

6891-6

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2013-3519

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-4056

EMPLOYEUR SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS 229, RUE SAINT-OMER LÉVIS (QUÉBEC) G6V 6N4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN) 155, BOULEVARD CHAREST EST QUÉBEC QC G1K 3G6 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS INC. (FEESP-CSN) 155, BOULEVARD CHAREST EST, BUREAU 425 QUÉBEC QC G1K 3G6		
Date signature : 2013-02-22 Date dépôt : 2013-03-07	Nombre de salariés visés : 107	Date début : 2013-02-22 Date d'expiration : 2016-12-31

Remarque :

Dossier union : 09-11-005.

Guy Laverdière
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2013-03-13
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Téléphone : (418) 643-4907
Télécopieur : (418) 644-6969



FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS

TRAVAIL QC 7MAY13 PM12:45

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS

ci-après nommée : « l'employeur »

ET

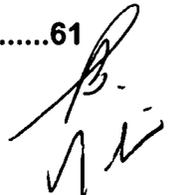
**LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
DE LA RIVE-SUD (CSN)**

ci-après nommé : « le syndicat »

**EN VIGUEUR
Du 22 février 2013
jusqu'au
31 décembre 2016**

TABLE DES MATIÈRES :

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITION DES TERMES	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	2
ARTICLE 3	PERMIS D'ABSENCES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES.....	2
ARTICLE 4	AFFICHAGE.....	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 6	RETENUES	5
ARTICLE 7	EMBAUCHAGE ET ANCIENNETÉ.....	6
ARTICLE 8	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	10
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES	10
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	11
ARTICLE 11	ARBITRAGE	12
ARTICLE 12	SALAIRES	13
ARTICLE 13	SÉCURITÉ D'EMPLOI ET SEMAINE DE TRAVAIL	15
ARTICLE 14	DISTRIBUTION DU TRAVAIL ET HORAIRES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	29
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES.....	30
ARTICLE 17	CONGÉS DE MALADIE.....	34
ARTICLE 18	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	36
ARTICLE 19	CONGÉS SOCIAUX ET FAMILIAUX	38
ARTICLE 20	CONGÉS SANS TRAITEMENT	41
ARTICLE 21	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL.....	42
ARTICLE 22	DISPOSITIONS DIVERSES	43
ARTICLE 23	UNIFORMES	44
ARTICLE 24	CHANGEMENT DE STRUCTURE JURIDIQUE OU ADMINISTRATIVE ...	48
ARTICLE 25	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	48
ARTICLE 26	ASSURANCE COLLECTIVE	48
ARTICLE 27	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	49
ARTICLE 28	RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE (REER)	51
ARTICLE 29	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	51
ARTICLE 30	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	51
ARTICLE 31	DROITS PARENTAUX.....	52
ARTICLE 32	DURÉE DE LA CONVENTION.....	61



ANNEXE « A »	63
ANNEXE « B »	66
ANNEXE « C »	68
LETTRE D'ENTENTE N° 1	81
LETTRE D'ENTENTE N° 2	83
LETTRE D'ENTENTE N° 3	85
LETTRE D'ENTENTE N° 4	88
LETTRE D'ENTENTE N° 5	91
LETTRE D'ENTENTE N° 6	93
LETTRE D'ENTENTE N° 7	96
LETTRE D'ENTENTE N° 8	100

Note: À moins que le contexte ne s'y oppose, la forme masculine utilisée dans la convention collective désigne aussi bien les femmes que les hommes.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first letter 'B' followed by a surname that appears to be 'Ni'.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITION DES TERMES

- 1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat, d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés, de promouvoir leur sécurité et leur bien-être, de protéger les intérêts professionnels des parties contractantes et de favoriser un règlement prompt et équitable des différends pouvant survenir entre l'employeur et les salariés.
- 1.02 Dans la présente convention collective de travail, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :
- a) Convention : la présente convention collective de travail;
 - b) Employeur : la Société de transport de Lévis.
 - c) Syndicat : le Syndicat des chauffeurs d'autobus de la rive-sud (CSN);
 - d) Salarié : tout salarié au sens du Code du travail faisant partie de l'unité de négociation décrite à l'article 2.01;
 - e) Salarié à l'essai : un salarié qui effectue un travail assujéti à la convention, et qui n'a pas encore complété la période d'essai prévue à l'article 7.02;
 - f) Salarié régulier : un salarié affecté ou un salarié réserve ou un salarié occasionnel, ayant complété sa période d'essai;
 - g) Salarié affecté : un des soixante-douze (72) salariés prévus à l'article 14.19, ayant choisi une affectation ou à qui une affectation a été distribuée conformément à la convention.
 - h) Salarié réserve : un des soixante-douze (72) salariés prévus à l'article 14.19 n'ayant choisi aucune affectation ou à qui aucune affectation n'a été distribuée conformément à la convention, qui est assigné au jour le jour et ayant une disponibilité sur une amplitude de quinze heures (15 h).
 - i) Salarié assigné : un salarié affecté ou un salarié réserve;
 - j) Salarié occasionnel : un salarié qui ne complète pas la semaine normale de travail prévue à l'article 13, et qui n'est un salarié affecté ni un salarié réserve.



- k) Conjointes : Les personnes :
- I) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - II) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement, et sont père et mère d'un même enfant ;
 - III) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par l'accréditation qui, émise le 15 janvier 1979 et modifiée le 20 juin 1980, décrit ainsi qu'il suit l'unité pour laquelle il accrédite le syndicat :

« Tous les chauffeurs d'autobus, salariés au sens du Code du travail, de la Société de transport de Lévis. »

2.02 Les salariés couverts par cette accréditation constituent une unité de négociation et sont régis par la convention.

2.03 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de gérer et d'administrer son entreprise conformément aux dispositions de la convention.

2.04 L'employeur ne peut faire exécuter par un autre donneur de service le travail normalement effectué au moment de la signature de la convention collective par les salariés couverts par l'accréditation, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

2.05 Par ailleurs, advenant une diminution permanente et significative d'heures de conduite ou de service, l'employeur s'engage à rencontrer le syndicat pour discuter des solutions possibles s'il y a lieu.

ARTICLE 3 PERMIS D'ABSENCES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

3.01 a) À l'occasion de la négociation et de la conciliation lors du renouvellement de la convention collective, de la négociation d'un grief ou d'une rencontre de médiation avec les représentants de l'employeur et à l'occasion de l'audition d'un grief ou d'un différend en arbitrage, deux (2) représentants du syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent après en avoir avisé l'employeur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce,

Handwritten signature and initials, possibly 'M. B.' or similar, located at the bottom right of the page.

sans retenue de salaire et autres avantages prévus à la convention collective.

- b) À l'occasion de la préparation du projet de convention collective, le syndicat dispose d'une banque de quatre-vingt-dix (90) heures de libérations syndicales sans retenue de salaire et autres avantages prévus à la convention collective et ce, pour deux (2) représentants du syndicat.
- c) Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise sans perte de traitement.
- d) À l'occasion de rencontres convenues entre l'employeur et le ou les représentants syndicaux, ces derniers sont compensés comme suit :
 - si la rencontre a lieu pendant les heures de travail, le ou les représentants syndicaux sont rémunérés comme s'ils avaient été à leur poste de travail. De plus, les représentants syndicaux peuvent s'absenter de leur travail une demi-heure (1/2 h) avant ou une demi-heure (1/2 h) après la rencontre, et ce, sans retenue de salaire et autres avantages prévus à la convention collective;
 - si la rencontre a lieu en dehors des heures de travail et qu'elle dure une (1) heure ou moins, une compensation d'un minimum d'une (1) heure est accordée;
 - si la rencontre dure plus d'une (1) heure, une compensation égale au temps consacré à la rencontre est accordée.

Le temps consacré à la rencontre est transféré à taux simple dans une banque de temps à reprendre en congé après entente avec l'employeur. Les heures non utilisées au 31 décembre de l'année courante sont monnayées à la paie numéro 2 de l'année suivante.

- 3.02 A) Tout membre du syndicat, choisi comme délégué syndical pour participer à des activités syndicales (congrès, journées d'étude) requérant une journée ou une partie de journée est autorisé à quitter son travail à la condition cependant qu'il en avise par écrit l'employeur au moins deux (2) jours à l'avance. Pas plus de trois (3) salariés peuvent à la fois s'absenter pour telles fins.

- B) L'employeur accorde le droit à cinq (5) représentants syndicaux de se libérer en même temps avec un avis à l'employeur sept (7) jours avant la libération. Si plus de cinq (5) rencontres sont prévues, il peut y avoir entente avec l'employeur.

L'employeur paie, par année d'application de la convention collective, deux cent six (206) heures de salaire, cumulables d'une année à l'autre, comme congés payés sans perte d'avantages prévus à la convention collective, à cinq (5) représentants syndicaux. Les heures de libérations additionnelles sont aux frais du syndicat.

Malgré l'expiration de la convention collective, les absences prises pour activités syndicales entre son expiration et la date de son renouvellement sont calculées dans le nombre d'heures prévues dans la nouvelle convention collective.

- 3.03 Le syndicat donne par écrit à l'employeur le nom des membres de l'exécutif du syndicat ainsi que leurs fonctions dans les dix (10) jours de leur nomination. Le défaut de se conformer à cette obligation dans les délais prévus n'atteint en rien l'application des dispositions pertinentes de la convention.
- 3.04 L'employeur accorde sur demande écrite au préalable d'au moins trente (30) jours, un congé sans solde à un salarié pour qu'il occupe un emploi ou soit nommé à un poste pour le syndicat ou pour un organisme auquel le syndicat est affilié, pour la durée de son ou ses mandats. Ce congé sans solde ne compte pas pour le maximum des salariés en congé prévu à l'article 20 et la durée du ou des congés n'est pas non plus limitée à douze (12) mois.
- 3.05 À la demande d'un représentant du syndicat, lors d'une situation imprévisible l'employeur libère ce représentant dans un délai de deux (2) heures.
- 3.06 Pour tout représentant du syndicat, le nombre d'heures de libération pour une journée complète doit être équivalent au nombre d'heures normalement travaillées durant cette journée ou qu'il aurait normalement travaillé.

Pour toute libération de moins d'une journée complète, le nombre d'heures de libération équivaut au nombre d'heures prévues aux étapes qui auraient été travaillées.

Ces heures de libération sont débitées de la banque d'heures prévues à l'article 3.02.

ARTICLE 4 AFFICHAGE

- 4.01 Le syndicat peut afficher, les avis, documents et communications à ses membres au tableau d'affichage à l'usage exclusif du syndicat. Le tableau est fourni par l'employeur et est près du local mis à la disposition du syndicat. Les propos ne doivent pas être dirigés contre l'employeur ou ses représentants.
- 4.02 De même, des tableaux d'affichage sont installés dans l'aire commune dédiée aux chauffeurs pour y afficher l'ensemble des communications que l'employeur doit faire à ses salariés en vertu de la convention.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié régi par la présente convention et membre du syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du syndicat pendant la durée de la convention.
- 5.02 L'employeur embauche les personnes de son choix. Cependant, tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer au syndicat dès son embauchage et en demeurer membre en règle jusqu'à l'expiration de la convention.
- 5.03 Tout salarié qui néglige ou refuse de se conformer aux dispositions des articles 5.01 ou 5.02, et ce, après avoir reçu du syndicat un avis écrit lui accordant quinze (15) jours pour ce faire est, à l'expiration de ce délai de quinze (15) jours, remercié de ses services. Le syndicat doit faire parvenir copie d'un tel avis à l'employeur.
- 5.04 L'employeur met gratuitement à la disposition du syndicat un local convenable, chauffé, éclairé et pourvu d'un bureau, d'un classeur, de chaises, d'une ligne téléphonique ainsi que d'une connexion Internet.

