

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-8000

N° dossier d'accréditation : AM-2001-4906

**EMPLOYEUR**

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

2250, AVENUE FRANCIS-HUGHES  
LAVAL QC H7S 2C3

Secteur d'activité : Secteur municipal

**ASSOCIATION**

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5959

565, BOUL CRÉMAZIEE, 7100  
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2022-05-30

Date dépôt : 2022-06-23

Nombre de  
salariés visés : 655

Date début : 2019-08-01

Date d'expiration : 2027-07-31

Remarque :

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2022-09-07  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817  
Sans frais : 1 800 643-4817  
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

458



## **CONVENTION COLLECTIVE**

**Entre**

**La Société de transport de Laval**

**Et**

**Le Syndicat canadien de la fonction publique,  
Section locale 5959**

**En vigueur du 01-08-2019 au 31-07-2027**

## **TABLE DES MATIÈRES**

ARTICLE 1:	BUT .....	1
ARTICLE 2:	RECONNAISSANCE .....	2
ARTICLE 3:	JURIDICTION ET DÉFINITION .....	3
ARTICLE 4:	RÉGIME SYNDICAL .....	6
ARTICLE 5:	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES: .....	7
ARTICLE 6:	MESURES DISCIPLINAIRES .....	8
ARTICLE 7:	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	11
ARTICLE 8:	ARBITRAGE .....	13
ARTICLE 9:	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRE SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	15
ARTICLE 10:	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES .....	18
ARTICLE 11:	LIBÉRATION .....	19
ARTICLE 12:	CHARGES DE TRAVAIL .....	22
ARTICLE 13:	DROITS ACQUIS .....	23
ARTICLE 14:	TRAVAIL À FORFAIT .....	24
ARTICLE 15:	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ .....	25
ARTICLE 16:	STATIONNEMENT .....	27
ARTICLE 17:	UNIFORMES .....	28
ARTICLE 18:	SERVICE ÉLOIGNÉ .....	30
ARTICLE 19:	CONGÉ SANS SOLDE .....	31
ARTICLE 20:	RESPONSABILITÉ D'UN VOYAGE .....	32
ARTICLE 21:	POINT D'ARRÊT .....	33
ARTICLE 22:	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	34
ARTICLE 23:	ANCIENNETÉ .....	35
ARTICLE 24:	STATUT D'ANCIENNETÉ ET AFFICHAGE .....	39
ARTICLE 25:	ASSIGNATION ET GUIDE HEBDOMADAIRE .....	41

ARTICLE 26: ASSIGNATION ET GUIDE HEBDOMADAIRE (CHOIX).....	46
ARTICLE 27: CHANGEMENTS DANS LES GUIDES HEBDOMADAIRES (COMPOSITION).....	48
ARTICLE 28: JOUR DE FÊTE PAYÉ - SERVICE SPÉCIAL UN JOUR DE SEMAINE..	51
ARTICLE 29: TABLEAU DES SURNUMÉRAIRES - DISTRIBUTION DE TRAVAIL ET MODE DE FONCTIONNEMENT .....	53
ARTICLE 30: CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ ET PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	58
ARTICLE 31: VOYAGES SPÉCIAUX ET À CHARTE-PARTIE.....	65
ARTICLE 32: HEURES DE TRAVAIL - APPLICABLES À TOUS LES EMPLOYÉS .....	66
ARTICLE 33: HEURES DE TRAVAIL - APPLICABLES AUX EMPLOYÉS RÉGULIÈREMENT AFFECTÉS .....	71
ARTICLE 34: HEURES DE TRAVAIL ET COMPOSITION DES ÉQUIPES .....	73
ARTICLE 35: ABSENCE ET LIBÉRATION AUTORISÉES – CALCUL DES HEURES ET RÉMUNÉRATION.....	75
ARTICLE 36: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	77
ARTICLE 37: RETARDS .....	79
ARTICLE 38: PANNES.....	80
ARTICLE 39: ENNEIGEMENT .....	81
ARTICLE 40: SALAIRES .....	82
ARTICLE 41: VERSEMENT DE SALAIRE .....	84
ARTICLE 42: CONGÉS STATUTAIRES .....	85
ARTICLE 43: CONGÉS SOCIAUX.....	89
ARTICLE 44: VACANCES.....	95
ARTICLE 45: INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE.....	100
ARTICLE 46: ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	105
ARTICLE 47: ASSURANCE ET FONDS DE PENSION.....	107
ARTICLE 48: TRANSPORT GRATUIT .....	109
ARTICLE 49: DISQUALIFICATION POUR RAISONS MÉDICALES .....	110
ARTICLE 50: DURÉE DE LA CONVENTION .....	112

## ANNEXES

ANNEXE A: AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE .....	114
ANNEXE B: SALAIRES .....	115
ANNEXE B-1: MÉTHODE DE CALCUL DE L'IPC.....	117
ANNEXE B-2: SALAIRE DU PRÉSIDENT ET SECRÉTAIRE .....	118
ANNEXE C: LISTE D'ANCIENNETÉ DES CHAUFFEURS AU 30 MAI 2022.....	120
ANNEXE D: MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE .....	135
ANNEXE E: FONDS DE PENSION .....	138
ANNEXE F: LISTE DES MÉDECINS DÉSIGNÉS .....	139
ANNEXE G: UNIFORMES .....	140

## LETTRES D'ENTENTE

Régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).....	141
Comité d'assurances .....	143
Ancienneté générale et ancienneté départementale .....	144
Comité spécial .....	146
Entente visant le régime de retraite des employés syndiqués de la STL .....	148
Service provisoire de surface (SPS) .....	151
Liste de disponibilité optionnelle en cas de manque d'effectifs .....	153
Lettre d'entente visant le régime de retraite des employés syndiqués de la STL - LE1 .....	155
Lettre d'entente visant le régime de retraite des employés syndiqués de la STL - LE2 .....	158
Lettre d'entente visant le régime de retraite des employés syndiqués de la STL - LE3 .....	161
Lettre d'entente visant le régime de retraite des employés syndiqués de la STL - LE4 .....	164
Mécanisme de redistribution lors d'erreur .....	167
Période de repas pour un chauffeur effectuant du temps supplémentaire avant ou après son assignation régulière .....	168

Programme d'aide aux employés et famille .....	170
Opération pour service spécial .....	172
Temps de conduite d'une assignation .....	174
Transport scolaire intégré .....	176
Paramètres entourant la prise des repas pour les surnuméraires.....	184
Adaptation du régime de retraite aux impératifs du projet de loi n°3 favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal .....	186
Entente relative aux remplacements entre chauffeurs .....	188
Règlement des griefs 2011-014 et 2016-111 .....	191
Salaire des représentants syndicaux .....	195
Projet-pilote chauffeurs-formateurs .....	199
Régime d'assurance collective - Mise en place d'un compte gestion santé .....	201
Régime d'assurance collective - Mise en place d'une entente financière unilatérale pour l'assurance maladie et soins dentaires .....	205
Projet pilote programme volontaire de réduction du temps de travail : choix aux listes A1 et A2.....	208
Amélioration du processus de choix aux listes .....	210
Garantie de non mise à pied.....	213
Comité paritaire en santé et sécurité de travail .....	214
Nouvelle convention collective et effectivité des nouvelles règles opérationnelles.....	217
Service spécial pour les événements à la Place Bell.....	220

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### **ARTICLE 1: BUT**

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

## **ARTICLE 2: RECONNAISSANCE**

- 2.01: La Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés faisant partie de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main d'œuvre du Québec en faveur du Syndicat et produit en annexe « D » de la présente convention.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît que lors d'assemblée générale pour le renouvellement de la convention collective, deux (2) assemblées devront être planifiées afin de s'assurer que le service aux usagers soit maintenu.



### ARTICLE 3: JURIDICTION ET DÉFINITION

- 3.01: La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés faisant partie de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail du Québec (produit en annexe).
- 3.02: Les mots "fonction de la direction" s'entendent des droits et des responsabilités appartenant à la Société d'en diriger et gérer les opérations y compris le travail des employés selon les besoins et les objectifs qu'elle se fixe. Cependant, dans leur application, la Société devra se conformer aux dispositions de la présente convention.
- 3.03: Le terme "employé régulier" désigne tout employé qui a complété la période de probation tel que stipulé à l'article 3.04 des présentes.
- 3.04 : Le terme employé à l'essai désigne tout employé en probation qui n'a pas complété cent vingt (120) jours réellement travaillés calculés à compter du 1<sup>er</sup> jour de conduite, payé à titre de chauffeur régulier.
- Pendant cette période, l'employé a droit à tous les avantages prévus à la présente convention. Cependant, un tel employé n'a pas droit au recours prévu à l'article 7 des présentes au cas de renvoi ou de congédiement par la Société.
- Les chauffeurs écoles sont rémunérés au taux horaire première année dès le premier jour de formation. Les chauffeurs écoles doivent toutefois avoir complété leurs formation école chauffeur afin de bénéficier des avantages prévus à l'article 47 (assurance et fonds de pension) de la convention collective.
- Advenant que l'employé en probation perd son permis de conduire, la Société mettra automatiquement fin à son emploi. La perte d'emploi automatique prévue au présent article est inapplicable si la perte du permis résulte d'une condition médicale.
- 3.05: Pour fins d'application des articles 3.03, 3.04 des présentes la Société convient d'aviser par écrit l'employé de son statut et de transmettre copie de cet avis au Syndicat.
- 3.06: Pour fins d'application de la présente convention collective à moins de signification expresse au contraire, les termes suivants signifient:
- a) "assignation": constitue la durée normale et la somme totale de travail exécutées dans une journée normale de travail d'un employé;
  - b) "assignations complètes" : désigne, pour fins de distribution de travail la veille, les assignations pouvant ainsi être

distribuées, soit tout type d'assignation complète incluant voyage à charte partie, spécial, extra ou autres;

- c) "guide hebdomadaire": somme des assignations qui constituent les heures normales et la somme totale de travail dans la semaine normale de travail d'un employé;
- d) "relève": guide hebdomadaire formé d'assignations de jours de congé d'employés régulièrement affectés et aussi d'autres jours, tel que prévu à l'article 25.01 b) et c);
- e) "voyage spécial": il s'agit d'un voyage en dehors de la desserte régulière effectué dans la région de Laval (navette, demande externe, camp de jour, sortie scolaire etc.). Dans ces cas, les mêmes règles de distribution et de rémunération que les voyages SW s'appliquent. Ces voyages peuvent être sectionnés;
- f) "employé régulièrement affecté": employé qui travaille selon un guide hebdomadaire régulier (5/2 ou 4/3) ou un guide hebdomadaire de relève;
- g) "employé surnuméraire": employé qui n'est pas régulièrement affecté;
- h) "horaire": heures de départ et d'arrivée des cédules déterminées par la Société dans l'exploitation de ses services;
- i) "affectation": travail qu'un employé doit exécuter en fonction des dispositions de la présente convention;
- j) "jour ouvrable": tout jour de calendrier excluant les samedis, les dimanches et les jours fériés;
- k) "employé": désigne un chauffeur d'autobus couvert par l'accréditation;
- l) "équipe": s'entend des heures normales (période d'attente), tel que défini à l'article 34.02 des présentes;
- m) "heures normales": constituent la période quotidienne pendant laquelle un employé surnuméraire doit être en disponibilité et/ou exécute toute affectation telle que définie à l'alinéa (i) du présent article, ou toute assignation telle que définie à l'alinéa (a) du présent article, et constituent également l'affectation d'un employé régulièrement affecté à un guide hebdomadaire tel que défini à l'alinéa (c) du présent article. Les heures normales comprennent le temps de conduite, le temps d'attente, le temps personnel et le temps pour prendre les repas;
- n) "centre des opérations": désigne le garage situé au 2250 avenue Francis-Hughes où tout travail assujéti aux

dispositions de la convention collective doit être distribué;  
anciennement appelé « quartier général »;

- o) pour les fins de l'article 46, le salaire net s'entend du traitement de l'employé fixé par la convention collective, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt et des déductions obligatoires;
- p) "assignation interligne": affectation à plus d'un circuit;
- q) "liste": somme des assignations en vigueur jusqu'au prochain affichage général;
- r) "salaire régulier": s'entend du salaire de base, des heures prolongées et le taux du kilomètre;
- s) "temps de conduite": s'entend du temps de l'horaire, D.H. (parcours sans passager), spécial et les deux (2) minutes pour garer son véhicule prévu au premier paragraphe de 32.02 g);
- t)
  - i) "employé éligible": employé qui peut effectuer en entier une pièce de travail;
  - ii) "employé disponible": un employé qui n'est pas éligible et qui, en l'absence d'employés éligibles, opère une partie de pièce de travail;
  - iii) les notions d'employé « disponible » et d'employé « éligible » s'appliquent également aux employés travaillant en temps supplémentaire.

## **ARTICLE 4: RÉGIME SYNDICAL**

- 4.01: Tout employé, membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, doit le demeurer pour toute la durée de ladite convention, comme condition du maintien de son emploi.
- 4.02: Tout nouvel employé, embauché après la date de signature de la présente convention doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 4.03: Tout employé doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir par écrit, selon la formule prévue à l'annexe « A », à la retenue par la Société sur chaque traitement d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat. La première déduction doit être effectuée sur la première paie.
- 4.04: Le Syndicat devra aviser par écrit la Société du montant net de ses cotisations régulières.
- 4.05: La Société devra transmettre copie du consentement de l'employé au secrétariat du Syndicat. La Société effectuera les déductions ainsi autorisées par écrit et en fera immédiatement remise intégrale au Syndicat.
- 4.06: La Société ne sera pas tenue de congédier ou de refuser d'embaucher un employé en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter son adhésion.

## **ARTICLE 5: AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES:**

5.01: Le président et le secrétaire du syndicat sont libérés à temps plein. Ils ne perdent aucun droit, avantage et privilège prévus dans les présentes, et ne doivent être nullement importunés ou subir de torts pour leurs activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir du président et du secrétaire.

La Société reconnaît au président et au secrétaire du Syndicat le droit de faire les enquêtes nécessaires lorsqu'il y a matière à grief, et de participer à la procédure de griefs et d'arbitrage à tous les stades durant les heures de travail.

Les modalités suivantes s'appliquent ;

- a) Le salaire du président et du secrétaire sont convenus à l'annexe B-2.
- b) Ils bénéficieront des journées de maladie prévues à la convention collective mais ils ne seront pas remplacés lors de telles absences.
- c) Il est entendu de plus qu'aucun remplacement ne sera effectué lorsqu'ils seront en vacances. Nonobstant ce qui précède, le président peut être remplacé au frais du Syndicat.

5.02: Le Syndicat pourra afficher au tableau d'affichage et à son tableau électronique, ses avis de convocation ou autres avis relatifs aux activités syndicales.

5.03: Les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre des aviseurs extérieurs au Syndicat pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de la Société.

5.04: La Société consent à maintenir, sans frais, les locaux actuels à la disposition du Syndicat, pour toute la durée de la présente convention.

5.05: Tout avis ou communication du Syndicat sera soumis, au préalable, à l'approbation de la Société pour distribution dans les pigeonnières des chauffeurs.

## ARTICLE 6: MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01: En imposant une mesure disciplinaire telle qu'un avis écrit, une suspension ou un congédiement, la Société doit, par écrit, communiquer à l'employé concerné et au Syndicat, les raisons motivant sa décision.
- 6.02: Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance par l'employeur de l'infraction.
- Les semaines complètes d'absence pour vacances, congé sans solde ou autre absence prévue à la convention collective ne sont pas compilées dans le délai de trente (30) jours précités.
- Le délai précité constitue un délai de déchéance.
- 6.03: Tout employé au service de la Société a droit en tout temps, durant les heures normales de bureau, de consulter son dossier disciplinaire et ce, dans les trois (3) jours ouvrables de sa demande au directeur des Ressources humaines.
- 6.04: Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 6.05: Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré à la date anniversaire du rapport et ne peut être invoqué contre l'employé après cette date.
- Le délai précité est temporairement suspendu lorsque l'employé est absent pour quelque raison que ce soit pour une durée de trente (30) jours et plus. Un avis à cet effet est alors transmis au syndicat.
- Au retour du salarié à son poste, le temps écoulé depuis le début de son absence n'est pas pris en compte pour le délai de douze (12) mois prévu au paragraphe précédent et ledit délai reprend à son premier jour de retour au travail.
- 6.06: Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.
- 6.07: La façon dont la discipline a été appliquée avant la date de la signature de la présente convention ne constitue pas une admission de droit ou de fait de la part du Syndicat, de l'employé ou de la Société.
- 6.08: Lorsqu'un représentant de la Société décide de convoquer un employé pour lui imposer une mesure disciplinaire, cet employé et le Syndicat devront recevoir au préalable un avis de convocation. L'avis de convocation doit indiquer la nature de l'infraction qui est reprochée à l'employé, l'heure et l'endroit où l'employé doit se présenter au plus tard à seize heures (16 h) la veille de la

convocation. Dans ce cas l'employé doit être accompagné d'un représentant du Syndicat.

Sur demande du syndicat, une copie de la plainte sera remise au plus tard à 16 h la veille de la convocation et l'employé aura le loisir d'en prendre connaissance. Les informations nominatives seront biffées.

Cependant, avant de suspendre ou de congédier un employé pour quelque raison que ce soit, la Société est tenue de convoquer l'employé concerné et cela selon les modalités prévues ci-haut.

Pour tout document préparé par l'employeur, à connotation disciplinaire ou qui peut mettre en péril le lien d'emploi, et qu'un employé serait appelé à signer, la Société devra au préalable en transmettre copie au Syndicat.

Sur demande du Syndicat, le Syndicat peut, accompagné d'un représentant de la Société, rencontrer la personne qui a porté plainte, dans le but de poursuivre son enquête.

Cette disposition n'empêche cependant pas la Société de rencontrer un employé pour fin administrative ou de supervision. Le contenu de cette rencontre ne peut être invoqué pour fins de mesures disciplinaires. Dans le cas de convocation écrite du salarié, une copie conforme est acheminée au syndicat.

6.09: La convocation prévue à l'alinéa .08 des présentes doit être pour une heure comprise durant les heures normales de travail de l'employé ou pour l'heure durant les heures normales de bureau la plus rapprochée du quart de travail de l'employé.

Si la convocation est pour une heure comprise durant les heures normales de travail de l'employé, cet employé ne subira aucune perte de salaire, en raison de ladite convocation. Si l'employé est convoqué en dehors de ses heures de travail, à l'exception de ses congés réguliers et de ses vacances annuelles, il sera rémunéré au taux de salaire régulier avec un minimum de deux (2) heures pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la Société.

6.10: Sauf entente entre la Société et le Syndicat, une décision quant à la suspension pour raison disciplinaire est rendue dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la convocation.

6.11: Aucune mesure disciplinaire ne sera imposée à un employé en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la Société à moins qu'une enquête ne révèle que l'employé n'ait commis une faute. Le fardeau de la preuve incombe à la Société.

6.12: Un employé dont le permis de conduire est suspendu temporairement pour une durée de quinze (15) mois ou moins est considéré en congé sans solde pour la durée de la suspension.

Cependant, il a droit aux bénéfices de l'assurance prévus aux paragraphes 47.01 et 47.02 s'il en acquitte la totalité de la prime. Il est réinstallé dans ses fonctions dès la remise en vigueur de son permis. Dans le cas d'une récidive ou d'une suspension supérieure à un an, l'employé peut s'adresser au comité conjoint précité. Il peut être réinstallé dès la remise en vigueur de son permis. Il le sera si le comité décide que les circonstances justifient sa réinstallation. En pareil cas, le comité détermine également toutes les conditions de cette réinstallation. A défaut d'entente au niveau du comité, le Syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage. L'application du présent paragraphe ne constitue pas une mesure disciplinaire.

Il est entendu que le présent article ne s'applique pas et ne peut être invoqué par le salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

- 6.13: Lorsqu'un employé surnuméraire est convoqué dans le cadre du présent article, le chauffeur peut s'assigner volontairement et la convocation à la discipline est reportée à un moment déterminé par les parties sans égard à la procédure de convocation et des délais du présent article.
- 6.14: Tout système de contrôle électronique sur la route (conduite d'un véhicule) ne pourra servir de preuve en matière disciplinaire, sauf s'il y a eu intervention humaine pour constater l'infraction.
- 6.15: Avant de procéder à un congédiement de nature administrative, la Société doit convoquer, conformément à l'article 6.08, l'employé et son représentant syndical pour lui permettre de se faire entendre.

Suite à la rencontre, si la Société décide de maintenir le congédiement, elle doit, par écrit, communiquer à l'employé et au Syndicat les raisons motivant sa décision.



## ARTICLE 7: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01: C'est le ferme désir de la Société et du Syndicat de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief, désaccord, litige, mesure disciplinaire ou mésentente relatifs aux salaires et aux conditions de travail.
- 7.02: Tout employé qui se croit sur le point d'être lésé au cours de la distribution du travail, peut, accompagné ou non d'un officier syndical, soumettre son cas au supérieur immédiat qui doit donner une réponse immédiate.
- 7.03: L'employé qui se croit lésé aura dix (10) jours ouvrables pour soumettre, par écrit, selon une formule préparée à l'avance, son cas au Syndicat. La Société doit, sur demande du Syndicat, fournir à ce dernier la documentation pertinente permettant au Syndicat de poursuivre le cas.
- 7.04: 1<sup>ère</sup> étape :
- Si le Syndicat décide de déposer un grief, il le présente par écrit dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception du cas par le Syndicat au directeur du Transport et qualité du service ou son remplaçant. Ce dernier fait enquête et transmet le grief et les informations pertinentes au directeur des ressources humaines. Le directeur des Ressources humaines ou son représentant doit rendre par écrit sa décision au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 7.05: 2<sup>e</sup> étape :
- Dans le cas où la procédure des étapes précédentes ne donne pas satisfaction, le Syndicat peut demander par écrit dans les trente (30) jours ouvrables au directeur des Ressources humaines ou son représentant que le grief soit traité lors du prochain comité de relations de travail.
- Le directeur des Ressources humaines ou son représentant doit rendre par écrit sa décision au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent immédiatement le jour du comité de relations de travail.
- 7.06: 3<sup>e</sup> étape :
- Si les officiers syndicaux contestent la décision de la Société ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, le Syndicat peut alors soumettre le cas pour étude et décision à l'arbitrage.

- 7.07: Nonobstant toute disposition au contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement au directeur des ressources humaines ou son représentant, tout grief, litige, désaccord ou mésentente relatifs aux salaires et conditions de travail et mesures disciplinaires. Dans ces cas, les dispositions des clauses 7.04, 7.05 et 7.06 s'appliquent.
- 7.08: Un employé qui présente son cas ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 7.09: La Société et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.
- 7.10: Il est convenu qu'à la demande d'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure des griefs et qui est soumis à un arbitre pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le cas et éviter un arbitrage et, par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.
- 7.11: Tout règlement intervenu entre la Société et le Syndicat doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les représentants dûment autorisés. Le montant d'argent dû en vertu d'un règlement doit inclure le paiement de l'intérêt prévu au Code du Travail.

## **ARTICLE 8: ARBITRAGE**

- 8.01: Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, le Syndicat peut exiger, par écrit à la Société, que le grief ou la mésentente soit soumis à l'arbitrage dans un délai n'excédant pas trente (30) jours suivant la réception de la décision de la Société ou si aucune décision n'est communiquée, dans les trente (30) jours suivant le délai fixé pour rendre une décision, et ce, tel que mentionné à l'article 7.05 des présentes.
- 8.02: Pour tout grief soumis à l'arbitrage, la preuve incombe à la Société.
- Le grief est entendu par un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente, il est nommé par le Ministère du travail du Québec.
- 8.03: Le Tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées et doit rendre sa décision par écrit dans les trente (30) jours suivant l'audition, à moins que les parties ne consentent, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire, d'un nombre de jours précis.
- 8.04: La décision rendue par le Tribunal d'arbitrage est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 8.05: Dans le cas de mesure disciplinaire, si un grief est porté devant un Tribunal d'arbitrage nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- a) Réintégrer ledit employé avec ou sans perte en vertu de ses droits;
  - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un employé pourrait avoir droit.
- 8.06: Si le tribunal conclut au paiement d'une indemnité dans tous les cas où l'employé a été suspendu ou congédié, déduction doit être faite du revenu qu'il a pu gagner pendant ladite période.
- 8.07: Dans le cas où le Tribunal conclut au paiement d'une indemnité, il peut en outre, ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

- 8.08: En aucune circonstance le Tribunal d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier, d'ajouter ou de substituer quoi que ce soit au texte de la présente convention collective.
- 8.09: Le Tribunal d'arbitrage possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux membres d'un Tribunal d'arbitrage.
- 8.10: Les honoraires, frais de déplacement et de séjour du président du Tribunal d'arbitrage sont payés à parts égales par la Société et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 8.11: Tout plaignant visé par un grief peut s'absenter de son travail lors de l'audition de l'arbitrage et ce, sans perte de salaire à l'égard de ses heures normales de travail.
- Celui qui travaille de nuit ou de soir peut, après avoir avisé son supérieur, être libéré sans perte de salaire à l'égard de ses heures régulières, la veille ou le jour de l'audition.
- Dans le cas d'un grief collectif, les deux paragraphes qui précèdent s'appliquent à un seul plaignant visé par ledit grief.

## **ARTICLE 9: CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRE SÉCURITÉ D'EMPLOI**

9.01: Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou de l'utilisation ou de l'acquisition de véhicules autonomes ou d'une modification quelconque dans l'organisation interne des opérations de la Société, en relation directe avec l'unité de négociation ou dans les procédés de travail, la Société doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

La Société devra fournir les horaires avec les tracés des nouveaux circuits. Dans ce cas, le chauffeur ne pourra exiger d'être piloté.

9.02: Dans le cas de tels changements, la Société doit, avant de procéder auxdits changements, aviser le Syndicat, par écrit, dans un délai raisonnable afin de permettre au Syndicat d'étudier le cas et d'y apporter les suggestions qu'il juge nécessaires.

9.03: Sécurité d'emploi:

La Société s'engage à ne pas mettre à pied, durant la durée de la présente convention collective de travail, les chauffeurs dont la date d'ancienneté est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 1991.

9.04: Réhabilitation:

A) Un chauffeur qui a complété sa période de probation et qui ne peut continuer à remplir sa fonction de chauffeur d'autobus à cause d'une déficience physique qui n'est pas due à l'absorption de boissons alcooliques ou de drogues, mais qui entraîne une incapacité occupationnelle, s'il a perdu son permis:

1.- doit entreprendre dans les plus brefs délais les démarches requises par la S.A.A.Q. ou tout autre organisme désigné par celle-ci, afin de recouvrer son permis de conduire, à défaut de quoi, il perd les bénéfices du paragraphe 3.- ci-dessous et ce tant que les démarches n'auront pas été entreprises;

2.- doit accepter une fonction que la Société pourra lui offrir, à condition qu'il puisse en satisfaire les exigences normales, en accord avec son médecin, à défaut de quoi, il perd les bénéfices du paragraphe 3.- ci-dessous;

3.- sous réserves des paragraphes qui précèdent, il peut bénéficier des avantages suivants:

- a) l'employé a droit aux bénéfices prévus au présent article et à ceux de l'article 45 s'appliquant concurremment pour une période maximum de cinquante-deux (52) semaines, et ce, à compter du début de l'incapacité ou de la maladie;
  - b) après épuisement des bénéfices mentionnés en a), la Société convient de continuer à verser à l'employé cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier (66 2/3 % du salaire de base s'il peut bénéficier des dispositions de l'article 45) pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines, nonobstant les sommes qui pourraient être perçues de toute autre forme de revenu;
  - c) après épuisement des bénéfices mentionnés aux paragraphes précédents, l'employé continue de recevoir cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier (66 2/3 % du salaire de base s'il peut bénéficier des dispositions de l'article 45) jusqu'au moment de la retraite mais pas plus tard que soixante-cinq (65) ans, ou à l'obtention de tout autre travail à l'intérieur de la Société. Cependant, il y aura entière coordination entre les présentes et toute somme perçue par l'employé, que la source soit publique ou privée, afin que le total n'excède pas quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire de base, étant entendu que toute source de revenus personnels ayant pris naissance après la cause donnant ouverture aux présentes, est comptée aux fins de ladite coordination et à cette fin, l'employé permet à la Société d'effectuer toute vérification nécessaire.
- 4.- au cours de la période ci-dessus décrite, si l'employé est jugé apte à remplir à nouveau la fonction de chauffeur d'autobus et après avoir donné un avis écrit à cet effet à la Société d'au moins quatorze (14) jours ou un (1) mois si l'employé occupe une autre fonction à la Société, il revient au poste qu'il occupait au moment du retrait de son permis de conduire avec tous ses droits et privilèges.
- 5.- l'employé qui bénéficie des dispositions de l'article 9.04 A) 3.- c) n'accumule pas de vacances ni de bénéfices prévus par les articles concernant les uniformes, les congés statutaires et les congés sociaux.
- B) Au cas d'application des dispositions de l'alinéa 2 du sous-paragraphe A) du présent article, l'employé sera rémunéré sur la base suivante:

- a) au cours des cinquante-deux (52) premières semaines suivant le début de l'incapacité:

au taux de son salaire de chauffeur au moment de la perte de son permis;

- b) après les cinquante-deux (52) premières semaines:

au salaire de la fonction qu'il occupe, mais jamais moins que cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier.

- 9.05: L'employé assujetti aux dispositions du sous-paragraphe B) du paragraphe .04 du présent article continue à accumuler son ancienneté et maintient tous ses droits et bénéfices, comme chauffeur, prévus à la présente convention.
- 9.06: Après épuisement des dispositions prévues au paragraphe 9.04, le cas échéant où aucun poste prévu au sous-paragraphe .04 A2 n'est vacant, l'employé voit son nom inscrit sur une liste spéciale de rappel telle que prévue à l'article 49.01 et il bénéficie dès lors de l'application de l'article 49.02, de l'article 49.03 1) et de l'article 49.04.
- 9.07: Un employé qui reçoit une allocation telle que déterminée à l'article 9.04A, paragraphe 3, n'a pas droit aux bénéfices prévus dans les articles concernant les uniformes.
- 9.08: La Société défraiera les salaires perdus et les frais encourus par l'employé requis de passer des examens médicaux demandés par la SAAQ en sus des examens réguliers.

## **ARTICLE 10: DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

- 10.01: La Société reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 10.02: Sur demande écrite, l'employé obtient de la Société un congé de six (6) semaines sans traitement afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire et son assignation est protégée pour six (6) semaines.
- 10.03: L'employé élu, à l'expiration de son mandat peut, s'il le désire, prendre à la Société son ancienneté au tableau des surnuméraires avec tous les droits et privilèges inhérents à son ancienneté.
- L'employé élu est réputé être en congé sans solde durant son mandat, sauf si son élection ne l'empêche pas d'offrir sa prestation de travail.



## ARTICLE 11: LIBÉRATION

11.01: Sur demande du Syndicat, la Société libère un (1) ou des employés de leur fonction pour exercer une fonction syndicale. Cette libération est sujette aux conditions suivantes:

- 1) la période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte parmi ses années de service pour fins d'ancienneté;
- 2) l'employé libéré conserve ses droits à l'assurance santé et à l'assurance vie collective de même que les privilèges de la convention collective;
- 3) l'employé libéré, à l'expiration de la période de libération, réintègre sa fonction et reçoit le taux de salaire qu'il recevrait s'il était demeuré en service continu dans cette fonction;
- 4) sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à la Société les sommes suivantes:
  - a) le salaire versé à l'employé par la Société, s'il y a lieu;
  - b) le montant déboursé par la Société pour l'assurance-santé, l'assurance-vie, l'assurance-indemnité-accident-maladie et la cotisation de la Société à la caisse de retraite;
  - c) tout autre déboursé autorisé par l'employé ou requis par la Loi.

11.02: Sur demande du Syndicat, au moins quatorze (14) jours à l'avance, la Société libère sans solde un ou des employés de leur fonction pour exercer une autre fonction syndicale à l'extérieur de l'unité syndicale locale. Cette libération est sujette aux conditions de la clause 11.01 qui précède, exception faite de 11.01, 4), a).

### 11.03 Libérations syndicales des représentants syndicaux

La Société alloue cinq (5) jours de libération par semaine au Syndicat, pour divers comités et/ou rencontres prévus à la présente convention collective où des représentants syndicaux sont tenus d'y participer. Ces libérations couvriront toutes formes de libérations requises par la Société et/ou le Syndicat tels que : implantation des nouvelles règles découlant de la nouvelle convention collective, CRT, rencontres de griefs, rencontres disciplinaires, tout projet requérant la participation d'un représentant syndical et toutes rencontres pour régler des problèmes opérationnels.

Ces cinq (5) jours de libération ne peuvent pas être comptabilisés et/ou déplacés d'une semaine à une autre.

Toutes libérations requises en surplus seront aux frais du syndicat.

Lors de ces comités et/ou rencontres, le salaire des représentants syndicaux est aux frais de la Société. Ces libérations ne doivent pas nuire à la bonne marche des opérations.

La Société alloue également cinq (5) jours de libération par semaine au « comité paritaire en santé et sécurité du travail » tel que défini à la lettre d'entente à cet effet. Ces cinq (5) jours de libération ne peuvent pas être comptabilisés et/ou déplacés d'une semaine à une autre.

Toutes libérations requises en surplus seront aux frais du syndicat.

Ne sont pas pris en compte dans les dix (10) jours de libération hebdomadaire précités, la libération du président et du secrétaire du Syndicat et les rencontres de négociations tel que décrit à l'article 11.04.

- 11.04 Sur avis donné à la Société la veille de la libération (au plus tard 19 h), le président ou son remplaçant peut libérer le nombre d'employés requis pour ses activités syndicales nécessaires à l'application de la convention. Le salaire de tels employés est aux frais du Syndicat.
- 11.05 Les représentants autorisés du Syndicat, dont le nombre est ci-dessous précisé, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de la négociation, la conciliation et la médiation de la convention collective ainsi que la convocation par le Conseil des services essentiels: maximum cinq (5) membres, incluant le président et le secrétaire du Syndicat ou leurs substituts, tel que prévu à l'article 5.01.
- 11.06 Pour toutes matières ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'autorité. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre la Société et les salariés.
- 11.07 Tout employé, qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en Cour à une enquête dans une cause où la Société est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Société. Cependant si l'employé doit comparaître en dehors de ses heures régulières, il est payé au taux du temps et demi (150 %) de salaire horaire régulier pour une période minimum de cinq (5) heures. Si cette comparution a lieu durant sa journée de congé, il est payé au taux du temps et demi (150 %) de salaire horaire régulier pour une période minimum de huit heures 30 minutes (8 h 30).
- 11.08: Les dispositions prévues à l'article 11.07 s'appliquent également dans le cas où l'employé est appelé à comparaître en Cour comme

témoin de faits dont il a eu connaissance alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions.

11.09:

L'employé régulier appelé à se présenter ou à agir comme juré ne doit subir aucune perte de salaire et la Société maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence, déduction faite de son allocation de juré.

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

## **ARTICLE 12: CHARGES DE TRAVAIL**

- 12.01: Les parties reconnaissent qu'en aucun temps, il n'est exigé d'un employé plus d'une (1) journée normale de travail, tel que défini par les normes reconnues du génie industriel. En cas de conflit, la Société doit, au préalable, préciser et justifier, selon les normes précitées, le contenu de cette journée normale et communiquer le détail de ce contenu au Syndicat.
- 12.02: Le Syndicat a accès aux études et aux calculs de la Société justifiant le contenu de cette journée normale, et peut déléguer un de ses représentants pour évaluer ces études et calculs et/ou effectuer, sur les lieux du travail, toute observation qu'il juge appropriée.
- 12.03: Si le différend persiste, il est soumis à un arbitre pour décision finale. Cet arbitre doit être un ingénieur industriel choisi par les parties et à défaut d'entente, cet arbitre sera nommé par le Ministère du travail et de la main d'œuvre du Québec.
- 12.04: Un employé est tenu d'utiliser les dispositifs liés à l'embarquement des personnes à mobilité réduite ainsi que d'opérer le système de perception, de communication et d'information aux voyageurs selon les directives de la Société.

### **ARTICLE 13: DROITS ACQUIS**

- 13.01: En l'absence d'une stipulation expresse dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.
- 13.02: Toute coutume ayant trait aux conditions de travail et qui n'est pas modifiée par ce contrat doit continuer sans changement, sauf entente contraire entre les parties.
- 13.03: Il est convenu que les privilèges, droits acquis et coutumes mentionnés aux articles 13.01 et 13.02 ne peuvent être invoqués pour tout événement à caractère social.

## ARTICLE 14: TRAVAIL À FORFAIT

- 14.01: Les autobus de la Société seront toujours conduits par les employés de la Société (unité de négociation) sauf lorsqu'ils sont loués à d'autres compagnies effectuant du transport par autobus en dehors du territoire desservi par la Société au 31 décembre 1985.
- 14.02: À moins d'entente au contraire entre les parties, tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté à forfait par la Société étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale ne doit, en aucun cas, être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier à une compagnie ou à un contracteur individuel.
- Les parties confirment qu'aux termes de l'article 123 de la Loi sur les transports par taxis (LRQ, ch. T-11.1), aucun salarié régulier visé par la présente convention ne peut être licencié ni mis à pied par la Société à cause de la conclusion d'un contrat pour l'organisation d'un transport collectif par taxi, sauf s'il s'agit d'un service spécial de transport par taxi pour les personnes handicapées.
- 14.03: Sauf pour fins d'entraînement des nouveaux employés, un employé de la Société non régi par la présente convention collective ne doit pas exécuter du travail normalement fait par les employés régis par la présente convention.
- 14.04: Sous réserve de l'article 14.01, lorsque la Société cède à une autre compagnie du travail qui doit être exécuté par un employé de l'unité de négociation, l'employé qui a droit à ce travail, en vertu de son ancienneté, est payé comme s'il accomplissait effectivement ce travail. L'employé concerné ne peut choisir aucune autre pièce de travail pendant tout le temps que dure l'affectation qu'il aurait dû remplir. S'il n'y a aucun employé disponible, alors, les dispositions qui précèdent s'appliquent, par ordre d'ancienneté, aux employés qui ont manifesté le désir de travailler à temps supplémentaire avant ou après assignation et/ou aux employés en congé qui auraient fait application pour travailler durant leurs jours de congé.
- 14.05: Le déplacement des employés et/ou des autobus durant les heures de travail est accompli par les employés de l'unité de négociation.

## ARTICLE 15: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

15.01: La Société prendra les mesures qui s'imposent afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés, sur les lieux de travail en conformité avec les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité au travail et les informe par écrit, des risques inhérents à leur travail.

15.02: Comité de sécurité:

- a) La Société et le Syndicat maintiennent un comité paritaire de sécurité-santé composé de deux (2) membres du Syndicat et deux (2) membres de la Société respectivement choisis par chacune des parties.
- b) Le comité se réunit une (1) fois par mois (ou sur demande d'un membre du comité en cas d'urgence).
- c) Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres et affichés.
- d) Les activités du comité se tiennent normalement sur les lieux de travail au cours des heures régulières de travail et sans perte de salaire pour ses membres. Si l'employé est convoqué en dehors de ses heures régulières de travail, il sera rémunéré au taux du salaire régulier avec un minimum de trois (3) heures.

15.03: Fonctions du comité:

- a) Examiner les affaires courantes reliées à la santé et à la sécurité dans les lieux de travail des employés régis par la présente convention.
- b) Enquêter sur les accidents de travail résultant en blessures et/ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.
- c) Veiller à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité.

15.04: Documentation:

La Société met à la disposition du comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités (statistiques internes de la Société de transport de Laval et du Gouvernement du Québec).

