2011-06-23	2011-06-23
3739	LUPUSOARA, Ion	2011-06-23	2011-06-23
3740	LAQUERRE, Pierre-Étienne	2011-06-23	2011-06-23
3741	ASSELIN, Martin	2011-07-28	2011-07-28
3742	OUELLETTE, Martin	2011-07-28	2011-07-28
3744	BERGER, David	2011-07-28	2011-07-28
3745	MÉNARD, Denis	2011-08-11	2011-08-11
3746	JEMNI, Abdellatif	2011-08-11	2011-08-11
3747	GINGRAS, Sylvain	2011-08-11	2011-08-11
3748	BOISCLAIR, Christian	2011-08-11	2011-08-11
3749	DURAND, Daniel	2011-08-25	2011-08-25
3750	AZIZ-BEAULIEU, Francois	2011-08-25	2011-08-25
3751	LABELLE, Mathieu	2011-08-25	2011-08-25
3753	MAURICE, Pier-Luc	2011-10-20	2011-10-20
3754	BÉNARD, Luc C	2011-10-20	2011-10-20
3755	POULIOT, Rudy	2011-10-20	2011-10-20
3756	BÉLAIR, Éric	2011-10-20	2011-10-20
3757	PAQUETTE, Steve	2011-11-17	2011-11-17
3758	SIMON, Jonathan	2011-11-17	2011-11-17
3759	EDDIB, Rachid	2011-11-17	2011-11-17
3760	CANTIN, Sylvie	2011-12-22	2011-12-22
3761	LAPOINTE, Éric	2011-12-22	2011-12-22
3763	D'AOUST, David	2011-12-22	2011-12-22
3764	VIAU, Patrice	2012-02-23	2012-02-23
3765	GALLEGO, Dominic	2012-02-23	2012-02-23
3766	PÉRIARD, Cindy	2012-02-23	2012-02-23

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3767	PAUL, Martin	2012-04-23	2012-04-23
3768	RENAUD, Daniel	2012-04-26	2012-04-26
3769	COUTURE, Sylvain	2012-04-26	2012-04-26
3770	CHAMPAGNE, Alain	2012-04-26	2012-04-26
3772	CRÊTE, Benoît	2012-05-10	2012-05-10
3773	DUARTE, Eddie	2012-05-10	2012-05-10
3774	GAGNON, Louis	2012-05-10	2012-05-10
3776	LEDUC, Daniel	2012-08-24	2012-08-24
3777	BRINGUÉ, Éric	2012-08-24	2012-08-24
3778	GRATTON, Sophie	2012-08-24	2012-08-24
3780	SPENCER, Gary	2012-09-07	2012-09-07
3781	PICHETTE, Nathalie	2012-09-07	2012-09-07
3782	HUTCHINSON, Mark	2012-09-07	2012-09-07
3783	FOREST, Luc	2012-09-07	2012-09-07
3784	CHARBONNEAU, Éric	2012-09-28	2012-09-28
3785	GAUTHIER, François	2012-09-28	2012-09-28
3786	POIRIER, Francis	2012-09-28	2012-09-28
3787	SIORIS, Jonathan	2012-09-28	2012-09-28
3788	MATTE, François	2012-12-07	2012-12-07
3789	BUJOLD, Steve	2012-12-07	2012-12-07
3790	MASSICOTTE, Philippe	2012-12-07	2012-12-07
3791	ROY, Benjamin	2012-12-17	2012-12-17
3792	SCRIVE, Marie-Claude	2012-12-17	2012-12-17
3793	ST-LOUIS, Frederik	2012-12-17	2012-12-17
3794	LAUZON, Serge	2013-02-22	2013-02-22
3795	ALLAL, Mouad	2013-02-22	2013-02-22
3796	ARSENAULT, Jean-François	2013-02-22	2013-02-22
3797	LALONDE, Josée	2013-02-22	2013-02-22
3798	TESSIER, Marc	2013-08-03	2013-03-01
3799	KROUNA, Zouhair	2013-08-03	2013-03-01
3800	VILCHEZ, Norlan	2013-08-03	2013-03-01

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3801	DUMOUCHEL, Roch	2013-08-03	2013-03-01
3802	LEDUC, Paul M	2013-08-09	2013-06-14
3803	VANDENHEEDE, Jan	2013-08-09	2013-06-14
3804	CYR, Jennifer	2013-08-09	2013-06-14
3805	DAIGLE, André	2013-06-14	2013-06-14
3806	LUNG, Alexandru-Emil	2013-06-14	2013-06-14
3807	KING, Simon	2013-06-14	2013-06-14
3808	BOUDJEMA, Mourad	2013-06-14	2013-06-14
3809	BORDEIANU, Victor	2013-07-19	2013-07-19
3810	CRNOGORAC, Mladen	2013-07-19	2013-07-19
3812	GRAVEL, Robert	2013-07-19	2013-07-19
3813	EMMERSON, Allan	2013-08-09	2013-08-09
3814	PILON, Alain	2013-08-09	2013-08-09
3815	LAFLAMME, Éric	2013-08-09	2013-08-09
3816	MOLINA, Manuel Fernando	2013-08-09	2013-08-09
3817	CASEY, Robert	2013-12-19	2013-12-19
3818	BENFARES, Kim	2013-12-19	2013-12-19
3819	AUDETTE, Stéphane	2013-12-19	2013-12-19
3820	LEBEAU, Mathieu	2013-12-19	2013-12-19
3821	BRUNEAU, Stéphane	2014-02-19	2014-02-19
3822	MUCIBABIC, Radislav	2014-02-19	2014-02-19
3823	GIROUX, Maxime	2014-02-19	2014-02-19
3824	CABALLERO, Ronald José	2014-02-19	2014-02-19
3826	RONCK, Keven	2014-03-14	2014-03-14
3828	GAGNON, Marc	2014-05-02	2014-05-02
3829	DORÉ, Marc	2014-05-02	2014-05-02
3830	DIA, Ben Omar	2014-05-02	2014-05-02
3831	DJIDI, Brahim	2014-05-02	2014-05-02
3832	CRÉPEAU, David	2014-08-08	2014-05-16
3833	COUVRETTE LACOMBE, Pierre-Luc	2014-08-15	2014-05-16
3835	LEGAULT, Jean-François	2014-09-12	2014-09-12

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3836	ÉTHIER, Annie	2014-09-12	2014-09-12
3837	LABONTÉ, Nancy	2014-09-12	2014-09-12
3838	GAGNON, Yannick	2014-09-12	2014-09-12
3839	NEVILLE, Patrick	2014-12-12	2014-12-12
3840	SANS-CARTIER, Nathalie	2014-12-12	2014-12-12
3841	BARNES, Éric	2014-12-12	2014-12-12
3842	ATITSOGBE-GOLO, Koffi	2014-12-12	2014-12-12
3843	BOUCHER, Anne-Marie	2015-03-13	2015-03-13
3844	BOUKHLIFA, Mohamed	2015-03-13	2015-03-13
3845	THIBAUT, Patrick	2015-03-13	2015-03-13
3846	ST-GERMAIN, Eric	2015-03-13	2015-03-13
3847	CHAPADOS, Richard	2016-01-04	2016-01-04
3848	LAURIN LAFONTAINE, Pascal	2013-05-06	2013-05-06
3849	BERGERON, Karine	2016-01-04	2016-01-04
3850	GRÉGOIRE, Guillaume	2016-01-04	2016-01-04
3851	BÉLANGER, André	2016-02-22	2016-02-22
3852	IRAMBONA, Éloi	2016-02-22	2016-02-22
3853	DULMAGE, Luc	2016-04-18	2016-04-18
3854	TREMBLAY, Chantal	2016-04-18	2016-04-18
3855	NOISEUX, Michel	2016-04-25	2016-04-25
3856	JETTÉ, Éric	2016-04-25	2016-04-25
3857	GATIEN-LECLAIR, Alexandre	2016-04-25	2016-04-25
3858	LAKHDARI, Zakaria	2016-04-25	2016-04-25
3860	NADON, Marc	2016-06-02	2016-06-02
3861	PILON, Éric	2016-06-02	2016-06-02
3862	PEREZ MARIN, Hector Luis	2016-06-02	2016-06-02
3864	MONTREUIL, Étienne	2016-07-08	2016-07-08
3865	BATIONO BAZIÉ, Martine	2016-07-08	2016-07-08
3866	KAPOOR, Vibhor	2016-07-29	2016-07-29
3867	DUBOIS, Jean-François	2016-08-11	2016-08-11
3868	MARIER, Natacha	2016-08-19	2016-08-19

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3869	YANEZ NISIMURA, Saul	2016-08-29	2016-08-29
3870	VEGA, Miguel Francisco	2016-08-29	2016-08-29
3871	LAVEAUX, Tommy	2016-08-29	2016-08-29
3872	MADANI, El Mostapha	2016-09-29	2016-09-29
3873	CARROLL, Philippe	2016-09-29	2016-09-29
3874	WISEMAN, Marie-Josée	2016-09-29	2016-09-29
3875	LEGAULT, Pierre-Paul	2016-10-21	2016-10-21
3876	DAUPHIN, Jean-Roldy	2016-10-21	2016-10-21
3877	COULIBALY, Cédric	2016-10-21	2016-10-21
3878	CANUEL, Nancy	2016-10-22	2016-10-22
3879	ROBITAILLE, Alain	2016-11-10	2016-11-10
3880	LOZO, Davor	2016-12-29	2016-12-29
3882	JASIM, Nezar	2016-12-29	2016-12-29
3884	MAGEAU, Jonathan	2017-02-24	2017-02-24
3885	POLACSEK, Steve	2017-02-24	2017-02-24
3886	PIGEON, Émilie	2017-02-24	2017-02-24
3887	LOSADA, Alexander	2017-03-03	2017-03-03
3888	CAOQUETTE, Jean	2017-03-03	2017-03-03
3889	GAGNÉ, Sylvain	2017-03-03	2017-03-03
3890	BA, Demba	2017-03-03	2017-03-03
3891	RICHARD, Alexandre	2017-05-25	2017-05-25
3892	VOJNOVIC, Ranko	2017-05-25	2017-05-25
3893	PAUL, Emy	2017-07-13	2017-07-13
3894	GIRNET, Dinu	2017-07-13	2017-07-13
3895	ZINCHENKO, Olexandr	2017-07-13	2017-07-13
3896	SOULIÈRE, Claude	2017-07-13	2017-07-13
3897	BASTIEN, Etienne	2017-08-21	2017-08-21
3898	VO, Thao	2017-08-21	2017-08-21
3899	DESJARDINS-PILON, Sébastien	2017-08-21	2017-08-21
3900	GIASSON, David	2017-08-21	2017-08-21

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (CHAUFFEURS)

En vigueur à la date de la signature de la convention collective

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
3901	VILLENEUVE, Mathieu	2017-10-04	2017-10-04
3902	FERREIRA-SÉGUIN, Alexandre	2017-10-04	2017-10-04
3903	BRUNO, Koveen	2017-10-10	2017-10-10

ANNEXE « C »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)