ARTICLE 6 RETENUES

- 6.01 L'employeur retient de la paie hebdomadaire de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale et remet mensuellement la somme de telles déductions, par chèque à l'ordre du syndicat, au trésorier ou à toute autre personne désignée à cette fin par le syndicat, entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois suivant la perception.



- 6.02 Dans le cas de modification apportée au montant de la cotisation syndicale, le syndicat en informe officiellement l'employeur par écrit et celui-ci n'est tenu de faire une telle déduction au nouveau taux qu'après en avoir reçu avis.

ARTICLE 7 EMPAUCHAGE ET ANCIENNETÉ

7.01 Empauchage

Aussitôt après avoir embauché un nouveau salarié, l'employeur informe le syndicat par écrit, en indiquant son nom, son adresse, son numéro de téléphone et sa date d'embauche ainsi que son numéro de permis de conduire et son numéro d'assurance sociale.

7.02 Période d'essai

- A) Tout nouveau salarié effectue une période d'essai d'une durée maximale de cinq cent vingt-cinq (525) heures de travail, incluant la période de formation d'une durée de cent cinq (105) heures ou douze (12) mois de service depuis sa date d'embauche au service de l'employeur durant laquelle, ce dernier doit évaluer si ce salarié possède effectivement l'ensemble des qualités pouvant lui permettre de devenir un salarié régulier.
- B) L'employeur permet une rencontre entre un ou des salariés à l'essai et un (1) représentant syndical pour une durée maximale d'une (1) heure dans le premier mois suivant l'embauche. Le temps consacré du ou des salariés est aux frais de l'employeur, tandis que le temps du représentant syndical est aux frais du syndicat, pour la durée de l'étape de travail.

- 7.03 Le salarié à l'essai est régi par la convention collective, il reçoit pendant les cent vingt (120) premières heures de travail une rémunération égale à cinquante pour cent (50 %) du taux horaire régulier et une rémunération égale à soixante-quinze pour cent (75 %) du taux horaire régulier pour les cent vingt (120) heures suivantes ou jusqu'à ce qu'il ait complété douze (12) mois de service.

De même, il ne peut soumettre un grief portant sur le fait qu'il n'a pas acquis le statut de salarié régulier à la fin de sa période d'essai et il ne peut acquérir de l'ancienneté qu'après avoir complété sa période d'essai.

- 7.04 La période d'essai d'un salarié se termine soit par la réception d'un avis écrit de l'employeur lui signifiant que l'essai n'a pas été satisfaisant, soit



par l'acquisition par le salarié à l'essai de son statut de salarié régulier, à l'échéance du délai prévu à l'article 7.02.

L'employeur doit faire parvenir au syndicat une copie de l'avis ci-dessus mentionné dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'essai.

Un salarié dont l'essai a été insatisfaisant ne peut être embauché à nouveau par l'employeur à titre de chauffeur d'autobus avant neuf (9) mois de la date de terminaison de son essai.

7.05

Ancienneté

- a) i- Aux fins d'application de l'ordre de priorité des salariés assignés, l'ancienneté signifie la durée totale de service d'un salarié assigné pour l'employeur depuis sa date d'embauche.
- ii- Aux fins d'application des avantages sociaux prévus à la convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale de service d'un salarié assigné pour l'employeur calculée en jours, en mois et en années de service.
- b) i- Aux fins d'application de l'ordre de priorité des salariés occasionnels, l'ancienneté signifie la durée totale de service d'un salarié occasionnel pour l'employeur depuis sa date d'embauche.
- ii- Aux fins d'application des avantages sociaux prévus à la convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale de service d'un salarié occasionnel pour l'employeur calculée en heures, en mois et en années de service.
- iii- Aux fins d'application du présent article, si le salarié a travaillé mille deux cents (1200) heures ou plus dans une année civile, il lui est compté une (1) année d'ancienneté, sinon le total des heures travaillées est divisé par cent (100), le résultat étant calculé en mois complets d'ancienneté seulement. Au cas d'égalité entre deux (2) salariés du nombre d'années ou de mois, la date d'embauche prévaut.

7.06

La date d'embauche détermine l'ordre de préférence ou de préséance des salariés entre eux lorsqu'un tel ordre doit être utilisé en vertu de la convention.

Lorsque la date d'embauche de deux (2) salariés ou plus est la même, l'ancienneté est déterminée par tirage au sort, en présence d'un représentant syndical, au début de la période d'essai.

7.07 Dès qu'un salarié a complété sa période d'essai, son ancienneté est calculée rétroactivement à sa dernière date d'embauche.

7.08 Pendant les absences prévues à la convention ou autrement autorisées par l'employeur, un salarié régulier ne perd pas son ancienneté et continue de l'accumuler, de même ces absences ne constituent pas une interruption de la continuité du service du salarié.

Un salarié occasionnel absent à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou autre qu'un accident du travail ou autre qu'une maladie professionnelle accumule son ancienneté sur la base de la moyenne des heures rémunérées par semaine durant les douze (12) mois précédant le début de l'un de ces événements.

7.09 Un salarié ne perd ses droits d'ancienneté que dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi; cependant, avant d'accepter la démission, l'employeur doit s'assurer qu'il a consulté un représentant syndical;
- b) s'il est congédié pour une cause non contestée ou confirmée par sentence arbitrale;
- c) si, après avoir été mis à pied, il néglige de se présenter au travail dans un délai de quinze (15) jours après y avoir été rappelé; cependant le salarié ainsi rappelé peut refuser le travail offert, sans perte de droit, si l'employeur ne lui garantit pas au moins trente (30) jours de travail;
- d) si le salarié occasionnel refuse pour la quatrième (4^e) fois consécutive un appel de travail. L'employeur ne peut comptabiliser plus d'un refus par jour;

Il est entendu que le présent paragraphe n'accorde pas un droit de congé automatique au salarié occasionnel et n'empêche en aucun temps l'employeur de sévir lors d'abus et de refus systématiques ou trop fréquents ;

Malgré ce qui précède, l'employeur reconnaît le droit au salarié occasionnel de donner une non-disponibilité sans que soit comptabilisé un refus dans le seul cas où le salarié occasionnel a



un autre emploi. Ainsi, le salarié occasionnel donne une non-disponibilité pour une période de temps précise maximale de deux (2) jours de calendrier par semaine. L'employeur ne peut offrir un appel de travail pour cette même période de temps. En contrepartie, le salarié occasionnel ne peut déposer un grief pour réclamer l'appel de travail que l'employeur lui aurait offert, n'eût été sa non-disponibilité. Les salariés occasionnels visés par cette non-disponibilité sont les dix (10) derniers salariés occasionnels sur la liste d'ancienneté des salariés occasionnels. L'employeur peut exiger au salarié occasionnel une preuve de son autre emploi.

e) s'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

7.10 Sous réserve de la liste d'ancienneté applicable à compter de la période d'affectations du 18 mars 2013, l'annexe « A » de la convention constitue la liste officielle d'ancienneté.

Cette annexe est révisée par les parties le 31 décembre de chaque année. S'il y a mécontentement au sujet de cette liste, le tout peut être porté à l'arbitrage.

7.11 **Suspension ou révocation du permis de conduire**

L'absence d'un salarié en raison du fait que son permis de conduire est suspendu ou révoqué constitue un congé sans traitement dont la durée est équivalente à la suspension ou à la révocation. Ce congé n'est pas imputable quant au nombre de salariés maximum pouvant être en congé en même temps, tel que prévu à l'article 20.

La présente disposition ne doit pas empêcher l'application du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

7.12 Ce salarié recommence à travailler comme chauffeur aussitôt qu'il lui est délivré un permis restreint conforme aux exigences de son travail, un nouveau permis de conduire ou une attestation équivalente de la Société de l'assurance automobile du Québec ou, aussitôt que la suspension de son permis prend fin.

7.13 Un salarié peut maintenir en vigueur son régime d'assurance collective pourvu qu'il paie la totalité de la prime (parts de l'employeur et de l'employé).

ARTICLE 8 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 8.01 Dans les cas de mise à pied, le salarié possédant le moins d'ancienneté est d'abord mis à pied.
- 8.02 Dans le cas de rappel au travail, le salarié mis à pied possédant le plus d'ancienneté est d'abord rappelé.
- 8.03 L'employeur doit donner un préavis écrit à tout salarié régulier qu'il désire mettre à pied ainsi qu'il suit :
- de trois (3) mois à un (1) an d'ancienneté: une (1) semaine;
 - un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté : deux (2) semaines;
 - cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté : quatre (4) semaines;
 - dix (10) ans et plus d'ancienneté : huit (8) semaines.
- Tout salarié régulier doit également donner un préavis de sept (7) jours dans le cas de démission volontaire.
- 8.04 Lorsqu'un poste est vacant ou qu'une nouvelle fonction est créée, le salarié ayant le plus d'ancienneté occupe cette fonction à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le salarié ayant le plus d'ancienneté peut toujours refuser cette fonction sans pour cela affecter ses droits d'ancienneté et son droit d'occuper tout poste vacant à l'avenir.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 L'employeur doit faire parvenir simultanément aux salariés concernés et au syndicat tout avis, avertissement ou autre mise en garde écrite. L'avis doit, si possible, mentionner la date et l'endroit de la situation entraînant la mesure ainsi que la nature de la mesure.
- 9.02 Sauf dans le cas où il a des motifs sérieux de croire qu'un acte criminel a été commis par un salarié, l'employeur ne peut suspendre ou congédier un salarié s'il ne l'a pas préalablement averti au moins deux (2) fois par écrit en lui mentionnant la faute qui lui est reprochée, le tout conformément à l'article 9.01.
- Dans le cas où un salarié a commis un acte susceptible de justifier sa suspension ou son congédiement immédiat, l'employeur doit lui envoyer à cet effet, de même qu'au syndicat, un avis écrit et motivé.
- 9.03 La suspension d'un salarié constitue une absence prévue par la convention.



- 9.04 Tout salarié qui croit avoir été injustement congédié ou suspendu ou avoir été victime d'une mesure disciplinaire injuste, peut avoir recours à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 9.05 Les parties conviennent d'accorder en cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation du rôle d'arbitrage et d'utiliser une procédure d'arbitrage accélérée.
- 9.06 Dans tous les cas de congédiement et en matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 9.07 Tout avis, avertissement ou autre mise en garde écrite transmis à un salarié conformément aux articles 9.01 ou 9.02 doit être retiré de son dossier sept (7) mois après la date de son dépôt.
- 9.08 Toute modification au règlement de l'employeur intitulé, « Règlement relatif à la conduite des véhicules de la société de transport de Lévis et relatif à la discipline et au comportement de ses chauffeurs d'autobus » doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties avant son entrée en vigueur.
- 9.09 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec un représentant autorisé de l'employeur, de consulter son dossier.
- 9.10 Si un représentant de l'employeur décide de convoquer par écrit un salarié pour lui imposer une mesure disciplinaire, tel salarié a droit à un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures ouvrables, à l'exception des jours de congé hebdomadaire. La convocation doit indiquer la nature de l'infraction qui lui est reprochée, l'heure et l'endroit où il doit se présenter. Le salarié doit être accompagné d'un représentant du syndicat.
- 9.11 Lorsque l'employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables des faits ou de la connaissance des faits qui sont reprochés au salarié.

L'employeur peut obtenir un délai additionnel de quinze (15) jours ouvrables dans la mesure où il avise le salarié et le syndicat par écrit qu'une enquête au sujet du salarié est en cours et qu'elle n'est pas complétée.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 10.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent la nécessité de régler équitablement et dans les plus brefs délais toute mésentente pouvant survenir au cours de la durée de la convention.