- 15.05: La Société s'engage à libérer, avec salaire, un représentant en défense des accidentés du travail et des maladies professionnelles lors d'audition au Tribunal administratif du travail (TAT). Ces libérations seront prises à même la banque d'heures de libérations syndicales.
- 15.06: Inspection par des techniciens gouvernementaux ou d'entreprises privées:
- Toutes inspections et enquêtes sur la sécurité et la santé au travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant nommé par le Syndicat. La Société remet au Syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes aussitôt qu'ils lui sont remis.
- 15.07: Une salle à manger, un réfrigérateur, des fours à micro-ondes, des tables et des chaises en quantité suffisante sont fournis par la Société à l'usage des employés où il y a prise de repas.
- La Société fournit aux employés couvert par cette convention un minimum de 506 casiers au centre opérationnel du 2250 Francis-Hugues et en quantité suffisante pour ses autres centres opérationnels (le cas échéant).
- 15.08: Tout employé qui croit découvrir une situation pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres employés, soit pour celle du public, doit en aviser immédiatement le Comité et le responsable de l'entretien des véhicules et remplir les formules d'usage, dont une copie est transmise au Syndicat.
- 15.09: En aucun temps, l'employé n'est tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions.
- 15.10: La Société s'engage à ce que tous les autobus soient munis d'une ligne afin de contrôler le nombre maximum de passagers pouvant prendre place dans ledit autobus. Tout chauffeur doit promouvoir le respect ainsi que le fonctionnement de cette méthode de contrôle. La Société s'engage à promouvoir cette méthode et à en informer les usagers.
- 15.11: La Société s'engage à permettre aux chauffeurs de débiter leurs journées de travail avec des véhicules propres lorsque leur assignation débute au garage avec l'autobus.
- 15.12: La Société s'engage à donner à ses employés la formation, l'information ou le perfectionnement nécessaires reliés au travail de l'employé. Il sera possible aux employés de suivre ceux-ci sur leurs journées de congé, conformément à l'article 36.05, lorsque les conditions le permettent.



## **ARTICLE 16: STATIONNEMENT**

- 16.01: Au centre des opérations, la Société fournit gratuitement aux employés un endroit de stationnement près de leur lieu de travail.

## ARTICLE 17: UNIFORMES

17.01:

La Société fournit à ses employés régis par les présentes, un uniforme de qualité. Le salarié y ayant droit a une banque de points lui permettant de faire un choix parmi diverses pièces de l'uniforme. Le choix est fait via le « web uniforme » qui sera ouvert pendant une période d'un minimum d'un (1) mois, deux (2) fois par année, au printemps et à l'automne.

La Société fourni un ensemble de base aux nouveaux employés en plus d'un coupe-vent. À cet effet, l'employé nouvellement embauché doit sélectionner :

Six (6) pièces d'uniformes parmi les items suivants :

- Chemise manches courtes;
- Chemises manches longues;
- Polo;
- Mock-neck;
- Chandail col roulé;
- Chandail col en V avec patch.

Quatre (4) pièces d'uniformes parmi les items suivants :

- Pantalon classique;
- Pantalon classique avec plis;
- Pantalon Western;
- Pantalon Western avec plis;
- Bermuda;
- Bermuda taille basse;
- Pantalon Capri;
- Jupe;
- Jupe culotte.

Par la suite, 750 points sont attribués à l'automne de la prochaine année civile, suivant son embauche, ainsi que tous les automnes subséquents. La liste des items ainsi que les points requis pour les acquérir se trouve à l'annexe « G ». Les points ne peuvent pas être reportés d'une année à une autre.

- a) Deux fois par année, selon les plages planifiées par la Société (printemps et automne), le chauffeur choisira les pièces d'uniforme, soit les vêtements et les accessoires dont il a besoin dans le cadre de ses fonctions parmi les choix proposés à l'annexe « G », le tout en fonction du nombre de points qu'il possède en banque.
- b) 1 manteau quatre (4) saisons tous les quatre (4) ans, tenant compte de la date de la dernière commande. L'acquisition du manteau se fait sans qu'aucun point ne soit déduit de la banque de points alloués au salarié pour son choix d'uniforme.

- c) Les employés sont tenus de porter les pièces d'uniforme soit les vêtements et les accessoires en respectant les normes de la Société.

17.02:

Le choix des uniformes fournis est fait par la Société. Il est entendu que l'employeur s'assure de choisir des uniformes de qualité et qu'une coupe pour femme sera disponible, le tout en respectant le concept des points en vigueur lors de la signature de la convention collective.

Un comité formé de représentants des deux (2) parties en nombre égaux s'assure de se rencontrer au besoin afin de discuter des problématiques et actions à prendre pour corriger la situation lorsque des problématiques surviennent, notamment en regard aux uniformes pour les femmes.

L'employeur est responsable de prendre les actions qu'il juge appropriées en lien avec les problématiques soulevées par le comité. Il est convenu que les frais d'altérations seront payés par la STL pendant trente (30) jours de calendrier après la prise de possession de la pièce d'uniforme concernée. Après ce délai, les frais d'altérations seront au frais du salarié. Par ailleurs, si les altérations sont attribuables à une variation de poids, dans ces circonstances, les altérations seront au frais de l'employé.

## ARTICLE 18: SERVICE ÉLOIGNÉ

- 18.01: La Société et le Syndicat détermineront conjointement l'endroit où la Société louera les chambres, (exception faite des voyages à charte-partie).
- 18.02: L'employé a droit au remboursement du coût de la chambre sur présentation d'un reçu de l'hôtel ou à un montant de vingt dollars (20 \$) lorsque l'employé est tenu de passer la nuit hors du centre des opérations.
- 18.03: Sur présentation de factures, tout employé effectuant un voyage à charte-partie ou spécial, d'une durée de plus de vingt-quatre (24) heures, reçoit :

Quantum :	- déjeuner	:	15 \$
	- dîner	:	20 \$
	- souper	:	30 \$

## ARTICLE 19: CONGÉ SANS SOLDE

### 19.01: Congé sans solde

La Société pourra décider d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an, par rotation, à l'employé qui en fera la demande. Il est entendu que si la Société acquiesce à la demande de congé sans solde, les conditions suivantes s'appliqueront à l'employé concerné :

- a) Durant son congé, il ne bénéficiera d'aucun droit ou avantage prévu à la présente convention, à l'exception des suivants :
  - 1) son ancienneté continuera de s'accumuler conformément à l'article 23;
  - 2) le paiement prévu au dernier paragraphe de l'article 45.02 lui sera versé mais calculé au prorata des mois effectivement travaillés;
  - 3) le bénéfice des assurances prévu aux paragraphes .01 et .02 de l'article 47 pourra être maintenu pour une période n'excédant pas six (6) mois. Au-delà de ladite période de six (6) mois, l'employé devra acquitter la totalité de la prime s'il désire maintenir les assurances en vigueur.
- b) Lors de son retour au travail,
  - 1) il prendra le statut de surnuméraire jusqu'au prochain affichage général, à moins qu'il ne soit de retour avant que la liste durant laquelle il a pris son congé ne soit terminée;
  - 2) nonobstant les dispositions de l'article 44 de la présente convention, la paie de vacances relative à la période de référence durant laquelle le congé sans solde a été accordé représentera le pourcentage applicable à l'employé concerné de son gain annuel durant la dite période;
  - 3) il lui sera crédité, en application des dispositions du premier paragraphe de l'article 45.02, un nombre de jours proportionnel au nombre de mois restant à courir jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre suivant.

## **ARTICLE 20: RESPONSABILITÉ D'UN VOYAGE**

20.01: Le chauffeur inscrit pour un voyage régulier est responsable de la bonne marche des opérations lorsque des autobus additionnels sont ajoutés à ce voyage.

De plus, le représentant de la Société peut mettre fin à un voyage en cours ou replacer ledit voyage afin de régulariser le service aux usagers avec les outils d'aide à l'exploitation ou tous autres moyens à sa disposition. L'employé doit se conformer aux directives à cet effet. Dans le cas de consignes de changements de véhicule aux usagers, le chauffeur sera assisté par un représentant de la STL lorsque requis.

## **ARTICLE 21: POINT D'ARRÊT**

- 21.01: Un employé qui retourne son autobus à un garage de remisage doit le garer à l'endroit désigné : aucun employé ne doit passer son autobus dans une machine à lavage et ne sera tenu de le garer sur les aires de service.
- 21.02: a) L'employé qui attend pour garer son autobus est rémunéré selon les dispositions de l'article 37 aussitôt que son assignation prend fin;
- b) L'employé en disponibilité n'est pas tenu d'attendre plus de dix (10) minutes pour garer son autobus.
- 21.03: L'employé n'est pas tenu de fermer les fenêtres de l'autobus.

## **ARTICLE 22: ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

- 22.01: Les annexes « A » à « G » inclusivement ainsi que les lettres d'entente apparaissant aux présentes font partie intégrante de la présente convention.
- 22.02: À moins de stipulation à l'effet contraire, les lettres d'entente à intervenir au cours de la présente convention en feront partie intégrante.



## ARTICLE 23: ANCIENNETÉ

23.01: L'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de services d'un employé régulier pour le compte de la Société.

Aux fins de l'application et de la computation de l'ancienneté dans l'application et la progression des échelles salariales prévues à l'annexe « B » de la convention collective, l'ancienneté générale détermine le taux de base applicable à l'égard de tout nouvel employé.

23.02: L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la date d'embauche de l'employé régulier.

23.03: L'ancienneté comme chauffeur : elle s'entend de la durée totale des services en années, en mois et en jours d'un employé régulier au service de la Société dans l'unité de négociation. Elle compte rétroactivement à compter de sa date réelle et effective d'entrée en fonction comme chauffeur dans l'unité de négociation.

23.04: Dans le cas des chauffeurs qui ne sont pas des employés réguliers à la signature de la présente convention collective, l'ancienneté générale et l'ancienneté comme chauffeur leur seront attribuées selon les règles prévues au présent article :

Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le cas des chauffeurs qui sont des employés réguliers au moment de la signature de la présente convention collective ou qui ont des droits d'ancienneté reconnus par les parties, leurs noms apparaissent à la liste d'ancienneté générale comme chauffeur qui sont annexées à la présente convention collective comme annexe « C »;

23.05: L'ancienneté comme chauffeur « prévaudra » dans tous les cas de mise à pied et de rappel et dans tous les cas de distribution de travail sujet, cependant, aux règles édictées dans la présente convention.

23.06: Tout acte posé par la Société, sauf l'embauche qui a pour effet d'ajouter des employés accomplissant des fonctions identiques ou similaires à celles des employés visés par les présentes, nécessite une entente entre la Société et le Syndicat au sujet de l'ancienneté, des attributions et du salaire des employés concernés.

23.07: Liste d'ancienneté :

Une liste d'ancienneté générale et une liste d'ancienneté comme chauffeur indiquant dans l'un et l'autre cas le rang de chaque employé sont affichées aux endroits de travail des employés concernés au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant la date de signature de la présente convention.

23.08: Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout chauffeur peut demander la correction de sa date, et à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention.

23.09: À chaque mois de janvier, une fois la période d'affichage terminée, la Société remet au Syndicat une copie corrigée des listes d'ancienneté. Sur demande du Syndicat, la Société remet une liste d'ancienneté à jour dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et les dispositions précédentes s'appliquent.

23.10: Perte d'ancienneté :

Il y a perte d'ancienneté dans les seuls cas suivants :

- a) départ volontaire sans avoir, au préalable, obtenu un permis d'absence de la part de la Société;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) absence pour plus de vingt-quatre (24) mois par suite d'une mise à pied. Cependant, après les dix-huit (18) premiers mois d'absence, l'ancienneté de l'employé est gelée. Cependant, les employés dont les noms apparaissent à l'annexe « C » et qui ont été embauchés avant la signature de la présente convention conservent un droit de rappel illimité;
- d) s'il ne se présente pas au travail à la suite d'un rappel après épuisement des dispositions prévues aux paragraphes : 23.16, 23.17, 23.18 et 23.19, du présent article.

23.11: Les promotions et les transferts en dehors de l'unité de négociation ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention.

23.12: Maintien des droits d'ancienneté :

- a) Un employé promu à un poste hors de l'unité de négociation cesse d'accumuler de l'ancienneté comme chauffeur et ne peut plus l'invoquer.
- b) Comme conditions du maintien des droits d'ancienneté accumulés avant la promotion, l'employé doit à son retour dans l'unité de négociation verser au Syndicat une somme de cinq cents dollars (500 \$) par année passée hors de l'unité de négociation.

23.13:

- a) Les employés qui pourraient être promus à un poste permanent hors de l'unité de négociation auront droit à une période d'essai de cent vingt (120) jours consécutifs, au cours de laquelle les dispositions du paragraphe 23.12 a) ne s'appliqueront pas, c'est-à-dire, que si tel employé revient à l'intérieur de l'unité de négociation avant la fin de ladite période d'essai, il conservera tous ses droits et privilèges comme s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation. Par contre, si ces employés promus demeurent hors de l'unité de négociation pour une période dépassant cent vingt (120) jours de calendrier, les dispositions du paragraphe 23.12 a) s'appliqueront.
- b) Nonobstant ce qui précède, un employé promu hors de l'unité de négociation afin de combler un poste temporairement vacant continue d'accumuler son ancienneté comme chauffeur. Cependant, s'il obtient un poste permanent et qu'il ne réintègre pas son poste de chauffeur à la fin du remplacement, les dispositions des paragraphes 23.12 a) et b) et du paragraphe 23.13 a) s'appliquent.
- c) Toutefois, les employés qui seront transférés suite à une cause de maladie et/ou d'accident de travail, qu'ils aient perdu ou non leur permis de conduire, ou qu'ils aient été déclarés inaptes à conduire un autobus, pour ceux-ci l'article 23.12 ne s'applique pas, et lesdits employés continuent d'accumuler de l'ancienneté.
- d) Nonobstant ce qui précède en .01, .02 et .03 du présent article, l'ancienneté générale accumulée à la Société de transport de Laval s'applique en ce qui a trait aux bénéfices marginaux prévus à la présente convention et conditionnels aux droits d'ancienneté générale.

23.14: Ancienneté départementale :

Sous réserve des clauses 23.10 et 23.11, les raisons d'absence suivantes sont reconnues par la convention et n'interrompent en aucune manière l'ancienneté comme chauffeur d'un employé;

- a) absence avec ou sans salaire causée par maladie ou accident;

b) autres absences ou congés avec ou sans salaire autorisés par la convention ou par la Société selon le cas;

c) absences pour activités syndicales ou professionnelles;

23.15: Lorsqu'un employé s'absente pour l'une ou l'autre des raisons d'absence précitée, la Société, en plus de continuer à lui reconnaître ses droits d'ancienneté, convient de lui maintenir ses bénéfices sociaux et autres, sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective.

23.16: Mise à pied et rappel :

Sous réserve des dispositions de l'article 9.03 des présentes, tout chauffeur mis à pied doit aviser la Société, par lettre recommandée, de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel de la Société.

23.17: Les rappels au travail se font par lettre recommandée à la dernière adresse remise par l'employé à la Société au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un employé doit reprendre son travail et copie de cet avis est transmise au Syndicat.

23.18: Le chauffeur ainsi rappelé au travail doit aviser la Société s'il a l'intention de revenir au travail dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis.

23.19: Le chauffeur rappelé au travail peut refuser de revenir au travail s'il y a sur la liste de rappels des chauffeurs ayant moins d'ancienneté comme chauffeur que lui.

23.20: Dans tous les cas de mise à pied, la Société devra donner un préavis d'au moins quatorze (14) jours.

## DISPOSITIONS APPLICABLES À TOUS LES EMPLOYÉS

### **ARTICLE 24: STATUT D'ANCIENNETÉ ET AFFICHAGE**

24.01: L'ancienneté chauffeur prévaut en matière d'affichage.

24.02: Affichage général :

La Société affiche quatre (4) fois par année (minimum), tous les guides hebdomadaires. À l'exception du choix de l'affichage du mois de mars (P) et de la deuxième partie d'automne (A2), la Société affiche pendant trois (3) jours tous les guides hebdomadaires, et cela, au minimum quatre (4) semaines précédant la mise en vigueur des nouveaux guides hebdomadaires, qui débiteront le samedi précédant ou suivant la fête Nationale (E), le quatrième (4<sup>e</sup>) samedi du mois d'août (A1), le dernier samedi du mois d'octobre (A2), le samedi suivant le 2 janvier (H) et le premier samedi suivant le jour de paie postérieur au 15 mars (P), cependant ces dates de mise en vigueur sont susceptibles d'être déplacées de plus ou moins deux semaines. Les dates effectives seront connues avant le début de l'année civile. Quant au choix d'affichage du mois de mars, les parties conviennent qu'il sera intégré et se fera simultanément au choix d'affichage du mois de janvier précédent. De plus, quant au choix de la première (A1) et deuxième (A2) partie d'automne, les parties conviennent qu'il sera intégré et se feront simultanément.

- 24.03:
- a) La Société avise l'employé du moment où il doit se présenter pour exprimer son choix. Si l'employé est appelé à se présenter avant ou après assignation, durant un jour de congé, ou durant ses vacances, ou durant une période de maladie, il peut s'il le désire, faire à l'avance une liste de choix et en remettre une copie au Syndicat, ou se présenter pour faire son choix, il est rémunéré au taux horaire régulier prévu à la convention (annexe « B ») pour un minimum de deux (2) heures. S'il n'a pas laissé de choix d'avance et ne se présente pas, le Syndicat choisit à sa place.
  - b) Lorsqu'un employé est convoqué par la Société pour exprimer son choix en vertu du présent article, il pourra s'assigner selon son ancienneté à une pièce de travail et ce nonobstant la convocation prévue ci-haut. L'employé convoqué conserve sa pièce de travail mais s'il est dans l'impossibilité de l'effectuer soit en totalité ou en partie selon le cas, celle-ci est assignée à un autre chauffeur sur le tableau des surnuméraires, en totalité ou en partie, et ce dernier devra être en mesure de l'effectuer.

Dans le cas d'un employé travaillant avant ou après assignation, il devra être en mesure d'effectuer le premier voyage, sauf s'il s'agit d'une assignation complète, pour qu'il puisse s'assigner sur ladite pièce selon son ancienneté.

- c) Lorsqu'un chauffeur est assigné ou s'est assigné sur un voyage charte-partie ou un voyage spécial, ce dernier doit exprimer ses choix avant de quitter pour opérer ledit voyage à charte-partie ou spécial. Tous les éléments nécessaires pour exprimer son choix doivent être disponibles.

24.04: Lors d'un affichage général tous les guides hebdomadaires doivent être affectés.

La Société s'engage à compenser tout écart supérieur à 0,50 \$/jour du salaire affiché entre l'assignation choisie lors du choix et l'assignation en vigueur.

24.05: La Société soumet au Syndicat les nouvelles assignations et les nouveaux guides hebdomadaires. Si le Syndicat estime que la ou les assignation(s) que le ou les guide(s) hebdomadaire(s) ne sont pas conformes aux dispositions de la convention, le ou les cas sont soumis au directeur du transport et qualité de service. S'il n'y a pas d'accord entre les parties, le cas peut être soumis à la procédure des griefs et d'arbitrage par voie d'arbitrage accéléré suivant les règles du Ministère du travail du Québec. Les délais prévus à la procédure de griefs pour présenter le grief à la Société ne s'appliquent pas. La Société peut mettre les nouvelles assignations et les nouveaux guides hebdomadaires en application.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX  
EMPLOYÉS RÉGULIÈREMENT AFFECTÉS

**ARTICLE 25: ASSIGNATION ET GUIDE HEBDOMADAIRE  
(Composition)**

25.01: Subordonnement aux dispositions de l'article 33 des présentes, les guides hebdomadaires se composent de l'une ou l'autre des assignations suivantes :

a) Guides hebdomadaires réguliers

Catégorie « A »

Les assignations régulières 5/2, similaires du lundi au vendredi inclusivement. Elles ne peuvent être sectionnées. Cependant, la Société pourra, pour fins d'opération, modifier l'horaire conformément à l'article 27.

Catégorie « B »

Assignations extra

Il existe deux (2) types d'assignations extra; celles basées à Cartier (nommées « extra Cartier ») et celles basées ailleurs qu'à Cartier (nommées « extra réseau »).

Ces assignations servent notamment à remplacer, faire des voyages supplémentaires (double), des échanges d'autobus, des appels de service, opérer des pièces de travail tels VOY, SW, BAL, A/C provenant du tableau des surnuméraires, faire des voyages réguliers sur le réseau ou tout autre événement ou urgence qui requiert la présence d'un chauffeur. « L'extra Cartier » est tenu de faire l'assignation complète ou la balance d'assignation le cas échéant, tant qu'il n'y a pas de chauffeur disponible pour effectuer un remplacement.

Les assignations extra réseau servent d'abord à répondre aux divers besoins pouvant survenir dans leur secteur respectif où ils sont basés, le tout tel que défini précédemment. Par secteur respectif, on entend, le salarié étant basé le plus près en termes de temps de l'endroit où le besoin se fait sentir.

De plus, pour une distribution de pièce de travail provenant du centre des opérations, si aucun effectif n'est disponible au centre des opérations, sur le réseau et à Cartier, la pièce de travail est alors distribuée à un salarié détenant une assignation extra réseau. Le salarié peut être appelé à ne faire qu'une partie de la pièce de travail.

De plus, pour ce qui est des assignations extra réseau, il est convenu que leur assignation peut comprendre des blocs de travail extra et des blocs de travail comprenant des voyages réguliers planifiés à même leur assignation.

La Société peut composer de telles assignations dans les secteurs suivants; terminus Montmorency, terminus Cartier, terminus Côte-Vertu, terminus le Carrefour et le bout de ligne Montée St-François. Cette règle ne s'applique pas pour les surnuméraires positionnés sur le réseau.

Les assignations extra font partie des assignations 5/2 du lundi au vendredi. Elles **ne sont pas** prises en compte dans le calcul de la moyenne selon les temps planifiés inscrits sur l'assignation, étant entendu que le travail distribué durant la journée de travail du chauffeur qui n'apparaissait pas à son assignation n'est pas compilé dans le temps moyen de conduite.

Les chauffeurs assignés sur ces pièces reçoivent les directives du superviseur des opérations. Ces directives peuvent être transmises par téléphone.

#### Catégorie « C »

Les assignations du samedi 5/2 ou du travail comme surnuméraire, pour un maximum de cinq (5), réparties sur les équipes, selon les besoins de la Société, lors du choix des relèves. Nonobstant le maximum de cinq (5) assignations précitées, s'il est possible qu'il y en ait plus, et ce, afin de fermer la relève tel que convenu à l'article 25.06.

#### Catégorie « D »

Les assignations extra du samedi 5/2.



#### Catégorie « E »

Les assignations du dimanche 5/2 ou du travail comme surnuméraire, pour un maximum de cinq (5), réparties sur les équipes, selon les besoins de la Société, lors du choix des relèves. Nonobstant le maximum de cinq (5) assignations précitées, s'il est possible qu'il y en ait plus, et ce, afin de fermer la relève tel que convenu à l'article 25.06.

#### Catégorie « F »

Les assignations extra du dimanche 5/2.

#### Catégorie « G »

Les assignations régulières 4/3 similaires du lundi au vendredi inclusivement. Elles ne peuvent être sectionnées. Cependant, la Société pourra, pour fins d'opération, modifier l'horaire conformément à l'article 27.

#### Catégorie « H »

Les assignations du samedi 4/3.

#### Catégorie « I »

Les assignations du dimanche 4/3.

#### b) Guides hebdomadaires de relève 5/2

Un guide hebdomadaire de relève 5/2 est composé des assignations A, B, C, D, E et F.

#### c) Guides hebdomadaires de relève 4/3

Un guide hebdomadaire de relève 4/3 est composé des assignations G, H et I.

25.02: Tout kilométrage parcouru entre le garage et les terminus doit apparaître sur l'assignation.

#### 25.03: Assignation (composition)

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, les assignations sont composées sans restriction eu égard à la nature des voyages ou des circuits utilisés.

25.04: L'aménagement de la semaine de travail de quatre (4) jours n'aura pas pour effet de détériorer dans l'ensemble les conditions de travail des employés effectuant la semaine de travail de cinq (5) jours.

25.05 : Le nombre maximal d'assignations 4/3 de semaine est limité à quatre-vingt (80), pour un total maximal de cent vingt (120) chauffeurs assignés sur un horaire 4/3 (incluant semaine et fin de semaine).

25.06 Dans la composition des guides hebdomadaires de relève 5/2, la Société s'assure que l'ensemble des guides respecte l'article 32.07.

Lors du choix des guides hebdomadaires de relève, les guides non conformes qui ne respectent pas les règles prévues à la convention collective, sont compilés et un nombre égal de guides hebdomadaires surnuméraires ayant les mêmes journées de congé sera créé.

Les guides non conformes précités sont mis de côté pour l'étape des choix aux listes et ceux qui n'auront pas été choisis à la fin de l'exercice, seront distribués au même titre que les assignations vacantes quotidiennes (du jour).

#### Assignations commuturs

25.07: Un employé régulièrement affecté ou un employé de relève dont le guide hebdomadaire prévoit une ou des assignations de cent vingt (120) km ou moins, qui a une période prolongée d'attente au centre des opérations exécute le travail offert aux employés surnuméraires durant la période d'attente selon son rang d'ancienneté par rapport aux autres employés surnuméraires pourvu que cette assignation lui permette de revenir au centre des opérations au moins quinze (15) minutes avant son heure de départ. Pour les fins d'application du présent paragraphe, toute distribution de travail se fait au centre des opérations. Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que la norme de cent vingt (120) km par jour susmentionnée peut être modifiée et augmentée aux fins d'avoir six (6) employés ayant ce statut disponible selon les besoins de la Société. En outre, le nombre maximal d'employés pouvant avoir le statut prévu par la présente disposition ne peut être supérieur à six (6) employés.

25.08: Pourvu qu'il n'y ait pas de kilométrage mort (dead-head km), l'ouvrage supplémentaire au garage n'est pas combiné afin de donner l'opportunité de le choisir aux employés régulièrement affectés qui font cent vingt (120) km ou moins et qui sont surnuméraires au centre des opérations durant leur période d'attente.

25.09 : Sous réserve des dispositions des clauses 25.07 et 25.08, un employé régulièrement affecté n'est pas tenu d'accomplir quelque pièce de travail que ce soit qui ne fait pas partie de son assignation ou guide hebdomadaire, sauf lors de la mise en place de services provisoires de surface.

## ARTICLE 26: ASSIGNATION ET GUIDE HEBDOMADAIRE (CHOIX)

26.01: Selon son rang d'ancienneté, l'employé choisit, soit un guide hebdomadaire régulier, un guide hebdomadaire de relève, une affectation surnuméraire vacances, une affectation surnuméraire ou un guide hebdomadaire scolaire (pour le choix du mois d'août seulement). Dans l'un ou l'autre cas, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Guides hebdomadaires réguliers 5/2 :

L'employé choisit :

- i) les jours de congé réguliers, deux (2) (consécutifs), selon le cas, sujet aux dispositions de l'article 33.04, à l'exception des jeudis-vendredis où un nombre est réservé pour les guides hebdomadaires de relève;

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, la Société peut se réserver le nombre de jeudis et vendredis nécessaires comme journées de congé égal au nombre de surnuméraires 5 h, afin de permettre à la Société d'utiliser efficacement les dispositions de l'article 25.01 a) Catégorie C.

- ii) dans les assignations de la catégorie A et B;
- iii) si le choix de ses jours de congé l'empêche de prendre uniquement des assignations de la catégorie A ou B, il complète son guide hebdomadaire en choisissant des assignations des catégories C, D, E, et F.

b) Guides hebdomadaires de relève 5/2

Les employés choisissent leurs guides hebdomadaires après que les guides hebdomadaires réguliers aient tous été choisis.

À cet effet, il est possible pour un salarié de choisir un guide hebdomadaire ayant moins de neuf (9) heures de période de repos entre deux (2) journées de travail mais au moins huit (8) heures, et ce, malgré l'article 32.07. Toutefois, pour qu'un tel choix soit autorisé par la Société, l'ensemble des guides hebdomadaires restants doivent également respecter l'article 32.07.

En autant que faire se peut, les employés de relève choisissent leurs jours de congé parmi les jours de congé disponibles qui restent.

c) Guides hebdomadaires réguliers 4/3 :

L'employé choisit :

- i) les jours de congé réguliers, trois (3) (consécutifs), selon le cas;
- ii) dans les assignations de la catégorie G.

d) Guides hebdomadaire de relève 4/3

Sous réserve des dispositions de l'article 32.07 des présentes, les employés choisissent leurs guides hebdomadaires après que les guides hebdomadaires réguliers aient tous été choisis.

e) Affectation comme surnuméraire vacances

Lorsqu'un employé s'assigne comme surnuméraire vacances, il devra se présenter après le choix de relève afin de choisir les périodes de vacances disponibles, ou du travail comme surnuméraire, selon son ancienneté en respectant l'article 32.07. Il sera considéré comme régulièrement affecté et bénéficiera des congés réguliers de l'assignation qu'il remplacera ainsi que des conditions associées. (5/2, 4/3).

f) Affectation comme surnuméraire

Lorsqu'un employé s'assigne comme surnuméraire, il choisit deux (2) jours de congé consécutifs selon les paires de congés offertes.

## **ARTICLE 27: CHANGEMENTS DANS LES GUIDES HEBDOMADAIRES (COMPOSITION)**

### **27.01: Dispositions générales**

Sous réserve de l'article 27.02 et 27.05 b), lorsqu'on change les heures de départ ou d'arrivée dans un horaire, un nouveau choix de guides hebdomadaires se fait selon les dispositions de l'article 26 des présentes.

Cependant, aucun changement dans les guides hebdomadaires ne peut s'opérer une fois que le processus de choix est commencé et tant que celui-ci n'est pas en vigueur.

### **27.02: Les employés sont avisés des nouveaux guides hebdomadaires et ils exercent alors leur choix selon leur rang d'ancienneté sans changer les jours de congé attachés au guide hebdomadaire. Cependant, un changement de quinze (15) minutes ou moins au commencement ou à la fin d'une ou de plusieurs assignations dans un guide hebdomadaire n'occasionne pas un nouveau choix pour le ou les employés concernés.**

### **27.03: Les heures normales de travail prévues à une assignation régulière sont fixes et ne sont pas changées, à moins qu'un avis d'au moins trente-six (36) heures n'ait été affiché, et que l'employé concerné ait été avisé dans les mêmes délais.**

### **27.04: Annulation d'un guide hebdomadaire**

#### **Centre des opérations**

Si un guide hebdomadaire régulier est annulé, l'employé sera assigné comme surnuméraire à son rang d'ancienneté.

### **27.05: a) Comité de temps de parcours**

Les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité d'étude des temps de parcours. Ce comité est formé de deux (2) chauffeurs désignés par le Syndicat et de deux (2) représentants de la STL.

Le comité a pour mandat de:

- prendre connaissance et analyser les données et études des temps de déplacement sur les parcours existants, les trajets d'école et les DH lorsque se présentent des difficultés (demandes chauffeurs) sur ces parcours et faire les recommandations afin d'assurer un service ponctuel, fiable et sécuritaire;

- prendre connaissance et analyser les données et études de temps de déplacement disponibles pour les nouveaux parcours, planifier les validations sur la route lorsque requis ou à la demande d'une ou l'autre des parties et faire les recommandations afin d'assurer un service ponctuel, fiable et sécuritaire.

Le comité de temps de parcours doit être consulté avant l'introduction en service de tout nouveau parcours ou toute modification du tracé d'un parcours existant, à l'exception des modifications temporaires. À cette occasion, il établit les temps de base des nouveaux parcours.

Les sources d'information disponibles de nature à faciliter les diagnostics seront considérées pour les travaux du comité, incluant les validations sur la route. Le comité se rencontre à trois (3) reprises par année, avant chaque date de tombée de toute modification possible à l'occasion de chaque choix d'assignation ou à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ces libérations sont prises à même la banque d'heures de libérations syndicales.

- b) Les ajustements peuvent aussi être effectués à l'intérieur de l'assignation en autant que les paramètres prévus à la convention collective soient respectés. Cependant, aucun échange de voyages ne peut être effectué d'une assignation à une autre.
- c) La Société rend disponible au Syndicat, via le logiciel Tableau, les informations suivantes portant sur les voyages en service dont les relevés de données sont fiables :
  - Numéro de la ligne;
  - La direction du voyage;
  - Heure de départ du voyage;
  - Durée planifiée du voyage;
  - Durée réelle du voyage;
  - Vitesse moyenne réelle du voyage;
  - Matricule du chauffeur;
  - Montants du voyage;
  - Descendants du voyage.

De plus la Société rendra disponible au Syndicat d'ici au 30 juin 2022, via le logiciel Tableau, les informations suivantes portant sur la majorité des voyages hors-service (HLP) dont les relevés de données sont fiables :

- Lieu de départ du HLP;
- Lieu d'arrivée du HLP;
- Heure de départ planifié du HLP;
- Durée planifiée du HLP;
- Durée réelle du HLP;
- Vitesse moyenne réelle du HLP;
- Matricule du chauffeur.

Les parties conviennent dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective de la possibilité de rendre disponible au Syndicat les vitesses réelles des chauffeurs et le tableau de bord « demandes de service ».



## **ARTICLE 28: JOUR DE FÊTE PAYÉ - SERVICE SPÉCIAL UN JOUR DE SEMAINE**

28.01: a) Lorsqu'un ou des congés statutaires surviennent en cours d'application d'une période de guide hebdomadaire, les parties conviennent de la procédure suivante :

- 1) Minimum quatre (4) semaines avant chaque groupe de fêtes qui requiert un service spécial, la Société procède à un affichage pour les employés réguliers et pour les surnuméraires afin de signifier leur intention de travailler; étant entendu que le salarié n'a pas le droit de rayer son nom lorsqu'il a signé un affichage, à moins d'entente entre les deux (2) parties. De plus, la Société s'assure que les assignations disponibles soient connues un minimum de trois jours avant le début du choix.
- 2) Aux fins des présentes, l'employé applique son ancienneté soit comme régulier, soit comme surnuméraire.
- 3) Tout employé régulièrement affecté, incluant les surnuméraires vacances détenant une affectation régulière la semaine où le congé survient, et dont l'assignation est abolie et qui a signé sera avisé de la date et de l'heure à laquelle il devra se présenter pour choisir une assignation libre (5/2 ou 4/3) en respectant l'article 32.07.
- 4) Un employé peut être obligé de faire un choix si le besoin n'est pas comblé par les signatures volontaires.
- 5) L'employé qui doit normalement travailler ce jour-là (exemple : fête mardi et service du samedi = employé qui travaille le mardi et le samedi) fait le travail inscrit à son assignation du jour déterminé pour ladite fête en respectant l'application de l'article 32.07.

Un employé régulier affecté surnuméraire le samedi ou le dimanche conserve son statut et son assignation s'il doit travailler.

- 6) L'employé surnuméraire qui remplace un régulier doit lui aussi effectuer l'assignation régulière selon les modalités de l'alinéa 5.
- b) Quant aux employés ayant choisi le statut de surnuméraire, ils identifieront sur une liste spéciale les fêtes statutaires où ils se déclarent être disponibles pour travailler à ce titre. Confirmation aux employés surnuméraires retenus pour travailler lors de jours fériés sera effectuée auprès de ces derniers dans les sept (7) jours et jusqu'à 48 h précédant ce jour férié.

- 1) L'employé surnuméraire qui doit normalement travailler ce jour-là (exemple : fête mardi et service du samedi = employé qui travaille le mardi et le samedi) est affecté à l'équipe à laquelle il appartient selon les besoins de la Société.
- 2) Les employés requis pour combler les besoins seront déterminés en respectant l'article 32.07. En aucun cas la Société n'a l'obligation de recourir aux services de chauffeurs en surplus des besoins (5 h – 14 h).

Dans le cas où l'application du paragraphe précédent n'a pas permis de combler les besoins, les employés retenus devront choisir s'ils désirent être payés pour leurs heures non dormies ou alors être remplacés la veille ou le lendemain de la fête pour lesdites heures.

- c) La Société modifiera son service à la baisse, à Noël et au jour de l'An, selon les besoins à déterminer (jamais plus que 80 % du service régulier du dimanche). Pour travailler le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier, tous les chauffeurs (surnuméraires et réguliers) doivent signer. S'il y a un manque d'effectifs, l'article 28.01 a) 4 s'applique.

Les « binders » d'assignations modifiées sont affichés une semaine avant le début du choix de liste pour ladite fête.

- d) La Société doit faire un minimum de trois choix par année :
  - Le 24 juin et le 1<sup>er</sup> juillet;
  - La fête du Travail et l'Action de grâces;
  - La veille de Noël, Noël, le lendemain de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, le lendemain du jour de l'An, le Vendredi saint, le lundi de Pâques et la Journée nationale des patriotes.
- e) Il est expressément convenu qu'en cas de manque d'effectifs, la Société pourra forcer, par ordre inverse d'ancienneté, des employés à effectuer les pièces de travail, le tout en fonction du statut de ces employés, de la nature des assignations ou du travail à être assigné.

## DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

### **ARTICLE 29: TABLEAU DES SURNUMÉRAIRES - DISTRIBUTION DE TRAVAIL ET MODE DE FONCTIONNEMENT**

#### **29.01: Distribution des pièces de travail débutant avant 5 h**

- a) Toute pièce de travail qui oblige un employé surnuméraire à opérer une pièce avant 5 h (hors shift) sera affichée selon la clause 29.04 et distribuée à 14 h la veille. Cette pièce de travail peut être combinée avec un spare work, sous réserve des dispositions prévues à l'article 32.07. Le surnuméraire de l'équipe de 14 h qui sera affecté à l'une ou l'autre des équipes AM du lendemain sera assujéti aux dispositions qui précèdent. L'affectation du surnuméraire se fera de façon volontaire pour le hors shift seulement. Si aucun surnuméraire ne choisit ladite pièce, elle est alors incluse dans les pièces de travail à distribuer la veille.
- b) La Société se donne le droit de monter des journées complètes (assignations) à partir de toutes pièces libres excluant les assignations originales connues avant 19 h la veille pour l'équipe AM et 10 h le jour même pour l'équipe PM. Ces assignations ne doivent pas se terminer plus tard que 19h, pour l'équipe du AM. Celles-ci font parties du travail à distribuer décrit en c).
  - 1- La Société peut également modifier les assignations scolaires afin de rebâtir de nouvelles assignations.
  - 2- Jusqu'à cinq (5) de ces nouvelles assignations pourront être composées avec un temps de couverture tableau et intégrées aux équipes régulières à son rang d'ancienneté.
- c) Les pièces de travail disponibles pour l'équipe AM et PM pour le lendemain sont affichées en temps continue via une plateforme web. Advenant une panne, la Société n'a l'obligation d'affichage que 45 minutes avant la fermeture de chaque équipe soit 19 h pour l'équipe AM et 10 h pour l'équipe PM. Ces pièces peuvent comprendre tout type d'assignations complètes ainsi que celles décrites en a) et b). Toutes les assignations libres sont distribuées selon les dispositions du présent article.

L'employé qui choisit ou est tenu de prendre une pièce de travail, effectue la pièce de travail à l'heure prévue.

La Société distribue le travail aux employés surnuméraires de la façon suivante :

- 1) en affectant des employés surnuméraires aux équipes AM et PM selon les besoins.
- 2) les assignations complètes connues à 19 h la veille pour l'équipe AM du lendemain et à 10 h le matin même pour l'équipe PM.

Advenant qu'un employé surnuméraire soit forcé de prendre une affectation conformément au paragraphe 1) ou 2) ci-haut et que l'article 32.07 ne peut être respecté, l'employé est affecté automatiquement sur ladite pièce. L'employé doit alors choisir s'il désire être payé pour ses heures non dormies ou alors être remplacé le lendemain pour lesdites heures.

- d) Les employés désirant travailler au cours d'une journée de congé, sur les équipes AM, doivent confirmer au plus tard à 19 h la veille.

Les employés désirant travailler au cours d'une journée de congé, sur les équipes PM, doivent confirmer au plus tard à 10 h la journée même.

29.02

#### Distribution le jour même

- a) Sauf dispositions contraires prévues aux présentes, une assignation régulière peut être sectionnée.

Si elle n'est pas sectionnée par la Société, l'employé concerné pourra choisir de la terminer et ce, même nonobstant les dispositions de l'article 32.07, dans la mesure où il sera présent à l'heure prévue pour exécuter son assignation du lendemain et où il ne pourra réclamer d'heures non dormies.

- b) Pour toutes pièces de travail inconnues après les heures d'ouverture des tableaux sur les équipes AM et les équipes PM, soit 4 h et 14 h, il sera possible de les sectionner en 2 bouts.

Pour les équipes AM, la deuxième partie d'assignation sectionnée se donnera sur les équipes PM.

Pour les équipes PM, la deuxième partie d'assignation sectionnée se donnera après 23 h.

- c) Dans tous les cas où une pièce de travail est donnée à un employé surnuméraire avant assignation de l'équipe de 5 h, l'employé surnuméraire sera payé trois (3) heures avant assignation mais devra opérer celle-ci au complet.