En vigueur à la date de la signature de la convention

NO	NOM	DATE ANCIENNETÉ DE SERVICE	DATE D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE
816	PARENT, Luc	1984-07-12	1984-07-12
858	RENAUD, Michel	1984-12-24	1984-12-24
859	CLOUTIER, Daniel	1985-07-19	1985-07-19
876	PERRIER, Paul	1985-01-08	1985-01-08
877	GERMAIN, Daniel	1985-01-08	1985-01-08
913	CHARETTE, Yves	1986-04-21	1986-04-21
916	LAM, Du	1986-01-06	1986-01-06
921	PROULX, Marc	1995-02-27	1986-04-21
930	LAFONTAINE, Stéphane	1990-05-21	1986-10-06
934	DALLAIRE, Jean-Kenneth	2000-08-16	1987-06-15
938	RACICOT, Mario	2000-04-03	1988-04-22
958	MORIN, Patrice	1999-04-26	1990-08-27
964	PARÉ, Michel	1998-08-24	1991-09-30
993	LACROIX, Marc	1999-09-07	1997-05-05
994	LEFÈBVRE, Robin	1997-05-05	1997-05-05
1001	BEAUDIN, Steve	1999-11-15	1999-11-15
1004	MARTINE, Éric	1999-05-26	1999-05-26
1005	LEBEL, Pascal	1999-05-26	1999-05-26
1008	CARRIÈRE, Benoit	1999-06-28	1999-06-28
1010	MONGEON, Eric	2000-05-15	2000-05-15
1016	BÉLISLE, Thomas	2001-05-28	2000-08-21
1018	BÉRUBÉ, Jean-Francois	2001-09-01	2000-12-18
1019	PROULX, Alain	2001-09-01	2001-01-03
1022	PÉRIARD, Luc	2001-12-04	2001-02-12
1023	ST-LOUIS, Pascal	2002-02-16	2001-04-17
1025	BEAUCHAMP, Pascal	2002-02-16	2001-06-26
1028	MOREAU, Marc-André	2002-08-31	2001-07-03
1029	MOREAU, Dominique	2002-08-31	2002-01-21
1030	LACHAPELLE, Dominic	2002-08-31	2002-01-21

ANNEXE « C »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)

En vigueur à la date de la signature de la convention

1031	LAST, Clayton	2003-01-06	2002-01-28
1033	LAHAIE, Martin	2003-01-06	2002-04-08
1034	CARPENTIER, Yannick	2003-01-06	2002-04-15
1037	BEAUPRÉ, Simon	2003-01-06	2002-07-15
1038	LAMOTHE, Stéphane	2003-01-18	2002-07-15
1039	ROBERT, Christian	2003-01-18	2002-07-22
1041	PAPINEAU, Greg	2003-01-25	2002-08-19
1043	FOURNIER, Vincent	2003-03-29	2002-12-02
1046	FORTIN, Marc-André	2003-03-29	2002-12-09
1047	LACASSE, Mathieu	2003-03-29	2002-12-09
1049	GAGNON, André	2003-03-29	2002-12-16
1052	PROULX, Martin	2003-09-27	2003-01-13
1055	LEGAULT, Jonathan	2004-06-17	2003-01-31
1056	NOEL, Philippe	2005-08-29	2003-01-31
1064	GAUTHIER, Eric	2005-08-29	2004-01-06
1075	OSTROM, Carl Michael	2005-08-29	2005-05-24
1076	GRENIER, Mathieu	2006-02-06	2005-05-24
1077	SABOURIN, Emmanuel	2006-02-06	2005-05-24
1083	CORTHALS, Rémi	2006-02-06	2005-06-27
1084	TERRIEN, Louis-Claude	2005-11-28	2005-11-28
1085	DELORME, Martin	2005-11-28	2005-11-28
1086	FORTIN, Germain	2002-04-19	2002-04-19
1087	BÉLANGER, Mathieu	2006-01-09	2006-01-09
1088	MIVILLE, Alain	2006-02-20	2006-02-20
1089	LAVOIE, Francis	2006-02-20	2006-02-20
1091	DESROSIERS, Joël	2006-05-18	2006-05-18
1092	CYR, Sébastien	2006-05-18	2006-05-18
1093	JUNEAU, Simon	2006-05-18	2006-05-18
1100	CADIEUX, Pierre	2006-07-10	2006-07-10
1101	LEVERT, Maxime	2006-07-10	2006-07-10
1109	RAYMOND, Patrick	2008-01-07	2008-01-07
1110	LACASSE-DESPAROIS, Alexandre	2008-01-07	2008-01-07

ANNEXE « C »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)

En vigueur à la date de la signature de la convention

1112	LEPAGE, Michel	2008-05-27	2008-05-27
1113	DESCHAMBEAULT, Pierre-Luc	2008-05-27	2008-05-27
1118	RIBOT, Nicolas	2008-07-28	2008-07-28
1119	LÉVEILLÉE, Shaun	2008-07-28	2008-07-28
1120	ROBERT, Jonathan	2008-07-28	2008-07-28
1122	GAUDET LEBRUN, Josiane	2008-08-25	2008-08-25
1123	BÉDARD, Marc-André	2008-08-25	2008-08-25
1124	MUBYAYI, Benoit	2009-01-05	2009-01-05
1125	BOURDAGE, Benoit	2009-01-05	2009-01-05
1128	RACINE, Luc	2009-05-26	2009-05-26
1129	LA SALLE-HAMELIN, Francis	2009-05-26	2009-05-26
1133	LEBLANC, Claudine	2009-08-31	2009-08-31
1134	BOIVIN, Sébastien	2009-09-28	2009-09-28
1135	RAYMOND, Alain E.	2009-09-28	2009-09-28
1137	CLÉMENT-LAHAIE, Sébastien	2009-12-07	2009-12-07
1138	DUVAL, Luc	2009-12-07	2009-12-07
1139	GAUTHIER, Pierre-Olivier	2010-03-15	2010-03-15
1140	GAUVREAU, David	2010-03-15	2010-03-15
1147	GROULX, Normand	2010-06-28	2010-06-28
1148	ROBINSON, François	2010-06-28	2010-06-28
1149	HUBERT, Pierre	2010-09-13	2010-09-13
1150	BLANC, Daniel	2010-09-13	2010-09-13
1152	DAGENAIS, Alexandre	2010-09-20	2010-09-20
1153	TIRON-BALEANU, Daniel	2010-09-20	2010-09-20
1154	LEGAULT, Patrick	2010-11-22	2010-11-22
1156	TRUDEL, Pierre-Olivier	2010-11-26	2010-11-26
1157	KNIPPENBERG, Patrice	2010-11-26	2010-11-26
1159	LEBLANC, Jean-Philippe	2011-01-10	2011-01-10
1160	LECLAIR, Mathieu	2011-01-10	2011-01-10
1162	BARRETTE, Jean	2011-01-31	2011-01-31
1167	RENAUD, Éric	2011-06-06	2011-06-06
1168	LAMARCHE, Alexis	2011-06-06	2011-06-06

ANNEXE « C »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ (EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN)

En vigueur à la date de la signature de la convention

1169	THIVIERGE-CARPENTIER, Christian	2011-06-06	2011-06-06
1171	LEBLANC, Éric	2011-08-02	2011-08-02
1173	WALSH, Mario	2011-08-02	2011-08-02
1175	ALBERT-DAURAY, Marc-André	2011-08-29	2011-08-29
1176	GAGNON, Jean-Sébastien	2011-10-11	2011-10-11
1177	CARPENTIER, Jean-Luc	2011-10-11	2011-10-11
1178	CHAMBERLAND, Benoit Richard	2011-10-11	2011-10-11
1179	LAURIN, Patrick	2011-10-17	2011-10-17
1181	MÉNARD, Étienne	2012-04-02	2012-04-02
1182	LAVIGNE, Marcel	2012-04-02	2012-04-02
1183	FORTIN, Patrick	2012-04-02	2012-04-02
1189	DUBOIS, Alexandre	2013-05-06	2013-05-06
1190	VÉZINA-MANTHA, Alexandre	2013-05-06	2013-05-06
1195	TESSIER, Jonathan	2013-07-08	2013-07-08
1196	LANGLOIS, Maxime	2013-07-30	2013-07-30
1197	DION, Andrew	2013-07-30	2013-07-30
1198	BÉDARD, Pascal	2014-05-20	2014-05-20
1199	SAVAGE, Martin	2014-05-20	2014-05-20
1200	SHEU, Duoo-Guh	2014-05-20	2014-05-20
1208	MÉNARD, Marc-André	2016-03-21	2016-03-21
1209	FERLAND, Denis	2016-03-21	2016-03-21
1210	SIMONEAU, Nicolas	2016-05-02	2016-05-02
1211	LACASSE, Jonathan	2016-05-02	2016-05-02
1212	LAGARDE, Francis	2016-05-02	2016-05-02
1213	BURKE, Philippe	2016-05-02	2016-05-02
1214	ARMOUR, Christopher	2016-05-24	2016-05-24
1215	HUOT LAFOND, Roch	2016-05-24	2016-05-24
1218	BÉLANGER, Jonathan	2016-09-08	2016-09-08
1219	THERRIEN, Nicolas	2016-09-08	2016-09-08
1220	DOUSSINEAU, Vincent	2016-09-08	2016-09-08
3497	DUNN, Luc	2006-01-13	2006-01-13
3557	SIMARD, Philippe M.	2007-08-27	2007-08-27

ANNEXE « C.1 »

**LISTE DES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN ET LEUR RANG DANS LEUR
TITRE D'EMPLOI RESPECTIF**

Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Mécanicien - classe I		
1	1055	LEGAULT, Jonathan
2	1010	MONGEON, Éric
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Mécanicien – technicien en électronique		
1	916	LAM, Du (mécanicien technicien en électronique)
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Mécaniciens classe II - général		
1	921	PROULX, Marc
2	930	LAFONTAINE, Stéphane
3	1005	LEBEL, Pascal
4	994	LEFÈBVRE, Robin
5	1004	MARTINE, Éric
6	1008	CARRIÈRE, Benoit
7	958	MORIN, Patrice
8	1001	BEAUDIN, Steve
9	1023	ST-LOUIS, Pascal
10	1029	MOREAU, Dominique
11	1034	CARPENTIER, Yannick
12	1031	LAST, Clayton
13	1033	LAHAIE, Martin
14	1038	LAMOTHE, Stéphane
15	1046	FORTIN, Marc-André
16	1049	GAGNON, André
17	1052	PROULX, Martin
18	1084	THERRIEN, Louis-Claude
19	1037	BEAUPRÉ, Simon
20	1075	OSTROM, Carl-Michael
21	1083	CORTHALS, Rémi
22	1093	JUNEAU, Simon
23	1101	LEVERT, Maxime
24	1077	SABOURIN, Emmanuel
25	1112	LEPAGE, Michel
26	1100	CADIEUX, Pierre
27	1109	RAYMOND, Patrick
28	1113	DESCHAMBEAULT, Pierre-Luc
29	1123	BÉDARD, Marc-André

30	1125	BOURDAGE, Benoit
31	1092	CYR, Sébastien
32	1124	MUBYAYI, Benoit
33	1128	RACINE, Luc
34	1134	BOIVIN, Sébastien
35	1137	CLÉMENT-LAHAIE, Sébastien
36	1140	GAUVREAU, David
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Mécaniciens classe II – général (suite)		
37	1147	GROULX, Normand
38	1156	TRUDEL, Pierre-Olivier
39	1159	LEBLANC, Jean-Philippe
40	1167	RENAUD, Éric
41	1171	LEBLANC, Éric
42	1173	WALSH, Mario
43	1181	MÉNARD, Étienne
44	1190	VÉZINA-MANTHA, Alexandre
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Mécanicien classe II – machinerie fixe		
1	877	GERMAIN, Daniel
2	1030	LACHAPELLE, Dominic
3	1043	FOURNIER, Vincent
4	1028	MOREAU, Marc-André
5	1039	ROBERT, Christian
6	1047	LACASSE, Mathieu
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Mécanicien classe II – carrosserie		
1	858	RENAUD, Michel
2	816	PARENT, Luc
3	859	CLOUTIER, Daniel
4	938	RACICOT, Mario
5	876	PERRIER, Paul
6	993	LACROIX, Marc
7	1022	PÉRIARD, Luc
8	1041	PAPINEAU, Greg
9	1018	BÉRUBÉ, Jean-François
10	1056	NOËL, Philippe
11	1085	DELORME, Martin
12	1139	GAUTHIER, Pierre-Olivier
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Mécanicien classe II – pneumatique et électrique		
1	1025	BEAUCHAMP, Pascal
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Mécanicien classe II – hydraulique et freins		
1	913	CHARETTE, Yves
Mécanicien, classe II – Unité pneumatique, électrique, freins et hydraulique		
1	1064	GAUTHIER, Éric
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Mécanicien classe II – électronique		