10.02 L'employeur et le syndicat reconnaissent que la soumission d'un grief constitue le dernier recours permettant de régler une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

En ce sens, ils constatent le droit pour tout salarié et pour le syndicat de tenter de régler au préalable une mésentente avec le supérieur immédiat de ce salarié ou avec l'employeur.

10.03 La procédure de règlement décrite à l'article 10.04 est suivie dans le cas où le salarié ou le syndicat ne peut régler au préalable avec l'employeur, conformément à l'article 10.02, la mésentente existante.

10.04 Tout grief est soumis par écrit au directeur général ou à son représentant, par le syndicat, ou par le salarié lui-même si le syndicat a refusé d'y donner suite, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de la prise de connaissance par le salarié de l'événement ayant donné naissance au grief.

10.05 Dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception, l'employeur répond par écrit au grief.

10.06 Si la réponse de l'employeur n'est pas satisfaisante, ou si cette réponse n'a pas été fournie dans les délais prescrits à l'article 10.05, le syndicat défère le grief à l'arbitrage dans les quarante (40) jours ouvrables suivant sa réception au moyen d'un avis écrit à cet effet adressé à l'employeur.

10.07 Tout délai relatif à la procédure de règlement des griefs est de rigueur, mais peut être prolongé par une entente écrite entre les parties.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 Le grief est déféré à un arbitre choisi par le syndicat et l'employeur dans la semaine suivant la réception de l'avis d'arbitrage ou, à défaut d'accord, nommé par le ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du travail.

11.02 La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Une telle sentence est exécutée dans les quatorze (14) jours de sa réception.

11.03 Chacune des parties paie cinquante pour cent (50 %) des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

11.04 L'arbitre, en matière disciplinaire, peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui



lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Il ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

- 11.05 Tout délai relatif à la procédure d'arbitrage peut être prolongé par une entente écrite entre les parties.
- 11.06 L'arbitre, s'il peut interpréter la convention, ne peut cependant modifier son contenu, le changer ou l'altérer. Il ne doit traiter que des questions spécifiques qui lui sont soumises.

ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.01 Sous réserve de l'article 7.03, tout salarié reçoit pendant la durée de la convention le salaire horaire ci-après déterminé qui constitue le taux régulier.

Taux horaire :

- À compter du 1^{er} janvier 2012 : 2,5 % 24,67\$/h
- À compter du 1^{er} janvier 2013 : 2,5 % 25,29\$/h
- À compter du 1^{er} janvier 2014 : 2,5 % 25,92\$/h
- À compter du 1^{er} janvier 2015 : 2,875 % 26,67\$/h
- À compter du 1^{er} janvier 2016 : 3,0 % 27,47\$/h

- 12.02 a) La paie hebdomadaire est déposée le mercredi de chaque semaine (avant l'heure de fermeture) dans le compte de l'institution bancaire que le salarié a désigné à l'employeur. Le salarié reçoit chaque semaine un bordereau détaillé de paie et ce, au plus tard le mardi avant l'heure de fermeture du bureau. Si le lundi, le mardi ou le mercredi est un jour férié, le processus ci-devant indiqué est décalé au prochain jour ouvrable.

Sur demande du salarié absent pour cause de maladie, l'employeur met son bordereau de paie à la poste au plus tard le mercredi.

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, le talon du chèque ou sur un bulletin de paie distinct qui est remis au salarié :

- le nom de l'employeur;
- le nom et le prénom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;

- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux régulier;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des indemnités ou allocations versées;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié;
- les heures fériées et mobiles payées;
- les heures de congé de maladie payées;
- les vacances payées.

À la demande d'un salarié, l'employeur lui fournit une (1) fois par mois l'information suivante : le solde de sa banque d'heures de maladie, de journées de vacances, de temps accumulé ainsi que de ses congés mobiles.

- b) Dans tous les cas où le salarié ne reçoit pas sa paie au complet par suite d'erreur, l'employeur s'engage à rectifier monétairement cette erreur au plus tard sur la paie subséquente.
- c) Lorsqu'un salarié doit des sommes d'argent à l'employeur, celles-ci peuvent être prélevées après entente avec l'employeur; à défaut d'une entente, l'employeur prélève un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire brut du salarié chaque semaine, jusqu'au paiement complet de la dette.

12.03 L'employeur indique sur les formules gouvernementales applicables (T-4 et relevé 1), le montant de la cotisation syndicale payée par chaque salarié au cours de l'année fiscale d'imposition.

L'employeur s'engage à informer par l'entremise d'une lettre, chaque salarié du montant d'assurance qui est déductible aux fins d'impôt à la fin de l'année fiscale.

12.04 À la demande de l'employeur, le salarié qui assiste à de la formation en dehors de ses heures de travail, est rémunéré à son taux de salaire régulier, avec un minimum garanti de deux heures trente minutes (2 h 30).

12.05 a) L'employeur s'engage à supporter la perte du montant de toute collection d'argent que perd un salarié à la suite d'un vol accompagné de violence, ou de menaces de violence alors qu'il est

au travail, au moment où il se rend au travail ou au moment où il revient du travail.

- b) L'employeur rembourse également au salarié toute pièce d'équipement perdue dans une telle occasion de même que toute perte de salaire.

12.06 **Allocation de retraite**

L'employeur remet au salarié couvert par la présente convention lors de son départ pour sa retraite, un boni de mise à la retraite égal trente-cinq (35 \$) dollars par année de service travaillée. Aux fins du présent paragraphe, une année est créditée si le salarié a complété six (6) mois de service au cours d'une telle année.

12.07 **Prime d'étape**

Le salarié dont la journée de travail, excluant le temps supplémentaire, comporte trois (3) étapes de travail, reçoit une prime pour chaque heure de sa journée normale de travail.

- À compter du 1^{er} janvier 2012 : 0,85 \$/h
- À compter du 1^{er} janvier 2013 : 0,95 \$/h
- À compter du 1^{er} janvier 2014 : 1,00 \$/h
- À compter du 1^{er} janvier 2015 : 1,05 \$/h
- À compter du 1^{er} janvier 2016 : 1,10 \$/h

- 12.08 Le salarié dont la journée de travail est un samedi ou un dimanche reçoit une prime pour chaque heure de sa journée normale de travail. À compter du 1^{er} janvier 2013 : 0,60 \$/heure.

ARTICLE 13 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 13.01 Tout salarié assigné régi par la convention bénéficie d'une sécurité d'emploi.

- 13.02 Le salaire hebdomadaire garanti à chaque salarié assigné est de trente-sept heures trente minutes (37 h 30) au taux horaire qui lui est applicable.

Cependant, ceci n'implique pas qu'un salarié assigné a droit à un salaire garanti de trente-sept heures trente minutes (37 h 30) par semaine s'il ne se rapporte pas au travail ou s'il n'accomplit pas le travail qui lui est distribué.

De même, lorsqu'un salarié se présente en retard au travail, il perd par le fait même cette étape de travail ainsi que la rémunération correspondante.

- 13.03
- a) La semaine normale de travail d'un salarié assigné comporte trente-sept heures trente minutes (37 h 30) de travail réparties en cinq (5) jours de travail non nécessairement consécutifs de sept heures et trente minutes (7 h 30) par jour.
 - b) La semaine normale de travail d'un salarié occasionnel comporte trente-sept heures trente minutes (37 h 30) de travail réparties en (5) jours de travail non nécessairement consécutifs.

13.04 **Semaine de travail de quatre (4) jours**

- A) La semaine de travail d'un salarié assigné comporte trente-sept heures trente minutes (37 h 30) de travail réparties en quatre (4) jours de travail non nécessairement consécutifs d'une moyenne de 9,375 heures par jour.
- B) Dans le cas où un salarié assigné se prévaut d'un congé férié, mobile, maladie, social ou familial ou est absent pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, il reçoit pour chaque jour d'absence 9,375 heures rémunérées.

ARTICLE 14 DISTRIBUTION DU TRAVAIL ET HORAIRES DE TRAVAIL

14.01 **Affectations**

Après consultation auprès du syndicat, l'employeur détermine l'ensemble des affectations pouvant être offertes aux salariés assignés. Si la consultation a lieu durant une étape de travail, le représentant syndical ne perd pas de salaire en raison de cette consultation.

L'employeur détermine ainsi le plus grand nombre d'affectations possibles considérant les besoins du service à la population, la disponibilité des salariés et les dispositions de la convention.

L'employeur transmet les affectations ainsi déterminées au syndicat et ce, aux fins de commentaires, au moins sept (7) jours avant leur affichage.

Lors du dépôt des affectations, l'employeur s'engage à libérer deux (2) journées à ses frais, un (1) des représentants syndicaux aux fins de commentaires.

- 14.02 a) Chaque affectation précise le ou les circuits ou parcours d'autobus que doit assumer quotidiennement le salarié assigné qui la choisit, les points de relève, l'horaire précis de chaque jour de travail, les étapes de travail en découlant de même que les jours de congé hebdomadaires de ce salarié.
- b) Chaque mardi, l'employeur remet au syndicat la liste des horaires de travail de la semaine précédente de tous les salariés.

14.03 Pour les salariés réguliers, aucune affectation ne peut comporter plus de trois (3) étapes de travail par jour et une (1) étape de travail ne peut excéder cinq (5) heures ni comporter moins de deux (2) heures de travail

Par exception au principe énoncé au premier alinéa, l'employeur peut déterminer certaines étapes qui excèdent cinq (5) heures.

Ainsi, il peut, à son choix :

- déterminer dix (10) étapes de travail par semaine qui peuvent excéder cinq (5) heures sans excéder six (6) heures, ou,
- déterminer dix (10) étapes de travail par semaine qui peuvent excéder cinq (5) heures sans excéder six (6) heures pour cinq (5) d'entre elles et qui peuvent excéder six (6) heures sans excéder heures trente minutes (6 h 30) minutes pour les cinq (5) autres.

Cependant, après entente écrite entre les parties, l'employeur peut dépasser dix (10) étapes de travail.

14.04 Tout salarié régulier a droit à une période de repos non rémunérée d'une durée minimale de quatre-vingt-dix (90) minutes entre la fin d'une étape de travail et de début de la suivante. Le salarié occasionnel a droit à une période de quatre-vingt-dix (90) minutes non rémunérée, pour prendre un repas pour toute journée de travail d'au moins quatre (4) heures et comportant plus d'une étape de travail.

Cependant, dans le cas d'affectation sur trois (3) étapes, la période de repos non rémunérée est d'une durée minimale de soixante (60) minutes entre la fin d'une étape de travail et de début de la suivante.

14.05 **Amplitude**

- A) L'amplitude est la période de temps à l'intérieur de laquelle un salarié effectue sa journée normale de travail.



- B) L'employeur, lors de la détermination des affectations, détermine, en tenant compte des besoins du service et des coûts impliqués, des affectations ayant une amplitude quotidienne la plus courte possible.
- C) Est exclu de l'amplitude tout travail supplémentaire.
- D) De manière générale, la journée normale de travail du salarié affecté doit se faire à l'intérieur d'une amplitude de douze (12) heures de travail.
- E) Malgré ce qui précède, la journée normale de travail du salarié réserve, du salarié assigné sur une affectation de quatre (4) ou cinq (5) jours et du salarié occasionnel doit se faire à l'intérieur d'une amplitude de quinze (15) heures de travail.
- F) Lorsqu'un salarié doit compléter ses heures de travail à l'extérieur de l'amplitude qui lui est applicable, chaque heure de travail effectuée par lui au-delà de cette amplitude est considérée comme étant une heure de travail travaillée en temps supplémentaire et rémunérée comme telle.