29.03

Un employé surnuméraire ou un employé régulièrement affecté travaillant comme surnuméraire qui choisit ou est tenu de prendre en fonction de son ancienneté une pièce de travail, n'est pas tenu de continuer cette pièce de travail après avoir touché le centre des

opérations une fois complétée la durée de son équipe de travail, tel que stipulé à l'article 34.02 de la présente convention.

- 29.04:
- a) Au centre des opérations où des employés agissent comme employés surnuméraires, une liste des assignations et toute autre pièce de travail connue (à l'exception des pièces distribuées la veille) seront affichées à un tableau **papier et numérique** prévu à cette fin trente (30) minutes avant le début de chaque équipe.
  - b) La Société affecte des employés surnuméraires des équipes PM sur les équipes AM du lendemain, le tout selon ses besoins conformément à l'article 32.07 (cette procédure étant appelée déboulage).

La procédure de déboulage

La procédure de déboulage s'effectue à 14 h en fonction des besoins alors connus du lendemain.

Lorsque les besoins des équipes PM de la journée et du lendemain le permettent, la Société transfère, sur les équipes AM du lendemain, le nombre d'employés requis afin d'avoir deux (2) employés en plus des employés en surplus à être affectés sur les équipes AM, sauf si le nombre d'employés disponibles est moindre que ce que requis.

Cependant, le droit de déboulage accordé à la Société n'est pas assujéti à cette limite lors de situations exceptionnelles ou particulières (exemple : conditions climatiques).

- 29.05: Un employé surnuméraire assigné la veille sur un remplacement d'assignation scolaire exclusive, sera tenu de couvrir comme surnuméraire pendant la période d'attente pour un maximum de trois (3) heures (en excluant la période de repas).

- 29.06: Un employé surnuméraire ou un employé régulièrement affecté qui travaille comme employé surnuméraire n'est pas tenu d'opérer toute pièce de travail dont le départ est après ses heures normales de travail.

Cependant, l'employé qui, lors d'une distribution, a manifesté son intention de sectionner en fonction de la fin de son quart de travail et qui couvre sur le tableau des surnuméraires, n'est pas tenu d'opérer toute pièce de travail dont le départ est après ses heures normales de travail.

- 29.07: L'employé régulièrement affecté ou le surnuméraire opérant un voyage comme supplémentaire (extra) n'a pas le droit d'exercer ses droits d'ancienneté pour choisir du travail avant l'heure d'arrivée prévue à l'horaire du voyage qu'il termine. Dans le cas d'un employé qui revient D.H., le temps le plus rapide à l'horaire détermine son heure d'arrivée au terminus. Si l'employé doit se

rapporter au garage, il faut ajouter le temps pour le parcours du terminus au garage.

Dans les endroits où il n'y a pas d'horaire connu, la vitesse de cinquante (50) km à l'heure détermine le temps alloué à l'employé pour parcourir le trajet.

- 29.08: Un voyage supplémentaire double ou de régulation est donné à un chauffeur surnuméraire, extra ou extra réseau selon l'endroit où le besoin d'un autobus supplémentaire est nécessaire.
- 29.09: Un départ ou un voyage extra nécessaire à un voyage cédulé ne doit pas être retardé. À défaut d'employés surnuméraires éligibles pour l'exécuter, le travail est offert aux employés disponibles.
- 29.10: Lorsqu'une pièce de travail doit être donnée ou distribuée et que dû à des circonstances particulières aucun chauffeur n'est éligible pour l'accomplir, celle-ci doit être distribuée selon l'ordre d'ancienneté aux employés disponibles. Cependant, l'application de cette procédure doit tenir compte du statut d'ancienneté des employés travaillant à temps régulier, des employés en congé à temps et demi, des employés en congé à temps double, et des employés avant ou après assignation.

#### Centre des opérations

- 29.11: Un employé surnuméraire peut refuser toute assignation, toute pièce de travail pourvu qu'un employé surnuméraire ayant moins d'ancienneté soit éligible. En l'absence d'un surnuméraire ayant moins d'ancienneté, l'employé qui est éligible doit exécuter toute assignation ou toute pièce de travail.
- 29.12: Un surnuméraire affecté automatiquement sur une assignation 4/3 durant quatre (4) jours consécutifs peut demander, avant 19 h la veille, d'être en congé la 5<sup>e</sup> journée.
- 29.13: L'employé qui a complété son école chauffeur et qui effectue sa première journée de conduite pourra être appelé à travailler les équipes AM ou PM. Cependant, la distribution du travail s'effectuera par ordre d'ancienneté générale.
- 29.14: Le travail connu après fermeture des distributions la veille doit être offert aux employés surnuméraires et est distribué dix (10) minutes avant l'heure du départ cédulé. Si le travail consiste à effectuer un départ à un endroit autre que le centre des opérations, ce voyage doit être distribué dix (10) minutes plus le temps de l'horaire le plus rapide avant l'heure du départ dudit voyage.
- 29.15: Tout voyage supplémentaire ou régulier connu avant le commencement d'une équipe se donne au centre des opérations. Cependant, un voyage supplémentaire pour besoin de chauffeurs et/ou d'autobus à un endroit déterminé se donne selon les besoins de la Société.

- 29.16: L'employé surnuméraire qui ne peut se présenter au début d'une équipe régulière en raison des dispositions de la clause 32.07 retourne au travail après sa période de repos jusqu'à la fin de son équipe régulière.
- 29.17: Un employé surnuméraire qui arrive en retard au travail perd sa journée, les mêmes dispositions prévues à l'article 32.11 s'appliquent.
- 29.18: Le chauffeur surnuméraire qui n'a pas choisi de pièce avant l'heure de tombée de la distribution la veille AM ou PM, se verra assigné automatiquement sur une pièce compatible avec ses préférences qu'il a transmises.
- 29.19 La Société pourra positionner des surnuméraires en disponibilité à des endroits stratégiques durant leur journée de travail pour des besoins opérationnels.

## **ARTICLE 30: CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ ET PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

30.01: Ce régime a pour effet de permettre à un employé de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec salaire. Aux fins du régime, deux types de programmes sont possibles : congé à traitement différé et programme de réduction volontaire du temps de travail au cours d'une même année fiscale.

Tout congé contracté en vertu des programmes prévus au présent régime doit être conforme à toute disposition fiscale applicable et pertinente.

30.02: La Société remplace l'employé bénéficiant d'un tel congé selon les dispositions prévues à la convention.

30.03: À la fin de son congé, l'employé reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si son poste a été aboli, l'employé a droit à un autre poste que son ancienneté lui permet de réclamer.

30.04: Admissibilité

La Société accorde un congé en vertu du présent régime à l'employé qui répond aux conditions suivantes:

- a) Détenir le statut d'employé régulier depuis cinq (5) ans;
- b) Détenir un engagement par contrat dans le présent régime;

30.05: Pour bénéficier des présentes, l'employé devra signer un contrat.

30.06: Un maximum total de cinq pour cent (5 %) des employés réguliers - minimum deux (2) - peuvent prendre en même temps un congé sabbatique au sens du régime de l'article 30.01 (soit pour l'ensemble des programmes prévus). Le congé durant la période du choix aux listes d'automne est obligatoirement pour la durée complète des périodes A1 et A2 combinées prévues à l'article 24.02.

Nonobstant le paragraphe qui précède, durant la liste d'été, le maximum d'employés qui peut prendre en même temps un congé sabbatique est limité à 2 %.

30.07: Compte tenu des dispositions de la présente section, le moment de la prise du congé est établi en accord avec l'employeur pour la durée d'un choix aux listes. S'il y a lieu, l'ancienneté détermine la priorité du choix du moment du congé, sans toutefois affecter un congé déjà établi.

Cas spéciaux



- 30.08: Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'employé, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites.
- La Société rembourse à l'employé, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention applicable s'il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu du contrat, et ce, sans intérêt.
- 30.09: Advenant le congédiement de l'employé, le contrat prend fin à la date effective de l'événement et les conditions prévues à la clause .08 s'appliquent. Toutefois, lorsque le congédiement est soumis à la procédure d'arbitrage, aucun remboursement ne peut être exigé avant que l'arbitre n'ait statué dans son cas.
- 30.10: Pendant la durée de son contrat, l'employé n'a droit à aucun congé sans traitement, sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention. Dans ce cas, l'employé choisit:
- a) de prolonger son contrat d'une durée équivalente au congé sans traitement ou sans solde;
  - b) ou de mettre fin à son contrat. Dans ce cas, les conditions prévues à la clause .08 s'appliquent.
- 30.11: Advenant le décès de l'employé pendant la durée de son contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à la clause .08 s'appliquent.
- 30.12:
- a) Si l'invalidité survient au cours du congé sabbatique, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée si ladite invalidité persiste au moment du retour.
  - b) Si l'invalidité survient avant ce congé et se continue au moment où débute le congé sabbatique, l'employé choisit:
    - i) de reporter le congé sabbatique à un autre moment où il ne sera plus invalide et dans ce cas, il reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle il a droit en vertu de la convention, égal au pourcentage de traitement qu'il reçoit en vertu de son programme et ce, pour la partie du contrat applicable.
    - ii) ou de mettre fin à son contrat et ainsi recevoir le traitement non versé selon la clause .08.
  - c) Si l'invalidité dure plus de deux ans, le contrat prend fin à la fin de ces deux (2) années et les conditions prévues à la clause .08 s'appliquent.

30.13: La Société avise le syndicat de toute demande d'octroi de congé sabbatique.

**1<sup>er</sup> programme : congé à traitement différé**

30.14: Ce programme a pour effet de permettre à l'employé d'étaler son salaire sur une période déterminée afin de pouvoir, au terme de ladite période, bénéficier d'un congé sabbatique avec salaire.

La durée du congé à traitement différé ne peut être inférieure à six (6) mois et peut se composer de deux (2), trois (3) ou quatre (4) choix de listes d'assignation, au choix de l'employé qui en fait la demande. La durée du congé à traitement différé peut être de moins de six (6) mois afin de fréquenter à temps plein une maison d'enseignement reconnue par le Ministère de l'éducation. En aucun cas, la durée d'un tel congé ne peut être inférieure à trois (3) mois.

L'employé doit présenter sa demande entre le deuxième et le premier mois précédant l'entrée en vigueur du contrat. À la fin de la période ci-haut prévue, les demandes de contrat sont accordées par ancienneté et par rotation, jusqu'à ce que le maximum prévu à l'article 30.06 soit atteint. Toute autre demande postérieure à ce délai ne sera acceptée que si le maximum n'est pas atteint.

Aux fins des présentes, il est entendu que les contrats sont accordés par ancienneté, en accordant priorité aux employés n'ayant jamais participé à un tel contrat.

Pourcentage du salaire:

**1. Congé sabbatique de trois (3) mois pour études à temps complet :**

- a) Soixante-quinze pour cent (75 %) si le contrat est d'un (1) an.
- b) Quatre-vingt-sept et demie pour cent (87,5 %) si le contrat est de deux (2) ans.
- c) Quatre-vingt-onze et six dixièmes pour cent (91,667 %) si le contrat est de trois (3) ans.

**2. Congé sabbatique de 2 listes pour un minimum de 6 mois:**

- a) Soixante-six et deux tiers pour cent ( $66 \frac{2}{3}$  %) si le contrat est de dix-huit (18) mois.
- b) Soixante-quinze pour cent (75 %) si le contrat est de deux (2) ans.
- c) Quatre-vingt-trois et trois dixièmes pour cent (83,3 %) si le contrat est de trois (3) ans.
- d) Quatre-vingt-sept et demie pour cent (87,5 %) si le contrat est de quatre (4) ans.
- e) Quatre-vingt-dix pour cent (90 %) si le contrat est de cinq (5) ans.

**3. Congé sabbatique de 3 listes:**

- a) Soixante-six et deux tiers pour cent ( $66 \frac{2}{3}$  %) si le contrat est de vingt-sept (27) mois.
- b) Soixante-quinze pour cent (75 %) si le contrat est de trois (3) ans.
- c) Quatre-vingt-un et quart pour cent (81,25 %) si le contrat est de quatre (4) ans.
- d) Quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) si le contrat est de cinq (5) ans.

**4. Congé sabbatique de 4 listes:**

- a) Soixante-six et deux tiers pour cent ( $66 \frac{2}{3}$  %) si le contrat est de trois (3) ans.
- b) Soixante-quinze pour cent (75 %) si le contrat est de quatre (4) ans.
- c) Quatre-vingt pour cent (80 %) si le contrat est de cinq (5) ans.

### Droits et avantages

30.15: Pendant chacune des années visées par son contrat, y compris la durée du congé à traitement différé, l'employeur verse à l'employé un pourcentage du salaire auquel il aurait droit en vertu de la convention collective. Le pourcentage applicable est indiqué à l'article 30.14 de la convention collective.

30.16: a) Pour chacune des années visées par son contrat, l'employé bénéficie, en autant qu'il y a normalement droit en vertu de la convention collective, des avantages suivants:

- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation des années de service;
- en ce qui concerne les assurances vie et maladie-accident, il bénéficie également des assurances prévues aux articles 47.01 et 47.02.

Durant l'année du congé sabbatique, le bénéfice des assurances prévu aux paragraphes .01 et .02 de l'article 47 pourra être maintenu pour une période n'excédant pas six (6) mois. Au-delà de ladite période de six (6) mois, l'employé devra acquitter la totalité de la prime s'il désire maintenir les assurances en vigueur.

b) Pendant la durée du contrat, excluant la durée du congé, les vacances ainsi que les jours fériés sont rémunérés au pourcentage de traitement prévu au paragraphe .15.

c) Pendant chacune des années visées à son contrat, la contribution de l'employeur ainsi que la quote-part de l'employé au régime de retraite est égale au pourcentage prévu au paragraphe .15.

Le bénéfice des congés de maladie monnayables est maintenu pour chacune des années visées par le contrat, y compris l'année du congé et le pourcentage applicable au salaire s'applique.

d) L'année du retour au travail, l'employé bénéficie de ses vacances et toutes les dispositions relatives aux vacances s'appliquent en prenant comme année de référence la dernière année effectivement travaillée et ce, nonobstant le paragraphe .15.

**2<sup>e</sup> programme : Programme volontaire de réduction du temps de travail**

30.17:

- a) Le 1<sup>er</sup> juin de chaque année est la date limite pour demander, par écrit, un congé à prendre l'année suivante.
- b) La durée du congé prévu au programme volontaire de réduction du temps de travail est obligatoirement d'un choix de liste d'assignation débutant et se terminant dans la même année civile. En plus des règles d'admissibilité prévues aux paragraphes .04, .05, .06 et .07 du présent article. Un employé peut se prévaloir du programme volontaire de réduction du temps de travail :
- Pour le choix de janvier, à tous les ans
  - Pour le choix de mars, deux (2) années consécutives aux trois (3) ans
  - Pour le choix de juin, 1 année aux 2 ans
  - Pour le choix d'août (A1 et A2 combinés), deux (2) années consécutives aux trois (3) ans

Dans tous les cas, ce congé ne peut servir qu'à des fins personnelles.

- c) L'employé qui se voit octroyé un congé et qui se désiste par la suite au-delà du 1<sup>er</sup> novembre de l'année en cours, est considéré comme s'étant prévalu dudit congé.

En cas de désistement d'un congé prévu au programme volontaire de réduction de travail, celui-ci est offert aux prochains chauffeurs sur la liste si le désistement est fait au plus tard le premier lundi du mois de décembre de l'année qui précède le début du contrat.

- d) Le contrat doit prévoir une répartition du revenu se faisant sur les douze (12) mois de l'année fiscale, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre selon une règle au prorata du revenu en fonction de la durée du congé dans l'année; les crédits du début de l'année servant à compenser pour la période sabbatique. Si les crédits accumulés par l'employé sont insuffisants pour pourvoir à la durée du congé sabbatique, l'employeur avance un montant équivalant au crédit manquant à l'employé, avance qui sera compensée à son retour au travail.

30.18:

- a) Pour chacune des années visées par son contrat, l'employé bénéficie, en autant qu'il y a normalement droit en vertu de la convention collective, des avantages suivants:
- accumulation de l'ancienneté;
  - accumulation des années de service;

- en ce qui concerne les assurances vie et maladie-accident, il bénéficie également des assurances prévues aux articles 47.01 et 47.02.

Durant la période du congé sabbatique, le bénéfice des assurances prévu aux paragraphes .01 et .02 de l'article 47 est maintenu.

- b) Pendant la durée du contrat, excluant la durée du congé, les vacances ainsi que les jours fériés sont rémunérés au pourcentage de traitement prévu au paragraphe .17.
- c) Pendant l'année visée à son contrat, la contribution de l'employeur ainsi que celle de l'employé au régime de retraite est égale au pourcentage prévu au paragraphe .17.

Le bénéfice des congés de maladie monnayables est maintenu pour l'année prévue par le contrat, y compris la durée du congé, et le pourcentage prévu au paragraphe .17 s'applique.

- d) L'année du retour au travail, l'employé bénéficie de ses vacances et toutes les dispositions relatives aux vacances s'appliquent en prenant comme année de référence la dernière année effectivement travaillée et ce, nonobstant le paragraphe .17.
- e) Nonobstant l'article 30.12 b), lorsque la cause d'invalidité est attribuable à un accident ou maladie occupationnelle qui se prolonge au-delà des quatorze (14) premiers jours, le contrat prendra automatiquement fin et l'employé recevra le traitement non versé correspondant au pourcentage prévu au paragraphe .17.

## **ARTICLE 31: VOYAGES SPÉCIAUX ET À CHARTE-PARTIE**

- 31.01: Les dispositions qui suivent s'appliquent subordonnement aux définitions des voyages à charte-partie et des voyages spéciaux (article 3.06 e).
- "charte-partie" : il s'agit d'un voyage réservé et nolisé pour un groupe avec contrat. Ce voyage est effectué dans un rayon de 50 km. Dans ces cas, les mêmes règles de distribution et de rémunération que les voyages SW s'appliquent sauf que ces voyages ne peuvent être sectionnés.
- 31.02: Le mot "voyage" signifie et comprend l'un ou l'autre: voyage à charte-partie ou voyage spécial.
- 31.03: L'heure de retour d'une charte-partie distribuée la journée même, est approximative. Au retour, l'employé devra se rapporter à son équipe régulière et compléter sa période d'heures normales dans la journée en cours. Cependant, les dispositions des clauses 29.16 et 32.07 s'appliquent. La même règle s'applique pour l'annulation de la charte-partie.
- 31.04: Le taux par km de conduite sera payé pour chaque km et fraction de km parcouru au cours d'un voyage.
- 31.05: Un voyage à sens unique sera considéré comme terminé à l'endroit où un employé est requis de se rapporter au travail comme un employé surnuméraire.
- 31.06: Les voyages doivent être distribués quinze (15) minutes plus le temps de déplacement (DH) avant le départ.
- 31.07: À moins d'entente entre les parties, les heures de conduite d'un voyage à charte-partie ou d'un voyage spécial sont d'un maximum de neuf (9) heures par jour. Pour fins de calcul des heures de conduite, la moyenne de vitesse d'un voyage à charte-partie ou d'un voyage spécial est de quatre-vingt (80) km à l'heure.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES À TOUS LES EMPLOYÉS

### **ARTICLE 32: HEURES DE TRAVAIL - Applicables à tous les employés**

32.01: Les heures normales de travail sont consécutives.

32.02: a) Période de temps allouée avant assignation

Les heures normales de travail commencent dix (10) minutes avant l'heure indiquée sur une assignation. Les chauffeurs qui quittent le garage une seconde fois et pour toute sortie subséquente durant la même assignation ont droit à dix (10) minutes pour la préparation de leur véhicule.

b) Période de temps allouée pour déplacement

Une période de quinze (15) minutes est allouée pour se rendre du centre des opérations au terminus Cartier et vice versa, "D.H." ou "Spécial". Cette période est portée à vingt (20) minutes entre 7 h et 9 h et entre 14 h et 19 h du lundi au vendredi.

c) Période de temps allouée après voyage additionnel

Une période de cinq (5) minutes est allouée pour le temps garage des véhicules pour les assignations de voyages additionnels (spare work) et pour le travail distribué aux chauffeurs surnuméraires ou à ceux visés à l'article 29.19 de la présente convention.

d) Période de temps allouée après assignation

Les heures normales de travail se terminent cinq (5) minutes après l'heure d'arrivée à destination finale au garage du dernier voyage inscrit sur une assignation.

Cependant, si une assignation comprend à la fin un temps de parcours alloué pour retourner à l'endroit du début de l'assignation, les heures normales de travail se terminent cinq (5) minutes après la fin de ce parcours (D.H.O.C.).

L'employé qui termine son assignation par un D.H.O.C. doit bénéficier de dix (10) minutes entre l'arrivée du dernier départ inscrit à son assignation et le D.H.O.C. ramenant l'employé au garage.



e) Nonobstant les dispositions des alinéas précédents, toute pièce de travail non connue à l'avance doit être distribuée:

- 1) Quarante-cinq (45) minutes avant le premier départ, s'il doit avoir lieu au terminus, et;
- 2) Dix (10) minutes en sus du temps de parcours établi à l'horaire entre le garage et le point de départ si ce dernier est à l'extérieur du terminus.

f) Période de temps allouée pour embarquement

Une période minimale de trois (3) minutes, au terminus Cartier, est allouée pour l'embarquement des passagers.

g) Tous les chauffeurs arrivant aux terminus où ils doivent prendre leur repas ont droit à deux (2) minutes pour garer leur autobus et se rendre dans la salle des chauffeurs.

Tous les chauffeurs quittant le terminus où ils ont pris leur repas ont droit immédiatement après leur période de repas, à cinq (5) minutes pour se rendre à leur autobus et le conduire au quai de départ qui leur est assigné, le cas échéant.

h) Lors d'interligne, la norme minimale de temps de battement (incluant le temps d'embarquement et prise de quai) est la suivante : semaine et fin de semaine : dix (10) minutes au terminus Cartier et cinq (5) minutes en bout de ligne (incluant le Carrefour Laval);

32.03: Une assignation commence et se termine au centre des opérations.

Toutefois, les chauffeurs peuvent être appelés à se déplacer (DHOC) par divers modes de transport pour prendre possession de leur autobus et débiter leur trajet, pour prendre leur repas, pour retourner au centre des opérations à la fin de leur quart de travail.

Ces modes de transport peuvent être notamment, en DH, SP, métro Montmorency et/ou Cartier, navettes de la Société ou circuits desservant, sans transfert, le siège social.

32.04: Une équipe régulière (surnuméraire) commence et se termine au centre des opérations. L'employé surnuméraire affecté à une assignation se terminant au centre des opérations, mais à un autre endroit qu'au centre des opérations est tenu de revenir au centre des opérations pour compléter sa journée normale de travail.

32.05:

a) Heures de conduite

Aucune assignation 5/2 ne peut comprendre plus de sept heures (7 h) de conduite dans une journée normale de travail.

Aucune assignation 4/3 ne peut comprendre plus de huit heures (8 h) de conduite dans une journée normale de travail.

b) Moyenne

Les temps moyens de conduite sont les suivants :

Le temps moyen de conduite du lundi au vendredi pour tous les choix aux listes ne doit pas excéder 6 h pour les guides hebdomadaires 5/2 et 7 h 30 pour les guides hebdomadaires 4/3.

Avec leurs particularités, les guides hebdomadaires 5/2 suivants ne sont pas compris dans le calcul de la moyenne :

- les guides hebdomadaire « commuters » et les guides hebdomadaires comprenant des assignations extra (dont le calcul est défini en 25.01 catégorie C).

La moyenne est calculée selon la définition du temps de conduite prévue à l'article 3. Ainsi, ne sont pas comptés dans le temps de conduite; le temps d'embarquement et la prise de possession des véhicules, seules les deux (2) minutes pour garer son véhicule prévu au premier paragraphe de 32.02 g) sont comprises dans le temps de conduite.

Le temps moyen de conduite du samedi, dimanche et les jours fériés ne doit pas excéder 6 h 15 pour les guides hebdomadaires 5/2 et 7 h 30 pour les guides hebdomadaires 4/3.

32.06:

Un surnuméraire en disponibilité à un endroit qui a complété sept heures (7 h) de conduite a complété sa journée normale de travail.

32.07:

Les employés doivent jouir d'une période de repos d'un minimum de neuf (9) heures entre deux (2) journées de travail et ne peuvent exiger une pièce de travail ou une assignation si, ce faisant, ils perdent toute, ou en partie, leur période de repos. Tenant compte des dispositions de la clause 36.04 lorsqu'un travail doit être distribué et qu'aucun chauffeur n'est éligible, ce travail peut être attribué, selon son rang d'ancienneté, aux employés disponibles.

Cependant, si par le fait d'accomplir ce travail, l'employé ne peut prendre ses heures de repos, les heures ainsi travaillées pendant ses heures de repos sont rémunérées au taux de temps supplémentaire, conformément aux dispositions de la clause 36.02 des présentes, en plus du salaire attaché au travail effectivement accompli.

Nonobstant ce qui précède, dans des cas particuliers relativement à la composition des guides hebdomadaires, des stipulations du paragraphe précédent peuvent s'appliquer en y apportant les changements appropriés, et ce, après entente entre les parties, à savoir, la Société et le Syndicat.

32.08 :

- a) Pour les employés affectés à un horaire 5/2, une période de temps de quarante-cinq (45) minutes, pour un repas, dont trente (30) minutes ne sont pas rémunérées, est accordée à tout employé; le début de telle période devra être fixé après la troisième (3<sup>e</sup>) heure de travail et jusqu'à cinq heures et demie (5 h 30) du commencement de l'assignation, mais ne doit pas se terminer après six heures et quinze (6 h 15) minutes de travail.

Pour les employés affectés à un horaire 4/3, une période de temps de 57 minutes, pour un repas, dont 37 minutes ne sont pas rémunérées, est accordée à tout employé. Le début de telle période devra être fixée après la 4<sup>e</sup> heure de travail et jusqu'à 6 heures et demie (6 h 30) du commencement de l'assignation mais ne doit pas se terminer après sept heures et vingt-sept (7 h 27) de travail.

La Société s'engage à ne pas sectionner, en vertu de la clause 32.07 de la présente convention collective, l'assignation d'un surnuméraire à l'heure du repas, si ce dernier a déjà effectué cinq heures et demie (5 h 30) de travail depuis son dernier repas. Dans ce cas, le sectionnement se fait après l'heure du repas et le surnuméraire bénéficie de sa période de repas.

Dans le cas d'un employé travaillant avant ou après assignation, il bénéficie d'une période de repas après 5 h de travail, sauf s'il est affecté sur une pièce de travail qui contient déjà une période de repas.

Cependant, tous les employés travaillant avant ou après assignation ne peuvent bénéficier d'une telle période en même temps si aucun autre employé n'est disponible.

Toutefois, cette période de repas ne doit pas interrompre l'opération normale d'un voyage en cours.

- b) Les périodes de repas peuvent être prises aux endroits suivants; au centre des opérations, terminus Carrefour Laval, terminus Cartier ou terminus Montmorency.

32.09: Affectation

Subordonnement aux dispositions de l'article 35 et de la clause 29.17, tout employé qui se présente au travail pour accomplir son assignation régulière peut la compléter, sauf, si avec l'autorisation du superviseur des opérations, il la quitte de son propre gré. Dans ce cas, il est rémunéré au taux horaire et au taux du km pour le temps qu'il a effectivement travaillé.

- 32.10:
- a) Un employé ne peut retourner au travail après une absence sans avoir donné un avis de retour au superviseur du centre des opérations avant 19 h la veille pour une assignation AM et avant 10 h le jour même pour une assignation PM.
  - b) Sauf dans le cas d'un arbitrage médical, comme condition de retour au travail, l'employé absent depuis plus de trois (3) jours ouvrables devra remettre au superviseur son certificat de retour au travail, dûment signé par un médecin.
  - c) L'employé qui obtient un certificat de retour au travail sans pouvoir respecter l'article 32.10 a) sera affecté, sans perte de salaire, sur le tableau des surnuméraires la journée de son retour et ce, sur l'équipe qui correspond à son assignation (jour, soir).

32.11: Lorsqu'un ou plusieurs employés, pour des raisons incontrôlables, se rapportent en retard, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) La Société doit retenir ses services pour travailler comme surnuméraire (actual time) avec un minimum de trois (3) heures à condition que le retard n'excède pas soixante (60) minutes, il prend le rang de dernier chauffeur (last man) sur l'équipe. Sinon, la Société ne retiendra pas ses services.
- b) Un employé en retard qui prend une pièce de travail (assignation complète) sera rémunéré pour une journée normale de travail (neuf (9) heures normales).

32.12: Un employé régulièrement affecté devra, après avoir bénéficié de sa période de repos de neuf (9) heures, se rapporter au centre des opérations dans les délais prévus à l'article 32.02 e) pour compléter son assignation régulière.

32.13 : Un employé qui désire travailler avant ou après assignation doit bénéficier d'un temps de repos minimal de six (6) heures consécutives sur une période de vingt-quatre (24) heures sauf en situation d'urgence.

**DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS**  
**RÉGULIÈREMENT AFFECTÉS**

**ARTICLE 33 : HEURES DE TRAVAIL - Applicables aux employés  
régulièrement affectés**

Assignment 5/2

- 33.01: La semaine normale de travail sera de quarante-cinq heures et sera répartie sur cinq (5) assignations consécutives.
- 33.02: Un employé régulièrement affecté a droit à deux (2) jours de congé consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours. La période de sept (7) jours commence le samedi à 00 h 01 minute et se termine le vendredi à 23 h 59 heures. Une assignation fait partie de la journée normale où elle commence même si elle chevauche sur deux (2) jours.
- 33.03: Un guide hebdomadaire de cinq (5) assignations peut prévoir un total d'heures dépassant les heures indiquées à 33.01. Dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire s'appliquent à tout travail exécuté après ces dites heures. Cependant, sauf entente entre le Syndicat et la Société, les assignations ne peuvent dépasser onze heures vingt-neuf (11 h 29) heures normales consécutives par jour.
- Indépendamment du nombre d'heures contenues dans une assignation, pour les fins de calcul dans la semaine normale de travail, une assignation ne peut pas comprendre moins que neuf (9) heures normales de travail dont huit heures trente (8 h 30) sont rémunérées.
- 33.04: En tenant compte des dispositions de la clause 32.07, l'employé régulièrement affecté peut agir comme surnuméraire si son guide hebdomadaire le prévoit ainsi pour établir une semaine normale de travail.

Assignment 4/3

- 33.05: La semaine normale de travail sera de quarante-cinq (45) heures et sera répartie sur quatre (4) assignations consécutives.
- 33.06: Un employé régulièrement affecté a droit à trois (3) jours de congés consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours. La période de sept (7) jours commence le samedi à 0 h 01 minute et se termine le vendredi à 23 h 59 heures. Une assignation fait partie de la journée normale où elle commence même si elle chevauche sur deux (2) jours.
- 33.07 : Un guide hebdomadaire de quatre (4) assignations peut prévoir un total d'heures dépassant les heures indiquées à l'article 33.05. Dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire

s'appliquent à tout travail exécuté après ces dites heures (soit 11 h 15 par jour). Cependant, sauf entente entre le Syndicat et la STL, les assignations ne peuvent dépasser 12 h 30 heures normales consécutives par jour.

Indépendamment du nombre d'heures contenues dans une assignation, pour les fins de calcul dans la semaine normale de travail, une assignation ne peut comprendre moins que 11 h 15 heures normales de travail dont 10 h 38 heures sont rémunérées.

33.08

Les assignations 4/3 se terminent au plus tard à 19 h 30.

## DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

### **ARTICLE 34: HEURES DE TRAVAIL ET COMPOSITION DES ÉQUIPES**

34.01: Période de travail

Centre des opérations

La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs de travail.

34.02: a) Les heures normales de travail pendant lesquelles les surnuméraires doivent attendre le travail au centre des opérations ou à tout autre endroit, sont de neuf (9) heures consécutives par jour, dont huit heures trente (8 h 30) sont rémunérées, et le taux du temps supplémentaire s'applique après neuf (9) heures.

b) Les surnuméraires sont répartis sur un horaire de cinq (5) jours de travail et deux (2) jours de congé consécutifs.

Un minimum de 60 % des surnuméraires quotidiens seront en congé le samedi et dimanche et pour les autres, les congés seront répartis dans les sept (7) jours de la semaine.

34.03: Composition des équipes

Centre des opérations

Les heures normales de travail au centre des opérations sont réparties sur quatre (4) équipes régulières à savoir, les équipes du matin commençant à 4 h et 5 h et les équipes de l'après-midi commençant à 14 h et 16 h. Un maximum de trois (3) chauffeurs seront affectés sur l'équipe de 4 h et de quatre (4) chauffeurs sur l'équipe de 16 h.

34.04: L'affectation surnuméraire (extra) au terminus Cartier et au centre des opérations est d'une durée maximale de 9 h 20, incluant le retour du terminus au centre des opérations.

Au moins un chauffeur agissant comme extra et affecté au terminus en soirée doit demeurer en service au terminus jusqu'à 23 h minimalement.

Dans le cas d'un surplus d'employés surnuméraires au terminus, ils peuvent être libérés ou retournés au centre des opérations pour y reprendre leur rang d'ancienneté sur le tableau des surnuméraires, le tout à l'intérieur de sa journée normale de travail (neuf (9) heures).



## DISPOSITIONS APPLICABLES À TOUS LES EMPLOYÉS

### **ARTICLE 35: ABSENCE ET LIBÉRATION AUTORISÉES – CALCUL DES HEURES ET RÉMUNÉRATION**

#### **35.01: Employés régulièrement affectés**

Si un employé pour une raison ou pour une autre, prend une journée de congé en dehors des journées de congé attachées au guide hebdomadaire, pour fins de calcul, les dispositions suivantes s'appliquent:

- 1) Une assignation faisant partie d'un guide hebdomadaire de quarante-cinq (45) heures ou moins, le montant déductible du salaire attribué à la semaine normale de travail est:
  - a) Pour un guide hebdomadaire de cinq (5) assignations, le salaire de base divisé en cinq (5) plus le kilométrage au taux prévu à l'annexe « B » de la convention;
  - b) Pour un guide hebdomadaire de quatre (4) assignations, le salaire de base divisé en quatre (4) plus le kilométrage au taux prévu à l'annexe « B » de la convention.
- 2) Une assignation faisant partie d'un guide hebdomadaire de quarante-cinq (45) heures et plus, le montant déductible du salaire attribué à la semaine normale de travail est:
  - a) Pour un guide hebdomadaire de cinq (5) assignations, le salaire de base plus le taux horaire du temps supplémentaire pour les heures dépassant neuf (9) heures, plus le kilométrage au taux prévu à l'annexe « B » de la convention;
  - b) Pour un guide hebdomadaire de quatre (4) assignations, le salaire de base plus le taux horaire du temps supplémentaire pour les heures dépassant onze heures quinze (11 h 15), plus le kilométrage au taux prévu à l'annexe « B » de la convention;
  - c) Les heures au-dessus des heures maximum, tel que stipulé à l'alinéa a) ou b) du présent paragraphe selon que c'est un guide hebdomadaire de cinq (5) ou quatre (4) assignations, rémunérées au taux de temps supplémentaire attribué à un guide hebdomadaire. Cependant, les heures supplémentaires déduites en raison d'un ou plusieurs congés dans une semaine normale de travail ne dépassant jamais le total des heures supplémentaires attachées à un guide hebdomadaire.

- 3) Si un employé pour une raison ou pour une autre prend un congé pour une partie d'assignation, pour fins de calcul, les dispositions suivantes s'appliquent:
  - a) en tenant compte des dispositions stipulées aux paragraphes précédents, les dispositions de la clause 32.09 de la convention s'appliquent;
  - b) il est assujetti aux dispositions de la clause 40.02 de la convention.

35.02:

1) Employés surnuméraires

Si un employé prend congé ou est forcé de s'absenter en vertu des dispositions de la clause 29.17, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) neuf (9) heures sont enlevées dans le calcul de sa période en cours;
  - b) la perte de salaire est calculée proportionnellement au nombre de jours de congé, sur le salaire de base, tel que stipulé à l'annexe « B » des présentes;
  - c) les heures supplémentaires sont comptées et payées après le nombre d'heures proportionnellement calculées relativement au nombre de jours travaillés.
- 2) L'employé chauffeur en retard dont les services sont requis en vertu de la clause 29.17, les dispositions suivantes s'appliquent:
- a) il est assujetti aux dispositions de l'alinéa a) de l'article précédent;
  - b) il est rémunéré selon les dispositions de la clause 40.02 de la convention.

## ARTICLE 36: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 36.01: a) Employés régulièrement affectés
- Tout travail exécuté en dehors des heures de l'assignation quotidienne et en dehors du guide hebdomadaire est du temps supplémentaire.
- b) Employés surnuméraires
- Subordonnement aux dispositions de l'article 29 des présentes, tout travail exécuté en dehors de neuf (9) heures normales par jour, est du temps supplémentaire.
- 36.02: Le taux payé pour du travail accompli en temps supplémentaire est le taux horaire et le taux du km majorés de cinquante pourcent (50 %) ou cent pourcent (100 %), selon le cas. Cependant, lorsque le temps supplémentaire forme une période continue avec des heures normales à la fin d'une semaine normale (employés régulièrement affectés) ou à la fin d'une période normale de travail (surnuméraires) le taux de km de conduite demeure inchangé.
- 36.03: Aucun temps supplémentaire n'est permis, excepté dans les cas autorisés par la Société ou dans les cas d'urgence lorsque l'autorisation de la Société ne peut être obtenue.
- 36.04: Le travail en temps supplémentaire est facultatif sauf sur accord des parties. Aucun employé ne peut être obligé d'abandonner ou de subir une modification à son assignation régulière pour travailler en temps supplémentaire.
- 36.05: a) Le travail en temps supplémentaire exécuté durant la première journée de congé régulier est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire et le taux du km. Ce taux s'applique à sa première journée de congé travaillée.
- b) Le travail en temps supplémentaire exécuté durant la deuxième journée de congé régulier est rémunéré au taux horaire et au taux du km majorés de cent pourcent (100 %). Ce taux s'applique sur sa deuxième journée de congé travaillée consécutive.
- c) Le travail en temps supplémentaire exécuté durant la troisième journée de congé régulier est rémunéré au taux horaire et au taux du km, majorés de 100 %. Ce taux s'applique à sa 3<sup>e</sup> journée de congé travaillée consécutivement. Par ailleurs, pour fins d'ancienneté, cet employé cède priorité aux employés travaillant sur leur 2<sup>e</sup> journée de congé.

- 36.06: Le temps supplémentaire fait par un employé avant ou après son assignation régulière est rémunéré au taux du temps supplémentaire et l'employé est payé pour un minimum de trois (3) heures. Pour l'employé qui travaille après son assignation, la majoration s'applique sur le dernier taux horaire effectivement payé. Cependant, en aucun cas la rémunération ne doit excéder deux cent pour cent (200 %).
- Si l'employé remplit une assignation complète, il est payé selon le salaire attaché à l'assignation majoré de cinquante pourcent (50 %) ou cent pourcent (100 %), selon le cas, et ce, en plus des heures accomplies en période d'attente et/ou autres heures accomplies sur d'autres pièces de travail.
- 36.07: Lorsqu'un employé en congé est appelé au travail comme employé surnuméraire sur une équipe au centre des opérations, la période d'attente (équipe) de l'employé est de neuf (9) heures.
- Si l'employé remplit une assignation régulière, il est rémunéré selon les dispositions prévues au paragraphe .02 du présent article, mais jamais moins que le salaire attaché à l'assignation, majoré de cinquante pourcent (50 %) ou cent pourcent (100 %), selon le cas.
- 36.08: Les employés n'ayant pas accompli le travail en temps supplémentaire rémunéré au taux et demi, ont priorité sur les employés qui travaillent au taux de temps double pour accomplir le travail supplémentaire.
- Pour les salariés dont le taux horaire se situe à la 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> année de l'échelle salariale de l'annexe « B », il est convenu que le taux horaire de la 4<sup>e</sup> échelle salariale sera utilisé pour le paiement du temps supplémentaire à l'exception des longues heures faisant partie de l'assignation du salarié en dehors d'une assignation.

## **ARTICLE 37: RETARDS**

- 37.01: Un employé régulièrement assigné ou un employé surnuméraire qui remplace un employé régulièrement assigné pour une journée entière qui termine son assignation en retard pourra demander à être payé pour le temps travaillé au-delà de 9 heures normales de travail dont 8 h 30 sont rémunérées pour les assignations 5/2 et au-delà de 11 h 15 normales de travail dont 10 h 38 sont rémunérées pour les assignations 4/3.