1	964	PARÉ, Michel
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts – menuisier		
1	1086	FORTIN, Germain
2	3497	DUNN, Luc
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts – menuisier (suite)		
3	3557	SIMARD, Philippe M.
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Préposés à la lubrification et à la prévention		
1	1076	GRENIER, Mathieu
2	1152	DAGENAIS, Alexandre
3	1195	TESSIER, Jonathan
4	1197	DION, Andrew
5	1189	DUBOIS, Alexandre
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Préposé aux pneus		
1	934	DALLAIRE, Jean-Kenneth
2	1129	LA SALLE-HAMELIN, Francis
3	1153	TIRON-BALEANU, Daniel
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Magasinier principal		
1	1019	PROULX, Alain
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Magasinier		
1	1016	BÉLISLE, Thomas
2	1089	LAVOIE, Francis
3	1122	GAUDET-LEBRUN, Josiane
4	1133	LEBLANC, Claudine
5	1119	LÉVEILLÉE, Shaun
6	1149	HUBERT, Pierre
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Concierge		
1	1087	BÉLANGER, Mathieu
2	1169	THIVIERGE-CARPENTIER, Christian
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Manœuvre – intérieur et extérieur au garage		
1	1088	MIVILLE, Alain
2	1168	LAMARCHE, Alexis
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Manœuvre lavage de pièce		
1	1120	ROBERT, Jonathan
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Préposés au service		
1	1091	DESROSIERS, Joël
2	1110	LACASSE-DESPAROIS, Alexandre
3	1118	RIBOT, Nicolas
4	1135	RAYMOND, Alain E.
5	1138	DUVAL, Luc

6	1148	ROBINSON, François
7	1150	BLANC, Daniel
8	1154	LEGAULT, Patrick
9	1157	KNIPPENBERG, Patrice
10	1162	BARRETTE, Jean
Titre d'emploi à la signature de la convention collective : Préposés au service (suite)		
11	1160	LECLAIR, Mathieu
12	1175	ALBERT-DAURAY, Marc-André
13	1176	GAGNON, Jean-Sébastien
14	1177	CARPENTIER, Jean-Luc
15	1178	CHAMBERLAND, Benoit Richard
16	1179	LAURIN, Patrick
17	1182	LAVIGNE, Marcel
18	1183	FORTIN, Patrick
19	1196	LANGLOIS, Maxime
20	1198	BÉDARD, Pascal
21	1199	SAVAGE, Martin
22	1200	SHEU, Duoo-Guh
23	1208	MÉNARD, Marc-André
24	1209	FERLAND, Denis
25	1210	SIMONEAU, Nicolas
26	1211	LACASSE, Jonathan
27	1212	LAGARDE, Francis
28	1213	BURKE, Philippe
29	1214	ARMOUR, Christopher
30	1215	HUOT LAFOND, Roch
31	1218	BÉLANGER, Jonathan
32	1219	TERRIEN, Nicolas
33	1220	DOUSSINEAU, Vincent

ANNEXE « D »
ECHELLE SALARIALE
CHAUFFEURS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2015

CLASSE D'EMPLOI	100%	85% (-15%)	90% (-10%)	95% (-5%)
------------------------	------	---------------	---------------	--------------

SERVICE URBAIN

1. Chauffeur	28,30 \$	24,06 \$	25,47 \$	26,89 \$
--------------	----------	----------	----------	----------

SERVICE DE L'ENTRETIEN

2. Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	32,86 \$	27,93 \$	29,57 \$	31,22 \$
- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
- classe II	32,86 \$	27,93 \$	29,57 \$	31,22 \$
- technicien en électronique	33,36 \$	28,36 \$	30,02 \$	31,69 \$
3. Magasinier principal	29,88 \$	25,40 \$	26,89 \$	28,39 \$
4. Magasinier	28,97 \$	24,62 \$	26,07 \$	27,52 \$
5. Préposé aux pneus	28,73 \$	24,42 \$	25,86 \$	27,29 \$
6. Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	28,13 \$	23,91 \$	25,32 \$	26,72 \$
	- \$	- \$	- \$	- \$
7. Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	29,56 \$	25,13 \$	26,60 \$	28,08 \$
	- \$	- \$	- \$	- \$
8. Préposé à la lubrification et la prévention	29,09 \$	24,73 \$	26,18 \$	27,64 \$
9. Préposé au service	26,38 \$	22,42 \$	23,74 \$	25,06 \$
- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
10. Préposé au service-lavage vapeur et lavage intérieur	26,38 \$	22,42 \$	23,74 \$	25,06 \$
11. Préposé au service-lavage intérieur	26,38 \$	22,42 \$	23,74 \$	25,06 \$
12. Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	25,98 \$	22,08 \$	23,38 \$	24,68 \$
13. Manoeuvre-lavage de pièces	25,98 \$	22,08 \$	23,38 \$	24,68 \$
14. Concierge	23,88 \$	20,30 \$	21,49 \$	22,69 \$

PRIME DE QUART

SOIR	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$
NUIT	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$

ANNEXE « D »
ECHELLE SALARIALE
CHAUFFEURS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2016 – AUGMENTATION 2%

Classe d'emploi	100%	80%	85%	90%	95%
		(-20%)	(-15%)	(-10%)	(-5%)

Service urbain

1.	Chauffeur	28,87 \$	23,10 \$	24,54 \$	25,98 \$	27,43 \$
----	-----------	----------	----------	----------	----------	----------

Service de l'entretien

2.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	33,52 \$	26,82 \$	28,49 \$	30,17 \$	31,84 \$
	- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
	- classe II	33,52 \$	26,82 \$	28,49 \$	30,17 \$	31,84 \$
	- technicien en électronique	35,05 \$	28,04 \$	29,79 \$	31,55 \$	33,30 \$
3.	Magasinier principal	30,48 \$	24,38 \$	25,91 \$	27,43 \$	28,96 \$
4.	Magasinier	29,55 \$	23,64 \$	25,12 \$	26,60 \$	28,07 \$
5.	Préposé aux pneus	29,30 \$	23,44 \$	24,91 \$	26,37 \$	27,84 \$
6.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	28,69 \$	22,95 \$	24,39 \$	25,82 \$	27,26 \$
7.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	30,15 \$	24,12 \$	25,63 \$	27,14 \$	28,64 \$
8.	Préposé à la lubrification et la prévention	29,67 \$	23,74 \$	25,22 \$	26,70 \$	28,19 \$
9.	Préposé au service	26,91 \$	21,53 \$	22,87 \$	24,22 \$	25,56 \$
	- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
10.	Préposé au service-lavage vapeur et lavage intérieur	26,91 \$	21,53 \$	22,87 \$	24,22 \$	25,56 \$
11.	Préposé au service-lavage intérieur	26,91 \$	21,53 \$	22,87 \$	24,22 \$	25,56 \$
12.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	26,50 \$	21,20 \$	22,53 \$	23,85 \$	25,18 \$
13.	Manœuvre-lavage de pièces	26,50 \$	21,20 \$	22,53 \$	23,85 \$	25,18 \$
14.	Concierge	24,36 \$	19,49 \$	20,71 \$	21,92 \$	23,14 \$

Prime de quart

Prime de soir	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$
Prime de nuit	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$

ANNEXE « D » (suite)
ECHELLE SALARIALE
CHAUFFEURS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN
 EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2017 – AUGMENTATION 2%

Classe d'emploi	100%	80%	85%	90%	95%
		(-20%)	(-15%)	(-10%)	(-5%)

Service urbain

1.	Chauffeur	29,45 \$	23,56 \$	25,03 \$	26,51 \$	27,98 \$
----	-----------	----------	----------	----------	----------	----------

Service de l'entretien

2.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	34,19 \$	27,35 \$	29,06 \$	30,77 \$	32,48 \$
	- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
	- classe II	34,19 \$	27,35 \$	29,06 \$	30,77 \$	32,48 \$
	- technicien en électronique	35,75 \$	28,60 \$	30,39 \$	32,18 \$	33,96 \$
3.	Magasinier principal	31,09 \$	24,87 \$	26,43 \$	27,98 \$	29,54 \$
4.	Magasinier	30,14 \$	24,11 \$	25,62 \$	27,13 \$	28,63 \$
5.	Préposé aux pneus	29,89 \$	23,91 \$	25,41 \$	26,90 \$	28,40 \$
6.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	29,26 \$	23,41 \$	24,87 \$	26,33 \$	27,80 \$
7.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	30,75 \$	24,60 \$	26,14 \$	27,68 \$	29,21 \$
8.	Préposé à la lubrification et la prévention	30,26 \$	24,21 \$	25,72 \$	27,23 \$	28,75 \$
9.	Préposé au service	27,45 \$	21,96 \$	23,33 \$	24,71 \$	26,08 \$
	- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
10.	Préposé au service-lavage vapeur et lavage intérieur	27,45 \$	21,96 \$	23,33 \$	24,71 \$	26,08 \$
11.	Préposé au service-lavage intérieur	27,45 \$	21,96 \$	23,33 \$	24,71 \$	26,08 \$
12.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	27,03 \$	21,62 \$	22,98 \$	24,33 \$	25,68 \$
13.	Manœuvre-lavage de pièces	27,03 \$	21,62 \$	22,98 \$	24,33 \$	25,68 \$
14.	Concierge	24,85 \$	19,88 \$	21,12 \$	22,37 \$	23,61 \$
15.	Volant métier	34,69 \$	27,75 \$	29,49 \$	31,22 \$	32,96 \$
16.	Volant support	30,64 \$	24,51 \$	26,04 \$	27,58 \$	29,11 \$

Prime de quart

Prime de soir	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$
Prime de nuit	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$	0,60 \$

ANNEXE « D »
ECHELLE SALARIALE
CHAUFFEURS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN
 EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2018 – AUGMENTATION 2,8%

Classe d'emploi	100%	80%	85%	90%	95%
		(-20%)	(-15%)	(-10%)	(-5%)

Service urbain

1.	Chauffeur	30,27 \$	24,22 \$	25,73 \$	27,24 \$	28,76 \$
----	-----------	----------	----------	----------	----------	----------

Service de l'entretien

2.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	35,15 \$	28,12 \$	29,88 \$	31,64 \$	33,39 \$
	- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
	- classe II	35,15 \$	28,12 \$	29,88 \$	31,64 \$	33,39 \$
	- technicien en électronique	36,75 \$	29,40 \$	31,24 \$	33,08 \$	34,91 \$
3.	Magasinier principal	31,96 \$	25,57 \$	27,17 \$	28,76 \$	30,36 \$
4.	Magasinier	30,98 \$	24,78 \$	26,33 \$	27,88 \$	29,43 \$
5.	Préposé aux pneus	30,73 \$	24,58 \$	26,12 \$	27,66 \$	29,19 \$
6.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	30,08 \$	24,06 \$	25,57 \$	27,07 \$	28,58 \$
7.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	31,61 \$	25,29 \$	26,87 \$	28,45 \$	30,03 \$
8.	Préposé à la lubrification et la prévention	31,11 \$	24,89 \$	26,44 \$	28,00 \$	29,55 \$
9.	Préposé au service	28,22 \$	22,58 \$	23,99 \$	25,40 \$	26,81 \$
	- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
10.	Préposé au service-lavage vapeur et lavage intérieur	28,22 \$	22,58 \$	23,99 \$	25,40 \$	26,81 \$
11.	Préposé au service-lavage intérieur	28,22 \$	22,58 \$	23,99 \$	25,40 \$	26,81 \$
12.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	27,79 \$	22,23 \$	23,62 \$	25,01 \$	26,40 \$
13.	Manœuvre-lavage de pièces	27,79 \$	22,23 \$	23,62 \$	25,01 \$	26,40 \$
14.	Concierge	25,55 \$	20,44 \$	21,72 \$	23,00 \$	24,27 \$
15.	Volant métier	35,66 \$	28,53 \$	30,31 \$	32,09 \$	33,88 \$
16.	Volant support	31,50 \$	25,20 \$	26,78 \$	28,35 \$	29,93 \$

Prime de quart

Prime de soir	0,75 \$	0,75 \$	0,75 \$	0,75 \$	0,75 \$
Prime de nuit	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$