14.06 Pour les fins de l'application de la convention, tout travail ou étape de travail commencé par un salarié et se répartissant sur deux (2) jours consécutifs, est considéré comme ayant été exécuté durant la journée au cours de laquelle il a été commencé.

14.07 Entre 00 h 01 minute le dimanche et 24 h 00 le samedi, si un salarié est obligé d'attendre au garage plus de dix (10) minutes avant d'être reconduit au point de relève, le temps d'attente est alors considéré comme du temps compensé et payé.

14.08 **Affichage des affectations et salariés affectés**

Quatre (4) fois par année, l'employeur affiche les affectations déterminées par lui.

Un affichage des affectations ainsi déterminées a normalement lieu tous les trois (3) mois, mais l'intervalle entre chaque affichage ne peut être inférieur à deux (2) mois, ni excéder quatre mois et demi (4 ½).

14.09 L'affichage des affectations nouvellement déterminées par l'employeur est fait un lundi.



14.10 Le jour de l'affichage des affectations et au cours des treize (13) jours de calendrier suivants, chaque salarié assigné choisit une affectation en signant la formule prévue à cet effet.

Un salarié à l'essai ne peut choisir une affectation.

14.11 Parmi les soixante-douze (72) salariés assignés prévus à l'article 14.19, celui possédant le plus d'ancienneté choisit l'affectation de son choix et ainsi de suite jusqu'à épuisement des affectations offertes, ou jusqu'à ce que chaque salarié ait exercé son choix. Un salarié qui décide alors de ne pas choisir d'affectation peut cependant indiquer alors par écrit qu'il se réserve le droit de choisir une affectation parmi les affectations qui peuvent rester disponibles après que chacun des autres salariés ait exercé son choix.

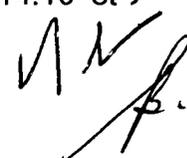
Les salariés prennent les mesures nécessaires pour choisir leurs assignations et leurs étapes de travail au centre d'opération selon le calendrier et l'horaire à être établis par la Société en conformité avec la convention.

Advenant la mise en place d'un système de choix des assignations par Internet ou Intranet, le choix peut également se faire de cette façon et ailleurs qu'au centre d'opération, mais toujours selon le calendrier et l'horaire établis par la Société en conformité avec la convention. Toutefois, un salarié peut effectuer son choix par téléphone ou par un système informatique, le cas échéant, selon le calendrier et l'horaire établis par la Société en conformité avec la convention. Le salarié qui effectue son choix par téléphone ou par un système informatique, le cas échéant, est réputé avoir signé.

Tout salarié doit remplir le formulaire distribué par l'employeur quant à ses choix d'affectations et y indiquer son nom, le où les numéros de téléphone ainsi que ses choix d'affectations. Ces informations sont utilisées par l'employeur advenant que le salarié ne puisse être rejoint pendant la période de choix des affectations. Les formulaires sont distribués trente (30) jours avant le début des affectations ou postés aux salariés absents pendant toute cette période à la dernière adresse connue.

À défaut, où si aucun des choix faits n'est disponible, l'employeur et le syndicat déterminent une affectation au salarié absent.

14.12 Au cours des quinzièmes (15^{es}) et seizièmes (16^{es}) jours suivant le lundi de l'affichage des affectations, soit un lundi et un mardi, les salariés ayant réservé leur droit de choisir une affectation parmi celles restées disponibles suite au choix effectué conformément aux articles 14.10 et



14.11 peuvent choisir l'une de ces affectations disponibles en signant la formule prévue à cet effet.

Ce choix est effectué selon l'ordre d'ancienneté.

14.13 Une affectation choisie par un salarié à l'occasion d'un affichage ne peut être modifiée par l'employeur avant l'affichage suivant à moins qu'une recommandation ne lui ait été faite en ce sens par le comité de préparation des affectations.

14.14 Aucun salarié affecté ne peut renoncer à son affectation ni l'échanger avec celle d'un autre salarié assigné. Un salarié assigné peut cependant, après en avoir avisé par écrit le responsable de l'exploitation sur la formule prescrite à cet effet par l'employeur, échanger un jour ou une partie de jour de travail avec celui d'un autre salarié assigné.

14.15 **Distribution des affectations non choisies**

Le dix-septième (17^e), dix-huitième (18^e) et dix-neuvième (19^e) jour suivant le lundi de l'affichage des affectations, soit un mercredi, un jeudi et un vendredi, l'employeur distribue, selon le processus prévu à l'article 14.17, aux salariés ayant négligé ou refusé de choisir une affectation conformément aux articles 14.10, 14.11 et 14.12, toute affectation affichée et non choisie depuis le début de la période d'affichage.

Pendant ces trois (3) derniers jours, les salariés réserves peuvent également modifier, s'il y a lieu, le choix de leur congé hebdomadaire effectué conformément à l'article 14.28.

14.16 a) Avant de procéder aux affichages prévus à l'article 14.09, l'employeur demande aux salariés assignés s'ils sont intéressés par une affectation de salarié occasionnel. Si des salariés assignés sont intéressés, l'employeur procède alors à l'affichage de toute affectation de salarié assigné ayant choisi une affectation de salarié occasionnel et comble ces affectations de la manière prévue au présent article.

b) Le salarié assigné qui accepte une affectation de salarié occasionnel la conserve pour toute la durée de l'affectation. Quant à ses conditions de travail, elles sont celles prévues pour les salariés occasionnels. Toutefois, l'ancienneté de ce salarié s'accumule pendant toute la période comme s'il était assigné. Quant à sa rémunération pour vacances, il conserve le pourcentage auquel il aurait droit comme salarié assigné. Si ce salarié demeure sur une affectation d'occasionnelle pour plus de

douze (12) mois consécutifs, il devient alors salarié occasionnel sans aucun des avantages reliés aux salariés assignés.

Avant la fin de sa période comme occasionnel, ce salarié peut reprendre une affectation de salarié assigné selon son ancienneté, suite à un préavis écrit de trente (30) jours donnés à l'employeur.

- c) Si, suite à l'application du présent article, un salarié occasionnel obtient une affectation de salarié assigné, celui-ci est considéré comme un salarié assigné aux fins d'application de la convention collective de travail. Toutefois, ce salarié n'obtient pas le statut de salarié assigné sauf si un salarié assigné décide de demeurer sur une affectation de salarié occasionnel.

14.17 Si plus d'une affectation ont été ainsi affichées et non choisies durant la période d'affichage, l'employeur les distribue à l'ensemble des salariés concernés par l'article 14.15 ainsi qu'il suit :

- le total des affectations non choisies est distribué aux salariés ayant le moins d'ancienneté, chacun de ces salariés devant accepter l'une des affectations disponibles;
- le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux devant ainsi obligatoirement choisir une affectation fait d'abord son choix et ainsi de suite jusqu'à ce que toutes les affectations non choisies aient été distribuées.

Si une seule affectation a ainsi été affichée et n'a pas été choisie, le salarié concerné par l'article 14.15 ayant le moins d'ancienneté doit l'accepter.

Lorsqu'une affectation demeure disponible, l'employeur offre cette affectation au salarié qui le désire ayant le plus d'ancienneté en commençant par les salariés réserves et par la suite les salariés occasionnels. Si aucun salarié n'accepte cette affectation, l'employeur procède à l'embauche d'un salarié régulier.

14.18 **Entrée en vigueur des affectations affichées**

Les nouvelles affectations affichées par l'employeur entrent en vigueur le vingt-et-unième (21^e) jour suivant le lundi de leur affichage, soit le troisième (3^e) lundi suivant celui de leur affichage.



14.19 Affectation vacante

- a) L'employeur s'engage à maintenir au moins soixante-douze (72) salariés assignés. Lorsque suite à une augmentation de service pour plus d'une période d'affectation, il est possible de créer une ou plusieurs affectations additionnelles comportant un nombre d'heures équivalant à la moyenne des heures des salariés affectés des quatre (4) dernières affectations et que tous les paramètres de la convention sont respectés, l'employeur s'engage à le faire sans délai à compter de la deuxième période d'affectation. Cette ou ces nouvelles affectations augmentent le nombre de soixante-douze (72) salariés assignés bénéficiant de l'article 13.02. Une affectation ainsi créée peut de la même manière être abolie dans le cas de réduction de service, sur préavis de six (6) semaines précédant la fin de la période d'affectation en cours.
- b) Dans les sept (7) jours suivant le départ définitif d'un salarié assigné, son affectation est offerte à l'ensemble des autres salariés ayant moins d'ancienneté que lui, lesquels choisissent selon leur ordre d'ancienneté.

Si une affectation est choisie par un salarié assigné, l'affectation ainsi laissée vacante par ce salarié est de même offerte à l'ensemble des autres salariés assignés et ainsi de suite, jusqu'au dernier salarié occasionnel.

Si aucun salarié n'accepte de prendre cette affectation, l'employeur procède alors à l'embauche d'un nouveau salarié.

14.20

- a) Si un des soixante-douze (72) salariés assignés s'absente, qu'il a fourni une confirmation écrite de la durée de son absence et qu'il est certain qu'il sera absent vingt-huit (28) jours (*) et plus, son assignation est alors offerte à l'ensemble des salariés assignés ayant moins d'ancienneté que lui, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de la confirmation écrite pour être effective le premier lundi suivant l'offre. Les salariés choisissent selon leur ordre d'ancienneté.

Si cette affectation est choisie par un salarié lui-même assigné, l'affectation laissée vacante par ce salarié est de même offerte à l'ensemble des salariés assignés ayant moins d'ancienneté que lui et ce, jusqu'à épuisement des affectations ainsi successivement laissées vacantes. Une seule signature est applicable.



Malgré ce qui précède, durant la période d'affectation estivale, l'employeur n'a pas à offrir les affectations temporairement vacantes de vingt-huit (28) jours (*) et plus.

Une affectation laissée vacante et non choisie lors de ce processus constitue un travail disponible qui est affiché par l'employeur conformément à l'article 14.24 pour être distribué aux salariés réserves et par la suite, aux occasionnels.

Le salarié ayant choisi d'effectuer une affectation laissée vacante suite au processus décrit aux alinéas précédents est considéré comme un salarié assigné.

- b) Si un salarié occasionnel est appelé à remplacer un salarié assigné absent pour vingt-huit (28) jours (*) et plus, il a droit à toutes les conditions applicables aux salariés assignés pour la durée de l'affectation;

- à l'exception toutefois des dix (10) jours fériés prévus à la présente convention, lesquels sont rémunérés sur la base d'une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié;

Cependant, si le régime d'assurance collective rendait le salarié occasionnel admissible, la présente exception est suspendue pour la durée de l'admissibilité au régime d'assurance collective.

- à l'exception des congés de maladie.

- (*) vingt-huit (28) jours de calendrier se calculent à compter du jour suivant le dernier jour travaillé et le jour précédant celui du retour au travail du salarié absent.

- c) i) Si le remplacement de vingt-huit (28) jours et plus est connu, l'employeur offre aux salariés assignés le remplacement par ordre d'ancienneté. Le salarié assigné qui choisit le remplacement doit l'effectuer et y demeure pour la durée du remplacement. Si le salarié absent prolonge la durée de son absence initialement prévue, le remplacement issu de cette prolongation est offert aux salariés réserves et ensuite aux salariés occasionnels.

Un remplacement de vingt-huit (28) jours et plus connu est composé de :

- reprise de temps accumulé;
- vacances;
- congé mobile;
- congé sans solde;
- congé parental, maternité, paternité, adoption.

- ii) Si le remplacement de vingt-huit (28) jours et plus est non connu, l'employeur offre aux salariés assignés le remplacement par ordre d'ancienneté. Le salarié assigné qui choisit le remplacement doit l'effectuer et y demeure pour la durée du remplacement. Si le salarié absent prolonge la durée de son absence initialement prévue, le même salarié assigné doit demeurer pour la durée de la prolongation.