## **ARTICLE 38: PANNES**

- 38.01: Une panne en cours de route qui empêche un employé de continuer son voyage n'affecte en rien le calcul de ses heures normales de travail et il est rémunéré comme s'il avait effectivement fait son voyage. Cependant, l'employé doit continuer son voyage et compléter son assignation si un autre autobus est disponible. Les heures additionnelles à son assignation régulière sont payées au taux horaire régulier auquel il a droit.
- 38.02: L'employé qui doit amener un autobus pour remplacer un autobus en panne et qui doit attendre sur les lieux le service dépannage **ou** sur les lieux de service d'urgence est payé au taux horaire de cinq dollars (5 \$) l'heure durant la période d'attente, et ce, en plus de son salaire de base. Les heures ainsi travaillées comptent dans le calcul des heures normales de travail.

## **ARTICLE 39: ENNEIGEMENT**

- 39.01: Les assignations régulières qui ne peuvent pas être opérées normalement à cause d'une tempête de neige ou d'une inondation peuvent être changées sans avis.

## ARTICLE 40: SALAIRES

- 40.01: Tout employé assujéti à la présente convention est payé selon les taux de salaires qui apparaissent à l'annexe « B ».
- 40.02: Un employé conduisant un autobus reçoit le taux du km de conduite pour chaque km et fraction de km parcouru.
- 40.03: Sous réserve des dispositions de l'article 35, un employé a droit au salaire de base applicable pourvu qu'il se rapporte au travail à temps et complète sa journée normale de travail, sinon, les dispositions des clauses 40.05 et 32.11 s'appliquent.
- 40.04: L'employé qui a droit, en vertu des dispositions de cette convention, au salaire d'une journée normale de travail, reçoit le taux de salaire de base quotidien.
- 40.05: L'employé qui ne s'est pas rapporté à temps et qui est retenu en devoir, ou l'employé qui ne complète pas son assignation régulière ou son équipe régulière de travail, selon le cas, reçoit pour le temps fait, le salaire de base horaire prévu à l'annexe « B ».
- 40.06: Si la Société décide de modifier le contenu d'un emploi actuel régi par l'accréditation syndicale, elle doit, au préalable, s'entendre avec le Syndicat au sujet du salaire attaché à ladite fonction. En cas de désaccord, le cas peut être soumis selon la procédure régulière des griefs et à l'arbitrage.
- 40.07: Tout kilométrage à être effectué d'un endroit à un autre doit apparaître sur le guide hebdomadaire.
- 40.08: Une prime de 1 \$ de l'heure est rémunérée pour toute heure travaillée à compter de 18 h, et ce, jusqu'à la fin de son quart de travail.
- 40.09: Une prime de 10% du taux horaire régulier est allouée à l'employé pour toutes les heures travaillées le samedi, incluant les heures rémunérées en temps supplémentaire.

Une prime de 25% du taux horaire régulier est allouée à l'employé pour toutes les heures travaillées le dimanche, incluant les heures rémunérées en temps supplémentaire.

Dans le but d'éviter toute ambiguïté, il est entendu que ces primes sont toujours calculées en fonction du taux horaire régulier et non en fonction du taux rémunéré en temps supplémentaire (le cas échéant).

Les parties conviennent que les sommes versées à titre de primes de fin de semaine sont dorénavant prises en compte pour fins de contribution au régime de retraite. Les parties s'engagent à faire approuver les modifications nécessaires au Comité de retraite.



Cette modification sera en vigueur au plus tard soixante (60) jours calendrier suivant la signature de la présente convention collective, mais le tout rétroactivement à la date de la signature de la convention collective. La faisabilité de la rétroactivité pour fins de contribution au régime de retraite devra être validé légalement.

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

## **ARTICLE 41: VERSEMENT DE SALAIRE**

- 41.01: Les employés sont payés chaque mercredi par dépôt direct.
- 41.02: Si un mercredi de paye coïncide avec un jour de fête, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.
- 41.03: La Société doit fournir à l'employé sur un relevé de paie électronique les détails suivants:
- le salaire brut;
  - les déductions syndicales et autres;
  - le salaire net;
  - le gain en temps supplémentaire;
  - la déduction de fonds de pension;
  - la paye de vacances (lorsque remise);
  - le remboursement d'argent à la suite d'un règlement de griefs;
  - détails cumulatifs.
- Lors d'une modification affectant les déductions à la source de tous les employés, la Société affichera aux différents tableaux d'affichage de la Société un avis indiquant ladite modification.
- Dans le cas où la Société modifie de quelque façon que ce soit la paye d'un employé, elle devra remettre audit employé un avis l'en informant.
- 41.04: Pour toute erreur de cent-cinquante dollars (150\$) et plus sur la paye de l'employé, la Société s'engage à faire remise correspondant à l'erreur commise dans les quarante-huit (48) heures de la demande faite par l'employé.

## ARTICLE 42: CONGÉS STATUTAIRES

42.01: Les jours de fête suivants sont des jours de congé payés:

- la veille du jour de l'An;
- le premier de l'An;
- le lendemain du premier de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâce;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- l'anniversaire de naissance;

Et les autres jours proclamés fêtes civiques, ou civiles ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

L'employé aura le choix de travailler ou de prendre congé après en avoir avisé le superviseur au moins cinq (5) jours à l'avance, le jour de son anniversaire de naissance.

L'employé absent à l'un des jours de fête ci-haut cités n'a pas droit au paiement de la fête à moins de raison juste et raisonnable dont la preuve lui incombe.

Si cette journée coïncide avec un congé statutaire, il recevra en plus de son congé statutaire, le paiement d'une journée au taux du salaire régulier. S'il le préfère, l'employé pourra, après en avoir avisé le superviseur, déplacer cette journée à l'intérieur de la semaine de travail de son anniversaire, auquel cas il ne sera rémunéré que pour son congé statutaire.

Pour bénéficier des jours de fête suivants:

- la veille de Noël;
- Noël;
- la veille du jour de l'An;
- le premier de l'An,

L'employé normalement assigné doit être à son poste la veille du jour de fête ci-haut citée à moins de raison juste et raisonnable dont la preuve lui incombe.

42.02: L'employé dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête précités, reçoit, comme paiement pour ladite fête, un montant équivalent à 1/5 de son salaire régulier (1/4 du salaire régulier pour l'employé affecté à un horaire 4/3).

Pour l'employé surnuméraire, le paiement de la fête correspond à 1/5 du salaire calculé en fonction de la moyenne des quatre (4) dernières semaines travaillées.

Il est possible que l'employé surnuméraire soit assigné sur un remplacement selon un horaire 4/3 au cours des quatre (4) semaines précédant un congé statutaire. Si une telle situation survient, l'employé concerné peut faire la demande afin que sa rémunération soit calculée en fonction d'un 1/4 du salaire de la moyenne des quatre (4) dernières semaines travaillées précédant le congé férié.

42.03:

L'employé qui travaille durant l'un ou l'autre des jours de fête précités, a droit à la rémunération suivante :

- a) Pour tous les fériés, à l'exception de l'anniversaire de naissance; taux de salaire régulier majoré de cinquante pourcent (50 %), et ce, en plus de la fête payée.
- b) Pour l'anniversaire de naissance, l'équivalent d'une journée payée au taux régulier en sus de sa paie normale pour sa journée travaillée.
- c) Lorsqu'un jour de fête mentionné à l'article 42.01 coïncide avec une journée régulière de travail du dimanche d'un employé et que celui-ci est appelé à travailler, le chauffeur bénéficie de la prime équivalant à 25 % de son taux horaire régulier pour chaque heure travaillée bien que cette journée de travail lui soit rémunérée au taux de salaire régulier majoré de 50 % conformément au présent article de la convention collective.

42.04:

Lorsqu'un jour de fête précité coïncide avec une journée régulière de travail d'un employé (chauffeur) et qu'il y a un surplus d'employés (chauffeurs) pour accomplir la somme totale de travail, soit du travail régulier et/ou du travail surnuméraire, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) l'employé régulièrement affecté dont l'assignation est abolie un jour de fête précité, reçoit le salaire qu'il aurait normalement gagné selon son assignation régulière;

l'employé régulièrement affecté, qui, en vertu de son rang d'ancienneté, est affecté à travailler comme surnuméraire au centre des opérations un jour de fête précité est rémunéré au taux de salaire prévu au paragraphe .03 du présent article;

- b) l'employé surnuméraire à qui on n'a pas de travail à offrir un jour de fête précité qui coïncide avec une journée régulière de travail est libéré par ordre d'ancienneté et reçoit comme paiement pour ladite fête, un montant équivalent à 1/5 du

salaire régulier des quatre (4) dernières semaines travaillées et payées ;

l'employé surnuméraire, qui, en vertu de son rang d'ancienneté, est affecté à travailler comme surnuméraire au centre des opérations un jour de fête précité est rémunéré au taux de salaire prévu au paragraphe .03 du présent article.

42.05: L'employé travaillant avant et/ou après assignation et l'employé en congé appelé à travailler un jour de fête précité est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) et ce, en plus de la fête payée selon les dispositions du paragraphe .02 du présent article.

42.06: La rémunération accordée un jour de fête mentionné au présent article sera calculée séparément des autres jours de travail de la période de paie en cours. Les heures prolongées pour une période seront alors établies proportionnellement au nombre de jours travaillés excluant le ou les jours de fête.

42.07: Lorsque l'un des jours de fête précités survient au cours de l'absence d'un employé pour cause de maladie, d'accident, ou lorsqu'il est indemnisé par la SAAQ ou l'IVAC, les règles suivantes s'appliquent:

- a) si le congé statutaire coïncide avec une journée de congé hebdomadaire de l'employé concerné, celui-ci a droit de bénéficier de son congé statutaire selon l'article 42.02. Cependant, aux fins du paiement dudit congé, seules les journées de congé dont bénéficiait l'employé lors de son départ pour maladie ou accident sont considérées;
- b) si le congé statutaire coïncide avec une journée au cours de laquelle l'employé concerné aurait normalement travaillé selon son horaire régulier de travail, tenant compte de son assignation au moment de son départ pour maladie ou accident:
  - 1) dans le cas d'une absence visée par l'article 46 de la présente convention, l'employé ne peut bénéficier du congé statutaire; il reçoit cependant la rémunération prévue audit article 46;
  - 2) dans le cas d'une absence visée par l'article 45 de la présente convention:
    - i) l'employé ne peut bénéficier du congé statutaire si celui-ci survient hors du délai de carence; il reçoit cependant la différence entre son salaire régulier et la prestation qu'il reçoit en vertu dudit article 45;

ii) l'employé a droit de bénéficier de son congé statutaire si celui-ci survient durant le délai de carence; étant entendu que si l'employé est absent pour plus d'une journée ouvrable consécutive, lorsque survient la fête, les jours de maladie sont décalés du même nombre de congés statutaires. Cependant, si le congé statutaire survient le premier jour ouvrable de maladie et que l'employé n'est absent que cette journée, la banque de maladie de l'employé sera débitée d'une journée.

## ARTICLE 43: CONGÉS SOCIAUX

43.01:

La Société accorde à l'employé:

- a) sept (7) jours de congé à l'occasion de son mariage. Ces sept (7) jours de congés consécutifs doivent être pris dans les 52 semaines suivant le mariage ;
- b) un (1) jour de congé à l'occasion du mariage d'un enfant ou de celui de son conjoint, d'un frère, beau-frère, d'une sœur, belle-sœur, du père, beau-père, de la mère ou de la belle-mère de l'employé;
- c) sept (7) jours de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, conjoint et enfants.
- d) trois (3) jours de congé à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur et d'un petit-enfant (naturel ou par adoption. Les trois (3) jours doivent débiter le jour de l'événement ou le prochain jour de travail régulier de l'employé et doivent se terminer obligatoirement le jour des funérailles.
- e) quatre (4) jours de congé si les personnes mentionnées à l'alinéa (d) demeurent sous le même toit que l'employé;
- f) un (1) jour de congé à l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la bru, le jour des funérailles.

Lors de décès ou de mariage mentionnés à la présente clause, l'employé a droit à une journée additionnelle pour fins de transport si le lieu du mariage ou des funérailles se situe à cent soixante (160) kilomètres et plus du lieu de résidence de l'employé. Il a droit à une autre journée additionnelle si le lieu du mariage ou des funérailles se situe à plus de mille (1 000) kilomètres de sa résidence.

De plus, lors des décès mentionnés ci-haut, l'employé peut garder une des journées prévues pour l'incinération ou l'inhumation si ces événements ont lieu à une autre période.

Les jours de congés mentionnés à l'article ci-dessus sont accordés à compter de la date de l'événement, à l'exception du paragraphe b) où la journée de congé peut être prise le jour de l'événement ou dans les trois (3) jours qui le précèdent ou qui le suivent et, à l'exception du paragraphe d) où le congé peut débiter le jour de l'événement ou le prochain jour de travail régulier.

43.02

Dans l'application de l'article 43, la définition de « conjoint » utilisée, est celle prévue au régime d'assurance collective du Syndicat des chauffeurs de la STL en vigueur.

43.03: Les jours de congés mentionnés à l'article 43.01 des présentes, sont payés au taux du salaire régulier de l'employé. Cependant, seuls les jours pendant lesquels l'employé aurait été présent au travail sont payés en vertu du présent article.

43.04: Dans tous les cas mentionnés à l'article 43.01 des présentes, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

43.05: Un employé en vacances ou absent en raison de maladie ou d'accident de travail ne peut bénéficier des congés sociaux durant cette période d'absence.

Cependant, un employé en vacances peut bénéficier des congés sociaux prévus aux paragraphes 43.01 c) durant cette période d'absence. Les journées de vacances ainsi annulées doivent être prises conformément à l'article 44.17 de la convention collective.

43.06: DROITS PARENTAUX

#### Section I - Dispositions générales

.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'assurance emploi causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance parentale ne prévoit rien.

.02 La Société ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P) lorsque le revenu de la salariée excède le maximum assurable.

.03 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.

#### Section II - Congé de maternité

.04 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause .07, doivent être consécutives.

.05 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Cependant, il doit débiter au plus tôt la 16<sup>e</sup>



semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard, vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.

- .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.

- .08 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à la Société d'au moins trois (3) 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 devait quitter son emploi sans délai.

#### Cas admissibles à l'assurance parentale

- .09 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 québécois d'assurance parentale, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance parentale, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime québécois d'assurance parentale.

De plus, si le R.Q.A.P réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance parentale auquel l'employée aurait

eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la A.R.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe a) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

- b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé.

.09A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause .07, la Société verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

#### Cas non admissibles à l'assurance parentale

- .10 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire, et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance parentale pour le motif qu'elle n'a pas eu le revenu minimal assurable au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance parentale.

- .11 Durant son congé de maternité, l'employée accumule ses vacances comme si elle était restée au travail.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité 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 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, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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.

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) 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.

.14 L'employée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause .16.

L'employée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est présumée avoir démissionné.

.15 À l'expiration du congé ou à la fin de la prolongation du congé avec ou sans traitement, 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 lui permettra de réclamer.

### Section III - Congé sans traitement

.16 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé en prolongation de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Au retour de l'employée, les dispositions du paragraphe .15 de la présente clause 43.09 s'appliquent.

.17 L'employé peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

.18 Le congé visé à la clause .16 est accordé à la suite d'une demande écrite demandée au moins trois (3) semaines à l'avance.

.19 L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé sans traitement est présumée avoir démissionné.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

### Section IV - Congés spéciaux

.20 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger

au-delà de la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée, avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

.21 Durant le congé spécial octroyé en vertu de la présente section, l'employée bénéficie:

- a) des dispositions de l'article 45.01 a) si elle n'est éligible à aucun avantage prévu à une loi provinciale ou fédérale, ou
- b) dans le cas contraire, d'un congé sans solde avec possibilité, si elle le désire, de se prévaloir des dispositions de l'article 45.03 jusqu'à épuisement de sa banque.

#### CONGÉ PARENTAL

.22 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non, payés à 100 %.

.23 L'employé(e) a droit à un congé de trois (3) jours ouvrables lors de l'adoption d'un enfant. En sus, l'employé(e) peut prendre deux (2) jours sans solde.

.24 L'employée qui accouche, ou son conjoint, pourra bénéficier d'un congé parental sans solde de douze (12) semaines. Ce congé peut être réparti entre les conjoints et il s'ajoute aux autres congés prévus au présent article. Cette disposition s'applique également à l'employé dont la conjointe accouche.

.25 Advenant des modifications législatives concernant les droits parentaux qui pourraient affecter les dispositions prévues au présent article, les parties se rencontrent pour en fixer les modalités d'application.

## ARTICLE 44: VACANCES

- 44.01: L'employé a droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances payées à condition qu'il ait complété un (1) an de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représente quatre pour cent (4 %) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances sauf pour l'employé ayant subi une période de mise à pied au cours de l'année de référence.

- 44.02: L'employé a droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances payées, à condition qu'il ait complété deux (2) ans de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera six pour cent (6 %) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances sauf pour l'employé ayant subi une période de mise à pied au cours de l'année de référence.

- 44.03: L'employé a droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances payées, à condition qu'il ait complété six (6) ans de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera huit pour cent (8 %) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances sauf pour l'employé ayant subi une période de mise à pied au cours de l'année de référence.

- 44.04: L'employé a droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances payées à condition qu'il ait complété douze (12) ans de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera dix pour cent (10 %) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances sauf pour l'employé ayant subi une période de mise à pied au cours de l'année de référence.

- 44.05: L'employé a droit à six (6) semaines de calendrier de vacances payées à condition qu'il ait complété dix-huit (18) ans de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera douze pour cent (12 %) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances sauf pour l'employé ayant subi une période de mise à pied au cours de l'année de référence.

44.06: L'employé a droit à sept (7) semaines de calendrier de vacances payées à condition qu'il ait complété trente-cinq (35) ans de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera quatorze pour cent (14 %) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances sauf pour l'employé ayant subi une période de mise à pied au cours de l'année de référence.

44.07: Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'employé qui compte vingt-cinq (25) ans de service le ou avant le trente et un (31) décembre de cette année, bénéficie à cette occasion d'un (1) mois de calendrier (4 semaines de calendrier et 2 jours) additionnel de vacances.

Ces quatre (4) semaines pourront être prises selon une des options suivantes :

- L'année même de ses vingt-cinq ans (25) ans de service;
- Étalées sur une période maximale de quatre (4) ans en semaine complète. Dans un tel cas, la rémunération versée lors de la prise de vacances sera en fonction du gain annuel qui était en vigueur lors de l'acquisition de ces 4 semaines supplémentaires.

De plus, l'employé devra aviser la Société de l'option choisie au plus tard le 15 août de l'année précédente.

L'employé qui le désire pourra monnayer la période de vacances ci-haut mentionnée, en tout ou en partie, en autant qu'il en avise la Société par écrit avant le 5 août de l'année précédant l'année où il peut bénéficier de ces vacances additionnelles. Aux fins du présent paragraphe, le mois additionnel n'est divisible que par semaines.

La paie de vacances représentera huit pour cent et quatre-vingt centièmes (8,80 %) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances sauf pour l'employé ayant subi une période de mise à pied au cours de l'année de référence.

44.08: L'employé qui a moins d'un (1) an de service au trente et un (31) décembre a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées par mois de service complet au cours de l'année jusqu'à concurrence de deux (2) semaines.

La paie de vacances représente quatre pour cent (4 %) du gain annuel de l'employé.

- 44.09: L'employé qui quitte le service de la Société a droit aux jours de vacances accumulés conformément aux alinéas 44.01 à 44.08 inclusivement au prorata du nombre de jours écoulés depuis le début de l'année en cours.
- 44.10: Un mois complet de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé n'a pas été absent sans salaire pour quelque raison que ce soit, pour plus de la moitié du mois.
- 44.11: Si un jour de fête désigné à l'article 42 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est payé à son taux de salaire régulier.
- 44.12: Les périodes de vacances sont déterminées selon les règles particulières à chaque groupe d'employés.
- 44.13: Si un jour de fête désigné à l'article 42 coïncide avec un des jours d'une période de vacances, ce congé est payé à son taux de salaire régulier. Toutefois, les surnuméraires reçoivent pour le congé mentionné précédemment un montant équivalent à 1/5 du salaire régulier des quatre (4) dernières semaines travaillées et payées.
- 44.14: Le choix des vacances annuelles se fait en deux (2) tours.
- a) Le 1er tour se fait lors du choix aux liste simultanée A1 et A2, et ce, à coût nul pour la Société.
- Lors du 1er tour, les chauffeurs sont appelés à faire un choix parmi les 9 semaines d'été.
- L'employé choisit un maximum de quatorze (14) jours, dix (10) jours ouvrables, durant cette période de neuf (9) semaines, selon les cadres de vacances disponibles.
- Ce choix n'est toutefois pas obligatoire lors du 1er tour. Le chauffeur qui ne fait aucun choix au premier tour, devra obligatoirement effectuer l'ensemble de ses choix au 2e tour selon les périodes de vacances encore disponibles à son ancienneté.
- b) Le 2e tour se fait lors du choix aux listes d'hiver. Lors du 2e tour, la Société affiche cent pour cent (100 %) des périodes de vacances disponibles. Le chauffeur doit effectuer un choix pour l'ensemble des semaines de vacances dont il a encore droit suivant le 1er tour.
- Lors de ce 2e tour, le chauffeur peut prendre le nombre de semaines qu'il a droit parmi celles encore disponibles durant les neuf (9) semaines d'été.
- c) Que le choix soit fait au premier ou au deuxième tour, un minimum de quatre-vingt (80) employés incluant les employés

de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté seront en vacances dans cette période de neuf (9) semaines, soit pour 720 semaines disponibles. Pour la période incluse entre la fermeture et la réouverture des classes à chaque été (neuf (9) semaines), il y a neuf (9) périodes de vacances de sept (7) jours, cinq (5) jours ouvrables.

44.15: Les choix, par les employés, de périodes décrites au paragraphe précédent est fait par ordre d'ancienneté. Dans l'éventualité que les cadres de vacances disponibles ne soient pas volontairement remplis lors du 2<sup>e</sup> tour, la Société désigne les employés ayant le moins d'ancienneté inversement au rang d'ancienneté. Lors de la mise en vigueur du choix de vacances à deux tours, les parties s'entendent pour définir une méthode, de semaine conditionnelle, dans le but d'éviter toute problématique de gestion de l'ancienneté chauffeur dans le choix des semaines de vacances.

44.16: La paie de vacances est remise au choix de l'employé sept (7) jours avant son départ ou à échéances régulières. L'employé doit indiquer son choix au moment où il cédule ses vacances.

44.17: L'employé absent de son travail à cause de maladie, d'accident ou maladie de travail (article 46) a droit à la paie de vacances qu'il aurait reçue s'il avait été effectivement au travail ou s'il le désire, lesdites vacances sont reportées à la fin de son absence et ces vacances accumulées doivent être prises suite à la fin de la période d'affichage de ses vacances. L'employé reçoit le paiement de cette indemnité de vacances lors du report des vacances à la fin de l'absence ou au retour au travail si les vacances ne sont pas reprises.

Toutefois, si le retour au travail de son congé de maladie s'effectue alors que sa période de vacances aurait normalement été en cours, ladite période de vacances doit se prendre.

Dans le cas où un employé déjà en vacances est hospitalisé pour une période de deux (2) jours ou plus, les journées de maladie, appuyées d'un certificat médical et à l'origine de ladite hospitalisation, pourront, si l'employé le désire, être reportées avant son retour au travail.

Lorsqu'il y a retour au travail du congé de maladie au cours de l'année, l'employé bénéficie alors de ses indemnités de vacances ainsi que des périodes de vacances applicables, le tout conformément au présent article de la convention collective. De façon plus précise, l'employé bénéficie notamment du droit au report de ses vacances et/ou au paiement de l'indemnité afférente, lorsque ses vacances interviennent au cours de l'année le tout tel que mentionné ci-haut. Dans tous les cas, le calcul de la paie de vacances de l'employé s'effectue conformément aux articles 44.01 à 44.06 de la convention collective, ou le cas échéant, en vertu de l'article 44.18 (pour les surnuméraires). À cet effet, les parties confirment que la moyenne est effectuée à partir des quatre



dernières semaines travaillées et payées précédant son début d'invalidité.

Lorsqu'un employé est absent pour raison de maladie tout au long de l'année de référence et qu'il n'y a pas de retour au travail dans l'année en cours, l'employé ne cumule aucune indemnité de vacances ni de période de vacances durant ladite année.

44.18: Le salaire hebdomadaire régulier est la moyenne des quatre (4) dernières semaines travaillées et payées dans l'année alors en cours, en ajoutant pour les employés régulièrement affectés le salaire régulier pour chaque jour d'absence et pour les surnuméraires le salaire de base mais déduction faite du temps supplémentaire.

- 44.19:
- a) À la suite du départ à la retraite d'un employé, la Société offre, par ancienneté, les périodes de vacances de la saison estivale laissées vacantes suivant ce départ, à condition que la Société ait été informée dudit départ à la retraite avant le 1<sup>er</sup> juin. Il est entendu que seules les périodes de vacances laissées vacantes par ce départ à la retraite seront redistribuées et non celles rendues vacantes suite à la redistribution.
  - b) Le choix par les employés de l'une ou l'autre de ces périodes est fait par ordre d'ancienneté;
  - c) L'employé bénéficiant des dispositions de l'article 44.07 peut, s'il le désire, prendre son mois additionnel de vacances à la suite de sa période de quinze (15) jours choisie.
  - d) Advenant que les employés soient forcés de prendre des semaines de vacances durant la période d'été en vertu de l'article 44.15; les employés bénéficiant du programme de réduction de temps de travail pour ladite période devront aussi choisir des semaines de vacances à leur rang d'ancienneté.

44.20 Pour les salariés dont le congé hebdomadaire survient durant la semaine, il leur sera possible de demander à ce que leur congé hebdomadaire soit déplacé à la suite de leurs vacances.

L'employeur pourra accorder une telle demande à sept (7) salariés par semaine, le tout à tour de rôle à la condition qu'il y ait le nombre de salariés requis pour faire les remplacements et offrir le service prévu. L'employeur répondra à une telle demande au moins sept (7) jours avant le départ en vacances.

## ARTICLE 45: INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE

- 45.01: À compter de la signature de la présente convention, les employés qui devront s'absenter de leur travail, pour cause de maladie ou accident non occupationnel, seront éligibles aux bénéfices suivants:
- a) Dans le cas d'absence par maladie, à partir du quatrième (4<sup>e</sup>) jour ouvrable d'absence et dans le cas d'absence pour cause d'accident non occupationnel, à partir de la deuxième (2<sup>e</sup>) journée ouvrable d'absence, le salaire de base indexé aux augmentations de salaires prévues à la présente convention pour une durée maximum de vingt-six (26) semaines;
  - b) Nonobstant tout autre revenu gouvernemental ou autres, si l'absence se prolonge au-delà de ce délai, l'employé pourra bénéficier, pendant un maximum de cent quatre (104) semaines ou jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 65 ans, des dispositions du régime d'invalidité à long terme qui prévoit une indemnité de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du salaire de base (incluant toutes les primes que l'employé aurait normalement reçues s'il avait été au travail) indexé aux augmentations de salaire prévues à la présente convention collective;
  - c) Nonobstant tout autre revenu gouvernemental ou autres, si l'absence se prolonge au-delà des délais prévus aux alinéas a) et b), l'employé pourra continuer à bénéficier du régime prévu à l'alinéa b) tant qu'il sera totalement invalide (il s'agit d'une incapacité totale qui empêche l'employé d'exercer toute occupation ou tout travail auquel il est raisonnablement préparé par son éducation, son entraînement ou son expérience et qui peut lui rapporter un salaire ou un profit) et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 65 ans;
  - d) A compter de son soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance, un employé aura droit uniquement au régime prévu à l'alinéa a), à raison d'un maximum de vingt-six (26) semaines par année de référence. Le cas échéant, deux périodes d'absence non incluses dans la même année de référence doivent être séparées l'une de l'autre d'au moins une (1) semaine effectivement travaillée.
- 45.02: Le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, 127.5 heures appelées « crédits de congé de maladie », seront créditées à l'employé régulier couvert par la présente convention. De ces heures, l'équivalent de cinq (5) jours peuvent être pris en congés mobiles.

Selon l'assignation détenue par l'employé lors de la prise d'un de ces congés, le paiement se fera de la façon suivante : Pour une assignation 5/2, 8.5 heures lui seront payées, pour une assignation 4/3, 10.625 heures lui seront payées, et ce, jusqu'à épuisement de la banque de « crédit de congés de maladie ».

Les demandes de congés mobiles devront être faites cinq (5) jours à l'avance et seulement douze (12) employés pourront, par ordre d'ancienneté, partir en même temps soit un maximum de sept (7) employés en AM et cinq (5) employés en PM.

Si au 31 octobre l'employé n'a pas utilisé la totalité des jours de congé en maladie mentionnés ci-dessus, l'employé reçoit paiement pour les jours non utilisés au taux de son salaire régulier moyen annuel pour chaque jour effectivement travaillé. Le montant sera payable avec la première paie de décembre de la même année civile.

Pour toute absence de plus de douze (12) mois consécutifs due à une maladie, à un accident non occupationnel ou à une perte de permis, il sera déduit du paiement du crédit de congé de maladie, une journée et quart (1 1/4) pour l'employé bénéficiant d'un horaire 5/2 et une journée pour l'employé bénéficiant d'un horaire 4/3 pour chaque période de trente (30) jours d'absence supplémentaire.

- 45.03: L'employé malade pourra alors recevoir pour la première (1<sup>re</sup>), deuxième (2<sup>e</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) journée de son absence, en autant qu'il s'agisse de journées ouvrables, cent pour cent (100 %) du salaire régulier moyen des quatre (4) dernières semaines complètes travaillées et payées qui précèdent l'absence.
- 45.04: Lors de sa démission, renvoi, retraite ou décès, tout employé régulier ou ses ayants droits bénéficient du solde des heures mis à sa disposition au cours de la période de référence, et ce, au taux de salaire prévu à l'article 45.02 des présentes.
- 45.05: Toutefois, dans tous ces cas de départ, l'employé régulier qui a déjà utilisé plus que la valeur d'un jour et un quart (1 1/4) d'absence maladie pour l'employé qui bénéficiait d'un horaire 5/2 et d'un (1) jour pour l'employé qui bénéficiait d'un horaire 4/3 par mois de service au cours de la période de référence est tenu de rembourser à la Société l'excédent de ce qu'il n'aurait acquis.
- 45.06: À la demande de la Société, l'employé régulier devra produire un certificat médical de son médecin traitant après la troisième journée ouvrable d'absence consécutive.

45.07:

- a) Dans tous les cas et aussi souvent qu'elle le désire, la Société peut faire examiner à ses frais un employé par son médecin. Ce dernier décide si l'absence est motivée et il peut déterminer la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.

Évaluation médicale :

Lorsque la Société convoque un employé à une évaluation médicale, la convocation se fait par téléphone.

Expertise médicale :

Lorsque la Société convoque un employé à une expertise médicale, l'avis de convocation est fait par écrit et envoyé par courrier recommandé à l'employé. La Société y joindra dix dollars (10 \$) pour les frais de déplacement si l'examen est fait à l'extérieur du territoire de la ville de Laval.

La Société sera tenue de remettre une copie du rapport d'expertise à l'employé qui en fait la demande par écrit et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réception dudit rapport d'expertise.

- b) L'employé a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Société diffèrent d'opinion, le dossier est déféré à un médecin arbitre mentionné dans la liste agréée par les parties à l'annexe « F », qui est en mesure, dans les meilleurs délais possibles, d'examiner l'employé et de rendre une décision.

Les honoraires de cet arbitre sont payés à 70 % par la Société et 30 % par l'employé.

- c) À la demande du salarié, l'employeur sera tenu de lui remettre copie de son dossier médical. Pour ce faire, l'employé doit présenter une demande écrite au Secrétaire corporatif au moins dix (10) jours ouvrables avant l'obtention de la copie de son dossier.
- d) Aucun remboursement du salaire versé ne sera exigible tant qu'une décision finale ne sera rendue par l'arbitre. Par ailleurs, les parties conviennent qu'aucun remboursement du salaire versé pour la période située entre la date de nomination du médecin arbitre et la date de décision ne sera exigible, sauf s'il s'écoule plus de deux (2) semaines entre la date de nomination et la date d'examen.

45.08:

Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé lorsque personne à la maison, autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade ou des enfants, il est loisible à l'employé, après en avoir informé son chef immédiat, d'utiliser son crédit en maladie, ce privilège ne doit s'appliquer que

provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité et la Société se réserve le droit de contrôler les faits.

L'employé qui n'a pas épuisé ses jours de maladie prévus à la clause 45.02 et qui s'absente pour remplir des obligations familiales au sens de l'article 79.7 de la loi sur les normes du travail peut demander à être payé jusqu'à concurrence de deux (2) jours à même son crédit de congé maladie de 127.5 heures.

La Société peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient, en égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

45.09:

- a) Dans le cas de maladie d'un employé, la Société lui versera régulièrement à chaque paie, l'équivalent des bénéfices indemnité-salaire auxquels l'employé a droit en vertu de la convention collective. L'employé s'engage à rembourser la Société des argents reçus sur réception des prestations assurance-maladie.
- b) Dans le cas d'un arrêt de travail dû à un accident de la route, la Société avance à l'employé l'équivalent des bénéfices indemnité-salaire auxquels il a droit en vertu de la Loi. L'employé s'engage à rembourser la Société des avances qu'elle lui a consenties sur réception des prestations de la S.A.A.Q. Le même principe s'applique pour un salarié qui serait en arrêt de travail en raison d'un événement couvert par l'IVAC.

L'employé devra signer les formulaires d'engagement et de reconnaissance de dette en conséquence.

À défaut par l'employé de rembourser les avances telles que mentionnées aux paragraphes précédents, la Société pourra prélever la totalité desdites avances sur le salaire de l'employé.

Sous réserve de ce qui précède, s'il s'agit d'un trop perçu, la récupération devra se limiter à vingt pour cent (20 %) de la réclamation par période de paie.

45.10:

La Société peut, après approbation du médecin traitant, assigner temporairement un travail à un employé en absence pour maladie ou accident non occupationnel jusqu'à ce que celui-ci puisse reprendre son travail régulier. À cette fin, il est entendu que l'employé recevra son salaire régulier.

Le Syndicat ne pourra revendiquer les tâches, fonctions ou postes assignés ou réservés à de telles affectations.

Le Syndicat reconnaît le droit à la Société d'assigner un employé d'une autre unité de négociation au sein de l'unité visée par la présente convention collective.

45.11:

Retour au travail progressif

Maladie ou accident non occupationnel (ANO)

Un employé qui est incapable de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident non occupationnel peut effectuer un retour au travail progressif (une seule fois par cause d'absence) pour une période n'excédant pas six (6) mois sur recommandation de son médecin traitant.

La recommandation du médecin traitant doit être sur un rapport écrit prévoyant les modalités de retour au travail progressif et les limitations fonctionnelles, s'il y a lieu. Le retour est sujet à l'approbation de la Société et celle-ci s'engage à en informer le Syndicat préalablement.

Si le retour est approuvé par la Société, il s'effectue sur son assignation régulière seulement. Le guide hebdomadaire de l'employé peut être démembré (jour par jour) afin de permettre le retour au travail progressif, les jours restant étant distribués conformément aux dispositions de la présente convention.

## ARTICLE 46: ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 46.01: La Société maintient le salaire de l'employé accidenté jusqu'à la première des dates suivantes:
- a) la date de cessation du droit à l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail;
  - b) celle où il atteint son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance;
  - c) celle de sa cessation d'emploi;
  - d) aucun remboursement du salaire versé ne sera exigible tant que l'employé n'aura pas reçu la demande de remboursement de la CNESST et qu'il maintiendra ses droits d'appel;
  - e) le salaire versé par la Société à l'employé accidenté pendant la durée de son incapacité totale temporaire comprend toutes les primes régulières que l'employé aurait normalement reçues pour son assignation régulière de travail.
- 46.02: Tous les avantages consentis à l'article .01 qui précède le sont à la condition expresse que l'employé concerné ait, avant de pouvoir s'en prévaloir, satisfait à toutes les exigences que la Loi lui impose. Sans limiter la généralité de ce qui précède, pour pouvoir bénéficier des avantages prévus à l'article .01, l'employé devra avoir produit sa réclamation à la CNESST conformément à l'article 270 de la Loi.
- Au cas de changement de médecin ou de date de consolidation, de même qu'au cas de récurrence, l'employé devra avoir fourni à la Société copie de toute nouvelle attestation médicale pour continuer de bénéficier des avantages prévus à l'article .01 qui précède.
- 46.03: Les droits reconnus par le chapitre VII de la Loi sur les Accidents du Travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. c. A-3.001) relativement au droit de retour au travail sont maintenus au-delà du délai prévu à l'alinéa 2) de l'article 240 de ladite loi.
- 46.04: L'employé blessé dans l'exercice de ses fonctions a droit, en tout temps, aux services d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de la Société, et ce, sans perte de salaire.

46.05: Nonobstant toute disposition contraire, lorsqu'un employé doit comparaître auprès du Tribunal administratif du travail (TAT) dans le cadre d'audition découlant d'une demande de révision, il pourra voir sa journée régulière de travail remboursée si la décision rendue par cette instance lui donne gain de cause. En cas contraire, lorsque la décision est favorable à la Société, telle journée ne sera pas payée à l'employé.

Cependant, lorsque l'audition au TAT fait suite à une demande de révision logée par la Société, l'employé est libéré sans perte de salaire peu importe la décision que rendra le TAT.

46.06: La Société peut assigner un travail temporairement à un employé absent pour accident de travail ou maladie professionnelle conformément aux articles 179 et 180 de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (L.R.Q. C. A-3.001).

Le Syndicat ne pourra revendiquer les tâches, fonctions ou postes assignés ou réservés à de telles affectations.

Le Syndicat reconnaît le droit à la Société d'assigner un employé d'une autre unité de négociation au sein de l'unité visée par la présente convention collective.

46.07: Retour au travail progressif

#### CNESST

Un employé qui est incapable de travailler par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle peut effectuer un retour au travail progressif (un seul sur la même lésion) pour une période n'excédant pas douze (12) mois, sur recommandation de son médecin traitant.

La recommandation du médecin traitant doit être sur un rapport écrit prévoyant les modalités de retour au travail progressif et les limitations fonctionnelles, s'il y a lieu. Le retour est sujet à l'approbation de la Société et celle-ci s'engage à en informer le Syndicat préalablement.

Si le retour est approuvé par la Société, il s'effectue sur son assignation régulière seulement. Le guide hebdomadaire de l'employé peut être démembré (jour par jour) afin de permettre le retour au travail progressif, les jours restant étant distribués conformément aux dispositions de la présente convention.



## ARTICLE 47: ASSURANCE ET FONDS DE PENSION

### 47.01: Assurance-vie

Les employés réguliers bénéficieront d'un plan d'assurance-vie pour un montant de cinquante mille dollars (50 000 \$) (double indemnité en cas de mort accidentelle) au nom de chaque employé, assurance dont le coût total sera défrayé entièrement par la Société.

Lors de la retraite de l'employé, celui-ci demeure assuré et, à son décès, les ayants droits recevront une indemnité selon le barème suivant:

<u>Âge au décès</u>	<u>Indemnité</u>
65 ans	25 000 \$
66 ans	16 800 \$
67 ans	13 440 \$
68 ans	10 080 \$
69 ans et plus	8 064 \$

### 47.02: Assurance-accident-maladie

À compter du premier samedi du mois d'août 2022, le partage des primes d'assurances maladie et dentaire sera dans une proportion de 50-50. Conséquemment, ce partage doit être maintenue lors des variations de primes à la hausse et à la baisse. Aucune modification aux protections de l'assurance collective ne peut être apportée sans le consentement écrit des parties.

Tel que discuté lors de la séance du 5 mai 2022, la Société s'engage à faire des vérifications concernant la période de référence pour fins de l'entente de rétention (applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ou au 1<sup>er</sup> août 2022).

47.03: Le Syndicat est détenteur de la police maîtresse prévue au paragraphe précédent. La Société est responsable de la négociation de ladite police et du choix de l'assureur.