ANNEXE « D »
ECHELLE SALARIALE
CHAUFFEURS ET EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN
 EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2019 – AUGMENTATION 2%

Classe d'emploi	100%	80%	85%	90%	95%
		(-20%)	(-15%)	(-10%)	(-5%)

Service urbain

1.	Chauffeur	30,88 \$	24,70 \$	26,25 \$	27,79 \$	29,34 \$
----	-----------	----------	----------	----------	----------	----------

Service de l'entretien

2.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	35,85 \$	28,68 \$	30,47 \$	32,27 \$	34,06 \$
	- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
	- classe II	35,85 \$	28,68 \$	30,47 \$	32,27 \$	34,06 \$
	- technicien en électronique	37,49 \$	29,99 \$	31,87 \$	33,74 \$	35,62 \$
3.	Magasinier principal	32,60 \$	26,08 \$	27,71 \$	29,34 \$	30,97 \$
4.	Magasinier	31,60 \$	25,28 \$	26,86 \$	28,44 \$	30,02 \$
5.	Préposé aux pneus	31,34 \$	25,07 \$	26,64 \$	28,21 \$	29,77 \$
6.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	30,68 \$	24,54 \$	26,08 \$	27,61 \$	29,15 \$
7.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	32,24 \$	25,79 \$	27,40 \$	29,02 \$	30,63 \$
8.	Préposé à la lubrification et la prévention	31,73 \$	25,38 \$	26,97 \$	28,56 \$	30,14 \$
9.	Préposé au service	28,78 \$	23,02 \$	24,46 \$	25,90 \$	27,34 \$
	- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
10.	Préposé au service-lavage vapeur et lavage intérieur	28,78 \$	23,02 \$	24,46 \$	25,90 \$	27,34 \$
11.	Préposé au service-lavage intérieur	28,78 \$	23,02 \$	24,46 \$	25,90 \$	27,34 \$
12.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	28,35 \$	22,68 \$	24,10 \$	25,52 \$	26,93 \$
13.	Manœuvre-lavage de pièces	28,35 \$	22,68 \$	24,10 \$	25,52 \$	26,93 \$
14.	Concierge	26,06 \$	20,85 \$	22,15 \$	23,45 \$	24,76 \$
15.	Volant métier	36,37 \$	29,10 \$	30,91 \$	32,73 \$	34,55 \$
16.	Volant support	32,13 \$	25,70 \$	27,31 \$	28,92 \$	30,52 \$

Prime de quart

Prime de soir	0,77 \$	0,77 \$	0,77 \$	0,77 \$	0,77 \$
Prime de nuit	1,02 \$	1,02 \$	1,02 \$	1,02 \$	1,02 \$

ANNEXE « D » (Suite)

Note : Les taux horaires en vigueur sont les taux maximums : toutefois, les taux horaires à l'embauche sont les suivants durant les premiers trente-six (36) mois de service :

- (1) De 0 à 12 mois : moins 20 % du taux horaire
- (2) de 12 à 24 mois : moins 15 % du taux horaire
- (3) de 24 à 30 mois : moins 10 % du taux horaire
- (4) de 30 à 36 mois : moins 5% du taux horaire

Pour les employés temporaires :

- (1) De 0 à 2080 heures travaillées : moins 20 % du taux horaire
- (2) De 2080 à 4160 heures travaillées : moins 15 % du taux horaire
- (3) De 4160 à 5200 heures travaillées : moins 10 % du taux horaire
- (4) De 5200 à 6240 heures travaillées : moins 5 % du taux horaire

Cette annexe s'applique à compter de la signature de la convention collective et ne vise pas les candidats chauffeurs et les candidats à l'entretien à la signature de la convention. Ces employés sont assujettis aux modalités de la convention collective du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2014.

ANNEXE « E »

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

COUVERTURES D'ASSURANCE POUR LES RETRAITÉS

Les garanties et couvertures d'assurance ci-après prévues sont sujettes aux conditions, modalités, restrictions et exclusions prévues à la police d'assurance actuelle contractée par la Société, soit :

ASSURANCE-MALADIE

100 % des frais admissibles jusqu'à concurrence des limites mentionnées pour les garanties suivantes :

Avec franchise

- Médicaments;
- Injections sclérosantes : 20 % par traitement.

Primes

50 % Société
50 % retraité

ASSURANCE-VIE POUR PÉRIODE DE DIX (10) ANS

À compter du 1^{er} septembre 2000 : 15 000 \$

Primes : 100 % Société

ANNEXE « F »

RÉGIME FLEXIBLE D'ASSURANCE COLLECTIVE

Les garanties et couvertures d'assurance ci-après prévues sont sujettes aux conditions, modalités, restrictions et exclusions prévues à la police d'assurance actuelle contractée par la Société, soit :

	Régime de base obligatoire	Options
Soins médicaux		
Franchise	50 \$	50 \$
% de remboursement des frais admissibles		
Hospitalisation au Canada	80 % sans franchise	100 % sans franchise
Assurance voyage avec assistance et annulation	100 % sans franchise	100 % sans franchise
Médicaments	80 %	100 %
Soins paramédicaux	80 % (à l'exception des frais de cure de désintoxication qui sont remboursés à 60 %)	100 %
Frais admissibles maximum par année		
Physiothérapeute	Maximum de 500 \$ par professionnel	Maximum de 750 \$ par professionnel
Psychologue et chiropraticien		Maximum combiné de 500 \$ pour ces 3 professionnels
Massothérapeute		Maximum de 500 \$ par professionnel
kinésithérapeute et orthothérapeute	Maximum combiné de 500 \$ pour l'ensemble des professionnels	
Acupuncteur, naturopathe, orthophoniste, ostéopathe et podiatre		
Compte de remboursement de soins de santé		
La Société de transport de l'Outaouais alloue dans un compte établi au nom de chaque employé un montant annuel de 200 \$. L'employé peut utiliser ce montant pour payer certains soins médicaux ou dentaires qui ne sont pas remboursés par le Régime.		
Soins dentaires		
Franchise	s.o.	50 \$
% de remboursement annuel		
Soins dentaires de base	s.o.	80 %
Soins mineurs	s.o.	80 %
Soins majeurs	s.o.	80 %
Orthodontie	s.o.	s.o.
Remboursement maximum		1 000 \$ par année
Assurance vie		
Pour l'employé	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 fois le salaire annuel se terminant à la première éventualité: à la retraite 	5 à 40 unités de 5 000 \$ (des preuves

Pour le conjoint	<ul style="list-style-type: none"> de l'employé ou 70 ans • prestation réduite de 50 % au 65^e anniversaire de l'employé • 5 000 \$ • prestation réduite de 50 % au 65^e anniversaire de l'employé 	d'assurabilité sont requises) 5 à 20 unités de 5 000 \$
Pour le ou les enfants à charge	<ul style="list-style-type: none"> • 3 000 \$ 	s.o.
Assurance décès ou mutilation par accident	<ul style="list-style-type: none"> • 1,5 fois le salaire annuel se terminant à la première éventualité: à la retraite de l'employé ou 70 ans • Pour l'employé uniquement 	s.o.
Invalidité de courte durée		
Délai de carence	7 jours de calendrier	s.o.
Prestations	75 % du salaire régulier (maximum de 900 \$ par semaine)	s.o.
Durée maximale des prestations	15 semaines	s.o.

ANNEXE « G »

RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS

Tel que prévu à l'article 29 de la convention collective, les parties conviennent d'insérer à cette convention, les droits acquis suivants des employés relatifs à leurs conditions de travail :

1. Stationnement gratuit pour tous les employés au Centre de transport Antoine-Grégoire (Hull) en autant que les aires de stationnement actuellement à leur disposition le permettent.
2. Stationnement gratuit pour tous les employés du Centre d'entretien et d'exploitation (Gatineau).

ANNEXE « H »

Entente relative à l'administration du programme de remplacement du revenu en cas d'invalidité longue durée

1. Le syndicat s'engage à transmettre à la Société les formulaires de prolongations d'absences et les certificats médicaux pertinents.
2. De plus, le syndicat s'engage à informer la Société directement ou par l'entremise de l'employé concerné de la date de son retour au travail, dans la mesure du possible dans les deux jours ouvrables suivant la réception du certificat médical attestant de la date de son retour au travail.

ANNEXE « I »

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, UNITÉ 591

Entente relative aux remplacements entre chauffeurs

CONSIDÉRANT les discussions intervenues relativement aux remplacements des chauffeurs entre eux ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les chauffeurs peuvent se faire remplacer par un autre chauffeur suivant les modalités suivantes :

1. Le chauffeur peut se faire remplacer pour un bloc de travail, une voiture ou des voitures.
2. Le chauffeur qui désire se faire remplacer et le chauffeur qui accepte de remplacer son collègue, doivent soumettre leur demande au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, laquelle devra être confirmée au moins vingt-quatre (24) heures avant le remplacement et au plus tard quarante-huit (48) heures après le dépôt de la demande. Lorsqu'applicable, les chauffeurs impliqués dans le remplacement doivent identifier au moment de la demande, lequel des deux (2) est responsable d'effectuer la pièce libre (extra) du chauffeur qui désire de faire remplacer. La demande ne peut être refusée à moins que les conditions de la présente entente ne soient respectées.
3.
 - a) Le chauffeur qui se fait remplacer est considéré en congé autorisé et ne reçoit aucune rémunération pour le bloc de travail en cause et voit alors sa paye débitée de huit (8) heures à moins d'une demande de paiement à même sa banque de temps compensé. Dans ce cas, les règles prévues à l'annexe V s'appliquent. L'Employé qui remplace est payé un minimum de huit (8) heures.
 - b) Le chauffeur qui se fait remplacer est considéré en congé autorisé et ne reçoit aucune rémunération pour la voiture ou les voitures en causes et voit alors sa paye débitée du temps réel non travaillé à moins d'une demande de paiement à même sa banque de temps compensé. Dans ce cas, les règles prévues à l'annexe V s'appliquent. L'Employé qui remplace est payé pour le temps travaillé.
 - c) Le chauffeur qui s'absente pour un bloc de travail, une voiture ou des voitures où il devait remplacer un autre chauffeur voit sa banque de maladie ou de mobile débitée de huit (8) heures ou débitée du

temps réel non travaillé pour ladite voiture ou les voitures.-Le chauffeur peut aussi décider de ne pas se faire payer.

4. Sous réserve des paragraphes 6 et 7 de la présente entente, le chauffeur qui remplace son collègue est rémunéré en temps régulier pour le bloc de travail, la ou les voitures au cours de laquelle il remplace son collègue, à l'exception du travail en temps supplémentaire (excédant huit (8) heures au cours de cette journée, ou excédent la durée de ladite voiture) qu'il peut être appelé à effectuer au cours de cette journée ou peut mettre son temps dans sa banque de temps compensé.
5. Le chauffeur qui se fait remplacer pour un bloc de travail, une voiture ou des voitures un jour de fête chômé et payé reçoit pour cette journée ou cette partie de journée, sa rémunération pour le jour de fête chômé et payé.
6. Le chauffeur qui remplace un autre chauffeur pour un bloc de travail, une voiture ou des voitures un jour de fête chômé et payé reçoit pour cette journée ou cette partie de journée sa rémunération pour le jour de fête chômé et payé plus 50% de sa rémunération régulière (50% au taux régulier).
7. Le chauffeur qui remplace un autre chauffeur le dimanche de Pâques pour un bloc de travail, une voiture ou des voitures reçoit pour cette journée ou cette partie de journée la majoration prévue à l'article 9.04 de la convention collective.
8. Le chauffeur qui a deux (2) reprises fait défaut de respecter son engagement de remplacer un autre chauffeur, sans motif valable, perd le droit de se faire remplacer ou de remplacer un de ses collègues pour une période de un (1) an.
9. Les parties conviennent qu'une demande faite en vertu de la présente annexe ne peut faire en sorte qu'un employé soit payé en temps supplémentaire.
10. Le chauffeur qui est remplacé par un autre chauffeur et qui désire faire du temps supplémentaire pendant le temps où il aurait dû travailler, pourra en faire mais après les chauffeurs en vacances qui ont inscrit leurs noms sur la liste des volontaires prévue à 14.03 f)

ANNEXE « J »

LISTE DES ARTICLES, CRÉDITS-POINTS ET MODALITÉS D'APPLICATION (CHAUFFEURS)

Modalités d'application générales :

- a. Les pièces d'uniforme sont réparties en deux (2) catégories : les pièces à crédits-points fixes et les pièces à crédits-points variables.
- b. Pour les pièces d'uniforme à crédits-points fixes 1 point = 1 \$ suivant les prix actuels, la STO assumant toute éventuelle augmentation des prix.
- c. Pour les pièces d'uniforme à crédits-points variables 1 point = 1 \$ du prix, le employé assumant toute éventuelle augmentation des prix.
- d. Pour les pièces d'uniforme des femmes 1 point égale l'équivalent de 1 point pour l'uniforme des hommes, la STO assumant la variation des coûts.
- e. Les chauffeurs pourront acheter des lunettes soleil et se faire rembourser jusqu'à concurrence de 100.00\$ et ce sur présentation de facture.