Un remplacement de vingt-huit (28) jours et plus non connu est composé de :

- CSST;
- congé de maladie.

- d) Le salarié assigné ainsi absent récupère, à son retour au travail, l'assignation qu'il possédait à son départ du travail, si aucun affichage des affectations n'est intervenu depuis, ou celle qu'il a choisie lors de l'affichage des affectations intervenues pendant son absence. Il en est de même de tout salarié ayant changé d'assignation en raison de cette absence.
- e) Lorsque le salarié assigné revient au travail, le salarié occasionnel retourne sur la liste de rappel.

14.21

Si un des soixante-douze (72) salariés assignés s'absente ou effectue un remplacement en vertu de l'article 14.20, avec comme conséquence une disponibilité de travail de moins de vingt-huit (28) jours, son affectation constitue un travail disponible qui est offert par l'employeur conformément aux dispositions de l'article 14.24, pour être distribué d'abord aux salariés réserves et par la suite, aux salariés occasionnels.

Le salarié réserve ayant choisi d'effectuer l'affectation du salarié ainsi absent doit l'effectuer jusqu'au retour au travail du salarié absent, ou jusqu'au prochain affichage des affectations, ou s'il obtient un remplacement de plus de vingt-huit (28) jours en vertu de l'article 14.20.

Le salarié ainsi absent récupère, à son retour au travail, l'affectation qu'il possédait à son départ du travail, si aucun affichage des affectations n'est

intervenu depuis, ou, celle qu'il a choisie lors de l'affichage des affectations intervenu pendant son absence.

14.22 **Salariés réserves**

Lorsque l'un des soixante-douze (72) salariés prévus à l'article 14.19 néglige ou refuse de choisir une affectation ou à qui une affectation n'est pas distribuée conformément aux articles 14.15 et 14.17, il devient un salarié réserve.

14.23 Les salariés réserves choisissent les circuits, parcours ou étapes de travail disponibles, qui sont affichés par l'employeur, avec la précision des horaires de travail en découlant, sur un tableau disposé à cet effet dans la salle des chauffeurs conformément à l'article 4.02.

Les circuits, parcours ou étapes de travail qui sont ainsi distribués aux salariés réserves doivent respecter les dispositions des articles 14.03 et 14.04.

14.24 Tout le travail régulier disponible est distribué aux salariés réserves selon leur ordre d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté étant tenu d'accepter le travail disponible qui lui est distribué.

De même, un salarié réserve ne peut refuser un travail qui a pour effet de compléter sa journée ou sa semaine normale de travail, sous réserve que ce travail doive en être un de chauffeur d'autobus.

Si aucun salarié réserve n'est disponible, ce travail est alors offert par ancienneté aux salariés occasionnels.

Si aucun salarié occasionnel n'est disponible, le travail ainsi disponible est offert par ancienneté aux salariés assignés.

14.25 Aucun salarié ne peut laisser une étape de travail quotidienne qui lui a déjà été distribuée pour en choisir une autre. De même, il ne peut se choisir une étape de travail additionnelle qui l'empêche d'effectuer une étape de travail déjà choisie.

Enfin, tout salarié doit effectuer et compléter une étape de travail quotidienne qu'il a choisie avant de pouvoir en choisir une autre.

14.26 Un salarié ne peut effectuer une étape de travail s'il n'a pu bénéficier, depuis la veille, d'une période de repos d'au moins huit (8) heures.

14.27 Congés hebdomadaires

Tout salarié régulier a droit à deux (2) jours de congé hebdomadaires. L'employeur favorise, dans la mesure du possible, la prise de deux (2) jours de congé hebdomadaires de façon consécutive.

Les congés hebdomadaires doivent être distribués de façon à ce qu'il y ait le plus grand nombre possible de salariés réguliers à pouvoir bénéficier d'un congé le samedi et le dimanche.

14.28 Les salariés assignés n'ayant pas de circuit attitré et les occasionnels choisissent leurs congés hebdomadaires par ordre d'ancienneté et ce, à partir du tableau établi à cette fin. Advenant le cas où le nombre de salariés réserves ou occasionnels change, une nouvelle signature est faite.

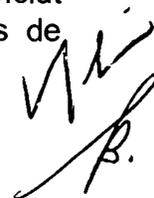
14.29 Malgré l'article 14.27, le salarié occasionnel a droit à deux (2) congés hebdomadaires, dont un (1) congé fixe et un (1) congé non fixe. Le congé fixe est déterminé par l'employeur au moment de la préparation des affectations pour la durée de la période d'affectation. Le congé non fixe est déterminé une (1) semaine à l'avance par l'employeur au plus tard le jeudi matin sur le tableau d'affichage et le salarié occasionnel effectue son choix, selon son ancienneté.

14.30 a) Lorsqu'une affectation est constituée d'une étape de travail qui inclut une école et qu'il n'y a pas de service à l'école en raison des congés prévus au calendrier scolaire, la garantie d'heures s'applique seulement aux salariés assignés. Ainsi, ce salarié assigné est considéré comme le dernier salarié réserve parmi les salariés réserves pour la période de temps où il n'y a pas d'école.

Lorsqu'une affectation est constituée d'une étape de travail qui inclut un « parlementaire » ou un « parcours express » et qu'il n'y a pas de service à l'école en raison d'un congé férié, la garantie d'heures s'applique seulement aux salariés assignés. Ainsi, ce salarié assigné est considéré comme le dernier salarié réserve parmi les salariés réserves pour la période de temps où il n'y a pas de service.

b) Lorsqu'un bloc de travail est constitué d'une étape de travail qui inclut une école et qu'il n'y a pas de service à l'école en raison des congés prévus au calendrier scolaire, la garantie d'heures ne s'applique pas et le salarié occasionnel est considéré sur appel, par ordre d'ancienneté.

Lorsqu'une affectation est constituée d'une étape de travail qui inclut un « parlementaire » ou un « parcours express » et qu'il n'y a pas de



service à l'école en raison d'un jour férié, la garantie d'heures ne s'applique pas et le salarié occasionnel est considéré sur appel, par ordre d'ancienneté.

- c) Lorsque survient un événement imprévisible (ex. : tempête) et qu'il n'y a pas de service en raison de celui-ci, le salarié régulier est considéré comme un salarié réserve pour la période de temps où il n'y a pas de service et le salaire est maintenu.

Dans les situations prévues au paragraphe c), le salarié occasionnel a droit à un minimum de deux (2) heures de salaire s'il est appelé par l'employeur et fournit une prestation de travail.

14.31 **Points de relève**

Les points de relève des parcours ou circuits existants sont, à la date de la signature de la convention, les suivants :

- la gare intermodale de la traverse de Lévis;
- le stationnement de la Traverse de Lévis, quartier Lévis;
- la rue St-Jacques, quartier St-Romuald (Lévis);
- la rue des Halles, quartier St-Romuald (Lévis) ;
- le Cégep Lévis-Lauzon, quartier Lévis ;
- le Parc-O-Bus du Pont, quartier St-Nicolas (Lévis) ;
- le Parc-O-Bus Lagueux, quartier St-Nicolas (Lévis).

Les relèves se font avec un transport fourni par l'employeur à partir du garage, sauf celles de la Traverse de Lévis.

Advenant que les besoins du service exigent que d'autres points de relève soient déterminés, l'employeur avise le syndicat au moins quinze (15) jours avant qu'ils deviennent en vigueur.

- 14.32 Un salarié qui n'est pas relevé à temps au point de relève prévu à son étape de travail prévient immédiatement le responsable de l'exploitation et poursuit son travail pendant une période ne pouvant dépasser une heure ou le temps nécessaire pour compléter son étape de travail, si celle-ci ne dépasse pas une heure.

Après cette période, si le salarié n'est pas relevé, il ramène son véhicule au garage de la Société de transport de Lévis s'il ne veut pas continuer son étape de travail.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

14.33 Voyages spéciaux

Un voyage spécial est tout voyage obtenu par l'employeur, par contrat verbal ou écrit, qui doit être effectué en dehors des circuits ou parcours réguliers et être d'une durée d'au moins quatre (4) heures consécutives.

14.34 Tout voyage spécial à effectuer est affiché au tableau prévu à cette fin à l'article 4.02 et est effectué par un salarié réserve d'après le système de rotation établi par les parties à cette fin.

Si aucun salarié réserve n'est disponible, les voyages spéciaux sont d'abord offerts aux salariés occasionnels par ancienneté, puis aux salariés affectés, selon la même procédure.

Un salarié peut cependant effectuer lui-même un voyage spécial qu'il a organisé et pour lequel il a conclu une entente avec l'employeur.

14.35 Lorsqu'un voyage spécial ne dépasse pas une durée de dix (10) heures, le salarié qui l'effectue est rémunéré à son taux horaire régulier.

Cependant, ce salarié est rémunéré selon le taux de temps supplémentaire qui lui est applicable pour toutes les heures excédant dix (10) heures de conduire ou d'attente depuis le départ du centre d'opérations, à Lévis jusqu'à son retour au centre d'opérations, à Lévis.

14.36 Lorsque, à cause d'un voyage spécial, un salarié est en attente durant une journée complète, il reçoit la rémunération équivalant à sept heures et trente minutes (7h30) de travail à son taux horaire régulier pour une telle journée d'attente. Le temps d'attente se calcule entre 8h00 et 16h00.

14.37 L'employeur rembourse au salarié les dépenses de repas encourues par lui lors d'un voyage spécial d'une durée minimale de cinq (5) heures selon les barèmes suivants :

- dîner: 14,50 \$;
- souper : 17,50 \$;
- collation : 6,50 \$.

Le coût d'une collation n'est applicable que dans le seul cas où un salarié doit travailler après 21h00. Exceptionnellement, l'employeur rembourse des dépenses justifiées supérieures à ces barèmes sur production de pièces justificatives si, dans les circonstances, le salarié ne pouvait se nourrir aux prix prévus à ces barèmes, ce qui peut être vérifié en tout temps par l'employeur.



ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Un salarié ne peut effectuer du travail en temps supplémentaire que lorsque ce travail est requis ou autorisé par l'employeur.

15.02 Quatre (4) fois par année, soit avec le début de l'entrée en vigueur des nouvelles affectations, l'employeur affiche une liste de disponibilité pour le travail en temps supplémentaire. Le tableau pour le temps supplémentaire recommence à zéro à chaque affichage.

Il incombe au salarié d'indiquer sa disponibilité et de signer la liste prévue à cet effet pour effectuer du temps supplémentaire.

Tout travail en temps supplémentaire est d'abord offert par ordre d'ancienneté aux salariés ayant indiqué leur disponibilité tel que prévu au paragraphe précédent. Si aucun de ces salariés n'est disponible, le temps supplémentaire est alors offert par ordre d'ancienneté à l'ensemble des salariés.

Tout travail en temps supplémentaire n'est pas obligatoire.

15.03 Tout travail effectué par un salarié régulier en plus des heures prévues à son affectation quotidienne ou hebdomadaire en plus de trente-sept heures trente minutes (37 h 30) par semaine, ou en dehors de ses heures d'amplitude, est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré comme tel.

15.04 a) Le travail effectué par un salarié durant l'un de ces jours de congé hebdomadaire est rémunéré en temps supplémentaire, à moins qu'une entente n'intervienne entre ce salarié et l'employeur pour le remplacement de ce jour par un congé en temps équivalent au temps supplémentaire.

De même tout travail effectué par un salarié un jour férié et chômé est rémunéré au taux du temps supplémentaire et ce, en plus du paiement pour la fête. Si le salarié reprend ce congé en temps, il a droit à un congé en temps équivalent au taux applicable.