47.04: L'employé préretraité, à compter de 55 ans, continue à bénéficier du régime d'assurance en vigueur au moment de son départ, et ce, aux frais de la Société.

### 47.05: Fonds de pension

La Société consent à contribuer à un fonds de pension pour les employés aux termes et conditions établies ci-après et à l'annexe « E » de la présente convention collective.

La Société consent à contribuer audit fonds de pension pour l'employé en congé selon l'article 43.09, à condition que celui-ci accepte de contribuer à sa part du fonds de pension selon les termes et conditions établies ci-après et à l'annexe « E » de la présente convention collective.

La gestion du régime de pension incombe au Syndicat. La participation de la Société se limite à celle prévue à l'alinéa précédent. La participation de la Société est conditionnelle:

- a) à l'existence et au maintien en tout temps d'un régime de pension conforme aux dispositions de la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (L.R.Q., chap. R-17 et amendements) et des règlements adoptés sous son empire ainsi qu'à celles de toute législation et réglementation y applicable;
- b) à ce que le Syndicat satisfasse à toutes les exigences qui lui incombent en vertu de la Loi;
- c) à la participation de l'employé.

## **ARTICLE 48: TRANSPORT GRATUIT**

- 48.01: La Société fournit gratuitement le transport aux employés à compter de deux heures (2 h) et jusqu'à cinq heures (5 h) inclusivement sur une distance de seize (16) kilomètres.
- 48.02: La Société accorde à tout employé, à leur conjoint et dépendants, ainsi qu'au retraité et leur conjoint, le privilège de voyager gratuitement sur toutes les routes desservies par la Société.
- 48.03:
  - a) Le conjoint et le retraité, pour obtenir gratuitement sa carte d'identification devra se présenter à tous les trois (3) ans chez le photographe désigné par la Société.
  - b) Le dépendant, pour obtenir gratuitement sa carte d'identification, devra se présenter une fois l'an chez le photographe désigné par la Société.

## ARTICLE 49: DISQUALIFICATION POUR RAISONS MÉDICALES

- 49.01: Tout employé affecté par une incapacité physique le rendant incapable de remplir les exigences normales de sa tâche, verra son nom inscrit sur une liste spéciale de rappel selon son ancienneté.
- Aux fins du présent article, on entend par "ancienneté" les années de service d'un employé pour le compte de la Société.
- 49.02: Nonobstant toute autre disposition qui permet à la Société de combler un poste à l'extérieur, la Société avant d'embaucher de nouveaux employés de l'extérieur, devra offrir tout nouveau poste ou poste vacant aux employés inscrits sur la liste de rappel prévue au paragraphe .01 des présentes.
- 49.03: Lorsque la Société offre un tel poste à un employé, celui-ci devra remplir les deux conditions suivantes:
- a) rencontrer les exigences normales de la tâche; et
  - b) fournir à la Société un certificat médical attestant que:
    - 1) l'employé est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail exigé par le poste;
    - 2) ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé compte tenu de son incapacité;
    - 3) et dans le cas d'un accidenté du travail, que ce travail est favorable à la réadaptation de ce travailleur.
- 49.04: L'employé affecté à un nouveau poste en application des paragraphes précédents sera rémunéré au salaire de ce poste et bénéficiera de tous les avantages y attachés prévus à la convention collective pertinente.
- 49.05: Nonobstant toutes dispositions contraires de la convention collective, un employé réaffecté conformément au présent article ne peut être en aucun temps supplanté ou évincé par un autre employé disqualifié pour raisons médicales ayant plus d'ancienneté, autrement que dans les cas prévus au présent article.
- 49.06: Nonobstant toutes dispositions contraires de la convention collective, un employé réaffecté conformément au présent article ne pourra, en aucun temps, effectuer du temps supplémentaire à la conduite d'un autobus régulier ou d'un minibus, sauf si dans ce dernier cas, il est déjà affecté à ce travail.

49.07

Dans l'éventualité où un employé réaffecté conformément au présent article, redevient capable d'effectuer les tâches du poste pour lequel il avait été disqualifié, il devra, avant d'exiger son retour audit poste, terminer l'affichage en vigueur et attendre le prochain affichage général.

## **ARTICLE 50: DURÉE DE LA CONVENTION**

50.01: La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2019 pour se terminer le 31 juillet 2027.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

50.02 : La Société convient de faire imprimer, à ses frais, un nombre représentant l'équivalent du double des chauffeurs actifs au moment de la signature de la présente convention collective dont 50 seront imprimées en format lettre.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 30<sup>th</sup> jour du mois mai 2022.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5959

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(SCFP)

Jocelyne Frédéric Gauthier, présidente

Patrick Lallier, président

Guy Picard, directeur général

Anthony Latour, secrétaire général

Josée Roy, directrice exécutive  
Exploitation

Samuel Robillard, trésorier

Josée Prud'homme, directrice principale  
Ressources humaines

Helène Lacroix, vice-présidente AM

Christine Gauvreau, directrice principale  
Planification et développement

Michel Godin, vice-président PM

Daniel Brodeur, directeur principal  
Exploitation du service  
Transport et qualité du service

Pierro Martin, vice-président communications

Jean-François Trudel, chef  
Relations de travail et santé sécurité

Cathy Mitchell, vice-présidente SST

André Dupuis, chef  
Qualité de service

Marc Tougas, vice-président mobilisation

Pierre-Guy Sylvestre, conseiller  
syndical, SCFP

Dominic Aubry, conseiller syndical  
SCFP

APPROUVÉ PAR :

**STL**

AFFAIRES JURIDIQUES

M. N. L. G. anto.

18-8-2022

# de Bureau : 2571251

## ANNEXE A: AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

JE,  
soussigné(e) \_\_\_\_\_  
(Nom) (Prénom)

\_\_\_\_\_  
(No. matricule) (Adresse domiciliaire)

\_\_\_\_\_  
(No. téléphone) (Fonction) (Service)

par les présentes, autorise la Société à déduire de chaque versement de mon traitement, ma contribution syndicale dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat, et à remettre intégralement ce montant au Syndicat; cette retenue commence avec le mois de

\_\_\_\_\_ de l'année \_\_\_\_\_ et sera prélevée de chaque versement de mon traitement durant ce mois et chaque mois suivant tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi, le tout en conformité des dispositions de la convention collective de travail intervenue entre la Société et le Syndicat, signée le \_\_\_\_\_ de l'année \_\_\_\_\_ et de toute convention ultérieure.

ET j'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le quatre vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Société et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

\_\_\_\_\_  
(témoin)

\_\_\_\_\_  
(signature de l'employé)

DATÉ A \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_.



## ANNEXE B: SALAIRES

### AUGMENTATIONS SALARIALES :

- |                             |  |                   |
|-----------------------------|--|-------------------|
| ▪ 1 <sup>er</sup> août 2019 | 2%   |                   |
| ▪ 1 <sup>er</sup> août 2020 | 2%   |                   |
| ▪ 1 <sup>er</sup> août 2021 | 2.5%   |                   |
| ▪ 1 <sup>er</sup> août 2022 | 4.5%   | Pas de clause IPC |
| ▪ 1 <sup>er</sup> août 2023 | Un pourcentage équivalent à la variation de l'IPC Québec annuel moyen pour la période allant de juin 2022 à mai 2023, par rapport à la période allant de juin 2021 à mai 2022, auquel on ajoute 0,25%.                         |                   |
| ▪ 1 <sup>er</sup> août 2024 | Un pourcentage équivalent à la variation de l'IPC Québec annuel moyen pour la période allant de juin 2023 à mai 2024, par rapport à la période allant de juin 2022 à mai 2023, avec un minimum de 2,25% et un maximum de 3,5%. |                   |
| ▪ 1 <sup>er</sup> août 2025 | Un pourcentage équivalent à la variation de l'IPC Québec annuel moyen pour la période allant de juin 2024 à mai 2025, par rapport à la période allant de juin 2023 à mai 2024, avec un minimum de 2,25% et un maximum de 3,5%. |                   |
| ▪ 1 <sup>er</sup> août 2026 | Un pourcentage équivalent à la variation de l'IPC Québec annuel moyen pour la période allant de juin 2025 à mai 2026, par rapport à la période allant de juin 2024 à mai 2025, auquel on ajoute 0,5%.                          |                   |

### Rétroactivité :

La rétroactivité sur ces majorations salariales sera payée aux salariés à l'emploi de la société au moment de la signature de la présente convention collective, aux salariés retraités et ayant démissionnés depuis le 1<sup>er</sup> août 2019. La rétroactivité sera payée au plus tard soixante (60) jours calendrier suivant la signature de la présente convention collective.

	2019 08 01	2020 08 01	2021 08 01	2022 08 01	2023 08 01	2024 08 01	2025 08 01	2026 08 01
<b>Taux de base horaire - régulier</b>								
1 <sup>ère</sup> année <sup>1</sup>	20,5183 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
2 <sup>è</sup> année	23,4494 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
3 <sup>è</sup> année	26,3806 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
Après 3 ans	29,3118 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
<b>TOUS LES EMPLOYÉS</b>	<b>2019 08 01</b>	<b>2020 08 01</b>	<b>2021 08 01</b>	<b>2022 08 01</b>	<b>2023 08 01</b>	<b>2024 08 01</b>	<b>2025 08 01</b>	<b>2026 08 01</b>
<b>Taux du km - régulier</b>	0,0435 \$	0,0435 \$	0,0435 \$	0,0435 \$	0,0435 \$	0,0435 \$	0,0435 \$	0,0435 \$
<b>Taux du km - 150%</b>	0,0653 \$	0,0653 \$	0,0653 \$	0,0653 \$	0,0653 \$	0,0653 \$	0,0653 \$	0,0653 \$
<b>Taux du km - 200%</b>	0,0820 \$	0,0820 \$	0,0820 \$	0,0820 \$	0,0820 \$	0,0820 \$	0,0820 \$	0,0820 \$
<b>Taux du km - DHOC</b>	0,0250 \$	0,0250 \$	0,0250 \$	0,0250 \$	0,0250 \$	0,0250 \$	0,0250 \$	0,0250 \$
<b>EMPLOYÉS RÉGULIÈREMENT AFFECTÉS</b>	<b>2019 08 01</b>	<b>2020 08 01</b>	<b>2021 08 01</b>	<b>2022 08 01</b>	<b>2023 08 01</b>	<b>2024 08 01</b>	<b>2025 08 01</b>	<b>2026 08 01</b>
<b>Salaire de base hebdomadaire :</b>								
1 <sup>ère</sup> année <sup>1</sup>	872,03 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
2 <sup>è</sup> année	996,60 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
3 <sup>è</sup> année	1 121,18 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
Après 3 ans	1 245,75 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
<b>Salaire de base quotidien : (guide hebdomadaire - 5 assignations)</b>								
1 <sup>ère</sup> année <sup>1</sup>	174,41 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
2 <sup>è</sup> année	199,32 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
3 <sup>è</sup> année	224,24 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
Après 3 ans	249,15 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
<b>Salaire de base quotidien : (guide hebdomadaire - 4 assignations)</b>								
1 <sup>ère</sup> année <sup>1</sup>	218,11 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
2 <sup>è</sup> année	249,27 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
3 <sup>è</sup> année	280,43 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
Après 3 ans	311,58 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
<b>EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES</b>	<b>2019 08 01</b>	<b>2020 08 01</b>	<b>2021 08 01</b>	<b>2022 08 01</b>	<b>2023 08 01</b>	<b>2024 08 01</b>	<b>2025 08 01</b>	<b>2026 08 01</b>
<b>Salaire de base quotidien</b>								
1 <sup>ère</sup> année <sup>1</sup>	174,41 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
2 <sup>è</sup> année	199,32 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
3 <sup>è</sup> année	224,24 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer
Après 3 ans	249,15 \$	2 %	2,5 %	4,5 %	à calculer	à calculer	à calculer	à calculer

*Note 1 : La progression à l'intérieur des échelles salariales s'effectue à la date d'anniversaire d'embauche de l'employé conformément à la règle établie à l'article 23 de la convention collective.*

*Note 2 : Les primes de soir, du samedi et du dimanche ne sont pas considérées pour fins de calcul de la moyenne pondérée*

## ANNEXE B-1: MÉTHODE DE CALCUL DE L'IPC

Pour fin de l'application de l'annexe B concernant les augmentations salariales liées à l'indice des prix à la consommation Québec (IPC) et afin d'éviter tout litige futur concernant l'application de la méthode de calcul de l'IPC, les parties ont décidé d'intégrer un exemple de calcul à la présente annexe.

Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé 1 2 3

Fréquence : Mensuelle

Tableau : 18-10-0004-01 (anciennement CANSIM 326-0020)

Date de diffusion : 2022-04-20

Géographie : Canada, Province ou territoire, Subdivision de recensement, Région métropolitaine de recensement, Partie de région métropolitaine de recensement

Géographie	Produits et groupes de produits 3 4		Ensemble			
	Période de référence	2002=100				
Période						
Québec	juin-17	126,7	mai-19	132,4	mars-21	135,4
	juil-17	126,7	juin-19	132	avr-21	136,2
	août-17	126,7	juil-19	132,6	mai-21	137,3
	sept-17	127,1	août-19	132,4	juin-21	137,7
	oct-17	127,2	sept-19	132,1	juil-21	138,5
	nov-17	127,7	oct-19	132,4	août-21	138,7
	déc-17	127,5	nov-19	132,4	sept-21	139,2
	janv-18	127,8	déc-19	132,4	oct-21	140,2
	févr-18	128,5	janv-20	132,6	nov-21	140,5
	mars-18	128,7	févr-20	133,2	déc-21	140,2
	avr-18	129,2	mars-20	132,6	janv-22	141,1
	mai-18	129,3	avr-20	131,7	févr-22	142,6
	juin-18	129,2	mai-20	131,9	mars-22	144,5
	juil-18	129,7	juin-20	132,8		
	août-18	129,5	juil-20	133		
	sept-18	129,3	août-20	132,9		
	oct-18	129,4	sept-20	132,5		
	nov-18	128,9	oct-20	133,1		
	déc-18	128,9	nov-20	133,5		
	janv-19	129,1	déc-20	133,4		
	févr-19	130,2	janv-21	134,3		
	mars-19	131	févr-21	135,3		
	avr-19	131,5				

Renvois:

- 1 L'Indice des prix à la consommation (IPC) n'est pas un indice du coût de la vie. L'objectif d'un indice du coût de la vie est de mesurer les changements nécessaires dans les dépenses qui permettraient aux consommateurs de maintenir leur niveau de vie. Le principe de base est que les consommateurs remplacent normalement un produit par un autre produit équivalent selon les variations du prix relatif de ces produits. Par exemple, si le thé apporte la même satisfaction aux consommateurs que le café, on pourra remplacer le café par le thé lorsque le prix du thé diminue par rapport à celui du café. Ainsi, au produit le plus cher, on peut toujours substituer un produit équivalent moins cher. On pourrait calculer un indice du coût de la vie pour une seule personne, à la condition de connaître tous les goûts et toutes les habitudes de consommation de cette personne. Remplir cette condition pour un grand nombre de personnes n'est évidemment pas possible, et encore moins pour l'ensemble de la population du Canada. Les indices des prix à la consommation qui sont publiés régulièrement sont donc fondés sur le principe du panier fixe et non sur le principe du coût de la vie.
- 2 Ce tableau remplace le tableau 18-10-0008-01 qui est archivé avec la diffusion des données d'avril 2007.
- 3 D'avril 2020 à novembre 2021 et de janvier 2022 à février 2022, certains sous-indices et leurs composants ont été imputés en utilisant des approches particulières pour un ou plusieurs mois. Les indices touchés sont les suivants : services de garde d'enfants; services d'entretien ménager; transport aérien; services de soins personnels; services de loisirs; voyages organisés; spectacles; utilisation d'installations et de services de loisirs; bière servie dans un établissement avec un permis d'alcool; vin servi dans un établissement avec un permis d'alcool, et spiritueux servis dans un établissement avec un permis d'alcool. Les détails de ces traitements d'avril 2020 à mars 2021 sont fournis dans des suppléments techniques disponibles dans la <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/62F0014M> Série analytique des prix. À partir d'avril 2021, les détails et les traitements sont disponibles sur demande auprès de la statcan.cpdisseminationunit-dpcunitediffusion.statcan@statcan.gc.ca Division des prix à la consommation
- 4 Tous les biens et services inclus dans l'Indice des prix à la consommation (IPC) sont organisés dans une structure hiérarchique ayant comme premier niveau « IPC d'ensemble » avec les huit composantes principales suivantes : « aliments », « logement », « dépenses courantes, ameublement et équipement du ménage », « vêtements et chaussures », « transports », « soins de santé et soins personnels », « loisirs, formation et lecture » et « boissons alcoolisées, produits du tabac et cannabis récréatif ». Ces composantes principales sont constituées de diverses sous-composantes qui sont à leur tour divisées en d'autres sous-composantes. Les sous-composantes sont décalées afin de montrer les divers niveaux d'agrégation. Par exemple, les huit composantes principales sont décalées d'un espace. NOTE : Certains éléments sont combinés à l'extérieur de la structure principale afin de calculer des agrégations spéciales tels que « IPC d'ensemble excluant les aliments et l'énergie », « énergie », « biens », « services » ou « fruits et légumes frais ». Ces agrégations spéciales se situent après les sous-composantes de la composante principale intitulée « boissons alcoolisées, produits du tabac et cannabis récréatif ».

**TABLEAU 1 - VARIATION DE L'IPC EN %, MOYENNE DE JUIN À MAI (2018-2022)**

Période	IPC moyen	Croissance	Date d'application
De juin 2017 à mai 2018	=MOYENNE(IPC_QoIC12:C23)		
De juin 2018 à mai 2019	=MOYENNE(IPC_QoIC24:C35)	=[@(IPC moyen)]/B3-1	2019-08-01
De juin 2019 à mai 2020	=MOYENNE(IPC_QoIC36:C47)	=[@(IPC moyen)]/B4-1	2020-08-01
De juin 2020 à mai 2021	=MOYENNE(IPC_QoIC48:C59)	=[@(IPC moyen)]/B5-1	2021-08-01
De juin 2021 à mai 2022*	=MOYENNE(IPC_QoIC60:C71)	=[@(IPC moyen)]/B6-1	2022-08-01
De juin 2022 à mai 2023			2023-08-01
De juin 2023 à mai 2024			2024-08-01
De juin 2024 à mai 2025			2025-08-01
De juin 2025 à mai 2026			2026-08-01
De juin 2026 à mai 2027			2027-08-01

## **ANNEXE B-2: SALAIRE DU PRÉSIDENT ET SECRÉTAIRE**

Tel que prévu à l'article 5.01 de la présente convention collective, il est convenu de ce qui suit en regard au salaire hebdomadaire du président et du secrétaire du syndicat;

À compter du 1<sup>er</sup> août 2019, le salaire hebdomadaire du président est de 1417.34\$.

À compter du 1<sup>er</sup> août 2019, le salaire hebdomadaire du secrétaire est de 1341.20\$.

Les salaires calculés aux termes des paragraphes précédents seront ajustés conformément à tout ajustement de salaire effectif, le cas échéant, apparaissant à l'annexe B de la convention collective, aux dates mentionnées à ladite annexe.

**ANNEXE C: LISTE D'ANCIENNETÉ DES CHAUFFEURS  
AU 30 MAI 2022**

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		345	1973/08/13	
		368	1974/08/12	
		463	1977/10/24	
		528	1981/09/08	
		535	1982/02/08	
		575	1988/10/24	
		576	1988/10/24	
		578	1988/10/24	
		580	1988/10/24	
		582	1988/10/24	
		585	1988/10/24	
		586	1988/10/24	
		587	1988/10/24	
		593	1988/11/07	
		595	1988/11/07	
		596	1988/11/07	
		597	1983/04/05	
		598	1989/02/13	
		602	1989/02/13	
		605	1989/02/13	
		606	1989/02/13	
		610	1989/02/13	
		617	1989/09/25	
		618	1989/09/25	
		619	1981/06/01	et 1997/08/16
		622	1990/04/10	
		623	1990/04/10	
		624	1990/04/10	
		625	1990/06/04	au 2009/10/18
		et	2014/09/29	
		627	1990/06/04	
		636	1990/07/23	
		637	1990/07/23	
		643	1990/07/23	
		647	1990/07/23	
		648	1990/07/23	
		650	1990/07/23	
		651	1990/07/23	
		653	1990/10/01	
		657	1990/10/01	
		658	1990/11/26	
		659	1990/11/26	
		661	1990/11/26	
		662	1991/01/21	
		663	1991/01/21	
		665	1991/01/21	
		666	1991/01/21	

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		667	1985/03/18	
		668	1991/03/04	
		669	1991/03/04	
		671	1991/03/04	
		673	1993/06/14	
		674	1993/06/14	
		677	1993/11/22	
		678	1993/11/22	
		679	1993/11/22	
		680	1993/11/22	
		682	1993/11/22	
		683	1993/11/22	
		685	1993/11/22	
		686	1993/11/22	
		687	1993/11/22	
		689	1994/07/25	
		690	1994/07/25	
		691	1994/07/25	
		696	1994/10/24	
		697	1994/10/24	
		698	1994/10/24	au 2011-03-05
		et	2012/04/07	
		699	1995/02/13	
		700	1995/02/13	
		702	1995/02/13	
		703	1995/02/13	
		705	1995/02/13	
		706	1995/02/13	
		707	1995/03/27	
		709	1995/03/27	
		711	1995/03/27	
		713	1995/05/01	
		714	1995/05/01	
		715	1995/05/01	
		716	1995/05/01	
		717	1995/05/01	
		718	1995/05/01	
		720	1995/05/01	
		721	1995/05/01	
		728	1995/05/23	
		730	1995/05/23	
		738	1998/12/19	
		739	1998/12/19	
		742	1999/03/06	
		743	1999/03/06	
		747	1999/04/19	
		748	1999/04/19	
		750	1999/04/19	
		751	1999/04/19	
		752	1999/04/19	

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		753	1999/04/19	
		754	1999/05/17	
		766	1999/05/25	
		769	1999/05/31	
		770	1999/05/31	
		771	1999/05/31	
		772	1999/05/31	
		774	1999/05/31	
		775	1999/05/31	
		778	1999/06/28	
		780	1999/06/28	
		785	1999/08/25	
		786	1999/10/25	
		788	1999/10/25	
		790	1999/10/25	
		791	1999/10/25	
		792	1999/10/25	
		795	1999/11/01	
		796	1999/11/01	
		797	1999/11/01	
		798	1999/11/01	
		799	1999/11/01	
		802	1999/12/20	
		804	1999/12/20	
		805	1999/12/20	
		806	1999/12/27	
		809	2000/02/28	
		811	2000/02/28	
		812	2000/02/28	
		813	2000/03/20	
		815	2000/03/20	
		818	2000/03/20	
		819	2000/06/05	
		820	2000/06/05	
		821	2000/06/05	
		823	2000/08/07	
		824	2000/08/07	
		825	2000/08/07	
		828	2000/10/16	
		829	2000/10/16	
		831	2000/12/04	
		833	2000/12/04	
		834	2000/12/04	
		1834	2001/01/22	
		2834	2001/01/22	
		835	2001/01/22	
		836	2001/01/22	
		841	2001/03/19	
		842	2001/03/19	
		1843	2001/04/23	



Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		844	2001/04/23	
		846	2001/04/23	
		849	2001/05/28	
		852	2001/05/28	
		853	2001/09/17	
		855	2001/09/17	
		856	2001/09/17	
		857	2001/10/09	
		859	2001/10/09	
		862	2001/12/17	
		863	2001/12/17	
		865	2002/01/07	
		866	2002/01/07	
		867	2002/01/07	
		872	2002/04/08	
		875	2002/05/13	
		876	2002/05/13	
		878	2002/05/13	
		880	2002/09/09	
		883	2002/12/09	
		887	2002/12/09	
		888	2002/12/09	
		889	2002/12/09	
		890	2003/01/20	
		895	2003/03/03	
		896	2003/03/03	
		897	2003/03/03	
		899	2003/07/14	
		902	2003/07/14	
		1902	2003/01/20	
		904	2003/08/04	
		905	2003/08/04	
		906	2003/08/04	
		907	2003/09/15	
		908	2003/09/15	
		909	2003/09/15	
		910	2003/11/24	
		911	2003/11/24	
		913	2003/11/24	
		914	2003/11/24	
		915	2003/12/15	
		916	2003/12/15	
		917	2003/12/15	
		918	2003/12/15	
		919	2003/12/15	
		920	2004/01/19	
		922	2004/01/19	
		924	2004/01/19	
		928	2004/04/26	
		929	2004/04/26	

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		930	2004/04/26	
		931	2004/08/02	
		934	2004/08/02	
		936	2004/08/02	
		937	2004/08/02	
		938	2004/08/02	
		939	2004/10/12	
		940	2004/10/12	
		941	2004/10/12	
		942	2004/10/12	
		945	2005/01/10	
		947	2005/01/10	
		948	2005/01/10	
		950	2005/01/10	
		951	2005/12/10	
		953	2006/01/03	
		955	2006/01/03	
		956	2006/01/03	
		957	2006/01/03	
		958	2005/01/10	au 2009/06/05
			2011/03/05	
		961	2006/12/18	
		962	2006/12/18	
		963	2006/12/18	
		964	2007/01/22	
		965	2007/01/22	
		966	2007/01/22	
		967	2007/01/22	
		968	2007/01/22	
		969	2007/05/28	
		970	2007/05/28	
		972	2007/05/28	
		973	2007/05/28	
		974	2007/05/28	
		975	2007/05/28	
		976	2007/05/28	
		977	2008/03/31	
		978	2008/03/31	
		979	2008/03/31	
		980	2008/03/31	
		981	2008/03/31	
		982	2008/03/31	
		983	2008/05/26	
		984	2008/05/26	
		986	2008/05/26	
		988	2008/05/26	
		989	2008/05/26	
		990	2008/12/15	
		991	2008/12/15	
		994	2008/12/15	

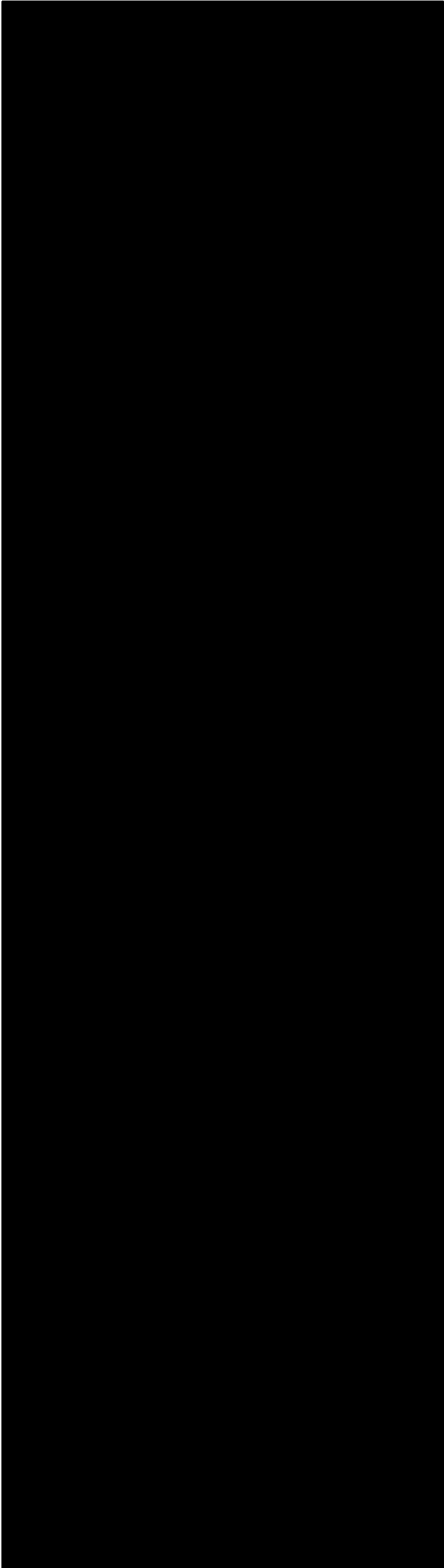
Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		995	2008/12/15	
		996	2008/12/15	
		997	2008/12/15	
		998	2009/02/02	
		999	2009/02/02	
		1000	2009/02/02	
		1001	2009/02/02	
		1002	2009/02/02	
		1004	2009/04/13	
		1005	2009/04/13	
		1006	2009/04/13	
		1007	2009/04/13	
		1008	2009/04/13	
		1009	2009/04/13	
		1011	2009/04/13	
		1012	2009/04/13	
		1013	2009/04/13	
		3013	2006/12/18	au 2008/02/23
		et	2011/03/05	
		1014	2009/06/29	
		1016	2009/06/29	
		1017	2009/06/29	
		1018	2009/06/29	
		1019	2009/06/29	
		1020	2009/06/29	
		1021	2009/06/29	
		1022	2009/08/10	
		1023	2009/08/10	
		1024	2009/08/10	
		1025	2009/08/10	
		1028	2009/08/10	
		1029	2009/09/21	
		1030	2009/09/21	
		1031	2009/09/21	
		1032	2009/09/21	
		1033	2009/09/21	
		1034	2009/09/21	
		1035	2009/09/21	
		1036	2009/09/21	
		1037	2009/12/21	
		1038	2009/12/21	
		1039	2009/12/21	
		1041	2009/12/21	
		1042	2009/12/21	
		1043	2009/12/21	
		1046	2009/12/21	
		3046	2009/12/21	au 2011/03/13
		et	2011/10/08	
		1047	2010/01/25	
		1048	2010/01/25	

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		1049	2010/01/25	
		1051	2010/01/25	
		1053	2010/01/25	
		1054	2010/01/25	
		1055	2010/04/05	
		1056	2010/04/05	
		1057	2010/04/05	
		1058	2010/04/05	
		1059	2010/04/05	
		1061	2010/04/05	
		1062	2010/04/05	
		1063	2010/04/05	
		1064	2010/04/05	
		1066	2010/07/05	
		1067	2010/07/05	
		1068	2010/07/05	
		1069	2010/07/05	
		1070	2010/07/05	
		1073	2010/12/20	
		1074	2010/12/20	
		1075	2010/12/20	
		1077	2010/12/20	
		1079	2011/03/14	
		1082	2011/03/14	
		1083	2011/03/14	
		1084	2011/03/14	
		1086	2011/03/14	
		1088	2011/08/08	
		1089	2011/08/08	
		1090	2011/08/08	
		1091	2011/08/08	
		1092	2011/08/08	
		1093	2011/08/08	
		1094	2011/08/08	
		1095	2011/08/08	
		1096	2011/08/08	
		1097	2011/08/08	
		1099	2011/10/03	
		1100	2011/10/03	
		1101	2011/10/03	
		1102	2011/10/03	
		1103	2011/10/03	
		1104	2011/10/03	
		1105	2011/10/03	
		1106	2011/10/03	
		1108	2011/11/14	
		1109	2011/11/14	
		1110	2011/11/14	
		1112	2011/11/14	
		1113	2011/11/14	

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		1114	2011/11/14	
		1115	2011/11/14	
		1116	2011/12/12	
		1118	2011/12/12	
		1119	2011/12/12	
		1122	2011/12/12	
		1124	2011/12/12	
		1125	2011/12/12	
		1127	2012/03/12	
		1128	2012/03/12	
		1129	2012/03/12	
		1130	2012/03/12	
		1131	2012/03/12	
		1132	2012/03/12	
		1135	2012/05/14	
		1136	2012/05/14	
		1137	2012/05/14	
		1138	2012/05/14	
		1139	2012/05/14	
		1140	2012/05/14	
		1141	2012/05/14	
		1142	2012/05/14	
		1143	2012/05/14	
		1144	2012/05/14	
		1145	2012/07/16	
		1146	2012/07/16	
		1147	2012/07/16	
		1148	2012/07/16	
		1149	2012/07/16	
		1150	2012/07/16	
		1151	2012/07/16	
		1152	2012/07/16	
		1154	2012/07/16	
		1156	2012/10/15	
		1157	2012/10/15	
		1158	2012/10/15	
		1159	2012/10/15	
		1163	2012/10/15	
		1164	2012/10/15	
		1165	2012/11/19	
		1166	2012/11/19	
		1167	2012/11/19	
		1168	2012/11/19	
		1169	2012/11/19	
		1170	2012/11/19	
		1171	2012/11/19	
		1172	2012/11/19	
		1173	2013/01/07	
		1174	2013/01/07	
		1175	2013/01/07	

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		1176	2013/01/07	
		1177	2013/01/07	
		1178	2013/07/22	
		1179	2013/07/22	
		1180	2013/07/22	
		1181	2013/07/22	
		1182	2013/07/22	
		1184	2013/07/22	
		1185	2013/07/22	
		1186	2013/07/22	
		1187	2013/07/22	
		1188	2013/10/07	
		1189	2013/10/07	
		1190	2013/10/07	
		1192	2013/10/07	
		1193	2013/10/07	
		1194	2013/11/18	
		1195	2013/11/18	
		1196	2013/11/18	
		1198	2013/11/18	
		1199	2013/11/18	
		1200	2014/01/27	
		1201	2014/01/27	
		1203	2014/01/27	
		1204	2014/01/27	
		1205	2014/01/27	
		1208	2014/04/07	
		1209	2014/04/07	
		1210	2014/04/07	
		1211	2014/04/07	
		1212	2014/05/26	
		1217	2014/05/26	
		1218	2014/11/17	
		1219	2014/11/17	
		1220	2014/11/17	
		1223	2014/11/17	
		1224	2015/01/19	
		1225	2015/01/19	
		1226	2015/01/19	
		1227	2015/01/19	
		1228	2015/01/19	
		1229	2015/01/19	
		1230	2015/06/29	
		1231	2015/06/29	
		1232	2015/06/29	
		1234	2015/06/29	
		1235	2015/09/28	
		1236	2015/09/28	

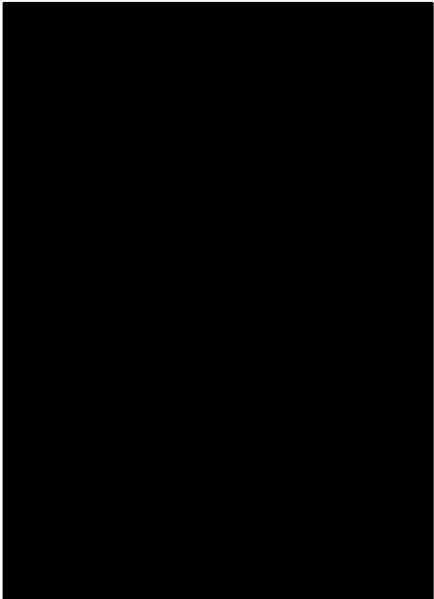
Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		1237	2015/09/28	
		1238	2015/09/28	
		1239	2015/09/28	
		1240	2013/01/07	
		1243	2016/01/18	
		1244	2016/01/18	
		1245	2016/01/18	
		1246	2016/04/18	
		1248	2016/04/18	
		1249	2016/04/18	
		1250	2016/05/16	
		1252	2016/05/16	
		1253	2016/05/16	
		1254	2016/05/16	
		1256	2016/06/13	
		1257	2016/06/13	
		1258	2016/06/13	
		1259	2016/06/13	
		1260	2016/06/13	
		1261	2016/06/13	
		1262	2016/06/13	
		1263	2016/07/11	
		1264	2016/07/11	
		1265	2016/07/11	
		1266	2016/07/11	
		1268	2016/07/11	
		1269	2016/07/11	
		1270	2016/07/11	
		1271	2016/08/22	
		1273	2016/08/22	
		1274	2016/08/22	
		1277	2016/08/22	
		1278	2016/08/22	
		1279	2016/08/22	
		1280	2016/08/22	
		1281	2016/10/31	
		1282	2016/10/31	
		1283	2016/10/31	
		1284	2016/10/31	
		1285	2016/10/31	
		1286	2016/10/31	
		1287	2016/11/28	
		1289	2016/11/28	
		1290	2016/11/28	
		1291	2016/11/28	
		1292	2016/11/28	
		1294	2018/01/08	
		1296	2018/01/08	
		1297	2018/01/08	
		1299	2018/02/19	

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		1300	2018/02/19	
		1301	2018/02/19	
		1303	2018/02/19	
		1305	2018/07/02	
		1307	2018/07/02	
		1308	2018/07/02	
		1309	2018/07/02	
		1310	2018/07/02	
		1311	2018/07/02	
		1312	2018/07/02	
		1314	2014/11/17	
		1315	2018/08/13	
		1316	2018/08/13	
		1317	2018/08/13	
		1318	2018/08/13	
		1319	2018/08/13	
		1320	2018/08/13	
		1323	2018/08/13	
		1324	2018/08/13	
		1325	2018/09/17	
		1326	2018/09/17	
		1327	2018/09/17	
		1329	2018/09/17	
		1330	2018/09/17	
		1333	2018/09/17	
		1336	2018/10/15	
		1337	2018/10/15	
		1342	2018/10/15	
		1343	2018/10/15	
		1344	2018/10/15	
		1347	2018/11/12	
		1348	2018/11/12	
		1349	2018/11/12	
		1350	2018/11/12	
		1352	2018/11/12	
		1353	2018/11/12	
		1354	2018/11/12	
		1355	2019/01/07	
		1356	2019/01/07	
		1357	2019/01/07	
		1358	2019/01/07	
		1359	2019/01/07	
		1360	2019/01/07	
		1361	2019/01/07	
		1362	2019/01/07	
		1363	2019/01/07	
		1364	2019/01/07	



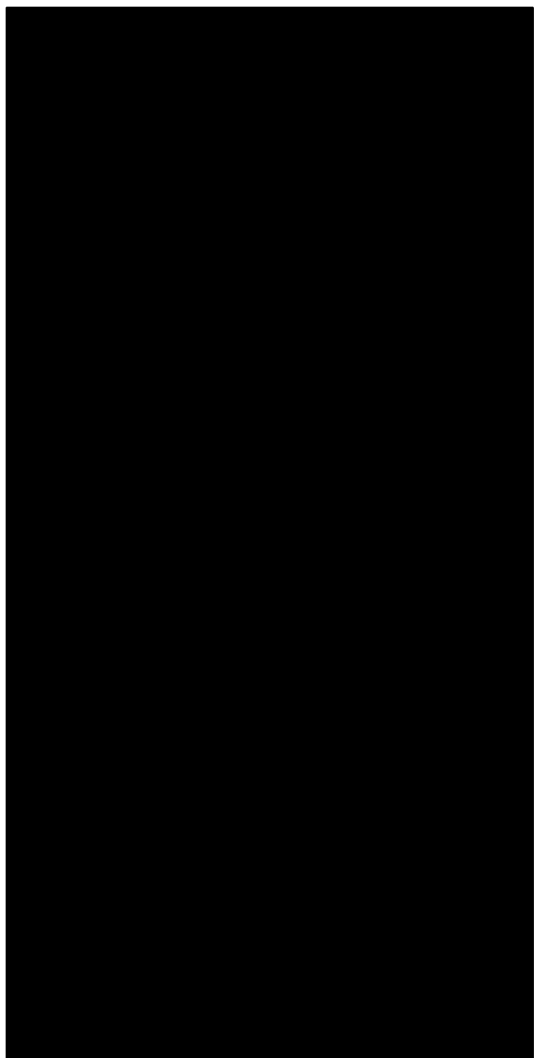
Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		1365	2019/01/07	
		1367	2019/01/07	
		1368	2019/01/07	
		1369	2019/01/07	
		1371	2019/04/01	
		1373	2019/04/29	
		1374	2019/04/29	
		1379	2019/06/24	
		1381	2019/07/22	
		1383	2019/07/22	
		1385	2019/07/22	
		1387	2019/07/22	
		1388	2019/07/22	
		1389	2019/08/19	
		1390	2019/08/19	
		1391	2019/08/19	
		1392	2019/08/19	
		1394	2019/08/19	
		1395	2019/08/19	
		1396	2019/08/19	
		1397	2019/08/19	
		1398	2019/08/19	
		1399	2019/08/19	
		1400	2019/08/19	
		1401	2019/10/14	
		1402	2019/10/14	
		1403	2019/10/14	
		1404	2019/10/14	
		1405	2019/10/14	
		1406	2019/10/14	
		1408	2019/10/14	
		1409	2019/10/14	
		1411	2019/11/18	
		1412	2019/11/18	
		1413	2019/11/18	
		1415	2019/11/18	
		1416	2019/11/18	
		1418	2019/11/18	
		1419	2019/11/18	
		1420	2019/11/18	
		1421	2019/11/18	
		1422	2020/01/06	
		1425	2020/01/06	
		1426	2020/01/06	
		1428	2020/01/06	
		1429	2020/01/06	
		1431	2020/01/06	
		1432	2020/01/06	
		1433	2020/01/06	

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		1435	2020/01/06	
		1436	2020/01/06	
		1438	2020/03/09	
		1441	2020/03/09	
		1442	2020/03/09	
		1443	2020/03/09	
		1449	2020/05/25	
		1450	2020/05/25	
		1451	2020/05/25	
		1452	2020/05/25	
		1453	2020/05/25	
		1456	2020/05/25	
		1457	2020/05/25	
		1458	2020/05/25	
		1460	2020/06/29	
		1461	2020/06/29	
		1462	2020/06/29	
		1470	2020/06/29	
		1471	2020/06/29	
		1475	2021/08/30	
		1476	2021/08/30	
		1477	2021/08/30	
		1478	2021/08/30	
		1479	2021/08/30	
		1480	2021/08/30	
		1482	2021/09/20	
		1484	2021/09/20	
		1485	2021/09/20	
		1486	2021/09/20	
		1487	2021/09/20	
		1488	2021/10/18	
		1489	2021/10/18	
		1490	2021/10/18	
		1491	2021/10/18	
		1492	2021/10/18	
		1493	2021/10/18	
		1495	2022/01/31	
		1496	2022/01/31	
		1498	2022/01/31	
		1499	2022/01/31	
		1500	2022/01/31	
		1501	2022/01/31	
		1502	2022/01/31	
		1506	2022/03/07	
		1508	2022/03/07	
		1509	2022/03/07	
		1510	2022/04/11	
		1511	2022/04/11	
		1512	2022/04/11	

Nom	Prénom	Matricule	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
		1513	2022/04/11	
		1514	2022/04/11	
		1515	2022/04/11	
		1516	2022/04/11	
		1517	2022/04/11	
		1518	2022/04/11	
		1519	2022/05/16	
		1520	2022/05/16	
		1521	2022/05/16	
		1522	2022/05/16	
		1523	2022/05/16	
		1525	2022/05/16	
		1526	2022/05/16	
		1527	2022/05/16	
		1528	2022/05/16	
		1529	2022/05/16	
		1530	2022/05/16	
		1531	2022/05/16	

Nom	Prénom	Matricules	Ancienneté générale	Ancienneté départementale
-----	--------	------------	------------------------	------------------------------

**Hors unité syndicale chauffeur**

	638	1990/07/23	
	708	1995/03/27	au 1997/05/03
	726	1995/05/23	au 1996/05/24
	735	1998/12/19	au 1999/04/18
	746	1999/03/06	au 2001/05/11
	794	1999/08/23	au 2004/03/05
	793	1999/10/25	au 2000/07/29
	870	2002/04/08	au 2004/04/30
	903	2003/08/04	au 2005/05/21
	921	2004/01/19	au 2007/12/09
	926	2004/04/26	au 2006/01/01
	927	2004/04/26	au 2012/04/15
	959	2006/12/18	au 2008/02/23
	971	2007/05/28	au 2008/02/23
	5319	2010/01/16	
	5331	2011/12/12	
	1117	2011/12/12	au 2016/01/01
	1191	2013/10/07	au 2016/02/06
	1255	2016/06/16	au 2018/10/23
	1214	2014/05/26	au 2017/05/13
	1341	2018/10/15	au 2019/11/25
	599	1989/02/13	au 2020/02/03
	1322	2018/08/13	au 2019/10/07
	1332	2018/09/17	au 2020/02/24
	1384	2019/07/22	au 2020/02/24
	1123	2011/12/12	au 2021/06/07
	1393	2019/08/19	au 2021/05/24

**ANNEXE D: MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE**

**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**

(Division des relations du travail)

Dossiers : AM-2001-4906, (AM-2001-4929) et (AM-1001-0612)  
Cas : CM-2014-1708 et (CM-2014-1856)

Montréal, le 17 avril 2014

---

**AGENT DE RELATIONS DU TRAVAIL :**      **Éric Frappier**

---

**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5959**

Requérant de première part  
et

**Syndicat autonome des chauffeurs de la STL – CSN**

Requérant de deuxième part  
c.

**Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de Laval (CSN)**

Intimé  
et

**Société de transport de Laval**

Mise en cause

---

**DÉCISION**

---

[1] Le 13 février 2014, le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5959** dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail* pour représenter, chez l'employeur :

**« Tous les chauffeurs d'autobus à l'exclusion des répartiteurs et des inspecteurs. »**

[2] Le 22 février 2014, le **Syndicat autonome des chauffeurs de la STL – CSN** dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail* pour représenter, chez l'employeur :

**« Tous les chauffeurs d'autobus à l'exclusion des répartiteurs et des inspecteurs. »**

[3] Par une décision rendue le 15 mai 1985, le **Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de Laval (CSN)** représente, chez l'employeur :

**« Tous les chauffeurs d'autobus à l'exclusion des répartiteurs et des inspecteurs. »**

[4] Par document reçu le 11 mars 2014 et versé au dossier, la Commission est informée que le **Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de Laval (CSN)** ne fait aucune représentation dans le dossier.

[5] Il y a accord entre toutes les parties sur l'unité de négociation décrite ci-dessous et sur les personnes qu'elle vise :

**« Tous les chauffeurs d'autobus à l'exclusion des répartiteurs et des inspecteurs. »**

[6] Un vote au scrutin secret se tient les 10 et 14 avril 2014. Le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5959** et le **Syndicat autonome des chauffeurs de la STL – CSN** obtiennent ensemble la majorité absolue des voix des salariés qui ont droit de vote. Le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5959** obtient le plus grand nombre de voix parmi les salariés qui ont exercé leur droit de vote.

[7] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du *Code du travail* sont satisfaites et que le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5959** jouit du caractère représentatif requis par la loi.

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**RÉVOQUE**

l'accréditation accordée à **Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de Laval (CSN)** le 15 mai 1985

AM-1001-0612;

**ACCRÉDITE**

**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5959** pour représenter :

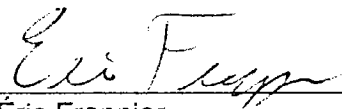
« Tous les chauffeurs d'autobus à l'exclusion des répartiteurs et des inspecteurs. »

De : **Société de transport de Laval**  
2250, avenue Francis-Hugues  
Laval (Québec) H7S 2C3

Établissements visés :

Tous les établissements.

AM-2001-4906.

  
Eric Frappier

Madame Sophie Cunningham  
Représentante du requérant de première part



Maître Sylvain Couture  
LAROCHÉ MARTIN, AVOCAT-E-S (SERVICES JURIDIQUES DE LA CSN)  
Représentant du requérant de deuxième part

Maître Marc-André Laroche  
LES AVOCATS LE CORRE & ASSOCIÉS S.E.N.C.R.L.  
Représentant de la mise en cause

/ef

## **ANNEXE E: FONDS DE PENSION**

### Contribution pour services courants:

Depuis janvier 2021, la contribution de l'employeur est de 9 % du salaire régulier et celle de l'employé est à 9 %.



## **ANNEXE F: LISTE DES MÉDECINS DÉSIGNÉS**

Les parties s'engagent à revoir la liste des médecins désignés dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective.

## ANNEXE G: UNIFORMES

ITEMS	POINTS
Chemise manches courtes	29
Chemises manches longues	34
Cravate ordinaire/pince	23
Polo	29
Mock-neck	35
Chandail col roulé	36
Chandail col en V avec patch	48
T-shirt	12
Coupe-vent	63
Veste Acrylique manches longues	57
Veste polar manches longues	57
Veste polar sans manches	46
Débardeur	37
Débardeur Biz	37
Pantalon classique	75
Pantalon classique avec plis	75
Pantalon Western	77
Pantalon Western avec plis	77
Bermuda	67
Bermuda taille basse	67
Pantalon Capri	67
Jupe	67
Jupe culotte	67
Casquette Ferstein	16
Casquette Flexfit fermé	23
Casquette Flexfit velcro	23
Casquette Rip Stop	16
Tuque avec rebord	9
Tuque sans rebord	8

Dans l'éventualité d'une augmentation du coût des items et des vêtements de l'annexe G, aucune modification ne sera apportée à la valeur des points de cette annexe, la Société assumera l'augmentation des coûts et ceci ne modifiera aucunement le pouvoir d'achat des employés pour leur uniforme.

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA VILLE  
DE LAVAL

(ci-après appelée "La Société")

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA VILLE DE  
LAVAL (C.S.N.)

(ci-après appelé "Le Syndicat")

-----  
OBJET:

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉ-  
MENTAIRES DE CHOMAGE (P.S.C.)  
-----

ATTENDU QU'AFIN de respecter ses engagements à la clause 43.09 et plus particulièrement aux dispositions prévues à la section 1, paragraphe .09, alinéas a et b, la Société a procédé à une demande d'approbation pour un régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) auprès du ministère de l'Emploi et de l'immigration du Canada, en date du 21 novembre 1985.


ATTENDU QUE la Société accusait réception d'une demande du ministère à l'effet que le libellé précisé dans la convention collective soit conforme au taux des prestations du régime P.S.C. selon les critères du ministère de l'Emploi et de l'immigration du Canada.

EN CONSÉQUENCE, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES


QUE les dispositions de la clause 43.09 de la convention collective prévoient que pour chacune des semaines du délai de carence ainsi que chacune des semaines où l'employée reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, le taux hebdomadaire combiné des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) et de toute autre rémunération touchée par l'employée concernée, ne doit pas dépasser 93% de son salaire hebdomadaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 6ème jour du mois de mai 1993.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
DE LA VILLE DE LAVAL

  
Me Gaétan Turbide, directeur  
des Ressources humaines  
Francis Pherrien, directeur  
général

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA VILLE DE  
LAVAL (C.S.N.)

  
Guy Gilbert, président  
Gaston Despatie, secrétaire

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA VILLE DE LAVAL

(ci-après appelée "La Société")

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LA VILLE DE LAVAL (C.S.N.)

(ci-après appelé "Le Syndicat")

**OBJET :**

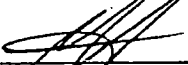
**COMITÉ D'ASSURANCES**

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire faisant l'étude et la révision du portefeuille des assurances collectives touchant les employés syndiqués, étant entendu que toute économie découlant des modifications apportées au régime par le comité serviront premièrement à éponger les augmentations de primes à venir et, s'il y a excédent, à bonifier les couvertures déjà disponibles.

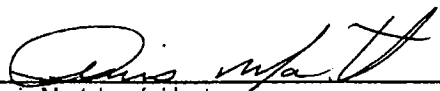
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 5 jour du mois de juin 1996.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA  
VILLE DE LAVAL

  
Francis Thérien, directeur général

  
Me Gaetan Turbide, directeur des  
ressources humaines

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA VILLE DE  
LAVAL (C.S.N.)

  
Denis Martel, président

  
Gaston Despatie, secrétaire

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(ci-après appelée «La Société»)

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(C.S.N.)

(ci-après appelé «Le Syndicat»)

---

OBJET :

**ANCIENNETÉ GÉNÉRALE ET  
ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE**

---

ATTENDU QUE les parties conviennent de clarifier l'application des clauses d'ancienneté générale et départementale prévues à la convention collective;

EN CONSÉQUENCE, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES DE CE QUI SUIT.

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2) Les parties confirment que l'exercice et le respect de la clause de sécurité d'emploi liée à l'ancienneté générale d'un employé au sein de la Société est conditionnelle au respect des droits, privilèges et avantages conférés par l'ancienneté départementale à titre de chauffeur notamment prévue à l'article 23.05 de la convention collective.

Par conséquent, les parties conviennent qu'un employé bénéficiant de la sécurité d'emploi mais dont l'ancienneté départementale (rang d'ancienneté comme chauffeur) est postérieure à celle d'autres chauffeurs apparaissant sur la liste de rappel peut conserver son statut de chauffeur d'autobus actif mais en surplus du nombre prévu et nécessaire de chauffeurs actifs.

Ainsi, les parties confirment que l'application de cette règle n'a pas pour effet d'obliger le rappel ou le maintien au travail de tout autre chauffeur bénéficiant d'une ancienneté départementale antérieure lorsque le nombre requis de chauffeurs actifs est respecté.

- 3) Les parties confirment expressément que la présente entente ne saurait être créatrice de droits à l'égard de tout employé hors de l'unité de négociation lors de retour à la fonction de chauffeur d'autobus.

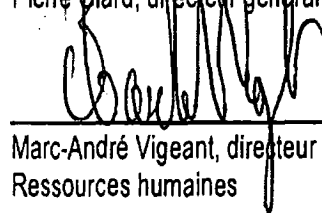
...2

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À LAVAL, CE 4<sup>e</sup> JOUR DU MOIS D'AVRIL 2006.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL



Pierre Giar, directeur général

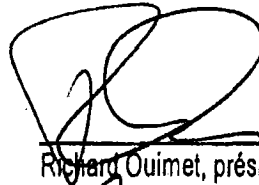


Marc-André Vigeant, directeur  
Ressources humaines

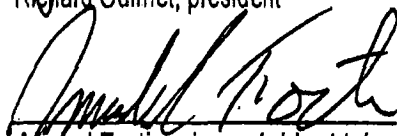


Sylvain Velle, directeur Exploitation

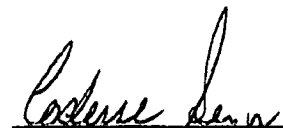
LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (C.S.N)



Richard Ouimet, président



Michel Fortin, vice-président trésorier



Serge Coderre, secrétaire

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(ci-après appelée «La Société»)

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (C.S.N.)

(ci-après appelé «Le Syndicat»)

---

**OBJET :**

**COMITÉ SPÉCIAL**

---

ATTENDU QUE par lettre d'entente les parties ont créé un comité spécial afin de tenter de trouver des solutions à certains points litigieux précisés dans ladite lettre.

ATTENDU QUE le comité spécial a recommandé des solutions sur certains des points précis de son mandat.

ATTENDU QUE certaines de ces solutions ont pour effet de modifier la convention collective actuellement en vigueur.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1) Le préambule fait partie intégrante des présentes.
- 2) Les parties conviennent que, aux fins du calcul des effectifs, soit compté, à titre de pièce de travail, tout spare work d'école découlant d'un ajout de service.
- 3) L'extra au terminus est remplacé lorsqu'un employé surnuméraire est disponible, au centre des opérations, pendant une période de plus de 30 minutes.
- 4) Les parties conviennent que lorsqu'un employé laisse un choix conformément à l'article 24.03 a) de la convention collective, ce dernier pourra bénéficier de la rémunération prévue audit paragraphe.

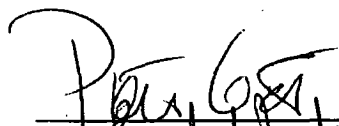
Par ailleurs, les parties confirment que même lors des périodes de choix d'assignation, un chauffeur désirant travailler avant ou après assignation se doit d'être présent dans la salle au moment de la distribution. Lorsque la distribution s'effectue alors que le chauffeur doit effectuer son choix d'assignation à la salle appropriée, il ne pourra travailler avant ou après assignation que s'il laisse des choix conformément au paragraphe 24.03 a). Dans un tel cas, les dispositions prévues au paragraphe précédent s'appliquent.

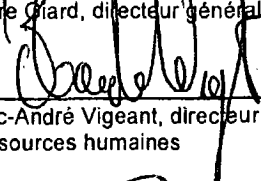
...2




EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À LAVAL, CE 4<sup>e</sup> JOUR DU MOIS D'AVRIL 2006.


LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

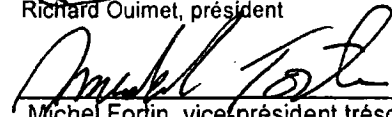
  
 Pierre Giaré, directeur général

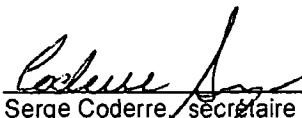
  
 Marc-André Vigeant, directeur  
 Ressources humaines

  
 Sylvain Yelle, directeur Exploitation

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
 SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (C.S.N)

  
 Richard Ouimet, président

  
 Michel Fortin, vice-président trésorier

  
 Serge Coderre, secrétaire

**ENTENTE**  
**VISANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE LA STL**

**ENTRE :** **SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE  
LAVAL (STL)**

**ET :** **COMITÉ DE RETRAITE DU RÉGIME  
DE RETRAITE DES EMPLOYÉS  
SYNDIQUÉS DE LA STL**

---

**CONSIDÉRANT** le déficit pour service passé constaté à l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2004;

**CONSIDÉRANT** les ententes intervenues entre la STL et les syndicats promoteurs du Régime;

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

1. La STL assume la cotisation d'équilibre liée au déficit pour service passé constaté à l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2004, en excédent de la cotisation patronale déjà versée jusqu'à un maximum de 0.9% pour une durée maximale de cinq (5) ans, la clause banquier prévue à l'article 2 c ne s'appliquant pas à cette cotisation d'équilibre;
2. Le Régime sera modifié, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, de façon à prévoir les principes suivants :
  - a. Toute modification quant aux bénéfices de retraite et conditions applicables (rentes anticipées, prestations de décès, etc.) devra être approuvée par la STL et les syndicats. Les changements dans les

méthodes et hypothèse actuarielles ne sont pas couverts par la présente mais ils devront être discutés avec la STL. Tout changement dans le choix de l'actuaire devra aussi être discuté avec la STL;

- b. Le Régime devra être modifié afin de changer la composition du Comité de retraite et prévoir la présence de deux (2) représentants de la STL avec droit de vote;
- c. Lorsqu'à la date d'une évaluation actuarielle, un excédent d'actif est identifié conformément à l'article 134 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, les montants d'amortissement qui restent à verser relativement à un ou plusieurs déficits actuariels seront réduits à raison de cet excédent suivant l'approche prescrite en vertu de cet article de la Loi.

S'il reste un surplus après l'élimination de tout déficit actuariel ou de solvabilité, le surplus sera affecté pour compenser l'employeur, dans la mesure où ce n'est pas déjà fait, dans le cas où il a déjà versé des cotisations en excédent de sa cotisation régulière de 7,5%. Dans un tel cas, cette compensation se fait par une affectation de l'excédent d'actif à l'acquittement des cotisations patronales jusqu'à concurrence du montant des cotisations versées en excédent des cotisations de 7,5% et des intérêts accumulés sur celles-ci calculés au taux de rendement de la caisse. La présente disposition ne s'applique toutefois pas sur la cotisation additionnelle de 0,9% par année établie au 31 décembre 2004 pour une durée maximale de 5 ans.

L'actuaire doit, lors de chaque évaluation actuarielle, indiquer dans son rapport la valeur accumulée nette, à la date de cette évaluation, des cotisations d'équilibre sujettes à la compensation visée au paragraphe précédent.

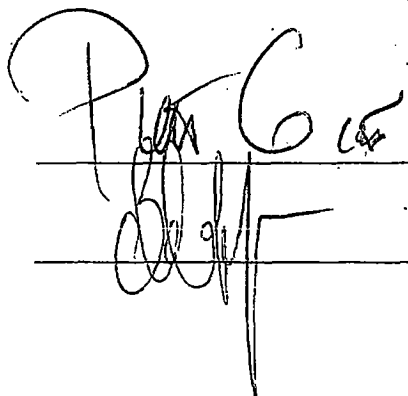
- d. Sous réserve de ce qui précède, la STL renonce à tout droit relativement au partage ou à l'affectation de tout gain d'exercice ou surplus éventuel futur;
- e. La rente annuelle prévue au volet PD est augmentée à 1% du salaire cotisable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 par l'affectation de la cotisation nécessaire prise à même la cotisation salariale dans le volet CD. Le financement de cette rente sera révisé par les parties à chaque évaluation actuarielle afin d'établir, dès que possible, un équilibre approprié entre les cotisations patronale et salariale afin de respecter la règle du 50% prévue à l'article 60 de la Loi sur les

régimes complémentaires de retraite sans coût additionnel pour le Régime.

- f. La STL et le Comité de retraite conviennent que les dispositions de la présente entente et son contenu de même que les modifications conséquentes au Régime ne pourront être invoquées par aucune partie ni ne constituer une admission ou une reconnaissance de responsabilité à l'égard de tout déficit actuariel présent ou futur. À cette fin, la situation juridique des parties demeure inchangée.

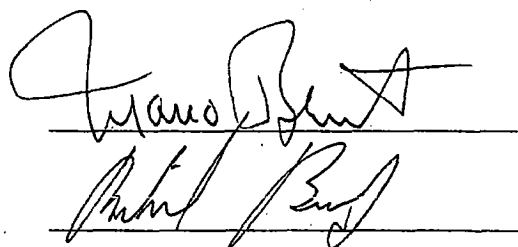
En foi de quoi les parties ont signé à Laval en ce 10 jour de AVRIL 2006..

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL



Handwritten signature of a representative of the Société de Transport de Laval, written over two horizontal lines.

COMITÉ DE RETRAITE DU RÉGIME  
DE RETRAITE DES EMPLOYÉS  
SYNDIQUÉS DE LA STL



Two handwritten signatures of representatives of the Comité de retraite du Régime de retraite des employés syndiqués de la STL, written over two horizontal lines.



## LETTRE D'ENTENTE

**INTERVENUE ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

(ci-après appelée «La Société»)

**ET**

**LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ  
DE TRANSPORT DE LAVAL (C.S.N.)**

(ci-après appelé «Le Syndicat»)

**OBJET:** Service provisoire de surface (SPS)

- 1) ATTENDU QUE 3 stations de métro seront ouvertes prochainement sur le territoire de la ville de Laval;
- 2) ATTENDU QUE dans ce cadre, des scénarios de service ont été développés afin d'assurer un plan de relève lors d'arrêt temporaire de service du métro, ce plan étant appelé communément service provisoire de surface (SPS);
- 3) ATTENDU QUE la Société et la STM ont convenu des principales modalités d'exercice du SPS, notamment en prévoyant des dessertes effectuées par l'une et par l'autre en fonction des heures d'interruption, sur des points de service sis aux stations Henri Bourassa et Cartier.
- 4) ATTENDU QUE les parties désirent confirmer les règles applicables lorsque surviennent ces situations.

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

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2) Lors de la mise en place d'un SPS, la Société peut, lorsque les ressources (en effectifs et/ou en véhicules) lui apparaissent insuffisantes ou non disponibles aux fins d'assurer le niveau de service requis, délester le réseau régulier et affecter des chauffeurs régulièrement assignés au SPS. En de tels cas, les règles et modalités suivantes s'appliquent :
  - a. L'affectation du chauffeur au SPS peut être faite par un superviseur à tout moment pendant ses heures de travail, qu'il soit sur le réseau ou non;
  - b. L'affectation peut être effective sur le champ et elle n'est pas volontaire ou facultative mais bien obligatoire pour tout chauffeur et ce, nonobstant l'article 29.27 de la convention collective;
  - c. L'affectation des chauffeurs réguliers n'est pas soumise à quelque règle d'ancienneté.
  - d. En considération des présentes, la Société convient de verser, au chauffeur régulièrement assigné affecté au SPS conformément aux présentes, une prime équivalant à ce qui suit:



- i. Une heure au taux horaire régulier de l'employé lorsque l'affectation au SPS est égale ou inférieure à une heure,
- ii. Deux heures au taux horaire régulier de l'employé lorsque l'affectation au SPS est supérieure à une heure mais égale ou inférieure à deux heures,
- iii. Trois heures au taux horaire régulier de l'employé lorsque l'affectation au SPS est supérieure à deux heures.
- iv. Si l'affectation au SPS est supérieure à 3 h, la prime sera égale à la durée de l'affectation, (ex. 3h10 minutes)

Lors d'un SPS, les règles prévues à l'article 32 de la convention collective sont suspendues. Par ailleurs, la période de repas à reprendre, le cas échéant, sera comparable à celle normalement prévue à l'assignation du chauffeur concerné, et sera attribué à tour de rôle en tenant compte des effectifs disponibles.

- 3) Un chauffeur surnuméraire ne peut refuser d'être assigné au SPS nonobstant notamment l'article 29.12 de la convention collective.
- 4) La présente a préséance sur toutes dispositions inconciliables ou contradictoires de la convention collective et les parties conviennent de toute modification afin d'y donner plein effet.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À LAVAL, CE 1<sup>er</sup> JOUR DU MOIS DE Juin 2007.

**Pierre Glard**  
Directeur général

**Marc-André Vigeant**  
Directeur  
Ressources humaines

**Sylvain Yelle**  
Directeur  
Exploitation

**Richard Oulmet**  
Président  
Syndicat des chauffeurs de la STL

**Serge Coderre**  
Secrétaire  
Syndicat des chauffeurs de la STL

**Michel Fortin**  
Vice-président trésorier

## **LETTRE D'ENTENTE**

**INTERVENUE ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

(ci-après appelée «La Société»)

**ET**

**LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ  
DE TRANSPORT DE LAVAL (C.S.N.)**

(ci-après appelé «Le Syndicat»)

**OBJET:**

Liste de disponibilité optionnelle en cas de manque d'effectifs

- 1) ATTENDU QUE la STL désirent mettre en place un processus permettant de faire appel à des chauffeurs disponibles lorsque les effectifs sont insuffisants et qu'une partie du service risque d'être annulée en conséquence.
- 2) ATTENDU QUE ce processus s'applique dans des circonstances particulières et n'a pas pour effet de remplacer les règles actuelles quant à l'octroi et la distribution de temps supplémentaire (travail sur journée de congé ou avant et après assignation).
- 3) ATTENDU QUE ce processus n'a pas pour effet de retarder l'embauche de nouveaux chauffeurs.
- 4) ATTENDU QUE les parties désirent confirmer les règles applicables lorsque surviennent ces situations particulières.

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

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2) Lorsque le recours aux dispositions prévues aux articles 29.21 et 36.06 de la convention collective est épuisé et ne permet pas de combler les besoins en effectifs, et que la Société prévoit ne pas être en mesure d'assurer la totalité du service, les parties conviennent de mettre en place les mesures suivantes afin d'éviter d'affecter le service aux usagers dû à un manque de main d'œuvre disponible :
  - a. La Société dresse une liste de disponibilité sur appel pour les employés en congé et une liste de disponibilité pour les employés désirant travailler, aussi sur appel, avant ou après assignations.
  - b. Lorsque les effectifs retenus selon la procédure habituelle (29.21b et 36.06) sont insuffisants, la Société peut procéder comme suit, jusqu'à 8h00 AM pour l'équipe du matin et jusqu'à 17h00 PM pour l'équipe de soir :
    - i. La Société appelle, par ancienneté, les chauffeurs en congé ayant déjà confirmé pour travailler selon l'article 29.21b) mais qui n'ont pas été appelés la veille. Ces derniers sont considérés faire parti de l'équipe 5h ou 14h, sont rémunérés minimalement pour 8.5 heures.

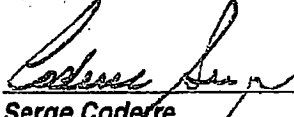
- c. Si les besoins surviennent après les heures mentionnées au paragraphe b) ou si le paragraphe précédent ou le recours à l'article 36.06 n'ont pas permis de combler les besoins, la Société peut appeler, par ancienneté, les chauffeurs apparaissant sur la liste de disponibilité pour du travail avant ou après assignation en tenant compte des notions d'éligibilité et de disponibilité prévus à l'article 3.06 z). La rémunération minimum garantie dans ce cas est de 5 heures. La procédure habituelle de disponibilité des chauffeurs travaillant avant ou après assignation s'applique sous réserve de ce qui précède.
- 3) La présente a préséance sur toutes dispositions inconciliables ou contradictoires de la convention collective et les parties conviennent de toute modification afin d'y donner plein effet.
- 4) Les parties conviennent de mettre en place ces mesures sur une base temporaire afin d'en évaluer les impacts. L'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à la présente entente advenant que l'application cause des problématiques ne pouvant être résolues à la satisfaction des parties.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À LAVAL, CE 26<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE MARS 2008.

  
**Sylvain Yelle**  
Directeur de l'Exploitation

  
**Marc-André Vigeant**  
Directeur  
Ressources humaines

  
**Richard Guimet**  
Président  
Syndicat des chauffeurs de la STL

  
**Serge Coderre**  
Secrétaire  
Syndicat des chauffeurs de la STL



**LETTRE D'ENTENTE**  
**VISANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE LA STL**

**ENTRE :** **SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

(ci-après appelée la « Société »)

**ET :** **SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN), SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ENTRETIEN DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN), SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN) et SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TERMINUS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN)**

(ci-après appelés collectivement les « Syndicats »)

**ATTENDU QU'**une lettre d'entente est intervenue entre les parties au mois de décembre 2005 relativement au régime de retraite des employés syndiqués de la Société de transport de Laval (ci-après appelé le « Régime »);

**ATTENDU QU'**aux termes d'une entente intervenue en 2007 entre les parties, il fut convenu d'augmenter le crédit de rente annuel du volet PD à compter de ladite année;

**ATTENDU QUE** les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 du Régime révèlent un surplus sur base de capitalisation mais un degré de solvabilité inférieur à 90 %;

**ATTENDU QUE** les résultats de cette même évaluation actuarielle révèlent une cotisation requise de 11,4 % pour le coût de service courant et aucune cotisation d'équilibre;

ATTENDU QUE la cotisation régulière de la Société est de 8,0 % et que la cotisation régulière des employés syndiqués est de 5,0 %, totalisant 13,0 % à la date de la présente entente;

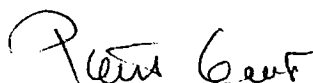
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le Régime fera l'objet de trois modifications dont le coût de chacune sur base de solvabilité correspondra à 1,6 % de la masse salariale, étant convenu que le coût de capitalisation de ces modifications n'excédera pas celui de solvabilité. Le coût de chaque modification sera financé à même l'écart existant entre les cotisations régulières totales convenues et les cotisations requises pour le coût de service courant.
3. La date de prise d'effet de chacune des modifications sera :
  - a) le 31 décembre 2008,
  - b) le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et
  - c) le 31 décembre 2009, en conformité avec les lois applicables.
4. Le contenu des modifications susmentionnées demeure en vigueur tant et aussi longtemps et seulement dans la mesure où il n'est pas susceptible d'avoir quelque impact sur le niveau des cotisations de la Société et des participants.
5. Compte tenu de la nature de l'amélioration et pour des fins de planification de la relève, le président du comité de retraite du Régime s'engage à communiquer à la Société, dès qu'il en a connaissance, le nom de tout participant au Régime qui manifeste un intérêt sérieux de partir à la retraite.
6. Les dispositions de la présente entente sont conditionnelles à ce qu'elles soient approuvées par les syndicats promoteurs du Régime et le Comité de retraite.

Y:\4330-00\Lettres d'entente\LE1

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAVAL :


SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL



Pierre Giard, directeur général

Date : 14 sept 2009

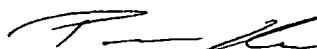
SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(CSN)



Richard Ouimet, président

Date : 16.09.09

SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
D'ENTRETIEN DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)



Pierre Boucher, président

Date : 16 SEPT 2009

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)



André Belhumeur, président

Date : 16 SEPT. 2009

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
TERMINUS DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)



Danielle Lacroix, présidente

Date : 16-09-09

**LETTRE D'ENTENTE**  
**VISANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE LA STL**

ENTRE : SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(ci-après appelée la « Société »)

ET : SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN), SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ENTRETIEN DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN), SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN) et SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TERMINUS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN)

(ci-après appelés collectivement les « Syndicats »)

ATTENDU QU'une lettre d'entente est intervenue entre les parties au mois de décembre 2005 relativement au régime de retraite des employés syndiqués de la Société de transport de Laval (ci-après appelé le « Régime »);

ATTENDU QU'aux termes d'une entente intervenue en 2007 entre les parties, il fut convenu d'augmenter le crédit de rente annuel du volet PD à compter de ladite année;

ATTENDU QUE les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 du Régime révèlent un surplus sur base de capitalisation mais un degré de solvabilité inférieur à 90 %;

ATTENDU QUE les résultats de cette même évaluation actuarielle révèlent une cotisation requise de 11,4 % pour le coût de service courant et aucune cotisation d'équilibre;

ATTENDU QUE la cotisation régulière de la Société est de 8,0 % et que la cotisation régulière des employés syndiqués est de 5,0 %, totalisant 13,0 % à la date de la présente entente.

Y:\4330-00\Lettres d'entente\LE2

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le Régime est modifié pour prévoir une rente de raccordement de 0,5 % du salaire pour chaque année de service crédité entre le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 31 décembre 2005 pour les participants actifs au 31 décembre 2008. Cette rente de raccordement est payable en cas de retraite seulement entre la date de retraite effective et l'âge de 65 ans. Elle est réduite de 6 % par année d'anticipation avant l'âge de 63 ans. En cas de décès à la retraite avant l'âge de 65 ans, la rente de raccordement continue d'être versée au bénéficiaire désigné jusqu'à la date à laquelle le participant aurait eu 65 ans.
3. La présente entente prend effet le 31 décembre 2008.
4. Les modifications susmentionnées demeurent en vigueur tant et aussi longtemps et seulement dans la mesure où elles ne sont pas susceptibles d'avoir quelque impact sur le niveau des cotisations de la Société et des participants.
5. Le coût de capitalisation de ces modifications n'excède pas celui de solvabilité.
6. Compte tenu de la nature de l'amélioration et pour des fins de planification de la relève, le président du comité de retraite du Régime s'engage à communiquer à la Société, dès qu'il en a connaissance, le nom de tout participant au Régime qui manifeste un intérêt sérieux de partir à la retraite.
7. Les dispositions de la présente entente sont conditionnelles à ce qu'elles soient approuvées par les syndicats promoteurs du Régime et le Comité de retraite.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAVAL :

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL



Pierre Giard, directeur général

Date : 19 sept 2009

SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(CSN)



Richard Ouimet, président

Date : 16.09.09

SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
D'ENTRETIEN DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)



Pierre Boucher, président

Date : 16 sept 2009

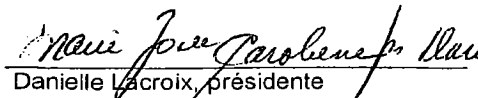
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)



André Belhumeur, président

Date : 16 SEPT. 2009

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
TERMINUS DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)



Danielle Lacroix, présidente

Date : 16-09-09

**LETTRE D'ENTENTE**  
**VISANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE LA STL**

**ENTRE :** **SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

(ci-après appelée la « Société »)

**ET :** **SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN), SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ENTRETIEN DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN), SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN) et SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TERMINUS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN)**

(ci-après appelés collectivement les « Syndicats »)

**ATTENDU QU'**une lettre d'entente est intervenue entre les parties au mois de décembre 2005 relativement au régime de retraite des employés syndiqués de la Société de transport de Laval (ci-après appelé le « Régime »);

**ATTENDU QU'**aux termes d'une entente intervenue en 2007 entre les parties, il fut convenu d'augmenter le crédit de rente annuel du volet PD à compter de ladite année;

**ATTENDU QUE** les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 du Régime révèlent un surplus sur base de capitalisation mais un degré de solvabilité inférieur à 90 %;

**ATTENDU QUE** les résultats de cette même évaluation actuarielle révèlent une cotisation requise de 11,4 % pour le coût de service courant et aucune cotisation d'équilibre;

ATTENDU QUE la cotisation régulière de la Société est de 8,0 % et que la cotisation régulière des employés syndiqués est de 5,0 %, totalisant 13,0 % à la date de la présente entente.


LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le Régime est modifié pour prévoir une rente de raccordement additionnelle de 0,4 % du salaire pour chaque année de service crédité entre le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 31 décembre 2005 et de 0,2 % du salaire de l'année 2006 pour les participants actifs au 31 décembre 2008. Cette rente de raccordement additionnelle est payable selon les mêmes modalités applicables à la rente de raccordement.
3. La présente entente prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2009.
4. Les modifications susmentionnées demeurent en vigueur tant et aussi longtemps et seulement dans la mesure où elles ne sont pas susceptibles d'avoir quelque impact sur le niveau des cotisations de la Société et des participants.
5. Le coût de capitalisation de ces modifications n'excède pas celui de solvabilité.
6. Compte tenu de la nature de l'amélioration et pour des fins de planification de la relève, le président du comité de retraite du Régime s'engage à communiquer à la Société, dès qu'il en a connaissance, le nom de tout participant au Régime qui manifeste un intérêt sérieux de partir à la retraite.
7. Les dispositions de la présente entente sont conditionnelles à ce qu'elles soient approuvées par les syndicats promoteurs du Régime et le Comité de retraite.




EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAVAL :


SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

  
Pierre Giard, directeur général  
Date : 17 sept 2009


SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(CSN)

  
Richard Guimet, président  
Date : 16.09.09

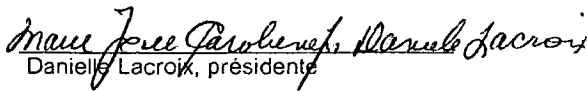
SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
D'ENTRETIEN DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)

  
Pierre Boucher, président  
Date : 16 sept 2009

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)

  
André Bélhumeur, président  
Date : 16 SEPT. 2009

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
TERMINUS DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)

  
Danielle Lacroix, présidente  
Date : 16-09-09

**LETTRE D'ENTENTE**  
**VISANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE LA STL**

**ENTRE :** **SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

(ci-après appelée la « Société »)

**ET :** **SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN), SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ENTRETIEN DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN), SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN) et SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TERMINUS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (CSN)**

(ci-après appelés collectivement les « Syndicats »)

ATTENDU QU'une lettre d'entente est intervenue entre les parties au mois de décembre 2005 relativement au régime de retraite des employés syndiqués de la Société de transport de Laval (ci-après appelé le « Régime »);

ATTENDU QU'aux termes d'une entente intervenue en 2007 entre les parties, il fut convenu d'augmenter le crédit de rente annuel du volet PD à compter de ladite année;

ATTENDU QUE les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 du Régime révèlent un surplus sur base de capitalisation mais un degré de solvabilité inférieur à 90 %;

ATTENDU QUE les résultats de cette même évaluation actuarielle révèlent une cotisation requise de 11,4 % pour le coût de service courant et aucune cotisation d'équilibre;

Y:\4330-00\Lettres d'entente\LE4

ATTENDU QUE la cotisation régulière de la Société est de 8,0 % et que la cotisation régulière des employés syndiqués est de 5,0 %, totalisant 13,0 % à la date de la présente entente.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le Régime est modifié pour prévoir une rente de rattachement supplémentaire de 0,4 % du salaire pour chaque année de service crédité entre le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 31 décembre 2006 pour les participants actifs au 31 décembre 2009. Cette rente de rattachement supplémentaire est payable selon les mêmes modalités que la rente de rattachement et la rente de rattachement additionnelle.
3. La présente entente prend effet le 31 décembre 2009.
4. Les modifications susmentionnées demeurent en vigueur tant et aussi longtemps et seulement dans la mesure où elles ne sont pas susceptibles d'avoir quelque impact sur le niveau des cotisations de la Société et des participants.
5. Le coût de capitalisation de ces modifications n'excède pas celui de solvabilité.
6. Compte tenu de la nature de l'amélioration et pour des fins de planification de la relève, le président du comité de retraite du Régime s'engage à communiquer à la Société, dès qu'il en a connaissance, le nom de tout participant au Régime qui manifeste un intérêt sérieux de partir à la retraite.
7. Les dispositions de la présente entente sont conditionnelles à ce qu'elles soient approuvées par les syndicats promoteurs du Régime et le Comité de retraite.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAVAL :

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL



Pierre Giard, directeur général

Date : 14 sept 2009

SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(CSN)



Richard Ouimet, président

Date : 16. 09. 09

SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
D'ENTRETIEN DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)



Pierre Boucher, président

Date : 16 SEPT 2009

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)



André Belhumeur, président

Date : 16 SEPT. 2009

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
TERMINUS DE LA SOCIÉTÉ DE  
TRANSPORT DE LAVAL (CSN)



Danielle Yacroix, présidente

Date : 16-09-09

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(ci-après appelée «La Société»)

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (SCFP)

(ci-après appelé «Le Syndicat»)

---

**OBJET : MÉCANISME DE REDISTRIBUTION LORS D'ERREUR**

---

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Lors d'une erreur de distribution, le superviseur en devoir peut reprendre la distribution si :

- Au centre des opérations, le chauffeur ayant reçu la pièce est toujours dans la salle de distribution.
- Au terminus, le chauffeur ayant reçu la pièce n'est pas encore placé sur le quai de départ ou lors d'un échange d'autobus, un appel de service ou un DH, le chauffeur n'est pas sorti du terminus.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À LAVAL, CE 4<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE MARS 2011.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (SCFP)



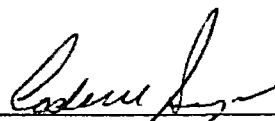
Josée Prud'homme, directrice  
Ressources humaines



Richard Oulmet, président



Richard D'Amour, directeur  
Transport et qualité du service



Serge Coderre, secrétaire

## **LETTRE D'ENTENTE**

**INTERVENUE ENTRE      LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**  
**(ci-après appelée "La Société")**

**ET                              LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ DE**  
**TRANSPORT DE LAVAL (SCFP)**  
**(ci-après appelé "Le Syndicat")**

**OBJET:                      PÉRIODE DE REPAS POUR UN CHAUFFEUR EFFECTUANT DU TEMPS**  
**SUPPLÉMENTAIRE AVANT OU APRÈS SON ASSIGNATION RÉGULIÈRE**

---

**ATTENDU QU'**en vertu de l'article 32.08 a) de la convention collective, un employé travaillant avant ou après assignation, bénéficie d'une période de repas après 5 heures de travail, sauf s'il est affecté sur une pièce qui contient déjà une période de repas ;

**ATTENDU QU'**actuellement un employé travaillant avant ou après assignation qui complète l'équivalent d'une journée complète de travail soit 9 heures, ne se voit pas rémunéré pour cette 2<sup>e</sup> période de repas;

**ATTENDU QU'**actuellement un employé travaillant avant ou après assignation qui complète moins d'une journée complète de travail soit moins 9 heures et plus de 5 heures ou s'il est affecté sur une pièce de travail qui contient déjà une période de repas, se voit rémunéré pour cette 2<sup>e</sup> période de repas;

**ATTENDU QUE** dans le passé des discussions se sont tenues entre les parties afin de convenir qu'un employé ne peut voir sa rémunération de 30 minutes pour un repas réduite plus d'une fois au cours d'une même journée de travail ;

**ATTENDU QUE** les parties désirent prévenir toutes mésententes.

**EN CONSÉQUENCE, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE :**

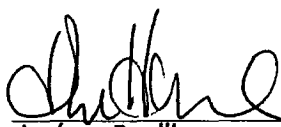
- 1) Dorénavant un employé qui complète, avant ou après assignation, une assignation complète se verra rémunéré pour la période de repas de cette assignation.
- 2) La présente entente entrera en vigueur à compter de la signature et prendra fin à l'échéance de la convention collective, soit le 31 juillet 2014;

...2


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 18 jour du mois d'avril 2012.