Dans ce cas le nombre de crédits-points correspondant à l'achat et ce, jusqu'à concurrence de 100 crédits-points sera débité de la banque de crédit point de l'employé.

Ensemble sport (court) :

Articles	Crédits-points fixes	Crédits-points variables
Short bermuda – homme		49
Short bernuda – femme		49
Short Bermuda – cargo extensible homme et femme		85
Chandail polo (homme et femme)	35	
Chemise à manches courtes – homme	18	
Chemise à manches courtes – femme	18	
Chandail	44	
Débardeur	36	
Polar	80	
Polar avec fermeture éclair	86	
Polar avec doublure windstopper et fermeture éclair	163	
Polar soft-shell (homme et femme)		98
Veste cardigan avec manches et fermeture éclair	49	
Bas		6
Souliers sport	144	
Souliers	94	
Manteau 4 saisons Gore-tex court – unisexe	367	
Manteau 4 saisons Gore-tex mi-long - unisexe (« homme »)	416	

Manteau 4 saisons Gore-tex mi-long – unisexe (« femme »)	416	
Manteau de ville – homme		78
Manteau de ville – femme		78
Casquette		8
Tuque		8

Ensemble sport (long) :

Articles	Crédits-points fixes	Crédits-points variables
Pantalon cargo homme		64
Pantalon cargo homme – polyester		64
Pantalon cargo femme		64
Pantalon cargo femme – polyester		64
Pantalon cargo extensible – femme		92
Pantalon cargo extensible – homme		92
Pantalon western homme – été	53	
Pantalon western homme – hiver	53	
Pantalon western homme – polyester	53	
Chandail polo	30	
Chandail col cheminé	21	
Chemise à manches courtes – homme	18	
Chemise à manches courtes – femme	18	
Chemise à manches longues – homme	19	
Chemise à manches longues – femme	19	
Débardeur (acrylique)	36	
Chandail	44	
Polar	80	
Polar avec fermeture éclair (homme et femme)	86	
Veste cardigan avec manches et fermeture éclair	49	
Veste pour femme		61
Veste sans manche (homme et femme)		51
Bas		6
Bas coton/nylon		4
Bas laine homme et femme		11
Bottes courtes SWAT pour femmes	116	
Bottes SWAT été pour femmes	110	
Bottes SWAT été pour hommes	110	
Bottes SWAT hiver pour hommes	116	
Bottines SWAT pour hommes	116	
Manteau imperméable		320
Manteau 4 saisons Gore-tex court – unisexe	367	

Manteau 4 saisons Gore-tex mi-long – unisexe (« homme »)	416	
Manteau 4 saisons Gore-tex mi-long – unisexe (« femme »)	416	
Casquette		10
Casquette flex-fit		15
Tuque (cache-cou)		9
Tuque avec rebord		9
Tuque doublée de polar		10
Gant de cuir - femme		45
Gant de cuir – femme		48
Gant de cuir homme		45
Gant de cuir homme		48
Gant en Gore-Tex		80
Gant de conduite en nylon		36
Doublure windstopper pour pantalon (homme et femme)		75
Doublure Thinsulate femme parka 9500w/9840w ou équivalent		69
Doublure Thinsulate pour parka 3-1 9500/9840 ou équivalent		69
Coupe vent été (homme et femme)		57

Modalités d'application pour l'ensemble sport :

- Les bermudas peuvent être portés du 15 avril au 15 octobre uniquement.
- L'employé qui porte le bermuda doit obligatoirement le porter avec les bas.
- Le soulier ou le soulier sport. Le port du bottillon est strictement interdit.
- Le port de la cravate est interdit.

Ensemble classique

Articles	Crédits-points fixes	Crédits-points variables
Pantalon avec ou sans plis homme – hiver	53	
Pantalon avec ou sans plis homme – été	53	
Pantalon avec ou sans plis homme – polyester	53	
Pantalon avec ou sans plis femme – hiver	53	
Pantalon avec ou sans plis femme – été	53	
Pantalon avec ou sans plis femme – polyester	53	
Jupe courte	53	
Jupe longue	53	
Chemise à manches courtes – homme	18	
Chemise à manches courtes – femme	18	
Chemise à manches longues – homme	19	
Chemise à manches longues – femme	19	

Chandail polo	30	
Chandail col cheminé	21	
Veston d'habit – homme	144	
Veston d'habit – femme	144	
Veston + pantalons		167
Chandail	44	
Débardeur (acrylique)	36	
Polar	80	
Polar avec fermeture éclair	86	
Polar avec doublure windstopper et fermeture éclair	163	
Veste cardigan avec manches et fermeture éclair	49	
Bas		6
Cravate à clip	4	
Cravate régulière	4	
Foulard féminin rose ou marine		19
Souliers	94	
Bottillons d'été (homme et femme)	110	
Bottillons d'hiver (homme et femme)	116	
Manteau imperméable		320
Manteau 4 saisons Gore-tex mi-long – unisexe (« homme »)	416	
Manteau 4 saisons Gore-tex mi-long – unisexe (« femme »)	416	
Manteau 4 saisons Gore-tex long – unisexe	438	
Chapeau Yukon complet		205
Casquette		8
Capuchon manteau Gore-Tex		63
Souliers pour femmes Hush Puppies	94	
Souliers pour hommes Nunn Bush	94	
Souliers pour hommes Sanford Nunn Bush	94	
Souliers sport Keen dress oxford pour homme	144	
Souliers sport Keen Presidio pour femmes	144	
Parka 3-1 doublure soft-shell		374

Modalités d'application pour l'ensemble classique :

- a. Le polar ne doit pas être porté avec le veston d'habit.
- b. La tuque ne doit pas être portée avec l'ensemble propre.
- c. La casquette ne doit pas être portée avec le veston d'habit.
- d. Le veston d'habit ne doit pas être porté avec le manteau 4 saisons en Gore-tex court.

Les bermudas peuvent être portés du 15 avril au 15 octobre uniquement. Malgré ce qui précède, le port des bermudas est toléré en tout temps lorsque la chaîne ou le site web de Météo Média prévoit une température de 20 degrés et plus pour la journée en cours.

ANNEXE « J.1 »

COMITÉ DE SUIVI DES UNIFORMES

ANNEXE « J.1 »

COMITÉ DE SUIVI DES UNIFORMES

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, UNITÉ 591

ATTENDU QUE; la société de transport et le syndicat souhaitent collaborer en vue d'améliorer la qualité de suivi du dossier des uniformes des chauffeurs;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT ;

1. Un comité de suivi des uniformes est créé pour la durée de la convention collective;
2. Le Comité de suivi des uniformes est composé de 2 représentants de la Société et de 2 représentants du Syndicat.
3. Le Comité de suivi des uniformes à entres autres, le mandat suivant :
 - a) Approuver toute nouvelle pièce d'uniforme, tout changement de pièces d'uniformes ou toute modification relative au modèle, aux tissus ou au standard de qualité des pièces d'uniformes;
 - b) En cas d'impossibilité du fournisseur de continuer à fournir une pièce d'uniforme ou un tissu, le Comité aura le mandat d'approuver tout changement de modèle ou de tissu, étant entendu que le choix devra respecter le même standard de qualité;
 - c) Prendre connaissance des documents d'appel d'offres en vue de retenir un ou des fournisseurs de pièces d'uniformes et le cas échéant, et faire les recommandations qu'il juge appropriées au directeur du service concerné ou son représentant ;
 - d) Trois représentants du syndicat, dont le président ou le vice-président et une femme, libérés aux frais de la Société peuvent être présents, lorsque les chauffeurs commandent, lors d'altération et reçoivent leurs pièces d'uniforme, et ce, dans le but d'assister les chauffeurs et de s'assurer que le processus est fait en respectant les paramètres prévus à la convention collective.
 - e) Réviser le bilan des commandes et livraisons;
4. Le comité doit être informé sur une base régulière du suivi des commandes et des altérations, et ce, afin que les membres soient en mesure d'assurer le suivi auprès des chauffeurs;

5. Les représentants syndicaux qui siègent sur le comité de suivi des uniformes sont relevés avec traitement lorsqu'ils assistent à une réunion du comité, et ce, conformément à l'article 7.03 de la convention collective;
6. Les réunions du comité de suivi des uniformes sont convoquées par le directeur des services concerné ou son représentant;
7. La Société s'engage à préciser dans les documents d'appel d'offres en vue de retenir un ou des fournisseurs de pièces d'uniformes, les normes de modèles et de qualité de tissu correspondant à un standard équivalent à celui des pièces d'uniformes actuelles;
8. La Société s'engage à exiger de chaque soumissionnaire lors de l'appel d'offres en vue de retenir un ou des fournisseurs de pièces d'uniformes qu'il dépose avec sa soumission un échantillon de chaque pièce d'uniforme qu'il propose avec le numéro de modèle et de tissu, et ce, afin d'en vérifier la conformité avec les modèles et standards de qualité exigés dans les documents d'appel d'offres. La société s'engage, le cas échéant, à présenter ses pièces d'uniformes afin qu'il puisse émettre les commentaires qu'ils jugeront pertinents;
9. La Société s'engage à exiger du ou des fournisseurs retenus, qu'ils remettent au comité de suivi des uniformes, un échantillon de chaque pièce d'uniformes prévu au contrat avec le numéro de modèle précisé de tissu et un item de chaque grandeur, et ce, pour la durée du contrat;
10. La Société s'engage à informer le comité de suivi des uniformes, des interventions de suivi qu'elle fera auprès du ou des fournisseurs de pièces d'uniforme
11. La Société s'engage à insérer dans ses contrats de fourniture de pièces d'uniforme une clause pénale en raison de retard d'un fournisseur à livrer les pièces d'uniforme y compris lors des altérations (retouches) et des remplacements.

Dès le retard, la Société s'engage à envoyer à son fournisseur un avis de non-conformité de respect de délais de livraison. Cet avis sera transmis au même moment au Syndicat. Dans l'éventualité où le fournisseur ne se conforme pas à ses obligations de livraison, et ce, dans un délai maximal de vingt et un (21) jours de la réception de l'avis de non-conformité, la Société s'engage à verser aux employés concernés une pénalité équivalente à 1 % par jour de la valeur de chaque pièce d'uniforme en retard et ce, en crédits points, dès la réception de la pénalité par la Société. Dès l'encaissement par la Société de la pénalité du fournisseur, celle-ci s'engage à verser ladite pénalité, en crédit points, aux employés concernés. La Société s'engage à prendre les moyens nécessaires afin de faire respecter la clause pénale. »

ANNEXE « K »

LISTE DES ARTICLES ET DES CRÉDITS-POINTS (ENTRETIEN)

Modalités d'application générales :

- a) Les pièces d'uniforme sont réparties en deux (2) catégories : les pièces à crédits-points fixes et les pièces à crédits-points variables.
- b) Pour les pièces d'uniforme à crédits-points fixes 1 point = 1 \$ suivant les prix actuels, la STO assumant toute éventuelle augmentation des prix.
- c) Pour les pièces d'uniforme à crédits-points variables 1 point = 1 \$ du prix, le salarié assumant toute éventuelle augmentation des prix.
- d) Pour les pièces d'uniforme des femmes 1 point égale l'équivalent de 1 point pour l'uniforme des hommes, la STO assumant la variation des coûts.