Cette rémunération en temps supplémentaire est cependant conditionnelle au fait que le salarié ait réellement travaillé ses deux (2) jours normaux de travail précédant ou ses deux (2) jours normaux suivant son congé férié et chômé.

b) Toute entente intervenue en vertu du premier alinéa de 15.04 a) est soumise aux paramètres suivants :



- pas plus trois (3) salariés à la fois en congé;
- tout solde de temps en banque est monnayable à la dernière paie de l'année en cours ;
- le moment de la prise de congé à même la banque de temps est déterminé par entente entre le salarié et l'employeur.

Le temps supplémentaire effectué entre le 15 décembre et le 1^{er} janvier est versé à la paie suivante.

- 15.05 La rémunération du travail effectué en temps supplémentaire par un salarié est faite au taux et demi (150 %) du salaire horaire payé à ce salarié.
- 15.06 N'est pas rémunéré en temps supplémentaire le travail effectué par un salarié suite à un échange de travail intervenu en vertu de l'article 14.14.
- 15.07 Un salarié qui se rapporte au travail à l'heure prévue, sans avoir été avisé au préalable que son étape de travail a été annulée, est considéré au travail pour un minimum de trois (3) heures.
- 15.08 L'employeur fournit au salarié un formulaire permettant de consigner le temps supplémentaire effectué. Ce document doit être disponible en tout temps au bureau de la répartition du service d'exploitation. Le formulaire indique le temps réalisé, la nature du temps supplémentaire et la signature du salarié requérant. Le bureau de la répartition est responsable de la réception du formulaire.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Chaque salarié assigné a droit, selon le nombre de ses années de service continu au 1^{er} janvier, au nombre de semaines ou de jours de vacances ci-après précisé :
- le salarié ayant à cette date moins d'un (1) an de service continu, a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois complet de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours;
 - le salarié ayant à cette date un (1) an de service continu a droit à deux (2) semaines payées;
 - le salarié ayant à cette date trois (3) années de service continu, a droit à trois (3) semaines payées :

- le salarié ayant à cette date sept (7) années de service continu a droit à quatre (4) semaines payées ;
- le salarié ayant à cette date quinze (15) années de service continu a droit à cinq (5) semaines payées ;
- le salarié ayant à cette date vingt-cinq (25) années de service continu a droit à six (6) semaines payées.

Chaque salarié occasionnel a droit au nombre de semaines ou de jours de vacances ci-après précisés selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié.

Un salarié occasionnel ayant une (1) année de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées ou autant de semaines et de jours équivalents au résultat du calcul suivant : le total des gains bruts cumulé de l'année antérieure, tels qu'ils apparaissent sur les formules fiscales T-4 et Relevé 1, multiplié par l'indemnité à laquelle il a droit en fonction du paragraphe 16.02 b), divisé par (37,5 heures X le taux horaire du salarié) les jours de vacances ne formant pas une semaine complète ne peuvent être fractionnés et doivent être pris consécutivement.

16.02

- a) Pour le salarié assigné, la rémunération payée pour ses semaines de vacances est selon ce qui le plus avantageux : soit celle correspondant l'équivalent de la semaine normale de travail de ce salarié, calculée selon son taux horaire applicable, soit celle correspondant au résultat de la multiplication de la rémunération brute de ce salarié pour l'année antérieure, telle qu'elle apparaît sur le formulaire T-4 fourni par l'employeur pour un pourcentage de 4 %, de 6 %, de 8 %, de 10 % ou de 12 % selon que ce salarié a droit 2, 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances payées.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait bénéficié d'un congé sans solde de plus de cent soixante (160) heures, consécutives ou non, sa rémunération de vacances est basée sur le pourcentage ci-devant prévu, calculé sur la rémunération brute de ce salarié pour l'année antérieure, telle qu'elle apparaît aux formules fiscales T-4 et Relevé 1.

- b) Pour le salarié régulier occasionnel, la rémunération payée pour ses semaines de vacances est l'équivalent de quatre pour cent (4 %) de tous ses gains, s'il a cumulé moins de trois mille six cents (3600) heures. Cette indemnité est de six pour cent (6 %) dès que le salarié atteint trois mille six cents (3600) heures de travail; huit,

pour cent (8 %) dès que le salarié atteint huit mille quatre cents (8400) heures de travail.

Le salarié occasionnel qui a cumulé mille deux cents (1200) heures a droit à des vacances d'une durée minimale de deux (2) semaines. Le salarié occasionnel qui a cumulé trois mille six cents (3600) heures a droit à des vacances d'une durée minimale de trois (3) semaines. Le salarié occasionnel qui a cumulé huit mille quatre cents (8400) heures a droit à des vacances d'une durée minimale de quatre (4) semaines.

16.03 Aucune absence prévue par la convention de même qu'aucune absence autorisée expressément par l'employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation de la durée du service continu qui donne droit aux vacances annuelles.

16.04 Les vacances accumulées pendant une année sont prises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

Les choix de vacances pour la période du 15 mai au 15 septembre se fait à partir de la première semaine de février et doivent être complétés pour le 1^{er} avril.

Chaque salarié régulier choisit, selon son ordre d'ancienneté, le moment où il désire prendre ses vacances. Chaque salarié doit prendre les mesures requises pour pouvoir être joint en tout temps et pour choisir ses dates de vacances et effectuer le choix de celles-ci à l'intérieur d'une amplitude maximale de vingt-quatre (24) heures.

Il est déterminé que les appels s'effectuent avant 20 h le soir; sinon, ils sont reportés au lendemain.

Les choix s'effectuent de la façon suivante : dans un premier temps, les salariés assignés peuvent choisir à tour de rôle, au plus trois (3) semaines de leurs vacances dans la période comprise entre le 15 mai et le 15 septembre ; dans un deuxième temps, les salariés assignés peuvent à tour de rôle effectuer un deuxième choix de vacances aux périodes résiduelles de la période comprise entre le 15 mai et le 15 septembre, et dans un troisième temps, les salariés occasionnels peuvent choisir les vacances annuelles auxquelles ils ont droit, aux périodes résiduelles de la période comprise entre le 15 mai et le 15 septembre.

De même, il doit faire connaître à l'employeur le moment où il désire prendre des vacances à l'extérieur de cette période du 15 mai au 15 septembre au moins quinze (15) jours à l'avance.

16.05 Sous réserve de l'article 16.06, chaque salarié régulier a le droit de prendre ses semaines de vacances de façon consécutive ou séparée durant la période du 15 mai au 15 septembre.

16.06 Le nombre effectif de salariés pouvant prendre leurs vacances en même temps est établi comme suit :

1 ^{er} janvier à 2 ^e semaine complète de juin	22 %
3 ^e semaine complète de juin à fin de la 2 ^e semaine complète d'août	45 %
3 ^e semaine complète d'août	33 %
Dernière semaine complète d'août	29 %
Après la dernière semaine complète d'août jusqu'au 31 décembre	22 %

L'employeur peut cependant permettre à plus de salariés de prendre leurs vacances en même temps si les besoins du service le permettent et si des coûts supplémentaires ne sont pas impliqués.

16.07 Le versement de la rémunération des vacances est fait lors de la prise des vacances et s'effectue hebdomadairement, selon les mêmes modalités et au même moment que le versement de la paie normale.

16.08 Le salarié régulier qui est victime d'un accident ou d'une maladie antérieurement au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur. Le report de vacances ne peut modifier les affectations de vacances déjà connues.

16.09 a) En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié régulier, les jours de vacances accumulés à son crédit lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession, selon la méthode de calcul prévue à l'article 16.02.

b) En cas de départ pour la retraite, le salarié régulier a droit au paiement entier des vacances pour l'année de sa retraite.

Pour les fins du présent article, une année est créditée si le salarié a complété six (6) mois de service pendant l'année de référence en cours.

ARTICLE 17 CONGÉS DE MALADIE

17.01 Le salarié assigné ayant plus d'un (1) an d'ancienneté qui est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident autres que ceux occasionnés par son travail, a droit, chaque année, à un crédit de soixante-quinze (75) heures de congé de maladie payées.

Ces heures sont non cumulatives d'année en année et sont monnayables, au salaire alors applicable, le 31 décembre d'une année si elles n'ont pas été utilisées.

Le paiement est effectué sur la paie numéro 50 de l'année en cours.

Celui qui a moins d'un (1) an d'ancienneté accumule un crédit de congé de maladie payé de six heures et quinze minutes (6 h 15) par mois travaillé dès que le salarié concerné a travaillé la moitié des jours ouvrables du mois.

17.02 S'il désire utiliser ses heures de congé de maladie payées, le salarié effectivement malade doit informer l'employeur de sa maladie le plus rapidement possible.

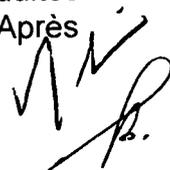
S'il s'est absenté pour moins d'une journée complète de travail, les étapes de travail qu'il a manquées lui sont payées à même son crédit d'heures de congé de maladie.

Si un salarié affecté s'est absenté pour une journée complète de travail, il est rémunéré, à même son crédit d'heures de congé de maladie, comme s'il avait travaillé.

Si un salarié réserve s'absente, il est rémunéré à même son crédit de congé de maladie pour le nombre d'heures qu'il aurait effectivement travaillées pendant cette journée s'il avait été présent au travail.

La rémunération qui lui est versée pour une semaine de travail durant laquelle il a été absent par suite de maladie ou d'accident autres que ceux occasionnés par son travail ne peut toutefois excéder le salaire hebdomadaire qui lui est garanti en vertu de l'article 13.02.

Les heures de congé de maladie ainsi utilisées par le salarié sont réduites de son crédit d'heures de congé de maladie jusqu'à épuisement. Après



épuisement de son crédit d'heures de congé de maladie payé, le salarié qui s'absente pour maladie n'est pas rémunéré.

Après épuisement de son crédit d'heures de congé de maladie payé, si un salarié affecté s'absente pour un congé de maladie, le temps de l'affectation durant lequel il s'est absenté, est imputé à sa paie hebdomadaire. Toutefois, si ce salarié affecté s'absente pour toute la durée de la semaine de travail, aucun salaire ne lui est alors versé, malgré l'article 13.02.

- 17.03
- a) Suite à un congé de maladie, le salarié doit aviser son supérieur immédiat qu'il est apte à reprendre son assignation avant 15 h 00 la veille de son retour au travail.
 - b) L'employeur a le droit de demander un certificat médical lors d'absences de deux (2) jours et moins si les absences sont trop fréquentes et abusives.
 - c) Après soixante-quinze (75) heures d'absence accumulées, lorsque l'employeur a de bonnes raisons de croire que les absences d'un salarié sont injustifiées, il peut exiger une évaluation médicale d'un médecin de son choix; dans ce cas, l'employeur défraie le coût de l'évaluation médicale.
 - d) En cas de départ volontaire, de mise à pied, de congédiement, de prise de la retraite ou du décès d'un salarié assigné, l'employeur établit la proportion du crédit de congé de maladie à laquelle ce salarié a droit en fonction du nombre de mois d'emploi dans l'année en cours. Ainsi, l'employeur rembourse au salarié le solde non utilisé du crédit ainsi calculé.

Ce paiement se fait selon le taux de traitement du salarié en vigueur au moment d'un tel événement.
 - e) En cas de mise à pied, de départ volontaire, de congédiement, de prise de retraite ou du décès d'un salarié assigné, l'employeur établit la proportion du crédit de congés de maladie que ce salarié a utilisé en fonction du nombre de mois d'emploi dans l'année en cours. Malgré l'article 12.02 c), l'employeur se rembourse le nombre d'heures utilisées en trop par le salarié assigné en un (1) seul et même versement.
 - f) En cas d'absence prolongée de plus de six (6) mois continus dans une même année de calendrier, les congés fériés, les congés de,

maladie sont rémunérés au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année.