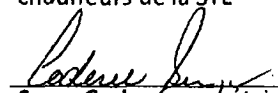
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (SCFP)

  
Josée Prud'homme, directrice des  
Ressources humaines

  
Richard D'Amour, directeur du Transport  
et qualité du service

  
Richard Ouimet, président du Syndicat des  
chauffeurs de la STL

  
Serge Coderre, secrétaire

## **LETTRE D'ENTENTE**

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(ci-après appelée "la Société")

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(SCFP)

(ci-après appelé "le Syndicat")

---

**OBJET:           PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET FAMILLE**

---

ATTENDU QUE la Société de transport de Laval a implanté un programme d'aide aux employés et famille;

ATTENDU QUE cette implantation a été faite conjointement avec les représentants syndicaux des différentes unités;

ATTENDU QUE les parties ont convenu que toute information transmise aux intervenants du programme d'aide aux employés et famille, soit la fame Montewood santé, demeure confidentielle.

EN CONSÉQUENCE, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE:

- 1) Le préambule des présentes fait partie intégrante de l'entente intervenue.
- 2) Toute information transmise aux intervenants du programme d'aide aux employés et famille par la Société, le Syndicat ou un des employés de la Société sera strictement confidentielle et ne pourra être invoquée par l'une ou l'autre des parties ci-dessus mentionnées, et ce, pour aucune considération.
- 3) Nonobstant ce qui précède, seul l'employé concerné pourra relever les intervenants du programme d'aide aux employés et famille de leur obligation de confidentialité à l'égard de toutes les informations contenues à son dossier.

...2



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 24 jour du mois novembre 2014.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS  
DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT  
DE LAVAL (SCFP)



Josée Prud'homme, directrice  
Ressources humaines



Richard Guilmet, président



Richard D'Amour, directeur  
Transport et qualité du service



Sylvain Guilletto, secrétaire général

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(ci-après appelée "la Société")

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(SCFP)

(ci-après appelé "le Syndicat")

---

**OBJET: OPÉRATION POUR SERVICE SPÉCIAL**

---

ATTENDU QUE les parties ont convenu que pour répondre au fort achalandage pour les festivités se déroulant au Centre de la Nature ou à un autre site à Laval, la Société pourra mettre sur pied un service spécial.

EN CONSÉQUENCE, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2) Aux fins d'opération du service spécial destiné au Centre de la nature, la Société convient d'ajouter à ses besoins des assignations spéciales qui seront distribuées la veille.
- 3) Lorsque distribuées le jour même, les pièces ne pourront être sectionnées mais en contrepartie, les surnuméraires de l'équipe qui seront assignés sur ces pièces seront rémunérés trois (3) heures minimum après assignation.
- 4) Lorsque requis, le service spécial débutera sur le PM, en partance de plusieurs points dans Laval, pour se diriger vers le Centre de la Nature. Les chauffeurs assignés sur ces pièces de travail stationneront les autobus au Centre de la nature, prendront leur repas sur place et agiront comme extra à la sortie du Centre de la nature. Il est entendu que le premier voyage de retour sera identifié sur les assignations spéciales.
- 5) La Société offrira le repas lunch sur place aux chauffeurs assignés sur ce service spécial.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 24 jour du mois novembre 2014.

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS  
DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT  
DE LAVAL (SCFP)**



Josée Prud'homme, directrice  
Ressources humaines



Richard Duimet, président



Richard D'Amour, directeur  
Transport et qualité du service



Sylvain Duellatte, secrétaire général

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(ci-après appelée "la Société")

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(SCFP)

(ci-après appelé "le Syndicat")

---

**OBJET : TEMPS DE CONDUITE D'UNE ASSIGNATION**

---

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

- 1) a) Tout chauffeur alléguant que son assignation comporte un temps de conduite supérieur à ce que prévoit la convention se doit d'informer la Société, et lui transmettre tous les détails et motifs justifiant sa demande.
- b) La Société convient de rendre une décision relativement à la conformité de l'assignation dans les quinze jours suivant réception de la demande. Les parties conviennent que le délai de quinze jours débute à compter de la journée visée de l'assignation suivant la réception de la demande du chauffeur.
- c) Si la Société juge que l'assignation respecte les paramètres de la convention collective quant au temps de conduite, le cas peut être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage, étant entendu que dans de tels cas, les parties conviennent de procéder par arbitrage accéléré. Les délais prévus à la procédure des griefs pour présenter le grief ne sont pas applicables.
- d) Conformément aux pouvoirs qui lui sont accordés par le Code du Travail et par l'article 8.05 c) de la convention collective, l'arbitre saisi du grief peut rendre toute décision afin de compenser tout dommage qu'aurait subi l'employé visé, ceci dans l'hypothèse où le grief est accueilli.
- e) Dans tous les cas, le chauffeur visé est tenu d'accomplir, dans sa totalité, son assignation. Cette obligation ne cesse qu'à compter d'une réponse positive de la Société ou jusqu'à décision arbitrale donnant droit au grief, le cas échéant.
- f) Aux fins des présentes, la Société peut utiliser les moyens qu'elle juge appropriés; elle peut notamment référer le cas au Comité de temps de parcours.

...2

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce <sup>24</sup> jour du mois novembre 2014.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS  
DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT  
DE LAVAL (SCFP)

  
Josée Prud'Homme, directrice  
Ressources humaines

  
Richard Ouellet, président

  
Richard D'Amour, directeur  
Transport et qualité du service

  
Sylvain Ouellette, secrétaire général

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(ci-après appelée "la Société")

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(SCFP)

(ci-après appelé "le Syndicat")

---

**OBJET : TRANSPORT SCOLAIRE INTÉGRÉ**

---

ATTENDU QUE la présente lettre d'entente remplace la lettre d'entente signée le 24 octobre 2006 dans son intégralité.

ATTENDU QUE les parties sont désireuses d'assurer le développement durable de l'entreprise dans un cadre financier respectueux de ses limites et contraintes ;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'établir toute clause particulière permettant à la Société de soumissionner et d'effectuer le transport scolaire au plus bas coût possible.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

### **I PRÉAMBULE**

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

### **II TRANSPORT SCOLAIRE INTÉGRÉ/CHOIX D'ASSIGNATIONS :**

- 1) Conformément aux dispositions de la convention collective accordant le statut de sous-groupe d'ancienneté aux chauffeurs affectés au transport scolaire intégré exclusif, les parties conviennent des règles suivantes applicables aux choix des assignations scolaires :
  - a) Les employés pourront, lors du choix d'assignations du mois d'août de l'année, choisir de s'assigner sur des assignations scolaires exclusives, étant entendu que l'appartenance à ce sous-groupe sera d'une durée de 43 semaines. Exceptionnellement, lorsque le service scolaire se prolonge au-delà de la liste de mars, la Société pourra offrir aux chauffeurs affectés au service scolaire exclusif, d'opérer leur assignation pour les journées identifiées. Les employés volontaires se verront verser un boni équivalent à trois heures de travail à taux régulier en plus du salaire normalement versé pour l'assignation, pour chacune des journées d'opération après la liste de mars.

...2

Le paragraphe précédent ne limite pas le droit de la Société d'ajouter de nouvelles assignations scolaires exclusives qui pourront être intégrées au choix d'assignations du mois de janvier de l'année. Ces assignations scolaires exclusives se terminent à la date prévue au paragraphe précédent.

- b) Le transport scolaire intégré pourra être effectué soit en intégrant, par interfigne, aux assignations régulières des voyages scolaires ou en composant, de façon exclusive, des assignations scolaires, étant entendu que le transport scolaire intégré pourra être effectué sur une base dite intégrée ou exclusive. Dans ce dernier cas, les parties conviennent de ce qui suit :
1. Les chauffeurs affectés exclusivement au transport scolaire intégré bénéficient d'un minimum d'heures garanties par jour de six (6) heures.
  2. Ces employés ne bénéficieront pas d'aucune autre période de vacances autres que celles déjà prévues dans le calendrier scolaire.
  3. La Société compose des assignations d'une durée annuelle de quarante-trois (43) semaines ; l'employé sera licencié pour la période d'été.

La Société paie sa part des coûts d'assurances maladie, soins dentaires et assurance vie pendant la période estivale et la semaine de relâche scolaire, période où ces employés sont licenciés.

Les parties conviennent d'implanter toute règle opérationnelle nécessaire aux fins d'opérer le transport scolaire intégré (ex : choix d'affichage annuel, remplacement en cas d'absence ou maladie), telles nouvelles règles devant nécessairement viser à ce que le transport scolaire intégré soit à coût zéro pour l'entreprise.

Les parties conviennent de maintenir un nombre minimal de cinq (5) assignations scolaires exclusives aux conditions prévues aux présentes. Le maintien de ce nombre d'assignations est conditionnel au respect des paramètres énoncés au paragraphe précédent des présentes et sous réserve de la validité et l'existence du contrat sur le transport scolaire.

- c) Les parties conviennent que la Société peut afficher, à sa discrétion, quatre (4) fois par année au maximum, de nouveaux guides d'assignations scolaires exclusives dont un entrant en vigueur au plus tard au choix d'assignation du mois de janvier de chaque année. La prise d'effet de telles nouvelles assignations, le cas échéant, est :

La Société affiche les nouvelles assignations scolaires, pendant cinq jours, dans le délai qui suit, précédant la mise en vigueur des nouvelles assignations :

- deux semaines dans le cas où il y a 30 assignations scolaires exclusives ou moins ;
- trois semaines dans le cas où il y a 31 à 40 assignations scolaires exclusives ou moins ;
- six semaines dans le cas où il y a entre 41 et 80 assignations scolaires exclusives ;
- huit semaines dans le cas où il y a 81 assignations scolaires exclusives ou plus.

d) La Société affichera les guides d'assignations scolaires laissées vacants (TB), en cours d'année scolaire, lors du choix de liste générale suivant.

- 2) Les parties précisent que les droits conférés à la Société par les présentes ne sont pas limités ou restreints par des causes ou motifs particuliers, sous réserve du respect des conditions d'exercice de tels droits.

Par ailleurs, les parties conviennent expressément que les droits et pratiques reconnus notamment par les articles 26 et 27 de la convention collective sont maintenus et que seules les dispositions contradictoires ou inconciliables avec la présente sont modifiées en conséquence.

### III TRAVAIL AVANT OU APRÈS ASSIGNATION

- 1) Le chauffeur-école peut travailler avant ou après assignation et lors de ses journées de congés hebdomadaires conformément aux clauses de la convention collective, notamment les articles 3.06 1) i) et ii). Il peut également travailler durant sa période libre non rémunérée, ceci seulement après épuisement des effectifs sur le tableau des sumuméraires et conformément aux clauses prévues à la convention collective portant sur le travail après assignation. Toutes les clauses de la convention collective s'appliquent en ce qui a trait à la rémunération des chauffeurs. Le chauffeur pourra ainsi prendre une pièce sur le tableau en autant qu'il soit, en tout temps, de retour au centre des opérations pour opérer son assignation.

### IV ABSENCE ET REMPLACEMENT

- 1) L'assignation d'un chauffeur-école qui se rapporte malade ou absent pour la journée sera distribuée conformément à la convention collective en autant que plus de 50 % des voyages de l'assignation sont opérés. À contrario, les voyages sont distribués en pièces de travail aux sumuméraires (spare work).

...4



- 2) Cependant, à l'exception d'ajout ou de nouveau service, la Société n'est pas tenue d'inclure cette pièce dans le calcul de ses effectifs jusqu'à concurrence de quatre pour l'équipe AM et de trois pour l'équipe PM.

## V REMPLACEMENT MALADIE

- 1) Lorsqu'un chauffeur-école assigné se rapporte absent, l'assignation sera distribuée conformément à la convention collective et par la suite sera affichée sur le tableau d'affichage des vacances et TCB s'il y a lieu.
- 2) La Société se réserve le droit de rappeler un chauffeur mis à pied pour effectuer le remplacement du chauffeur-école en TCB si cette absence est connue pour plus de deux mois.
- 3) Un sumuméraire qui s'assigne sur une assignation scolaire sera rémunéré en respectant la garantie minimale de 8 heures 30. Cependant, en cas de nécessité, la Société peut avoir recours au service de ces employés durant la période entre la sortie école du matin et la sortie école de l'après-midi; une note précisant le tout sera incluse sur les assignations scolaires. La notion de nécessité réfère aux besoins opérationnels de la STL découlant notamment du manque d'effectifs qui n'a pu être comblé avant l'heure limite, de conditions climatiques ou d'autres circonstances particulières hors du contrôle de la STL. En de telles situations, la STL convient d'aviser, le matin avant leur sortie du garage, les chauffeurs touchés.

Durant le remplacement du chauffeur-école, si un congé pédagogique est prévu au calendrier scolaire, le sumuméraire remplaçant devra reprendre son rang d'ancienneté sur le tableau des sumuméraires et devient alors éligible à la distribution la veille selon son équipe d'appartenance.

- 4) Lorsqu'un sumuméraire s'assigne sur une assignation-école pour fin de remplacement et qu'il se retrouve lui-même en maladie (TCB), pour fin de calcul de son salaire, il sera rémunéré au taux du sumuméraire.
- 5) Lors de congés statutaires, le chauffeur remplaçant pourra bénéficier des clauses rattachées auxdits congés (article 42).

## VI REMPLACEMENT FORCÉ

- 1) Le chauffeur-école assigné automatique (forcé) lors du choix général aura le choix de remettre son assignation lors du rappel d'un chauffeur mis à pied et/ou embauché. Si le chauffeur-école assigné automatique décide de conserver son assignation, il sera alors considéré comme étant assigné volontaire pour la durée du contrat.
- 2) Si plus d'un chauffeur-école ont été assignés automatiques, l'ancienneté prévaudra.

...5

## VII RETARDS

- 1) Pour le chauffeur-école qui se rapporte au travail en retard, la procédure suivante s'applique: il devra signifier son retard au superviseur avant le début de son début de journée, ceci est une condition à l'effet qu'il pourra effectuer sa deuxième partie d'assignation.
  - 1<sup>ère</sup> partie de l'assignation sera distribuée sur le tableau des surnuméraires du matin.
- 2) Si le chauffeur-école se présente en retard au travail pour son début de journée, la clause 32.12 a) et b) de la convention collective s'applique.
- 3) Lorsque le chauffeur-école en retard (actual time) effectue sa deuxième partie d'assignation, il sera rémunéré pour trois (3) heures minimum au taux de son assignation.

## VIII VACANCES

- 1) Les parties confirment qu'aux termes des articles 27.01 et suivants de la convention collective, les assignations scolaires exclusives constituent un sous-groupe d'ancienneté et que les employés affectés à de telles assignations appartiennent à tel sous-groupe.
- 2) Tel que convenu dans le cadre des nouvelles règles portant sur le transport scolaire, les parties reconnaissent que les employés, affectés exclusivement au transport scolaire intégré selon les termes et conditions de ladite lettre, ne bénéficieront d'aucune autre période de vacances que ce qu'accordé au cours de l'année scolaire. Cependant, il est convenu que les employés bénéficieront des congés statutaires prévus à l'article 42 et intervenant lors des congés de l'année scolaire.
- 3) Par ailleurs, l'indemnité de vacances à laquelle l'employé a droit en vertu de l'article 44 de la convention collective sera répartie et versée, le cas échéant, en fonction d'un nombre de treize (13) jours de congés intervenant en cours d'année scolaire. À cette fin, les parties confirment que le mode de calcul des indemnités applicables lors de périodes de mises à pied intervenant au cours de l'année de référence reçoit application en l'espèce.
- 4) Les chauffeurs-école ont droit à un nombre de treize (13) jours de vacances correspondant aux journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire, excluant la semaine de relâche (février ou mars selon les années). Pour bénéficier d'un jour de vacances régulier, le chauffeur-école devra au minimum avoir la moitié des voyages de son assignation en congé. La Société affichera les voyages restants, le cas échéant. À cet effet, la Société tiendra compte du nombre de remplacements à faire, du coût de remplacement, ainsi que du nombre de congés à venir et passés.

...6

- 5) Il est aussi entendu que lorsque le maximum de congés est épuisé, le chauffeur-école effectuera son assignation en tout ou en partie jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, à l'exception des cas où une seule sortie (FM) reste à effectuer. La Société mettra à jour une liste des congés à venir après chaque changement d'assignation.

Si un chauffeur a moins de treize (13) jours de vacances selon l'article 44 de la convention collective, après avoir pris la totalité des jours de vacances auquel il a droit, lors des congés scolaires subséquents, ce dernier travaillera comme sumuméraire (équipe AM) lors des journées restantes.

Nonobstant ce qui précède tous les chauffeurs scolaires sont mis à pied lors de la semaine de relâche (février ou mars selon le cas).

- 6) À compter du 31 mai, les chauffeurs-école n'ayant pu bénéficier du nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit, pourront reprendre lesdites journées en vacances pourvu qu'ils en fassent la demande à leur supérieur immédiat au moins 48 heures à l'avance. La présente procédure ne s'applique qu'exceptionnellement lorsqu'un chauffeur-école ne pourra bénéficier du nombre de congés pédagogiques prévus et prévisibles jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.
- 7) Le chauffeur-école ne peut travailler lors des congés pédagogiques car celui-ci est considéré en vacances, exception faite du 2<sup>ième</sup> paragraphe au point 5 de la présente.
- 8) Sur une assignation-école, il peut y avoir plus d'une école, voire même plus d'une commission scolaire, ce qui entraîne la possibilité de congés pédagogiques différents.

#### IX RÉMUNÉRATION (MALADIE / MOBILE)

- 1) En ce qui concerne le calcul des journées de banque de maladie, incluant les congés mobiles au nombre de cinq (5), la procédure suivante s'applique:
- 1 ¼ journées par mois travaillées pour un total de 12 ¼ journées par année, incluant les 5 congés mobiles.
  - La fraction de journée sera versée au chauffeur-école lors du paiement des journées restantes dans sa banque de maladie.
- 2) Les clauses énoncées dans ce document de travail ont pour objectif de remplacer les chauffeurs-école à un coût "zéro" tel qu'entendu entre les parties. La Société et le Syndicat se réservent le droit de revoir ces clauses si celles-ci ne conviennent pas aux exigences de l'entente.

...7

## **X SORTIES DEVANCÉES OU RETARDÉES**

- 1) Les assignations d'écoles dont les sorties ou les entrées d'écoles sont avancées ou retardées doivent être faites par le chauffeur régulièrement affecté en autant que faire se peut, et ce, à l'intérieur de son guide hebdomadaire.
- 2) Lorsqu'un chauffeur assigné sur une assignation scolaire doit faire une sortie d'école devancée, pendant la période où il n'est pas rémunéré, selon son assignation régulière il sera rémunéré comme suit :

Si la sortie devancée est fixée avant 12 h, les heures rémunérées seront continues à compter de l'heure de début du matin et jusqu'au retour de la sortie devancée.

Si la sortie devancée est fixée du centre des opérations après 12 h, la rémunération débute à compter de cette sortie jusqu'à l'heure normale de fin de l'assignation. Lors de cette période, les chauffeurs sont tout de même rémunérés pour les sorties d'école régulières prévues à leur assignation, qu'elles aient été annulées ou devancées, comme s'ils les avaient opérées.

## **XI RÉMUNÉRATION/ FERMETURE D'ÉCOLE À LA DERNIÈRE MINUTE**

En cas de fermeture d'école à la dernière minute, (urgence) si le chauffeur doit reconduire les élèves à leur domicile, le paiement du retard encouru sera arondi sur le même principe que l'entente sur les services provisoires de surface, soit, le paiement d'une heure de salaire si le retard engendré est inférieur à une heure, deux heures de paiement de salaire si le retard est supérieur à une heure et inférieur à deux heures, et ainsi de suite.

## **XII DURÉE**

La présente lettre d'entente est effective pour la durée de l'entente conclue avec les commissions scolaires. Elle pourra être renouvelée sur accord des parties.

## **XIII LETTRE D'ENTENTE ORIGINALE**

Les parties confirment que la présente lettre d'entente remplace toutes les lettres d'entente précédentes concernant le transport scolaire.

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, les parties confirment expressément le maintien de la règle de l'opération du transport scolaire intégré à coût zéro pour l'entreprise, sous réserve des clauses par ailleurs convenues par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 27 jour du mois novembre 2014.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS  
DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT  
DE LAVAL (SCFP)



Josée Prud'homme, directrice  
(Ressources Humaines)



Richard Guilmet, président



Richard D'Amour, directeur  
Transport et qualité du service



Sylvain Gauthier, secrétaire général

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE                    LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(ci-après appelée «la Société»)

ET                                        LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (SCFP)  
(ci-après appelé «le Syndicat»)

---

**OBJET :    PARAMÈTRE ENTOURANT LA PRISE DES REPAS POUR LES  
SURNUMÉRAIRES**

---

CONSIDÉRANT les changements apportés à la méthode de distribution du travail pour les surnuméraires convenus lors du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'intention des parties de trouver une solution afin de régler la problématique accentuée, due aux changements mentionnés précédemment, de l'application de l'article 32.09 en regard à la prise de repas pour les surnuméraires.

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

La présente lettre d'entente est mise en vigueur temporairement à titre d'essai afin de permettre aux parties de résoudre le problème de la prise des repas des surnuméraires. Les solutions envisagées ne devront pas nuire à la bonne marche des opérations ni occasionner de coûts supplémentaires pour la Société.

En cas de problèmes opérationnels avec l'application de la présente lettre d'entente, les parties devront discuter de nouvelles solutions pour tenter de régler la problématique dans le meilleur intérêt des deux parties.

Suite au renouvellement de la convention collective, certaines nouvelles règles convenues ne seront temporairement pas appliquées tant que les parties tenteront de résoudre le problème précité.

### Distribution du travail aux surnuméraires :

Nonobstant la nouvelle méthode de distribution du travail prévue à l'article 29.01 et les nouvelles plages horaire de 4 h et 16 h prévues à l'article 34.03, les parties conviennent que toutes les pièces de travail seront offertes aux surnuméraires sur les équipes AM et PM mais que seuls trois (3) chauffeurs pourront être forcés de prendre une pièce de travail ou d'être affectés sur l'équipe de 4 h. Pour l'équipe de 16 h, le maximum de chauffeurs à être affecté sera de quatre (4) en excluant les pièces distribuées la veille.

...2

Paramètre applicable pour les repas des surnuméraires :

Malgré la pratique passée où les périodes de repas des surnuméraires étaient prises à heures fixes, leur période de repas de 45 minutes sera prise entre la 3<sup>e</sup> et la 5<sup>e</sup> heure et demie ou au plus tard après 6 h 30 de travail lorsque le surnuméraire exécute un voyage. Le repas pouvant être pris à un des endroits prévus à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 24 jour du mois novembre 2014.

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

**SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(SCFP)**

  
Josée Prud'Homme, Directrice  
Ressources humaines

  
Richard Guinnet, président

  
Richard D'Amour, directeur  
Transport et qualité du service

  
Sylvain Duquette, secrétaire-général

**LETTRE D'ENTENTE VISANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS  
DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

**INTERVENUE ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

(ci-après appelé «la Société»)

**ET**

**LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ  
DE TRANSPORT DE LAVAL (SCFP)**

(ci-après appelé «le Syndicat»)

---

**OBJET :**      **Adaptation du régime de retraite aux impératifs du projet de loi n°3 favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal**

---

**ATTENDU QUE** le projet de loi n°3 déposé à l'Assemblée nationale le 12 juin 2014 devrait être adopté sous peu;

**ATTENDU QUE** le projet de loi n°3 prévoit que des négociations devront être entreprises entre la Société et le Syndicat en vue de convenir d'une entente pour modifier le régime de retraite conformément aux dispositions de cette loi;

**ATTENDU QU'**une entente est intervenue entre la Société et le Syndicat sur le renouvellement de la convention collective échue le 31 juillet 2014 et que ces derniers se sont entendus sur les principes qui devront guider les négociations prévues au paragraphe précédent pour autant qu'ils demeurent compatibles avec la version finale du projet adopté;

**ATTENDU QUE** l'intention des parties est de maintenir le fonctionnement actuel du régime de retraite de telle sorte que la cotisation totale de l'employeur soit maintenue au niveau convenu et que le solde de la cotisation de l'employeur en excédent de la cotisation du participant actif serve à financer d'abord la création d'un fonds de stabilisation pour le volet antérieur avant de pouvoir être réallouée au nouveau volet;

**EN CONSÉQUENCE, LES PRINCIPES SUIVANTS SONT CONVENUS:**

- 1) La cotisation totale de l'employeur sera maintenue à 9 % du salaire.
- 2) La cotisation du participant actif au nouveau volet débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sera variable pour se conformer à l'exigence d'une quote-part de 50% de la somme de la cotisation d'exercice, de la cotisation de stabilisation et de la cotisation d'équilibre, le cas échéant.
- 3) Pour les années 2014 et suivantes, jusqu'à ce qu'une évaluation actuarielle révèle que l'actif total du volet antérieur (compte général et réserve) est d'au moins 1,2 fois le passif actuariel sur base de capitalisation de ce même volet, la cotisation de l'employeur allouée au volet antérieur correspond au maximum entre la cotisation minimale requise en vertu des exigences réglementaires et 2% du salaire. Les cotisations du participant actif et de l'employeur au nouveau volet sont identiques et correspondent à l'écart entre 9% et la cotisation de l'employeur allouée au volet antérieur.

...2

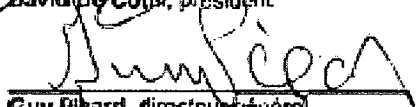


- 4) Les prestations prévues au texte du régime ne seront pas modifiées, sauf si expressément prévu dans la Loi (disparition de la prestation additionnelle en cas de cessation de participation et de décès avant la retraite, par exemple).
- 5) Pour les évaluations actuarielles subséquentes, la cotisation de l'employeur est prioritairement allouée à la capitalisation du volet antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 en vertu des exigences réglementaires. Le solde de la cotisation est alloué au nouveau volet débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- 6) Dans l'éventualité où, à la suite d'une évaluation actuarielle, le solde de la cotisation de l'employeur alloué au nouveau volet débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 auquel s'ajoute une somme identique à titre de cotisation salariale est insuffisant pour se conformer aux exigences réglementaires de capitalisation de ce nouveau volet, l'article 19.2 du texte du régime s'applique.
- 7) Un fonds de stabilisation et d'indexation est créé pour le nouveau volet et sera constitué notamment par une cotisation de stabilisation conformément aux exigences de la Loi. L'objectif de ce fonds est de limiter de façon raisonnable la probabilité qu'une cotisation d'équilibre devienne nécessaire dans le nouveau volet. De plus, lorsque le fonds atteindra un pourcentage de 20% du passif du nouveau volet, l'excédent servira prioritairement à l'indexation avant la retraite des rentes créditées pour ce volet.

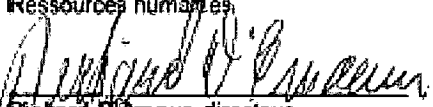
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 21 jour du mois novembre 2014.

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

  
David De Cotis, président


  
Guy Ricard, directeur général

  
Josée Prud'homme, directrice  
Ressources humaines

  
Richard D'Amour, directeur  
Transport et qualité du service

**SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(SCFP)**

  
Richard Guilmet, président

  
Sylvain Ouellette, secrétaire général

## **LÉTTRE D'ENTENTE**

**INTERVENUE ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

**(Ci-après appelée « la Société »)**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5959**

**(Ci-après appelé « le Syndicat »)**

---

### **OBJET : ENTENTE RELATIVE AUX REMPLACEMENTS ENTRE CHAUFFEURS**

---

**ATTENDU QUE** les parties désirent convenir d'un mécanisme qui permettra aux chauffeurs de concilier leur travail et leur vie personnelle, et ce, sans occasionner de coûts supplémentaires pour la Société ;

**ATTENDU QUE** les chauffeurs désirent pouvoir échanger une journée de travail avec un de leurs collègues chauffeurs sans occasionner de temps supplémentaire pour la Société.

**ATTENDU QUE** les chauffeurs, qui sont dans l'obligation de travailler lors des congés statutaires prévus à la convention collective, à l'exception de l'anniversaire de naissance, désirent également pouvoir donner leur journée de travail à un de leurs collègues chauffeurs.

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

Nonobstant toutes dispositions contraires à la convention collective, les chauffeurs peuvent se faire remplacer par un autre chauffeur suivant les modalités suivantes :

- 1) Un chauffeur peut échanger une journée de travail avec un autre chauffeur, mais cet échange est obligatoirement pour une journée complète. Les chauffeurs conviennent ainsi d'échanger mutuellement une journée de travail de leur affectation régulière à des dates prédéterminées.
- 2) Tout remplacement est sujet à une entente entre deux (2) chauffeurs et aucune tierce personne ne peut y être impliquée.
- 3) Tout échange de journée de travail doit se faire à l'intérieur d'un même choix de liste d'assignation ou lorsque les congés hebdomadaires et les congés à l'occasion de congés statutaires des deux chauffeurs sont connus.

...2

- 4) Conformément à l'article 32.07 de la convention collective, tout échange de journée de travail doit permettre aux chauffeurs impliqués de bénéficier d'une période de repos d'un minimum de neuf (9) heures entre deux (2) journées de travail. D'aucune façon que ce soit, l'échange de journée de travail doit générer pour la Société le paiement d'heures de travail au taux du temps supplémentaire.
- 5) Le chauffeur qui remplace son collègue est rémunéré en temps régulier et au salaire régulier conformément à la valeur monétaire de l'assignation effectuée. Toutefois, le salaire doit respecter la progression à l'intérieur des échelles salariales prévues à l'annexe B de la convention collective.
- 6) Le chauffeur qui remplace un autre chauffeur lors d'un congé statutaire est rémunéré conformément à l'article 42.03 de la convention collective.
- 7) Un chauffeur peut avoir un maximum de dix (10) échanges de journée de travail active en même temps.
- 8) Toutes les demandes de remplacement doivent être soumises au moyen du formulaire prévu à cet effet, au plus tard quarante-huit (48) heures avant le début du remplacement.
- 9) La procédure peut s'appliquer au remplacement d'un chauffeur surnuméraire, en autant que le chauffeur surnuméraire ait choisi une assignation lors de la distribution la veille. Aucun remplacement de chauffeur surnuméraire sur le tableau des surnuméraires est accepté.
- 10) Il est impossible d'annuler un remplacement si la première partie d'un échange a été effectuée. Si la première partie du remplacement a été effectuée et que la deuxième partie ne peut être effectuée, les chauffeurs doivent reporter la deuxième partie du remplacement à une date ultérieure où leurs congés hebdomadaires sont connus.  
  
Si la première partie de l'échange n'a pas été effectuée et qu'un des chauffeurs concerné est absent du travail, l'échange est conséquemment annulé.
- 11) Le chauffeur qui s'absente, pour quelque raison que ce soit, une journée où il devait remplacer un autre chauffeur, il ne peut pas bénéficier de sa banque de « crédit de congés de maladie » prévue à l'article 45 de la convention collective. Conséquemment, ce chauffeur absent sera considéré en absence non accordée.
- 12) Lors d'absence du chauffeur remplaçant, la Société avisera, dans la mesure du possible, le chauffeur qui devait être remplacé et elle lui offrira de travailler ou de demeurer en congé. Si le chauffeur désire demeurer en congé, l'échange sera considéré comme étant complété.

- 13) La Société se réserve le droit de retirer le privilège à un chauffeur d'effectuer des échanges de journée de travail pour une période d'un (1) an, si ce chauffeur a fait défaut, à deux (2) reprises, de respecter son engagement de remplacer un autre chauffeur.
- 14) Un chauffeur, qui est dans l'obligation de travailler lors des congés statutaires prévus à la convention collective, à l'exception de l'anniversaire de naissance, peut donner, à un de ses collègues chauffeurs, sa journée de travail, sans qu'il ait à le remplacer à son tour à une date ultérieure.

Les chauffeurs impliqués doivent informer la Société au moyen du formulaire prévu à cet effet au plus tard quarante-huit (48) heures avant le congé statutaire en question. Le chauffeur qui effectue l'assignation est rémunéré conformément à l'article 42.03 de la convention collective.


Considérant que le chauffeur qui travaille lors du congé statutaire est rémunéré au taux du temps supplémentaire, les parties reconnaissent que le tout est conforme aux lois applicables et plus particulièrement, à la Loi sur les normes du travail.

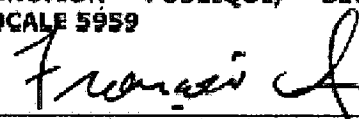
- 15) La présente entente prend fin et devient caduque suivant toute réclamation pour le paiement de temps supplémentaire suivant l'application des présentes dispositions de la lettre d'entente.
- 16) Après avoir donné un préavis d'au moins quatorze (14) jours de calendrier, chacune des parties peut mettre fin à la présente entente.

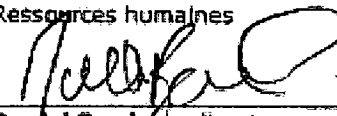
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 15 jour du mois de septembre 2017.

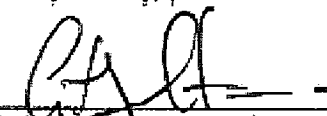
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL


SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959

  
Josée Prud'homme, directrice  
Ressources humaines

  
François Joly, président

  
Daniel Brodeur, directeur  
Transport et qualité du service

  
Anthony Latour, secrétaire

  
Jean-François Trudel, conseiller en  
Relations de travail

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(ci-après appelée « la Société »)

ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5959  
(ci-après appelé « le Syndicat »)

---

### OBJET : Règlement des griefs 2011-014 et 2016-111

---

ATTENDU QUE le Syndicat a, le ou vers le 4 juillet 2011, déposé un grief syndical collectif portant le numéro 2011-014 libellé comme suit :

*« Le temps supplémentaire est contradictoire avec le Code du travail. Le temps supplémentaire doit être payé après 8 heures de travail par jour (40 heures semaine).*

*Nous réclamons donc le salaire perdu et, tous les autres droits et avantages prévus à la convention collective, la compensation de tous les préjudices subis, de quelque nature qu'ils soient, incluant les dommages moraux et exemplaires ainsi que le préjudice fiscal. Le tout rétroactivement et avec intérêts au taux prévu au code du travail, sans préjudice aux autres droits dévolus. »*

ATTENDU QUE le ou vers le 5 novembre 2014, Me Jean-Pierre Lussier a été nommé pour agir à titre d'arbitre aux fins de disposer du grief numéro 2011-014 ci-avant mentionné;

ATTENDU QUE le ou vers le 14 juillet 2015, l'arbitre Lussier a fait parvenir un avis d'audience au Syndicat et à la Société, concernant le grief numéro 2011-014 ci-haut mentionné, et ce, pour le 22 janvier 2016;

ATTENDU QUE le ou vers le 15 juillet 2015, le procureur du Syndicat a informé le procureur de la Société qu'il entendait amender le grief numéro 2011-014 afin de préciser que ce grief était en contradiction avec la Loi sur les normes du travail plutôt que du Code du travail;

ATTENDU QUE le 15 janvier 2016, le procureur de la Société informait le procureur du Syndicat d'une série d'objections préliminaires que la Société entendait soulever à l'endroit du dit grief numéro 2011-014;

...2

ATTENDU QUE lors de l'audience du 22 janvier 2016, les parties ont tenu une conférence préparatoire présidée par l'arbitre Lussier et que l'audience du 22 janvier 2016 a subséquemment été reportée au 24 mai 2016;

ATTENDU QUE le ou vers le 24 mars 2016, le Syndicat déposait un nouveau grief collectif syndical portant le numéro 2016-111 libellé comme suit :

*« L'employeur contrevient à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) en ce qu'il ne rémunère pas les chauffeurs conformément à la loi. L'employeur ne majore pas les salaires des chauffeurs au-delà de 40 heures par semaine en établissant une durée de la semaine normale autre que celle indiquée à l'article 52 de la loi.*

*Le syndicat réclame que l'employeur majore toutes les heures effectuées au-delà de la durée de la semaine normale tel que prévu à la Loi sur les normes du travail. Que l'employeur verse des dommages compensatoires pour tout préjudice financier à tous les travailleurs touchés.*

*De plus, nous réclamons une compensation monétaire pour tous préjudices fiscaux en découlant. Le tout avec intérêts et indemnités prévus au Code du travail du Québec. Le syndicat se réserve le droit d'amender le présent grief. »*

ATTENDU QUE le ou vers le 4 mai 2016, les parties ont demandé à l'arbitre Lussier la remise « sine die » de l'audience du 24 mai 2016 afin de leur permettre de poursuivre leurs pourparlers puisqu'un règlement à l'amiable était fort probable;

ATTENDU QUE les parties, dans le cadre de leurs pourparlers de règlement, ont également convenu de clarifier les droits et obligations du chauffeur durant la période de repas prévue à son assignation;

ATTENDU QUE les parties aux présentes sont également d'accord pour régler à l'amiable les griefs numéros 2011-010 et 2016-111 ci-dessus mentionnés ainsi que toutes questions découlant de ces griefs ainsi que tous les faits ou événements ayant mené à leur dépôt et souhaitent mettre un terme auxdits litiges les opposant dans le cadre de ces griefs selon les modalités ci-après décrites, et ce, sans admission de quelque nature que ce soit de la part de l'une ou l'autre des parties;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENTENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule qui précède fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Tel que prévu à l'article 32.08 de la convention collective, sauf pour une certaine période (horaire 5/2, 30 minutes non rémunérées et horaire 4/3, 37 minutes non rémunérées), la période de repas est rémunérée. Cependant, les parties conviennent qu'il ne s'agit pas du temps réellement travaillé pour les fins de l'application de la Loi sur les normes du travail et du calcul de la semaine normale de travail.