PIÈCES DE VÊTEMENT	CRÉDITS-POINTS FIXES	CRÉDITS-POINTS VARIABLES
Pantalon (homme) Big Bill 1947 ou équivalent)	29	
Pantalon (femme) Big Bill 2547 ou équivalent)	29	
Pantalon (homme) (taille basse) Big Bill 2947 ou équivalent)		25
Pantalon cargo (Big Bill 3239 ou équivalent)		40
Pantalon cargo (spirito opus CP180 ou équivalent)		57
Pantalon de neige style motoneige (Big Bill 914 ou équivalent)		86
T-shirts (2300 Gildan ou équivalent)	14	
T-shirts micro (Sumaggo ou équivalent)		16
Camisole (2200 Gildan ou équivalent)		6
Chandail polo (16398 Elevate ou équivalent)	24	
Chandail polo manches longues (16225-575 Elevate ou équivalent)		29
Chandail polo micro-fibre (sumaggo ou équivalent)		20
Chandail coton ouaté (18000 Gildan ou équivalent)	32	
Chandail col cheminée KF 4600 ou	21	

équivalent)		
Chandail col roulé KF-4900 ou équivalent		25
Chemise manches courtes (Big Bill 137 ou équivalent)	29	
Chemise manches longues (Big Bill 147 ou équivalent)	30	
Chemise femme manches courtes (Big Bill 177 ou équivalent)	29	
Chemise femme manches longues (Big Bill 177 ou équivalent)	30	
Kangourou coton ouaté (Gildan 18500 ou équivalent)		14
Kangourou marine Roots KP8011 ou équivalent		48
Manteau hiver – court (homme) XR-4 TPX-3 ou équivalent)	144	
Manteau hiver – court (femme) XR-4 TPX3W ou équivalent)	144	
Manteau hiver – long (BIG bill 51991 ou équivalent)	156	
Manteau hiver (Bigbill 314 ou équivalent)		104
Veste polar homme sans manche 18501 ou équivalent)	50	
Veste polar femme 98501 sans manche ou équivalent)	50	
Veste polar (manteau) (CX-2 ou équivalent)		109
Manteau Canada Sportswear L01000 ou équivalent		65
Manteau coquille ELEVATE 19534-575 ou équivalent		55
Veste pima noir ¼ zip homme (18701 ou équivalent)		62
Veste pima noir ¼ zip homme (98701 ou équivalent)		62
Manteau hiver nylon – court IN3200 ou équivalent	94	
Manteau hiver nylon – long	106	
Veste polar IN3200P ou équivalent		28
Casquette (FP431 ou équivalent)		8
Casquette (FP457 ou équivalent)		9

Tuque (thinsulate 30-002 ou équivalent)		8
Chapeau Yukon molleton		53
Chapeau complet (william scully ou équivalent)		160
Chaussures de sécurité (art.32.05)	114	
Couvre-chaussure avec fermeture (bradford ou équivalent)		37
Couvre-chaussure avec clip (hamilton ou équivalent)		45
Lacets nylon (texstyle ou équivalent)		2
Lacets de cuir		3
Semelle anti-fatigue simple (EU-40 ou équivalent)		5
Semelle anti-fatigue double (Walkrun ou équivalent)		11
Ensemble imperméable complet (WASIP RZ-6000 ou équivalent)		52
Mitaine de cuir (richlu G35312 ou équivalent)		26
Gants extérieur (613594XLASR ou équivalent)		5
Protecteur chaussure		7
Bas polycoton noir WIGWAM S1221-052		14
Casquette flexfit AC5010 ou équivalent		13

ANNEXE « K »

LISTE DES ARTICLES ET DES CRÉDITS-POINTS (ENTRETIEN)

Modalités d'application générales :

- a) Les pièces d'uniforme sont réparties en deux (2) catégories : les pièces à crédits-points fixes et les pièces à crédits-points variables.
- b) Pour les pièces d'uniforme à crédits-points fixes 1 point = 1 \$ suivant les prix actuels, la STO assumant toute éventuelle augmentation des prix.
- c) Pour les pièces d'uniforme à crédits-points variables 1 point = 1 \$ du prix, le salarié assumant toute éventuelle augmentation des prix.
- d) Pour les pièces d'uniforme des femmes 1 point égale l'équivalent de 1 point pour l'uniforme des hommes, la STO assumant la variation des coûts.

Note : Les prix variables sont uniquement à titre indicatif.

ANNEXE « L »

RADIOS

La Société permet aux chauffeurs d'utiliser à bord des autobus une petite radio portative (approximativement 12 cm x 9 cm). Chaque chauffeur doit faire préautoriser sa radio par le chef des opérations ou son remplaçant, lequel peut être munie d'haut-parleurs intégrés, lequel ne doit pas être munie d'écouteur. Le chauffeur doit en tout temps fixer le volume de sa radio à un niveau qui n'importune pas les usagers.

La Société permet également aux chauffeurs d'utiliser à bord des autobus un étui rigide pour IPOD ou lecteur MP3 avec haut-parleurs intégrés, lequel appareil ne doit pas être munie d'écouteurs. (Dimension : 6 cm X 11 cm).

Tout appareil, autre que celui mentionné précédemment doit obligatoirement être approuvé par le chef des opérations ou son remplaçant.

ANNEXE « M »

VACANCES DES EMPLOYÉS EN INVALIDITÉ LONGUE DURÉE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, UNITÉ 591

CONSIDÉRANT QUE le 1^{er} janvier 2017, le Syndicat uni du transport 591 a procédé a des modifications du contrat longue durée avec Industrielle Alliance;

CONSIDÉRANT QUE ces modifications ont eu pour effet d'introduire une période pendant laquelle un-e chauffeur-e ou employé-e de l'entretien en invalidité est assujetti-e à recevoir des prestations d'assurance salaire emploi maladie ;

CONSIDÉRANT QUE la convention liant les parties prévoit que toutes vacances annuelles gagnées ne peuvent s'ajouter à celle d'une autre année et que par le fait même, elles sont versées en espèce à la dernière paie de l'année de référence (1^{er} avril au 31 mars) ;

CONSIDÉRANT QUE le paiement des vacances annuelles a pour effet de pénaliser tout chauffeur-e ou employé de l'entretien prestataire de l'assurance emploi maladie.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

-
1. La Société accepte de suspendre le paiement des vacances annuelles gagnées ;
 2. Les parties reconnaissent que le paiement sera effectué soit au moment du retour de l'employé-e au plus tard au moment où l'employé-e cesse de recevoir des prestations d'assurance-emploi ;
 3. Les parties reconnaissent que le paiement sera effectué en fonction du taux salarial en vigueur au moment où il aurait normalement été effectué.

ANNEXE « N »

ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

ANNEXE N

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.

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 employées 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 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 employés 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 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 employés 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 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;
 - i) 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 jusqu'au 30 septembre 2019 et de 9% à compter du 1^{er} octobre 2019 du salaire régulier de l'employé.
 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 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 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;
 5. La convention collective intervenue entre la Société et le Syndicat-unité 591 qui régit 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)

- ii) La Société consent à contribuer à un régime de retraite particulier à l'unité 591, du 1^{er} janvier 2015 au 30 septembre 2019, à raison de :

<u>Employé</u>	<u>STO</u>
9%	8%

À compter du 1^{er} octobre 2019, la Société consent à contribuer à un régime de retraite particulier, à l'unité 591, à raison de :

<u>Employé</u>	<u>STO</u>
9%	9%

- iii) 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.
- iv) 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).
- v) 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% jusqu'au 30 septembre 2019 et de 9% à compter du 1^{er} octobre 2019 du salaire régulier de l'employé et une cotisation additionnelle de 5% du salaire régulier de l'employé pour une cotisation maximale de 14%
- vi) 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.
- vii) Le syndicat reconnaît que les employés nommés cadres 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 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).
- viii) 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 de 9% à compter du 1^{er} octobre 2019, et une cotisation additionnelle de 5% du salaire régulier de l'employé, pour une cotisation maximale de 14%.

6. 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 28 :

28.01 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

28.02 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 »..

28.03 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.

28.04 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.

28.05 Les articles 28.02 à 28.04 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

28.06 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 28

28.07 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, bénéfices, droits et obligations prévus au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO.

28.08 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.

28.09 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% jusqu'au 30 septembre 2019 et de 9% à compter du 1^{er} octobre 2019 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.

28.10 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.

7. 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 28.07.

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.

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.

8. 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;

9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.

ANNEXE « O »

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 employés 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 employés de l'entretien à des postes de gestionnaires de premier niveau ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Tout employé 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 de l'employé en formation conformément à la convention collective des chauffeurs et employés de l'entretien.
3. Le employé 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 « O » (Suite)

4. Lors d'affectation temporaire d'un chauffeur ou employé de l'entretien à un poste de gestionnaire de premier niveau, la Société effectue les déductions syndicales dudit employé conformément aux règlements du Syndicat uni du transport (unité 1557) et cesse d'effectuer la déduction syndicale à titre de employé membre du Syndicat uni du transport (unité 591) ;
5. Lorsque l'affectation temporaire du employé à un poste de gestionnaire de premier niveau cesse, la Société de transport effectue les déductions syndicales dudit employé conformément aux règlements du Syndicat uni du transport (unité 591) et cesse d'effectuer la déduction syndicale à titre de employé 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 employés de l'unité 591 et qui ont effectué des affectations temporaires dans l'unité 1557.

ANNEXE « P »

DÉFINITIONS

Les parties conviennent des définitions suivantes :

Stand by

L'expression « stand by » correspond au voyage 500 prévu à l'affectation et est définie comme une période déterminée à l'intérieur d'une voiture qui sert à régulariser le réseau. Le chauffeur qui effectue le voyage 500, doit communiquer avec le régulateur lorsque débute sa période « stand by » pour recevoir ses instructions de travail. Le régulateur peut demander à ce chauffeur d'être en attente à un point précis du réseau, de couvrir un voyage ou d'effectuer tout autre déplacement. Il peut également être affecté à un voyage ou plusieurs voyages à l'essai pour une période maximale de deux (2) semaines.

Disponibilité

L'expression disponibilité correspond au temps entre deux (2) voitures et est considéré comme du temps travaillé. La disponibilité est désignée à l'affectation comme étant du temps « dispo ». Le temps « dispo » est continu au début ou à la fin d'une voiture.

Lorsque la disponibilité est :

- a) prévue au début de la deuxième ou troisième voiture, le régulateur doit communiquer avec le chauffeur avant la fin de la voiture précédente, et ce, afin de l'informer s'il a besoin de ses services.
- b) prévue à la fin d'une voiture, le régulateur doit communiquer avec le chauffeur avant le début de la période de disponibilité.

Lorsque le régulateur a besoin d'un chauffeur pendant une période de disponibilité celui-ci l'attribue par ordre inverse d'ancienneté dans le service de l'exploitation.

Sous réserve du respect de la convention collective, en cours d'affectation, la période de « dispo » prévue au bloc de travail d'un chauffeur peut être transformée pour le restant de l'affectation, en voiture dans la mesure où la nouvelle voiture débute ou se termine plus de dix minutes après ou avant la voiture concernée Cette nouvelle voiture est faite en fonction des besoins du service.

Impro

L'expression « impro » correspond au temps résiduel dans un bloc de travail entre le temps travaillé et la garantie de rémunération de huit (8) heures.

Voiture

Une voiture est considérée comme une voiture distincte lorsque l'interruption entre deux (2) voitures est de

plus de dix (10) minutes.

Bloc en continu

L'expression « bloc en continu » correspond à une journée de travail composée d'une voiture qui ne comporte pas d'interruption ou qui peut comprendre une interruption à l'intérieur d'une amplitude de 8 h 10.