- 17.04 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate (parents du salarié, conjoint (e), enfants du salarié, enfants du conjoint d'un salarié), lorsque personne à la maison autre que le salarié ne peut pourvoir au besoin du malade, il est loisible au salarié, après en avoir informé l'employeur, d'utiliser des heures de congé de maladie payées.

Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et que dans le seul cas d'urgence ou de nécessité.

L'employeur se réserve le droit de contrôler en tout temps les faits.

ARTICLE 18 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 18.01 Les dix (10) jours de fête ci-après mentionnés ou les jours où ces fêtes sont reportées par proclamation des gouvernements du Québec ou du Canada, sont chômés et payés :

- le jour de l'An;
- le 2 janvier;
- Pâques;
- le lundi de Pâques;
- la Fête nationale du Québec;
- la Confédération;
- la fête du Travail;
- Action de grâces;
- Noël;
- le 26 décembre.

Si l'un de ces dix (10) jours de fête coïncide avec le congé hebdomadaire ou un jour de vacances d'un salarié assigné, ce dernier a alors droit à un (1) jour de fête mobile supplémentaire.

Pour bénéficier d'un jour férié, le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé, sauf absence autorisée par l'employeur ou par la convention collective.

- 18.02 Un salarié ne bénéficie pas des jours de fête chômés énumérés à l'article 18.01 lorsqu'il est mis à pied ou en congé sans traitement.

- 18.03 En plus des dix (10) jours de fête fixes à l'article 18.01, chaque salarié assigné a droit à cinq (5) jours de fête mobiles au prorata depuis le 1^{er}

janvier de l'année, en excluant les absences pour congé sans traitement de plus de cent soixante (160) heures.

Cependant, un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté bénéficie d'une journée de congé de fête mobile par trois (3) mois travaillés. Un (1) mois est considéré travaillé dès que le salarié assigné a travaillé la moitié des jours ouvrables de ce mois.

18.04 Au plus quatre (4) salariés assignés peuvent utiliser à la fois un jour de fête mobile à moins d'entente différente entre les parties.

L'utilisation d'un jour de fête mobile auquel il a droit ne peut être refusée par l'employeur à un salarié qui en fait la demande au moins sept (7) jours à l'avance.

Toutefois, pour la période commençant le premier juin jusqu'au 31 décembre, au plus trois (3) salariés peuvent utiliser à la fois un (1) jour de fête mobile.

Cependant, si l'employeur dispose du personnel suffisant, il peut accorder un nombre supplémentaire de congés fériés mobiles.

Un salarié qui demande un congé mobile ne peut l'annuler à moins de sept (7) jours de la prise du congé.

18.05 Ces jours de fête mobiles sont non cumulatifs d'année en année, mais ils sont monnayables au salaire applicable le 31 décembre s'ils n'ont pas été utilisés durant cette année. Le paiement est effectué lors de la dernière paie de l'année en cours.

18.06 Malgré toute autre disposition de la présente convention, le salarié occasionnel reçoit à chaque paie un montant équivalent à six pour cent (6 %) de tous ses gains réguliers. Ce montant tient lieu des avantages sociaux tels que congés fériés mobiles et congés de maladie.

Les jours fériés chômés prévus à l'article 18.01 sont rémunérés sur la base d'une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié.

En aucun temps un salarié occasionnel qui obtient une des soixante-douze (72) affectations prévues à l'article 14.19 ne peut bénéficier d'une rémunération d'avantages sociaux supérieure à celle qu'il aurait reçue pour les mêmes avantages sociaux s'il avait été assigné pendant toute l'année de référence.

18.07 En cas de départ volontaire, de congédiement, de la prise de retraite ou du décès d'un salarié assigné, l'employeur établit la proportion du crédit des jours fériés et chômés à laquelle ce salarié a droit en fonction du nombre de mois d'emploi dans l'année en cours. Ainsi, l'employeur rembourse au salarié le solde non utilisé du crédit ainsi calculé.

Ce paiement se fait selon le taux de traitement du salarié en vigueur, au moment d'un tel événement.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX ET FAMILIAUX

19.01 Si les événements dessous énumérés surviennent alors qu'un salarié régulier aurait autrement dû être présent à son travail, ce salarié peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, ainsi qu'il suit :

a) à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, de son père ou de sa mère, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables de travail garantis consécutifs de congé incluant le jour des funérailles.

Si le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, survient pendant les vacances du salarié, les vacances sont interrompues pendant le congé. Les vacances peuvent être reprises à une date convenue entre le salarié et l'employeur;

b) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa sœur, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables de travail garanti se terminant le jour des funérailles;

c) à l'occasion du décès de son grand-père ou de sa grand-mère ou de ceux de son conjoint ou à l'occasion du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, de son petit-fils ou de sa petite-fille : le jour des funérailles;

d) à l'occasion de la naissance d'un enfant : trois (3) jours ouvrables de travail garanti qui peuvent être, au choix du salarié, continus ou discontinus, pris à partir de l'accouchement jusqu'au baptême ou l'enregistrement de l'enfant;

e) à l'occasion de l'adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables de travail garanti discontinus ou continus au choix du salarié, pris à partir du jour des formalités;

f) à l'occasion de son mariage ou à l'occasion du mariage de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant : le jour du mariage;

- g) à l'occasion d'un incendie rendant inutilisable sa résidence ou à l'occasion d'un autre cas de force majeure l'obligeant à s'absenter du travail : un maximum de trois (3) jours durant chaque année d'application de la convention.
- h) À l'occasion des événements prévus à l'article 19.01 a) ou b), le salarié peut choisir de conserver une (1) journée de congé pour la mise en terre, la crémation ou les funérailles.

Le salarié informe l'employeur de la prise de ce congé dix (10) jours à l'avance.

Malgré l'article 7.03, le salarié à l'essai a droit aux mêmes congés, sans rémunération, dès le premier jour de son essai.

L'employeur peut en tout temps vérifier les faits.

19.02 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

19.03 Un salarié régulier appelé à agir comme juré ou à témoigner dans une affaire à laquelle il n'est pas partie, a droit :

- s'il est un salarié assigné, au salaire hebdomadaire qui lui est garanti en vertu de l'article 13.02;
- s'il est un salarié régulier ou occasionnel, à un montant équivalant au temps qu'il aurait pu effectuer s'il avait été au travail.

En contrepartie, le salarié doit :

- a) aviser l'employeur de son absence au plus tard le jour ouvrable suivant la réception par lui du document juridique l'appelant à agir comme juré ou à témoigner et fournir à l'employeur copie de ce document;

- b) communiquer avec le responsable de l'exploitation de l'employeur aussitôt que libéré par le tribunal afin de vérifier si du travail peut alors lui être distribué;
- c) remettre à l'employeur l'attestation de présence en cours émise par le tribunal;
- d) rembourser à l'employeur l'indemnité reçue par lui à titre de témoin ou de juré, à l'exception des sommes qui lui sont ainsi payées à titre de dépenses par le tribunal ou par l'une des parties à l'affaire.

19.04

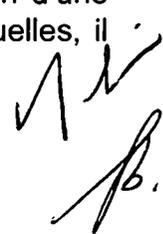
Un salarié régulier devant être présent devant un tribunal dans une affaire, autre qu'un arbitrage de grief, en conséquence de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, a droit :

- s'il est un salarié assigné, au salaire hebdomadaire qui lui est garanti en vertu de l'article 13.02;
- s'il est un salarié régulier occasionnel, à un montant équivalent au temps qu'il aurait pu effectuer s'il avait été au travail.

En contrepartie, le salarié doit :

- a) aviser l'employeur de son absence au plus tard le jour ouvrable suivant la réception par lui d'un document juridique l'avisant que sa présence devant le tribunal est requise;
- b) fournir à l'employeur un document juridique démontrant qu'il est effectivement partie à cette affaire en conséquence de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;
- c) communiquer avec le responsable de l'exploitation de l'employeur aussitôt que libéré par le tribunal afin de vérifier si du travail peut alors lui être distribué;
- d) remettre à l'employeur l'attestation de présence en cour émise par le tribunal;
- e) rembourser à l'employeur l'indemnité reçue par lui pour sa présence devant le tribunal, s'il y a lieu, à l'exception des sommes qui lui sont ainsi payées à titre de dépenses.

Si ce salarié doit ainsi être présent devant le tribunal à l'occasion d'une journée où il était en congé hebdomadaire ou en vacances annuelles, il est rémunéré au taux du temps supplémentaire.



19.05 Protection judiciaire

L'employeur s'engage à assurer à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'employeur.

L'employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi ou qu'un jugement impose à ce salarié en raison du préjudice, de la perte ou du dommage résultant d'actes autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel il n'est pas déjà indemnisé d'une autre source.

Pour bénéficier des avantages prévus au paragraphe précédent, le salarié :

- doit avoir donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à son directeur, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- ne doit pas avoir admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;
- doit céder à l'employeur jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signer tous les documents requis par l'employeur à cette fin.

Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son procureur au procureur choisi par l'employeur.

Si l'employeur décide de ne point porter appel de quelque jugement condamnant le salarié pour faute lourde, le salarié peut lui-même porter tel jugement en appel. S'il obtient gain de cause, l'employeur rembourse le salarié des honoraires versés à son procureur, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extrajudiciaires ait été convenu au préalable entre l'employeur et le procureur du salarié, sinon ces honoraires peuvent être soumis à la procédure d'arbitrage de comptes du Barreau du Québec.

ARTICLE 20 CONGÉS SANS TRAITEMENT

20.01 Un salarié régulier a droit à un ou des congés sans traitement dont la durée totale de ces congés ne peut excéder douze (12) mois par tranche de trois (3) ans de service.



Le fait pour un salarié de ne pas s'être prévalu du droit à un ou des congés sans traitement pour une tranche de trois (3) ans de service n'a pas pour effet que le ou les congés s'ajoutent pour d'autres tranches de trois (3) ans de service.

Un salarié obtient un tel congé suite à un préavis écrit entre vingt-cinq (25) et trente (30) jours du début de son congé. La durée minimale du congé est d'un (1) mois et un salarié ne peut obtenir plus d'un congé sans traitement par année civile. Un maximum de cinq (5) salariés à la fois peut bénéficier d'un tel congé.

Du 1^{er} novembre au 31 décembre de l'année en cours, l'employeur affiche le nombre de places disponibles pour les congés sans traitement, et ce, pour les douze (12) prochains mois débutant le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Les salariés qui désirent prendre un congé sans traitement inscrivent leur nom sur le tableau appelé « Tableau des congés sans traitement » ainsi que la date prévue pour le début du congé et la durée prévue de ce congé.

Une fois la période d'affichage complétée le 31 décembre, l'employeur accorde les congés sans traitement par ordre d'ancienneté

En dehors de la période d'affichage prévue au présent article, les congés sont accordés aux salariés ayant fait une demande selon l'ordre de priorité de la réception de cette demande écrite par l'employeur.

Pour la durée du congé, le salarié peut contribuer aux régimes d'assurance à condition d'assumer la totalité des primes durant le congé.

Le salarié peut revenir au travail avec un préavis de quinze (15) jours à l'employeur. Dans ce cas, il est surnuméraire jusqu'à la prochaine période d'affichage ou jusqu'à la fin prévue de son congé selon la première des deux éventualités.

20.02 L'employeur peut accorder un congé sans traitement de moins d'un (1) mois.

ARTICLE 21 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

21.01 Un salarié assigné victime d'une déficience physique ou dont l'aptitude au travail est diminuée à cause de l'âge ou pour toute autre cause, a la préférence d'emploi auprès de l'employeur lorsqu'il s'agit de combler un poste vacant au sein de l'unité de négociation ou en dehors de celle-ci s'il



est capable de remplir les exigences et qualifications, et d'assurer les fonctions de ce poste.