3. La Société reconnaît donc que durant la période de repas prévue à l'assignation du chauffeur, ce dernier n'a pas, sauf avis contraire ou disposition particulière de la convention collective, à demeurer à la disposition de la Société.
4. Cependant, si la Société avise au préalable le chauffeur que celui-ci doit demeurer disponible; cette période de disponibilité sera considérée comme du temps effectivement travaillé pour les fins de l'application et du calcul de la semaine normale de travail au sens de la *Loi sur les normes du travail*.
5. La Société cédulera, lorsque possible, cette période de disponibilité au début ou à la fin de la période de repas rémunérée, le tout afin d'éviter de scinder cette période de repas.
6. Le chauffeur qui doit demeurer disponible durant sa période de repas rémunérée ne peut réclamer aucune autre somme ou compensation monétaire.
7. Dans l'éventualité où le temps de cette disponibilité obligatoire fait en sorte que le chauffeur travaillera effectivement plus de quarante (40) heures durant la semaine, la Société s'assurera que la rémunération du chauffeur respecte la *Loi sur les normes du travail*.
8. En effet, le temps de disponibilité obligatoire durant la période de repas ne sera compensé que dans l'éventualité où la durée de cette mise en disponibilité obligatoire fait en sorte que le temps réellement travaillé durant la semaine excède quarante (40) heures par semaine et qu'il n'est pas autrement rémunéré à taux majoré en vertu des dispositions de la convention collective.
9. En considération de la présente lettre d'entente, le Syndicat :
  - i. Se désiste des griefs syndicaux collectifs numéros 2011-014 et 2016-111 ci-avant mentionnés et s'engage également, en ce qui a trait au grief numéro 2011-014, à en informer l'arbitre saisi de ce grief, Me Jean-Pierre Lusier, en produisant, auprès de ce dernier, un document de désistement approprié et en produisant un tel autre document de désistement en ce qui a trait au grief numéro 2016-111 auprès de l'Employeur, et ce, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la signature de la présente lettre d'entente par les parties;
  - ii. Donne, une quittance complète, finale et définitive à la Société, en rapport avec les griefs syndicaux collectifs numéros 2011-014 et 2016-111 qui sont plus amplement décrits au préambule de la présente lettre d'entente;

10. Chaque des parties signataires se déclare entièrement satisfaite de la présente lettre d'entente et déclare en comprendre la portée et en accepter les conditions y énoncées.
11. Les parties reconnaissent que la présente lettre d'entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.

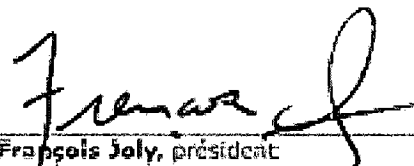
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 15 <sup>e</sup> jour de septembre 2017.

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

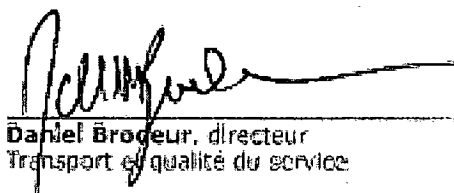
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959**



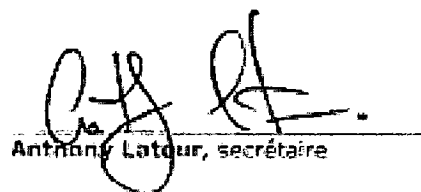
Josée Prud'homme, directrice  
Ressources humaines



François Joly, président



Daniel Brodeur, directeur  
Transport et qualité du service



Anthony Latour, secrétaire



Jean-François Trudel, conseiller en  
relations de travail



## **LETTRÉ D'ENTENTE**

**INTERVENUE ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

(Ci-après appelée « la Société »)

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5959**

(Ci-après appelé « le Syndicat »)

---

### **OBJET : SALAIRE DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

---

ATTENDU QU'à l'annexe B-2 de la convention collective, les parties ont convenu des salaires hebdomadaires du président et du secrétaire du Syndicat. Ces salaires sont versés à raison de cinquante-deux (52) semaine par année et ils incluent les vacances annuelles et l'ensemble des congés sociaux et statutaires prévus à la convention collective ;

ATTENDU QU'à la lettre d'entente « libérations syndicales » signée le 24 novembre 2014, la Société alloue des jours de libération au Syndicat pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 juillet 2019 inclusivement ;

ATTENDU QUE les parties désirent convenir du salaire hebdomadaire, qui est à la charge de la Société, pour un chauffeur affecté à une assignation scolaire exclusive et qui est libéré à temps plein en vertu de la lettre d'entente « libérations syndicales » ;

ATTENDU QUE les parties désirent convenir du salaire hebdomadaire, qui est à la charge de la Société pour un chauffeur affecté à une assignation 4/3 et qui est libéré à temps plein en vertu de la lettre d'entente « libérations syndicales » ;

ATTENDU QUE le Syndicat et ses membres désirent offrir une rémunération supplémentaire aux représentants syndicaux en surplus de ce qui est prévu à la convention collective et à ses lettres d'entente, le tout au frais du Syndicat ;

ATTENDU QUE les parties désirent mettre en place un mode de fonctionnement qui permettra au Syndicat d'établir la rémunération supplémentaire des représentants syndicaux afin que la Société puisse recueillir, pour le Syndicat, les déductions gouvernementales obligatoires sur les salaires supplémentaires versés ;

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

**1) Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.**

...2

- 2) La présente s'applique pour le président, le secrétaire du Syndicat et pour les représentants syndicaux libérés en vertu de la lettre d'entente « libérations syndicales ».
- 3) Le Syndicat doit informer la Société, par écrit, de la rémunération supplémentaire qu'il désire verser aux représentants syndicaux.

Toute rémunération supplémentaire est versée sous forme d'allocations et ces dernières ne seront pas comptabilisées pour le calcul des vacances, des assurances, du fond de retraite et tous autres avantages prévus à la convention collective. La rémunération des représentants syndicaux comprend donc le salaire qui est à la charge de la Société, tel que prévu à la convention collective et ses lettres d'ententes, en plus de la rémunération supplémentaire du Syndicat à la charge du Syndicat.

Le président et le secrétaire recevront, comme rémunération à la charge de la Société, ce qui est prévu à l'annexe B-2 de la convention collective.

Suivant la réception de la lettre du Syndicat datée du 12 avril 2017, le président et le secrétaire reçoivent comme rémunération supplémentaire hebdomadaire à la charge du Syndicat :

Président : 770 \$

Secrétaire : 670 \$

À la demande du Syndicat, cette rémunération supplémentaire hebdomadaire est rétroactive à la semaine du 22 octobre 2016 et elle sera ajustée au même pourcentage d'augmentation que les salaires prévus à la convention collective et au même moment.

Tout autre rémunération supplémentaire à la charge du Syndicat, autre que celle prévue pour le président et le secrétaire, doit avoir fait l'objet d'une entente au préalable entre les parties.

Tout chauffeur libéré comme représentant syndical en vertu de la lettre d'entente « libérations syndicales » recevra comme rémunération quotidienne à la charge de la Société, le *salaire régulier* de son assignation quotidienne. Cela s'applique tant pour un chauffeur affecté à une assignation 5/2 qu'à une assignation 4/3.

- 4) Tout chauffeur affecté à une assignation scolaire exclusive, libéré en vertu de la lettre d'entente « libérations syndicales », recevra comme rémunération quotidienne à la charge de la Société, le taux horaire de son assignation scolaire, un nombre de 8.5 heures par jour et un maximum de 42.5 heures par semaine dans le cas où ce même chauffeur est libéré cinq (5) jours dans une semaine.


À moins d'un avis contraire du Syndicat, le chauffeur affecté à une assignation scolaire exclusive sera mis à pied conformément aux dispositions de la lettre d'entente « Transport scolaire intégré » signée le 24 novembre 2014. De plus, ce chauffeur aura un total de 12 ¼ jours par année dans sa banque de maladie, incluant les 5 congés mobiles pour un total de 104.13 heures par année. Si le chauffeur n'est pas mis à pied, il aura droit aux « crédits de congé de maladie » tel que prévu à l'article 45.02 de la convention collective.

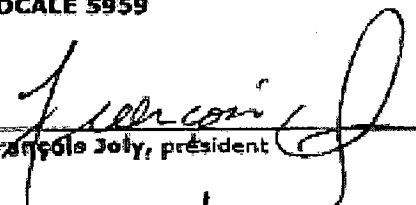
- 5) Dans l'éventualité où un chauffeur affecté à une assignation 4/3 serait libéré à temps plein en vertu de la lettre d'entente « libérations syndicales », il recevra comme rémunération hebdomadaire, à la charge de la Société au maximum, le salaire hebdomadaire prévu à son assignation 4/3.
- 6) Les représentants syndicaux ont droit aux « crédits de congé de maladie » tel que prévu à l'article 45.02 de la convention collective. À cet effet, ils doivent déclarer tout type d'absence à la direction du Transport et qualité du service.
- 7) Les représentants syndicaux libérés en vertu de la lettre d'entente « libérations syndicales » doivent choisir leurs périodes de vacances en même temps que les autres chauffeurs en vertu des dispositions de la convention collective. Les parties conviennent par ailleurs que ces vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre ou monnayables, à l'exception du chauffeur affecté à une assignation scolaire exclusive et qui est mis à pied. Tel que mentionné au point 6) les représentants doivent déclarer leurs vacances.
- 8) Le Syndicat rembourse mensuellement à la Société le différentiel entre les salaires prévus à la convention collective et ses lettres d'entente et les montants indiqués par l'exécutif syndical. De plus, le Syndicat doit également rembourser à la Société les déductions à la source conformément aux lois applicables et à la convention collective.
- 9) En cas de défaut de remboursement du Syndicat, la Société cesse le versement de la rémunération supplémentaire et elle se remboursera, le cas échéant, à même les salaires s'il y avait des sommes versées en trop.
- 10) La présente entente ne doit pas générer pour la Société des coûts additionnels à ce qui est prévu à la convention collective pour l'ensemble des libérations syndicales. Si tel est le cas, les parties conviennent que la présente entente prend fin et devient caduque.

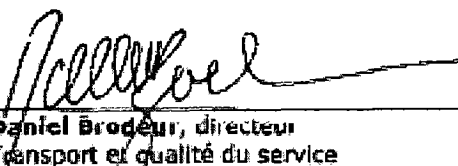
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 14 jour du mois de décembre 2017.

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

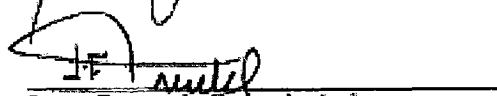
**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959**

  
Josée Prud'homme, directrice  
Ressources humaines

  
François Joly, président

  
Daniel Brodeur, directeur  
Transport et qualité du service

  
Anthony Latour, secrétaire

  
Jean-François Trudel, chef  
Relations de travail

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(Ci-après appelée « la Société »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE S959

(Ci-après appelé « le Syndicat »)

---

**OBJET :     Projet-pilote chauffeurs-formateurs**

---

ATTENDU QUE la Société désire impliquer les chauffeurs dans les activités de formation afin de mettre à profit leur expérience et leurs connaissances de notre réseau. Ainsi, la Société créera une banque de chauffeurs-formateurs afin de répondre à ses besoins de formation.

ATTENDU QUE les tâches liées à la formation des chauffeurs et des candidats chauffeurs ne sont pas incluses dans l'unité de négociation des chauffeurs puisque ce sont des tâches exécutées par les superviseurs de la Société. Le Syndicat reconnaît donc que les tâches liées à la formation des chauffeurs n'ont jamais été et ne sont pas couvertes par la portée du certificat d'accréditation du Syndicat.

ATTENDU QUE sur une base occasionnelle et temporaire, la Société désire libérer des chauffeurs de leur assignation respective afin qu'ils participent aux activités suivantes :

- Formation de candidats chauffeurs ;
- Formation de collègues chauffeurs ;

ATTENDU QUE les parties désirent convenir des modalités et des conditions afférentes à l'implication de chauffeurs dans les diverses activités de formation.

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les chauffeurs qui sont libérés pour participer aux activités de formation ne perdent aucun droit, avantage et privilège prévus à la convention collective et continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité de négociation en tant que chauffeur.
3. Nonobstant toutes dispositions contraires à la convention collective, les chauffeurs-formateurs seront sélectionnés selon les critères et les exigences établis par la Société à la suite d'un appel de candidatures. La participation au processus de sélection se fait sur une base volontaire et en dehors des heures de travail.

...2

4. Les chauffeurs libérés pour être chauffeurs-formateurs seront rémunérés au taux de salaire régulier selon la valeur monétaire de leur assignation respective, incluant les heures prolongées et le taux prévu pour le kilométrage. Toutefois, les primes prévues aux articles 40.08 et 40.09 seront payées uniquement lorsque les activités de formation se dérouleront au moment défini à ces mêmes articles, soit respectivement les heures travaillées après 18 h ou soit les heures travaillées les samedis et les dimanches, sauf lorsque le chauffeur sera rémunéré au taux du temps supplémentaire. Le chauffeur surnuméraire sera rémunéré en fonction de la moyenne des quatre (4) dernières semaines travaillées.

De plus, la Société versera un forfait de dix (10 \$) dollars par jour, pour un maximum de cinquante (50 \$) dollars par semaine, aux chauffeurs qui sont libérés pour être chauffeurs-formateurs.


5. Les chauffeurs libérés pour une semaine et plus, auront un horaire de quarante-deux heures et demi (42,5) par semaine étalées sur une période de cinq (5) jours, et ce, qu'ils aient un guide hebdomadaire 5/2 ou 4/3.
6. La distribution des affectations chauffeurs-formateurs se fera en fonction des besoins de formation et des disponibilités des chauffeurs-formateurs.
7. La Société peut décider à tout moment de ne plus recourir aux services d'un chauffeur-formateur s'il ne répond plus aux exigences et aux attentes.
8. Le Syndicat s'engage à ne pas réclamer d'aucune façon que ce soit le poste de chauffeur-formateur ou les tâches liées à la formation des chauffeurs à l'intérieur de son unité de négociation et, dans l'hypothèse où ledit poste ou lesdites tâches feraient l'objet de quelque revendication que ce soit, les parties conviennent que la présente entente prend fin et devient caduque.
9. Après avoir donné un préavis d'au moins trente (30) jours de calendrier, chacune des parties peut mettre fin à la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 29 jour du mois de novembre 2018.

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5959**

  
Josée Prud'homme, directrice  
Ressources humaines

  
François Joly, président

  
Daniel Bradeur, directeur  
Transport et qualité du service

  
Anthony Latour, secrétaire

  
Jean-François Trudel, chef  
Relations de travail

## **LETTRE D'ENTENTE**

**INTERVENUE ENTRE**      **LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**  
(Ci-après appelée « la Société »)

**ET**                            **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**  
**SECTION LOCALE 5959**  
(Ci-après appelé « le Syndicat des chauffeurs »)

**ET**                            **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**  
**SECTION LOCALE 5960**  
(Ci-après appelé « le Syndicat des employés de terminus »)

---

**OBJET :      Régime d'assurance collective – Mise en place d'un compte gestion santé**

---

**ATTENDU QUÉ** les parties ont eu des discussions dans le cadre du processus d'appel d'offres pour le renouvellement des assurances collectives ;

**ATTENDU QUÉ** les parties ont convenu de mettre en place un compte gestion santé ;

**ATTENDU QUÉ** suivant la signature de la présente entente, l'assureur confirmera la date de mise en vigueur des présentes dispositions.

**EN CONSÉQUENCE, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE :**

- 1) Le préambule fait partie intégrante des présentes.
- 2) Les parties, en tant que copreneurs du contrat d'assurance maladie complémentaire et d'assurance soins dentaires des employés syndiqués, conviennent de mettre en place un compte gestion santé prévoyant les allocations mensuelles suivantes pour l'année 2022 :
  - a. Certificat avec un statut individuel : 19,17 \$ ;
  - b. Certificat avec un statut familial : 41,25 \$.

...2

- 3) Un fonds autoassuré pour le compte gestion santé (le fonds) sera mis en place auprès de l'assureur souscrivant les garanties d'assurance maladie complémentaire et d'assurance soins dentaires.
- 4) En 2022, la Société versera mensuellement au fonds pour chaque certificat un montant :
  - a. Égal à l'allocation mensuelle pour 2022 ci-dessus ;
  - b. Majoré des frais de gestion de l'assureur ;
  - c. Réduit de 20 % afin de reconnaître une hypothèse d'utilisation de 80%.
- 5) Les prestations payées ainsi que les frais d'administration de l'assureur en vertu du compte gestion santé seront chargées par l'assureur au fonds.
- 6) À chaque 31 octobre :
  - a. Le solde du fonds sera déterminé en soustrayant des versements mensuels de la Société pour le compte gestion santé au cours des derniers 12 mois (calculé au prorata pour l'année 2022) :
    - i. Les prestations payées du compte gestion santé au cours de la période correspondante ;
    - ii. Les frais d'administration du compte gestion santé au cours de la période correspondante.
  - b. Le taux d'utilisation du compte gestion santé au cours de la dernière année sera déterminé en divisant :
    - i. Les prestations payées en vertu du compte gestion santé au cours des derniers 12 mois (calculé au prorata pour l'année 2022) ;
    - ii. Par les allocations mensuelles totales du compte gestion santé au cours de la période correspondante.
- 7) À chaque 1er janvier à compter du 1er janvier 2023 :
  - a. L'allocation mensuelle est :
    - i. Augmentée du pourcentage suivant : 2% ;
    - ii. Augmentée du solde du fonds décrit au paragraphe 6a) réparti sur l'ensemble des assurés à cette date.




- b. Le versement mensuel par certificat de la Société sera :
  - i. Égal à l'allocation déterminée au paragraphe 7a) multipliée par le taux d'utilisation calculé au paragraphe 6b) ;
  - ii. Diminué du fonds décrit au paragraphe 6a) réparti sur l'ensemble des assurés à cette date.

8) Les surplus ne pourront pas être retirés du fonds :


- a. À la terminaison du contrat avec un assureur, le solde du fonds est transféré au nouvel assureur ;
- b. Si le compte gestion santé devait être terminé, le solde à cette date sera transféré au fonds de dépôt du rapport financier des garanties d'assurance maladie complémentaire et d'assurance soins dentaires ;
- c. Si le fonds de dépôt du rapport financier des garanties d'assurance maladie complémentaire et d'assurance soins dentaires n'est pas suffisant pour couvrir la totalité d'un solde négatif du compte gestion santé au paragraphe 8b), le solde négatif restant sera assumé à parts égales entre la Société et les employés syndiqués.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce \_\_\_\_\_ jour du mois de janvier 2022.

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

  
 Josée Prud'homme, directrice principale  
 Ressources humaines

  
 Emmanuelle Aubin, cheffe  
 Rémunération globale

  
 Jean-François Trudel, chef  
 Relations de travail et santé sécurité


**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
 FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
 LOCALE 5958**

  
 Patrick Laffeur, président

  
 Anthony Latour, secrétaire

...4

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE  
5960**

  
\_\_\_\_\_  
Josée Le Riche, présidente par intérim

## LETTRE D'ENTENTE

**INTERVENUE ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

(Ci-après appelée « la Société »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5959

(Ci-après appelé « le Syndicat des chauffeurs »)

**ET**

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5960

(Ci-après appelé « le Syndicat des employés de terminus »)

**OBJET :** Régime d'assurance collective – Mise en place d'une entente financière unilatérale pour l'assurance maladie et soins dentaires

ATTENDU QUE les parties ont eu des discussions dans le cadre du processus d'appel d'offres pour le renouvellement des assurances collectives ;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de mettre en place une entente financière unilatérale pour l'assurance maladie et soins dentaires ;

ATTENDU QUE suivant la signature de la présente entente, l'assureur confirmera la date de mise en vigueur des présentes dispositions.

**EN CONSÉQUENCE, IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE :**

- 1) Le préambule fait partie intégrante des présentes.
- 2) Les parties en tant que copreneurs du contrat d'assurance maladie complémentaire et d'assurance soins dentaires des employés syndiqués, conviennent de souscrire ces garanties avec une entente financière unilatérale qui aura les paramètres suivants :
  - a. Seuil de mise en commun des frais de médicaments élevés : 50 000 \$ ;
  - b. Seuil de mise en commun des frais d'assurance voyage : 0 \$.

iii

- 3) Selon l'entente financière, l'assureur peut exiger l'ajout d'une marge à la tarification des garanties souscrites avec une entente financière afin de constituer la réserve de stabilisation. Ces marges seront partagées entre les employés syndiqués et la Société en appliquant, à la tarification incluant les marges, la formule de partage de coûts prévue à la convention collective.
- 4) Le surplus total déterminé chaque année pour les assurés membres du Syndicat des chauffeurs ou du Syndicat des employés de terminus sera réparti entre les employés syndiqués et la Société proportionnellement à la formule de partage de coûts applicable l'année où le surplus a été généré.
- 5) Les surplus ne pourront pas être retirés de l'entente financière et devront être nécessairement utilisés pour réduire les taux de prime.
- 6) Selon l'entente financière, l'assureur peut exiger l'ajout d'une marge à la tarification des garanties souscrites avec une entente financière afin d'amortir un déficit. Ces marges seront partagées entre les employés syndiqués et la Société en appliquant, à la tarification incluant les marges, la formule de partage de coûts prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 17<sup>e</sup> <sup>mars</sup> jour du mois de ~~janvier~~ 2022.

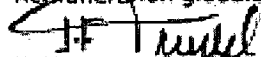
**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**



Josée Prud'homme, directrice principale  
Ressources humaines

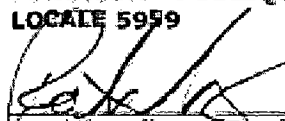


Emmanuelle Aubin, cheffe  
Rémunération globale



Jean-François Trudel, chef  
Relations de travail et santé sécurité

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959**




Patrick Lafleur, président



Anthony Latour, secrétaire

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE  
5960**

  
\_\_\_\_\_  
Josée Le Riche, présidente par intérim

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(Ci-après appelée « la Société »)

ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5959

(Ci-après appelé « le Syndicat »)

---

**OBJET : PROJET PILOTE PROGRAMME VOLONTAIRE DE  
RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : CHOIX AUX  
LISTES A1 ET A2**

---

ATTENDU QUE dans le cadre du renouvellement de la convention collective et nonobstant l'article 30.06, les parties ont convenu de mettre en place un projet pilote qui permettra aux employés de se prévaloir d'un programme volontaire de réduction du temps de travail uniquement pour la période du choix aux listes A1 ou uniquement pour la période du choix aux listes A2;

ATTENDU QUE les parties désirent convenir des modalités concernant la mise en place de ce projet pilote.

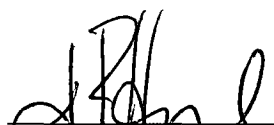
PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Suivant la signature de la convention collective, le projet pilote sera d'une durée de deux (2) ans soit deux (2) automnes.
3. Un maximum de cinq (5) chauffeurs peuvent prendre en même temps un congé pour la période du choix aux listes A1 et un maximum de cinq (5) chauffeurs peuvent prendre en même temps un congé pour la période du choix aux listes A2, tel que défini à l'article 24.02.
4. Suivant le projet pilote d'une durée de deux (2) ans soit deux (2) automnes, les parties conviennent de se rencontrer et l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente. Auquel cas, l'article 30.06 de la convention collective s'appliquera et les congés seront obligatoirement pour les listes A1 et A2 combinées.


...2

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 30 jour du mois de mai 2022.

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

  
**Josée Prud'homme**, directrice principale  
Ressources humaines

  
**Daniel Brodeur**, directeur principal,  
Exploitation du service  
Transport et qualité du service

  
**Jean-François Trudel**, chef  
Relations de travail et santé sécurité

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959**

  
**Patrick Lafleur**, président

  
**Anthony Latour**, secrétaire général

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE                      LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(Ci-après appelée « la Société »)

ET    LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5959  
(Ci-après appelé « le Syndicat »)

**OBJET :            AMÉLIORATION DU PROCESSUS DE CHOIX AUX LISTES**

ATTENDU QUE dans le cadre du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de mettre en place divers éléments afin de réduire la durée du processus de choix aux listes.

ATTENDU QUE les parties désirent convenir des modalités concernant la mise en place des divers éléments.

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La vérification de l'ensemble des assignations se fera de part et d'autre, mais simultanément, soit par la direction Transport et qualité du service et par le Syndicat.
3. Il y aura une automatisation des transferts des PDF d'assignation sur Omnibus ou l'outil web CATR.
4. La durée de l'affichage sera de trois (3) jours.
5. Les chauffeurs auront vingt (20) minutes pour effectuer leur choix avec une préparation et un choix en fil avec un délai de cinq (5) minutes. Si le chauffeur n'a pas effectué son choix après vingt (20) minutes, le chauffeur suivant effectuera son choix.
6. Advenant que le chauffeur appelé à effectuer son choix soit absent et/ou impossible à rejoindre et/ou n'ait pas laissé de préférences, le Syndicat en est avisé sur le champ et le chauffeur se verra affecté une assignation similaire au choix de l'année précédente.

...2



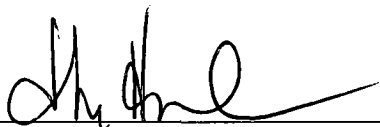
7. L'horaire du choix aux listes pourra être de 7h30 à 19h30, du lundi au vendredi.
8. Il y aura une mise en place des pools (prise d'assignation) AM-PM. Pour l'horaire des assignations de la plage AM, la fin de l'assignation ne doit pas dépasser 18h44 la semaine et 19h59 la fin de semaine.
9. Le chauffeur relève choisira ses assignations du samedi et du dimanche au premier tour et choisira ses assignations de semaine au deuxième tour. Cette nouvelle façon de faire ne doit pas avoir pour effet de ne pas fermer la relève.
10. Le choix des fériés s'effectuera en même temps que le premier tour lors du choix aux listes.
11. Les surnuméraires vacances effectueront électroniquement leurs choix hebdomadairement et ce, minimalement deux (2) semaine avant le début de l'assignation, à l'exception de la liste d'été où le chauffeur choisi l'ensemble de ses assignations lors du choix aux listes.

Lorsqu'un chauffeur s'assigne surnuméraire vacances et qu'il effectue ses choix hebdomadairement (listes de janvier, de mars et d'août), celui-ci se voit rémunéré deux (2) heures au taux horaire régulier en un (1) paiement unique pour l'ensemble des choix qu'il aura à faire pour la durée de la liste en vigueur.

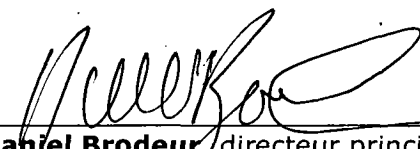
12. Il est convenu que les parties se rencontrent soixante (60) jours après la signature de la convention collective afin de déterminer la faisabilité pour les surnuméraires vacances de faire un choix électronique hebdomadairement pour la période d'été également.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 30 jour du mois de mai 2022.


**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**



**Josée Prud'homme**, directrice principale  
Ressources humaines

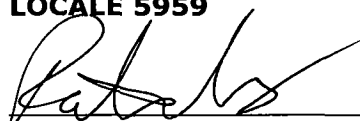


**Daniel Brodeur**, directeur principal,  
Exploitation du service  
Transport et qualité du service




**Jean-François Trudel**, chef  
Relations de travail et santé sécurité

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959**



**Patrick Lafleur**, président



**Anthony Latour**, secrétaire général

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(Ci-après appelée « la Société »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5959

(Ci-après appelé « le Syndicat »)

---

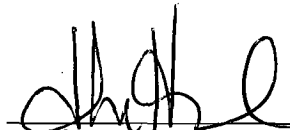
**OBJET : Garantie de non mise à pied**

---

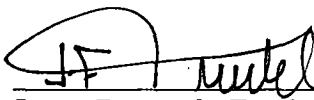
La Société s'engage à ne pas mettre à pied, à compter de la date de signature de la convention collective jusqu'au 31 juillet 2027, tout chauffeur régulier embauché à la date de signature de la convention collective. Cet engagement est cependant soumis au maintien et au renouvellement, pendant cette période, des contrats de transport scolaire conclus avec les commissions scolaires. Il ne saurait donc s'appliquer lors de variation de service scolaire ou lors d'interruption, résiliation, annulation ou non renouvellement pour quelque cause, de l'un ou l'autre des deux contrats. L'engagement contracté aux termes des présentes est cependant limité par l'entente conclue entre la Société et le Syndicat par le transport scolaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 30 jour du mois de mai 2022.


### SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

  
**Josée Prud'homme**, directrice principale  
Ressources humaines

  
**Daniel Brodeur**, directeur principal,  
Exploitation du service  
Transport et qualité du service

  
**Jean-François Trudel**, chef  
Relations de travail et santé sécurité

### SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5959

  
**Patrick Lafleur**, président

  
**Anthony Latour**, secrétaire général

2019-02-19-10-45  
2019-02-19-10-45  
2019-02-19-10-45  
2019-02-19-10-45  
2019-02-19-10-45

## **LETTRE D'ENTENTE**

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(ci-après appelée "la Société")

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL  
(SCFP)

(ci-après appelé "le Syndicat")

---

**OBJET : COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

---

LES PARTIES DÉCLARENT DE CE QUI SUIIT :

Attendu que les parties désirent préciser le rôle et le mandat du comité paritaire en santé et sécurité du travail (ci-après appelé le comité).

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. D'une façon générale, le comité se définit comme étant « une équipe de travail paritaire », dont l'objectif premier est l'amélioration de l'action en santé et en sécurité du travail et dont le but est la prévention des lésions professionnelles.
3. Au-delà de ce qui est déjà prévu à la convention collective, le rôle du comité est d'organiser des activités de prévention, de les coordonner et de promouvoir la santé sécurité en partenariat patronal-syndical. Le comité a également un rôle à jouer dans la responsabilisation des travailleurs et des gestionnaires pour que tous intègrent la prévention aux habitudes de travail.
4. Les membres du comité s'engagent à travailler de façon paritaire au sein du comité, à respecter les règles de fonctionnement en élaborant un plan d'action correspondant aux priorités en prévention et en organisant des activités de promotion et de formation en santé sécurité.
5. La Société convient de rencontrer, deux (2) fois par année un représentant du syndicat afin de faire enquête sur les accidents et/ou incidents de la route.

...2

6. Afin d'assurer le bon fonctionnement du comité et l'atteinte des objectifs, tel que prévu à l'article 11.03 de la présente convention, la Société de transport de Laval accorde cinq (5) jours de libération par semaine pour l'ensemble des membres syndicaux afin de participer, selon les besoins et de façon paritaire, aux activités suivantes :

- Rencontres du comité;
- Activités de préparation;
- Enquêtes et vérifications;
- Organisation d'activités;
- Rencontres et suivis auprès des chauffeurs;
- Toute autre activité relevant du comité.

7. La Société met à la disposition du comité un accès informatique limité aux dossiers suivants :

- Demandes chauffeurs;
- Accident / Incident;
- Suivi des accidents de travail et statut du chauffeur.

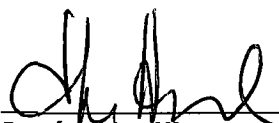
Cependant, le comité aura un accès informatique complet à l'Intranet.

8. Dans le cadre de cette entente, les membres du comité s'engagent à atteindre les objectifs suivants :

- 8.1 Mettre en place la formation « Clientèle agressive » pour tous les chauffeurs.
- 8.2 Implanter le « Guide de défauts ».
- 8.3 Définir et réviser, au besoin, des objectifs spécifiques conformément aux priorités établies par les membres du comité.

9. Par ailleurs, l'une ou l'autre des parties peut en tout temps et pour des motifs raisonnables mettre fin à ladite entente en transmettant un avis écrit à l'autre partie à cet effet.

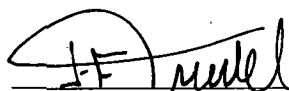
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 30 jour du mois de mai 2022.

**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

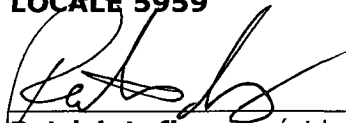
**Josée Prud'homme**, directrice principale  
Ressources humaines



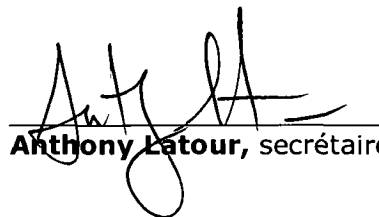
**Daniel Brodeur**, directeur principal,  
Exploitation du service  
Transport et qualité du service



**Jean-François Trudel**, chef  
Relations de travail et santé sécurité

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959**

**Patrick Lafleur**, président



**Anthony Latour**, secrétaire général

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

(ci-après appelée «la Société»)

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIÉTÉ  
DE TRANSPORT DE LAVAL (SCFP)

(ci-après appelé «le Syndicat»)

---

**OBJET : NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE ET EFFECTIVITÉ DES  
NOUVELLES RÈGLES OPÉRATIONNELLES**

---

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'intégrer à la convention collective de nouvelles règles opérationnelles;

ATTENDU QU'à cette fin, les parties désirent s'assurer de l'effectivité de ces nouvelles règles opérationnelles et de l'atteinte de leurs objectifs.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2) Il est entendu que les nouvelles règles opérationnelles seront mises en vigueur graduellement de la façon suivante :
  - a. Les nouveaux paramètres pour les listes d'automne A1 et A2 prévus à l'article 24.02 de la convention collective seront effectifs pour la liste en vigueur à l'automne 2022. Toutefois, considérant les courts délais, les listes A1 et A2 seront identiques lors du choix pour l'automne 2022;
  - b. Toutes les modifications ayant trait au mode de fonctionnement des surnuméraires se feront pour le choix aux listes en vigueur à l'automne 2022, à l'exception de la confection actuelle des assignations de type « spares work » qui sont déjà effectives et ne seront pas contestées par le Syndicat. Toutefois, les parties conviennent que la nouvelle disposition à l'effet que ces assignations ne doivent pas se terminer plus tard que 19 h 00, pour l'équipe du AM sera en vigueur pour la liste d'été 2022;
  - c. Les parties conviennent qu'exceptionnellement pour l'année 2023, la date limite pour demander, par écrit, un congé en vertu du Programme volontaire de réduction du temps de travail sera le 30 juin 2022. Conséquemment, le projet pilote pour le *Programme volontaire de réduction du temps de travail : choix aux listes A1 et A2* prévu en lettre d'entente de la présente, débutera pour les guides en vigueur à l'automne 2023;


...2

- d. Les nouveaux paramètres concernant le temps moyen de conduite du samedi, dimanche et les jours fériés qui ne doivent pas excéder 7 h 30 pour les guides hebdomadaires 4/3, les éléments qui seront considérés dans la moyenne (article 32.05 b)) et concernant les assignations 4/3 qui se terminent au plus tard à 19 h 30 (article 33.08) seront tous deux effectifs pour les guides en vigueur en janvier 2023;
  - e. La nouvelle méthode de choix des vacances en deux (2) tours (articles 44.14 et suivants) sera applicable lors du choix aux listes d'automne 2022. Le deuxième tour devrait débuter en novembre 2022. Une rencontre sera planifiée afin que les parties discutent de l'application de la semaine « optionnelle » le cas échéant.
  - f. L'augmentation du nombre de chauffeurs pouvant partir en même temps en congé mobile (article 45.02) sera effective pour le choix aux listes en vigueur à l'automne 2022;
  - g. La nouvelle méthode de choix aux listes prévue en lettre d'entente se fera lors du choix fait en novembre 2022 pour les guides en vigueur en janvier 2023;
  - h. Tous les autres changements apportés à la convention collective seront en vigueur à compter de la signature de la convention collective à moins d'avis contraire à la convention.
- 3) Advenant un problème lors de l'application des nouvelles règles opérationnelles, les parties conviennent qu'elles devront s'adresser à cette problématique et qu'elles verront à mettre en place les éléments de solutions nécessaires aux fins des présentes et à apporter les amendements requis à la convention collective afin de donner plein effet aux nouvelles règles convenues.
  - 4) Les parties confirment que dans l'hypothèse où il y aurait oubli, coquille ou autre erreur dans les textes de la nouvelle convention collective comparativement au texte de la convention collective qui était en vigueur et que tel élément ou modification ne découle pas de l'entente intervenue entre les parties, ces dernières verront alors à apporter les corrections appropriées au texte de la nouvelle convention collective.




EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 30 jour du mois de mai 2022.

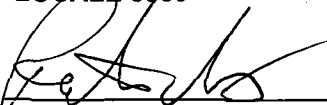
**SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

  
\_\_\_\_\_  
**Josée Prud'homme**, directrice principale  
Ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
**Daniel Brodeur**, directeur principal,  
Exploitation du service  
Transport et qualité du service

  
\_\_\_\_\_  
**Jean-François Trudel**, chef  
Relations de travail et santé sécurité

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959**

  
\_\_\_\_\_  
**Patrick Lafleur**, président

  
\_\_\_\_\_  
**Anthony Latour**, secrétaire général

## LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE  
LAVAL

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE

(Ci-après appelée « la Société »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959

(Ci-après appelé « le Syndicat »)

---

**OBJET : Service spécial pour les événements à la Place Bell**

---

ATTENDU QUE la Société a été sollicitée pour offrir un service de transport spécial pour les événements se déroulant à la Place Bell;

ATTENDU QUE le Syndicat s'est engagé à collaborer afin que ce service de transport spécial soit un succès pour les usagers, les employés et la Société.

ATTENDU QUE les parties désirent convenir, des modalités concernant la mise en place du service spécial pour les événements se déroulant à la Place Bell.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Nonobstant toutes dispositions contraires à la convention collective, la distribution des pièces de travail liées au service spécial s'effectuera de la façon suivante :

- 1) Pour les événements de petite envergure qui nécessitent peu de chauffeurs, les pièces de travail seront ajoutées aux autres besoins opérationnels et lesdites pièces seront distribuées selon les procédures actuelles.
- 2) Pour les événements de plus grande envergure, la Société affichera, un (1) mois à l'avance, ses besoins d'effectifs pour chaque événement et les chauffeurs auront deux (2) semaines pour manifester leur intérêt à opérer les pièces de travail disponibles.
- 3) Les besoins d'effectifs sont fixés uniquement par la Société et cette dernière peut réduire ou annuler ce service spécial à tout moment.

- 4) Les chauffeurs seront sélectionnés par ancienneté dans l'ordre suivant :
  1. Les chauffeurs en congé hebdomadaire et qui effectueront la pièce de travail au complet ;
  2. Les chauffeurs désirant s'affecter avant ou après leur assignation quotidienne et qui effectueront la pièce de travail au complet ;
  3. Les chauffeurs désirant s'affecter avant ou après leur assignation quotidienne et qui effectueront uniquement une partie de la pièce de travail.
- 5) Les chauffeurs effectuant une pièce complète seront rémunérés huit heures et trente minutes (8 h 30) au taux applicable en vertu des différentes dispositions de la convention collective.
- 6) Si les besoins de chauffeurs n'ont pas été comblés suivant l'affichage mentionné ci-haut, les pièces de travail pourront, au besoin, être sectionnées en deux et être offertes aux chauffeurs disponibles. Les chauffeurs seront rémunérés pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable en vertu des différentes dispositions de la convention collective.
- 7) Les chauffeurs affectés au service spécial pour les événements se déroulant à la Place Bell pourront être appelés à effectuer un service de navette vers la station de métro Henri Bourassa si un événement devait se terminer après les heures de fermeture du métro.
- 8) La présente entente est valide jusqu'au 31 juillet 2027, mais les parties peuvent tout de même, d'un commun accord, modifier les dispositions de la présente. Toutefois, la présente entente est conditionnelle au maintien pendant cette période du financement de la Ville de Laval pour ce service spécial.

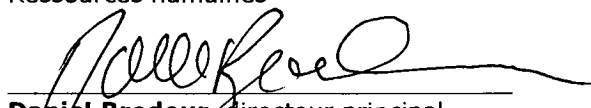
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 30 jour du mois mai 2022.

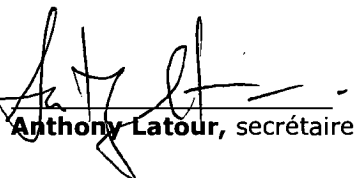
**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL**

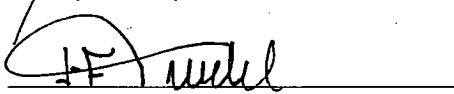
**SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5959**

  
**Josée Prud'homme**, directrice principale  
Ressources humaines

  
**Patrick Lafleur**, président

  
**Daniel Brodeur**, directeur principal  
Exploitation du service  
Transport et qualité du service

  
**Anthony Latour**, secrétaire

  
**Jean-François Trudel**, chef  
Relations de travail et santé sécurité