Essai routier

L'expression « essai routier » correspond à tout essai d'autobus notamment sur le réseau routier, sur les chemins privés utilisés par Rapibus et les essais de véhicules dans les stationnements.

Jour ouvrable

Désigne tout jour de calendrier qui n'est pas un samedi, un dimanche ou une journée chômée mentionnée à l'article 9.01 des présentes.

ANNEXE « Q »

LETTRE D'INTENTION : ORGANISATION DU TRAVAIL

La Société s'engage en collaboration avec le Syndicat, à évaluer le mode d'organisation du travail des employés de l'entretien et notamment à analyser les possibilités d'introduire un projet pilote comportant des semaines de travail de quatre (4) jours pour certains employés de l'entretien. Un Comité conjoint auquel participeront deux (2) représentants syndicaux ou un représentant et le président sera formé au plus tard le 1^{er} décembre 2017.

Malgré ce qui précède, si le Syndicat souhaite qu'un troisième représentant siège sur un des trois (3) comités énumérés dans la présente annexe pourra le faire, et ce, aux frais du Syndicat.

ANNEXE « R »

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 »)**

ATTENDU QUE dans un objectif d'amélioration des relations de travail, les parties ont exprimé le désir de créer un Comité de travail conjoint à la Direction des opérations;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de mettre en place un Comité opérationnel, et ce, suivant les modalités ci-après exposées;

ATTENDU QUE les parties ont aussi convenu d'un mécanisme afin de solutionner les problèmes de communications entre les chauffeurs, les employés de l'entretien et les GPN;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

A) Comité opérationnel – Service de l'exploitation

1. Deux Comités opérationnels sont créés au Service de l'exploitation, le premier aura comme mandat de favoriser les échanges entre les parties et de discuter de questions ayant trait aux opérations. Le deuxième aura pour mandat de favoriser les échanges ayant trait aux relations de travail à l'exclusion des griefs déjà déposés lesquels seront discutés au comité de relation de travail.
2. Le premier Comité opérationnel sera composé des membres suivants : deux représentants de l'employeur et pour le syndicat deux représentants syndicaux.
Le deuxième comité opérationnel sera composé des membres suivants : deux représentants de l'employeur et pour le syndicat : le vice-président à l'exploitation et un représentant syndical au choix du syndicat
3. Malgré l'article 2, les parties pourront convenir d'inviter une ou des personnes de d'autres directions ou services, excluant le Service de l'entretien, si les sujets devant faire l'objet de discussions touchent les questions relevant de leurs responsabilités;

4. Les Comités opérationnels se réuniront une fois par semaine.
5. Outre le vice-président, les représentants syndicaux qui siègent sur les comités opérationnels prévus à la présente entente pourront s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres et ce, selon les modalités de l'article 7.03.
6. La Société s'engage à produire un compte-rendu des rencontres du Comité opérationnel et à le soumettre à la partie syndicale pour approbation; Le compte-rendu sera fait par une secrétaire, laquelle assiste à la rencontre.

B) Comité opérationnel – Service de l'entretien

1. Un Comité opérationnel est créé au Service de l'entretien, lequel aura comme mandat de favoriser les échanges entre les parties et de discuter de questions ayant trait aux opérations du Service de l'entretien;
2. Le Comité opérationnel sera composé des membres suivants : deux (2) représentants cadres de l'entretien pour la Société et deux (2) représentants au choix du Syndicat;
3. Le Comité opérationnel se réunira une fois par semaine vers 7 h ou vers 15 h, et ce, en fonction de l'horaire du régisseur de soir ou de nuit. Le régisseur de soir ou de nuit devra accepter, le cas échéant, de modifier son horaire de travail de façon à ce que son quart de travail se termine au plus tôt à 7 h ou débute à 15 h. Les rencontres pourront être déplacées après entente entre les parties.
4. Les représentants syndicaux qui siègent sur les comités opérationnel prévus à la présente entente pourront s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres; et ce, selon les modalités de l'article 7.03.
5. La Société s'engage à produire un compte-rendu des rencontres du Comité opérationnel et à le soumettre à la partie syndicale pour approbation. Le compte-rendu sera fait par une secrétaire, laquelle assiste à la rencontre.

C) Comité de communications

1. La présente entente vise la création d'un mécanisme de révision auquel un employé peut se référer lorsqu'il estime avoir été traité de façon irrespectueuse, vexatoire, abusive, arbitraire ou discriminatoire dans le cadre d'une situation impliquant un-employé du local 1557.
2. L'employé qui estime avoir été traité de l'une des façons mentionnées au paragraphe 1 doit dans un premier temps, saisir par écrit le chef des opérations de la situation.
3. Le chef des opérations doit faire enquête en rencontrant les parties séparément et rendre une décision quant au bien-fondé ou non de l'allégation de l'employé, et ce, dans les quatorze (14) jours du dépôt de la plainte. Ce délai d'enquête est prorogé lorsque le chef des opérations ou l'un des

employés qu'il doit rencontrer sont absents, et ce, pour la durée de l'absence de l'une ou l'autre des personnes en cause.-L'employé qui est rencontré par le chef des opérations peut être accompagné par un représentant syndical. En tout temps, le chef des opérations peut lorsque la situation s'y prête amorcer une médiation entre les parties en cause

4. L'employé qui n'est pas satisfait de la décision rendue par le chef des opérations, peut déposer une demande de révision auprès du directeur des opérations.
5. L'employé qui dépose une demande de révision doit compléter le formulaire prévu à cet effet dans les cinq (5) jours suivant la date à laquelle il a été informé de la décision du chef des opérations.
6. Le directeur des opérations qui siège en révision au terme de la présente entente, est assisté par le président du syndicat des chauffeurs et employés de l'entretien (local 591) et le président du syndicat des GPN (local 1557), lesquels agissent à titre d'assesseurs.
7. À moins que la situation ne s'y prête pas, le directeur des opérations et les deux (2) présidents de syndicat entendent la version du ou des employés concernés impliqués dans l'incident allégué, et ce, en présence des parties. Le cas échéant, l'employé du local 591 est rémunéré conformément à l'article 20.04 de la convention collective et l'employé du local 1557 en vertu de l'article 22.06. Le directeur peut également décider d'obtenir de l'information de toute autre personne qu'elle juge pertinente y incluant du chef des opérations, et ce, en présence des deux (2) présidents de syndicat. En tout temps, le directeur des opérations peut lorsque la situation s'y prête amorcer une médiation entre les parties en cause.
8. Après avoir entendu toutes les personnes impliquées et pris connaissance le cas échéant de tout document pertinent, le directeur des opérations se prononce sur la demande de révision, et ce, par écrit dans les deux (2) semaines de la fin de l'enquête.
9. Un employé peut aussi utiliser les articles 1 à 3 de la présente section pour dénoncer un employé cadre de la Société. Dans ce cas, le supérieur immédiat de la personne visée par la dénonciation recevra la plainte et s'occupera de faire enquête et de rendre une décision conformément aux articles 2 et 3 de la présente section.
10. La présente entente n'a pas pour effet de remplacer ou de modifier la Politique pour contrer le harcèlement en milieu de travail ni de modifier la convention collective.
11. Lorsque qu'une demande de révision est déposée en application de la présente entente, le délai pour déposer un grief au terme de la convention collective des chauffeurs et employés de l'entretien commence à courir à compter du jour ou l'employé concerné est informé de la décision du directeur des opérations.
12. La présente entente s'applique aux employés du Service de l'entretien et à cet égard le terme « chef des opérations » doit être remplacé par le terme « directeur à l'entretien ».

13. La section C de l'entente est valide pendant la durée de la convention collective, à moins que l'une ou l'autre des parties décide d'y mettre fin avec un préavis écrit de deux (2) semaines.

D) Comité d'amélioration continu.

1. La présente entente vise le maintien du comité de l'amélioration continue lequel aura comme mandat de favoriser les échanges des parties et de discuter des questions ayant trait à l'amélioration continue incluant l'amélioration de la relation entre la STO et les représentants de ses employés ainsi qu'à la transformation organisationnelle et en général à tous les processus de renouvellement de la STO dans le cadre de sa mission, le tout sans se substituer aux autres comités mis en place par les parties.
2. Le CAC sera composé des membres suivants : Pour la Société le DGA ressource humaine et services administratifs partagés, le directeur service de l'exploitation, du directeur du service de l'entretien. Pour le syndicat, du président, du vice-président à l'entretien, du vice-président à l'exploitation.
3. Les parties pourront convenir d'inviter d'autres personnes selon l'objet des discussions.
4. Le CAC se réunira une fois par mois faisant relâche en août.
5. Le VP entretien du syndicat pourra s'absenter de son travail pour participer aux rencontres du CAC, et ce, selon les modalités de l'article 7.03

ANNEXE « S »

FORMULAIRE D'ABSENCE MALADIE

Seules les informations suivantes peuvent être incluses à titre de motifs d'absence dans le formulaire d'absence maladie, et ce, dans la section réservée pour la signature du employé.

Motifs d'absence pour la ou les journée(s) réclamée(s) dans ma banque de congés de maladie :

- J'ai été incapable d'exécuter mes fonctions en raison d'une maladie ou une blessure autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- J'ai rencontré un médecin;
- J'ai accompagné un membre de ma famille immédiate (conjoint, père, mère, enfant ou enfant du conjoint) à un rendez-vous avec un médecin;
- J'ai reçu un traitement d'urgence d'un dentiste.
- Lorsqu'il doit remplir des obligations liées à la garde ou à la santé de son enfant ou l'enfant de son conjoint; circonstances relatives à sa demande :

ANNEXE « T »

RÈGLES DE REMPLACEMENT ENTRE EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN

1. L'employé de l'entretien qui accepte un remplacement ne peut dans la semaine du remplacement, faire une demande de remplacement pour lui-même.
2. L'employé de l'entretien qui désire se faire remplacer et l'employé qui accepte de remplacer son collègue doivent soumettre leur demande au moyen du formulaire prévu à cet effet au moins 48 heures à l'avance, laquelle devra être confirmée dans les 24 heures avant le remplacement et au plus tard 48 heures (dans la mesure du possible) après le dépôt de sa demande. La demande ne peut être refusée à moins que les conditions de la présente entente ne soient respectées.
3. L'employé de l'entretien qui se fait remplacer est considéré en congé autorisé pour la journée ou partie de journée en cause et par conséquent, il ne reçoit pas de rémunération pour cette journée ou partie de journée à moins d'une demande en temps compensé. Dans ce cas les règles du projet de temps compensé s'appliquent.
4. L'employé de l'entretien qui remplace son collègue est rémunéré en temps simple pour la période de remplacement prévue pour cette journée ou partie de journée, et ce, au taux du titre d'emploi remplacé. .
5. De plus, il est considéré comme non disponible pour les fins d'application du temps supplémentaire au cours de la période de remplacement uniquement.
6. L'employé qui se fait remplacer pour une journée ou une partie de journée un jour de fête chômé et payé reçoit pour cette journée ou sa partie de journée, sa rémunération pour le jour de fête chômé et payé;
7. L'employé qui remplace un autre employé pour une journée ou une partie de journée un jour de fête chômé et payé reçoit pour cette journée ou sa partie de journée sa rémunération pour le jour de fête chômé et payé plus 50 % de sa rémunération régulière (50 % du taux régulier);
8. L'employé qui remplace un autre employé pour une journée ou une partie journée le dimanche de Pâques reçoit pour cette journée ou sa partie de journée la majoration prévue à l'article 9.04 de la convention collective.
9. L'employé de l'entretien qui s'absente une journée ou partie de journée où il devait remplacer voit sa banque de maladie ou mobile débité des heures de remplacement prévues.
10. L'employé de l'entretien qui, à deux reprises, fait défaut de respecter son engagement de remplacer sans motif valable, perd le droit de se faire remplacer ou de remplacer pour une période d'un an.

ANNEXE « U »

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 »)

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

ATTENDU QUE le Syndicat-unité 591 est détenteur de la police d'assurance-salaire #28472 de longue durée avec Industrielle Alliance.

ATTENDU QUE le 1^{er} janvier 2017, le Syndicat-unité 591 a procédé à des modifications du contrat d'invalidité longue durée.

ATTENDU QUE ces modifications ont eu pour effet d'introduire une période pendant laquelle un chauffeur ou un employé de l'entretien en invalidité est assujéti à recevoir des prestations d'assurance emploi maladie;

ATTENDU le programme de réduction du taux de cotisation d'assurance emploi de Service Canada;

ATTENDU QUE ce programme permet à un employeur d'obtenir une réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi;

ATTENDU QUE ce programme spécifie qu'une proportion de 5/12 des économies réalisées par l'employeur doit être distribuée aux employés;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de distribuer les montants économisés prévus au paragraphe précédent au Syndicat unité 591;

ATTENDU QUE le Syndicat utilisera ces sommes afin de bonifier le régime d'assurance salaire de longue durée;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de cette entente
- 2) La Société consent à verser au Syndicat 591, et ce, une fois par année vers la fin du mois d'avril, le montant équivalent à 5/12 des économies réalisées par employé concernant la réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi.
- 3) En vertu de ce qui précède, le Syndicat consent à utiliser cette somme afin de bonifier le régime d'assurance salaire de longue durée. Pour ce faire, la période d'assurance emploi sera abolie et ainsi, l'assurance salaire de longue durée débutera à compter de la 16^e semaine d'absence du employé.
- 4) Par conséquent, l'annexe M de la convention collective devient inopérante pour la durée de la présente entente.

- 5) Advenant que le syndicat choisisse de revenir avec une période d'assurance emploi, il devra préalablement avertir la Société et la modification devra s'effectuer au 1^{er} janvier d'une année.
- 6) Cette entente est en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.
- 7) L'entente devient caduque advenant le retour par le syndicat à l'ancien régime d'assurance emploi.

ANNEXE « V »

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 »)**

Temps compensé I

Programme d'accumulation de temps compensé applicable aux chauffeurs

Objectif :

La présente se veut un projet pilote, entre la Société de transport de l'Outaouais et le Syndicat uni du transport (unité 591), pour l'implantation d'un processus d'accumulation de temps supplémentaire dans une banque de temps afin d'être compensé lors d'une absence et ce selon les conditions identifiées dans ce document.

1. Accumulation de temps dans la banque de temps compensé:

- 1.1 Dans les cas prévus à la convention collective, les chauffeurs pourront accumuler des heures dans leur banque de temps compensé. Lorsque le chauffeur souhaite accumuler des heures dans sa banque de temps compensé, il devra l'indiquer sur le formulaire prévu à cet effet.
- 1.2 Un maximum de soixante (60) heures peut être porté à la banque de temps à être compensé (1 heure de temps supplémentaire équivaut à une heure et demie à être mis dans la banque de temps compensé.).L'excédent de soixante (60) heures est automatiquement payé au employé. Lorsque la banque est débitée ou payée, le employé peut alors accumuler de nouveau des heures jusqu'à concurrence du maximum prévu.

2. Prélèvement d'heures dans la banque de temps compensé (Chauffeur):

- 2.1. Un chauffeur peut utiliser sa banque de temps compensé lors d'un remplacement entre chauffeurs conformément à l'annexe I et lors de la prise d'un congé sans solde autorisé.

- 2.2. Lorsque le chauffeur désire se prévaloir de l'annexe I ou d'un congé sans solde autorisé et qu'il désire utiliser sa banque de temps compensé pour un bloc de travail complet, celle-ci est débitée pour une période de 8 heures.
 - 2.3. Malgré ce qui précède, lorsqu'un chauffeur est remplacé conformément à l'annexe I ou prend un congé sans solde pour une période moindre qu'un bloc de travail complet, sa banque est débitée pour une période équivalente à la durée du remplacement ou du congé sans solde.
 - 2.4. Dans le cadre du projet, lors d'un remplacement de voiture, d'un congé sans solde offert ou d'un congés sans solde moindre qu'un bloc de de travail, la période de l'impro sera payée par l'employeur au chauffeur remplacé.
 - 2.5. Le chauffeur qui désire se prévaloir de l'annexe I ou d'un congé sans solde autorisé et qui désire utiliser sa banque de temps compensé doit disposer du nombre d'heures requis à l'intérieur de celle-ci.
3. Paiement de la banque de temps compensé :
 - 3.1. L'employé peut demander que sa banque de temps compensé lui soit payée en tout temps. Dans ce cas la banque de temps lui sera payée totalement.
 - 3.2. Le employé doit remplir le formulaire prévu afin d'obtenir le paiement de sa banque (voir Annexe : *Demande de paiement de la banque de temps compensé*). Le paiement s'effectuera, dans la mesure du possible, conformément à l'article 8.01 (a) (b).
 - 3.3. Au 31 décembre de chaque année, les banques de temps compensé seront reportées d'une année à l'autre, étant entendu que le total ne devra jamais excéder 60 heures.
 - 3.4. Pour toutes questions concernant les banques de temps compensés, le employé devra adresser sa demande à son supérieur immédiat ou, si la situation ne s'est pas réglée, au chef aux opérations ou son remplaçant pour l'exploitation. Aucune demande ne devra être directement adressée à l'équipe de rémunération.
 - 3.5. Pour les chauffeurs, la banque de temps compensé sera comptabilisée au service de l'exploitation.

ANNEXE « W »

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 »)

Temps compensé II

Programme d'accumulation de temps compensé applicable aux employés employés de l'entretien

Objectif :

La présente se veut un projet pilote, entre la Société de transport de l'Outaouais et le Syndicat uni du transport (unité 591), pour l'implantation d'un processus d'accumulation de temps supplémentaire dans une banque de temps afin d'être compensé lors d'une absence et ce selon les conditions identifiées dans ce document.

1. Accumulation de temps dans la banque de temps compensé:

1.1. Dans le cas prévus à la convention collective, un employé de l'entretien peut accumuler des heures dans sa banque de temps compensé. L'employé de l'entretien devra l'indiquer sur le formulaire prévu à cet effet. La présente annexe ne modifie pas la pratique passée pour les employés employés de l'entretien qui a leur demande pouvaient accumuler du temps compensé à taux simpl

1.2

Un maximum de soixante (60) heures peut être porté à la banque de temps à être compensé (1 heure de temps supplémentaire équivaut à une heure et demie à être mis dans la banque de temps compensé.).L'excédent de soixante (60) heures est automatiquement payé à l'employé. Lorsque la banque est débitée ou payée, le employé peut alors accumuler de nouveau des heures jusqu'à concurrence du maximum prévu.

2. Prélèvement d'heures dans la banque de temps compensé (Employé de l'entretien):

2.1. Un employé de l'entretien peut utiliser sa banque de temps compensé lors d'un remplacement entre employés de l'entretien conformément à l'annexe T, lors de la prise d'un congé sans solde autorisé ainsi que lors de la prise d'un congé en temps compensé autorisé.

- 2.2. Considérant que les employés du service de l'entretien peuvent adresser une demande de congés en temps compensé en tout temps à son supérieur immédiat, lequel devra donner sa réponse dans les 24 heures de la demande, si le besoin du service ne permet pas la libération du employé, celui-ci pourra faire des démarches afin d'être remplacé pour sa période d'absence tel que prévu à l'annexe T. Dans ce cas les règles de la convention collective en vigueur, les articles 34.04 b) c), 35.04 b) c), 36.04 b) c) ne s'appliqueront pas. (voir Annexe : *Déclaration des heures supplémentaires et des heures accumulées et Autorisation de remplacement entre employés de l'entretien*).
- 2.3 Lorsqu'un employé de l'entretien désire se prévaloir de l'annexe T, *d'un congé sans solde autorisé, d'un congé en temps compensé autorisé*, il pourra s'absenter pour une journée de travail (ou une partie de journée) et se faire payer cette période en utilisant des heures de sa banque de temps compensé si celle-ci le permet. Il doit en faire la demande auprès de son supérieur immédiat qui peut accorder le remplacement. (Voir Annexe : *Autorisation de remplacement entre employés de l'entretien*).
- 2.4. Le employé qui désire se prévaloir de l'annexe T « Remplacement à l'entretien » d'un congé en temps compensé autorisé ou d'un congé sans solde autorisé et qui désire utiliser sa banque de temps compensé doit disposer du nombre d'heures requis à l'intérieur de celle-ci.
3. Paiement de la banque de temps compensé :
- 3.1. L'employé peut demander que sa banque de temps compensé lui soit payée en tout temps. Dans ce cas la banque de temps lui sera payée totalement.
- 3.2. L'employé doit remplir le formulaire prévu afin d'obtenir le paiement de sa banque (voir Annexe : *Demande de paiement de la banque de temps compensé*). Le paiement s'effectuera, dans la mesure du possible, conformément à l'article 8.01 (a) (b).
- 3.1 Au 31 décembre de chaque année les banques de temps compensé seront reportées d'une année à l'autre, étant entendu que le total ne devra jamais excéder 60 heures.
- 3.2 Pour toutes questions concernant les banques de temps compensé, le employé devra adresser sa demande à son supérieur immédiat ou, si la situation ne s'est pas réglée, au chef aux opérations ou son remplaçant pour l'exploitation, au directeur adjoint à l'entretien ou son remplaçant pour l'entretien. Aucune demande ne devra être directement adressée à l'équipe de la rémunération.
- 3.3 Pour les employés de l'entretien, la banque de temps compensé sera comptabilisée au service de l'entretien.

ANNEXE X

LETTRE D'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 »

ATTENDU QUE la Société souhaitait abolir un poste du titre d'emploi mécanicien classe I en raison du manque de travail dans ce titre d'emploi;

ATTENDU les discussions entre les parties concernant la possibilité pour les titulaires du titre d'emploi de mécanicien classe I d'effectuer certaines tâches appartenant à d'autres titres d'emploi lorsque ceux-ci n'ont plus de travail de mécanicien classe I, et ce, en alternative à l'abolition du poste du titre d'emploi de mécanicien classe I;

ATTENDU QUE les parties conviennent que pour une période d'un an, les titulaires du titre d'emploi de mécanicien classe I pourront effectuer d'autres tâches appartenant à d'autres titres d'emploi.

ATTENDU QUE les mécaniciens classe I devront recevoir une formation avant d'entreprendre des tâches appartenant à d'autres titres d'emploi.

À CETTE FIN ET EN CONSÉQUENCE, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Les tâches effectuées par les titres d'emploi prévu ci-bas pourront être effectués par les mécaniciens classe I
 - Mécanicien classe II pneumatique et électrique
 - Mécanicien classe II hydraulique et freins

- Mécanicien classe II pneumatique, électrique, hydraulique et freins.
3. Les titulaires du titre d'emploi de mécanicien classe I recevront une formation de 4 jours concernant certaines tâches des titres d'emploi prévus au paragraphe 2.
 4. Pour les fins de la présente entente, les titulaires du titre d'emploi de mécanicien classe I sont présumés rencontrés les exigences des titres d'emploi prévu au paragraphe 2.
 5. Les titulaires du titre d'emploi de mécanicien classe I pourront effectuer des tâches dans les titres d'emploi prévu au paragraphe 2 lorsqu'ils n'auront plus de travail dans leur titre d'emploi. Les tâches effectuées alors par le mécanicien classe I n'est pas réputé être un surcroît de travail conformément à l'article 34.06
 6. Les titulaires du titre d'emploi de mécanicien classe I seront utilisés en priorité par la Société lors des remplacements de moins de 40 heures et pour les remplacements de vacances dans les titres d'emploi prévu au paragraphe 2, et ce, uniquement lorsque les titulaires du titre d'emploi de mécanicien classe I n'auront plus de travail dans leur titre d'emploi . Ainsi, les articles 34.04 c) et 35.04 c) sont inapplicables aux titulaires du titre d'emploi de mécanicien classe I, lorsque la Société décide de prioriser ceux-ci pour effectuer des tâches ou un remplacement dans les titres d'emploi prévu au paragraphe 2.
 7. L'entente est d'une durée d'un an à compter de la signature de la présente. Elle pourra être reconduite après entente écrite entre les parties.