ARTICLE 22 DISPOSITIONS DIVERSES

22.01 Dépenses

Toute dépense justifiée encourue par un salarié dans l'exercice de ses fonctions est remboursée par l'employeur sur production de pièces justificatives.

22.02 Entretien et réparation des autobus

Un salarié n'est pas tenu de nettoyer, réparer ou entretenir son autobus. Il doit toutefois balayer son autobus lors de voyages spéciaux.

Il informe aussitôt que possible, par radio téléphone, le responsable de l'exploitation ou du service de l'entretien de l'employeur, lorsqu'il constate une défectuosité à son autobus, et fait dès que possible un rapport écrit à cet égard en utilisant le rapport « Vérification avant départ » (VAD) prévu à cet effet. Dans le cas d'une défectuosité majeure, une copie est transmise au syndicat.

Le rapport « Vérification avant départ » (VAD) complété doit être remis au responsable du service de l'entretien.

L'employeur s'engage à fournir dans chaque véhicule une formule de rapport « Vérification avant départ » (VAD).

22.03 Entraînement

Un salarié volontaire qui, à la demande de l'employeur, est préposé à l'entraînement d'un salarié à l'essai n'est pas responsable des erreurs ou accidents que peut commettre ce salarié à l'essai lors de son entraînement.

22.04 Chaufferette et garde-soleil

- a) Chaque véhicule de l'employeur doit être muni d'une chaufferette adéquate, d'un rideau protecteur contre les reflets des lumières venant de l'arrière du conducteur et d'un pare-soleil. Les chaufferettes doivent être nettoyées chaque année avant le 15 septembre.



- b) Dans chaque véhicule, tous les sièges de chauffeur doivent être nettoyés deux (2) fois par année.

22.05 **Stationnements**

L'employeur met gratuitement, à la disposition de chacun de ses salariés, un espace de stationnement à son centre d'opération et d'un nombre suffisant d'espaces de stationnement à la Traverse de Lévis en tenant compte de leur étape de travail et dans les terminus déterminés par l'employeur.

Malgré ce qui précède, un transport est fourni par l'employeur pour l'accès aux terminus, autres que la Traverse de Lévis et le centre d'opérations.

22.06 **Laissez-passer**

Tout salarié régulier a droit à un laissez-passer lui permettant de voyager gratuitement à l'intérieur des autobus de l'employeur et de ses opérateurs à contrat.

Ce privilège prend fin avec la perte par le salarié régulier de ses droits d'ancienneté.

Toutefois, un salarié régulier qui prend sa retraite conformément à la Loi, ainsi que son conjoint, ont droit à ce privilège jusqu'au décès du salarié retraité.

Il en est de même de tout salarié régulier de l'employeur ayant pris sa retraite depuis la reprise par l'employeur des opérations d'Autobus Lévis inc., ainsi que de tout conjoint d'un tel salarié retraité.

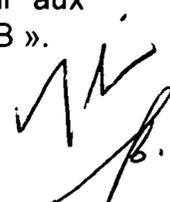
22.07 **Démarrage des autobus**

Le moteur de tout autobus n'ayant pas été stationné pour la nuit dans le garage de l'employeur doit, du 1^{er} décembre au 15 avril, être démarré le matin au moins dix (10) minutes avant le début de l'affectation prévue.

ARTICLE 23 UNIFORMES

- 23.01 L'employeur fournit à ses frais, à chaque salarié, un uniforme de qualité. Le salarié y ayant droit a une banque de crédits-points lui permettant de faire un choix parmi diverses pièces de l'uniforme.

Le choix de ces pièces de l'uniforme que l'employeur doit offrir aux salariés ainsi que la valeur de ces pièces se retrouvent à l'annexe « B ».



Seuls les vêtements fournis ou certifiés par l'employeur sont autorisés.

- a) Pour le prochain renouvellement du contrat d'uniformes qui a lieu en 2012, le nombre de points attribués à chaque pièce d'uniforme demeure inchangé tout au long de la convention collective.

Pour le prochain renouvellement du contrat d'uniformes qui aura lieu en 2012, la valeur des points de chaque pièce de vêtement est ajustée selon la valeur actualisée lors de l'achat des vêtements.

- b) La qualité des vêtements doit demeurer équivalente à celle en vigueur actuellement.

De plus, l'employeur s'engage à inviter le syndicat lorsque des entreprises de confection ou de vente de pièces d'uniformes se montrent disponibles à venir présenter leurs produits.

- c) Le salarié doit maintenir ses pièces de vêtement propres et en bon état. Celles-ci fournies par l'employeur doivent être portées ou utilisées exclusivement aux fins de travail au service de l'employeur. Aucune autre pièce de vêtement que celle prévue à l'annexe « B » ne peut être portée par le salarié durant l'exercice de ses fonctions.

- d) L'employeur informe les salariés de l'endroit et de l'heure auxquels il y a prise de mesure pour les vêtements.

- e) L'employeur remet à chaque salarié une feuille indiquant la liste des vêtements que le salarié peut choisir ainsi que le nombre de crédits-points auxquels il a droit. Le salarié utilise cette feuille pour choisir les pièces de vêtement de son choix, sans toutefois dépasser le nombre de crédits-points auxquels il a droit. Cette feuille doit être conforme à celle prévue à l'annexe « B ».

- f) Le salarié régulier assigné a droit à mille cinq cents (1500) points aux dix-huit (18) mois.

Ces points sont non monnayables.

- g) Le salarié occasionnel a droit à mille (1000) points aux dix-huit (18) mois. Ces points sont non monnayables.

- h) Malgré ce qui précède, le salarié occasionnel travaillant en moyenne trente (30) heures par semaine, excluant sa période de vacances, a droit quinze cents (1500) points aux dix-huit (18) mois.



- i) Lors de la commande de son uniforme, le salarié assigné peut commander la quantité désirée de vêtements énoncés à l'annexe « B » en tenant compte des crédits-points qui lui sont alloués.
- j) Tout nouveau salarié reçoit une fois sa période d'essai complétée, un uniforme basé sous forme de crédits-points. Le choix des vêtements se retrouve à l'annexe « B »
- k) Le salarié en période d'essai reçoit à l'embauche deux (2) chemises (manches courtes ou longues à son choix) ainsi que deux (2) paires de pantalons.
- l) Le salarié ayant complété sa période d'essai se voit attribuer un crédit-point en fonction de la période de temps qu'il reste à couvrir entre sa date d'embauche et la prochaine commande régulière. Le salarié régulier reçoit ainsi quatre-vingt-trois (83) crédits-points par mois.
- m) La distribution des pièces de vêtement se fait au mois de juin et par la suite, à tous les dix-huit (18) mois, à l'exception du manteau d'hiver et du casque de fourrure qui sont livrés au plus tard le 1^{er} novembre.
- n) Lorsqu'un salarié quitte l'employeur, il doit remettre au service de l'exploitation tous les articles de l'uniforme qui lui a été fourni ainsi que ceux achetés avec les crédits points au cours des dix-huit (18) derniers mois. Il doit, de même, remettre son poinçon et sa carte à puce d'employé.
- o) L'employeur fournit au salarié régulier un parka d'hiver en « Gore-Tex » avec un capuchon une (1) fois tous les cinq (5) ans,

ou,

L'employeur fournit au salarié régulier un manteau trois (3) en un (1) « multifonction » une (1) fois tous les cinq (5) ans.
- p) L'employeur fournit au salarié régulier un coupe-vent (blouson quatre (4) saisons) une (1) fois tous les quatre (4) ans.

Le salarié absent pour cause de maladie, accident, sans solde et autres absences autorisées par la convention collective de travail, lors de la prise de mesure peut faire connaître son choix de vêtements lors de son retour au travail.



Le salarié absent plus de trois (3) mois au cours de la période précédant la commande régulière, se voit déduire quatre-vingt-trois (83) points par mois d'absence.

Lors du renouvellement des contrats d'approvisionnement des uniformes, l'employeur rencontre le syndicat au fur et à mesure des étapes et lui présente les documents pour commentaires et suggestions

- q) Les employés sont tenus de porter les pièces d'uniforme soit les vêtements et les accessoires en respectant les normes de la Société.
- r) Par ailleurs, si les altérations sont attribuables à une variation de poids, dans ces circonstances, les réparations de ces altérations sont aux frais du salarié.
- s) Le salarié doit porter les pièces de l'uniforme prévu à la présente durant l'exercice de ses fonctions. Le salarié doit maintenir ses pièces d'uniformes propres et en bon état.
- t) Un chauffeur peut conduire son véhicule sans porter la casquette ou le veston de son uniforme.
- u) Il ne peut cependant, en aucun temps, porter un chapeau ou un autre vêtement pour remplacer cette casquette ou ce veston.
- v) Pendant la période estivale, un chauffeur peut porter des sandales ou espadrilles noires autorisées par l'employeur.
- w) Lorsque le chauffeur ne porte pas la cravate, seul le premier bouton supérieur peut être détaché.
- x) Les cheveux doivent être bien coiffés et s'il est de sexe masculin, il doit avoir la barbe faite ou proprement taillée.
- y) L'employeur peut interdire la conduite de ses véhicules à un chauffeur dont l'habillement et la tenue ne seraient pas conformes aux dispositions du présent article. Cette interdiction peut être maintenue tant que le chauffeur ne s'y est pas conformé.
- z) Il est défendu aux salariés de porter l'uniforme lorsqu'ils ne sont pas en service et ils doivent le retirer dès que c'est raisonnablement possible de le faire.



ARTICLE 24 CHANGEMENT DE STRUCTURE JURIDIQUE OU ADMINISTRATIVE

- 24.01 Aucun salarié ne peut être congédié, mis à pied ou subir une diminution de traitement s'il advenait que, par législation ou autrement, l'employeur soit fusionné, annexé ou que ses structures administratives soient transformées.
- 24.02 En pareil cas de fusion, d'annexion ou de restructuration, par législation ou autrement, l'employeur prend l'ensemble des mesures nécessaires à ce que son successeur assume l'ensemble des obligations qui lui échoient en vertu de la convention.

ARTICLE 25 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 25.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Société ou dans les procédés de travail, la Société doit, de concert avec le syndicat, mettre en œuvre des moyens suffisants afin de permettre au salarié de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 25.02 Aucun salarié régulier n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Société ainsi que dans les procédés de travail.

ARTICLE 26 ASSURANCE COLLECTIVE

- 26.01 Le régime privé d'assurance collective en vigueur à la date de la signature de la convention et dont les primes sont conjointement payées par les salariés et l'employeur est maintenu et porte le nom de l'employeur et du syndicat.

L'employeur assure l'administration de ce régime. Elle retient sur le salaire hebdomadaire de chaque salarié la partie de la prime qu'il doit assumer, soit cinquante pour cent (50 %) et verse mensuellement à l'assureur, la somme ainsi retenue de même que sa propre contribution, soit cinquante pour cent (50 %) du coût de ce régime d'assurance collective.

- 26.02 Le régime privé d'assurance collective en vigueur à la date de la signature de la convention peut être remplacé par un nouveau régime, pendant la durée de la convention. Pour ce faire, l'employeur effectue les appels d'offres nécessaires. Le devis doit être présenté au syndicat trente (30).



jours avant la publication de l'appel d'offres pour approbation de conformité avec le régime à remplacer.

Tant qu'un nouveau contrat n'a pas été convenu avec le nouvel assureur, le régime en vigueur doit être maintenu. Le nouveau contrat ne doit en aucun cas prévoir des bénéfices inférieurs à ceux prévus à l'ancien contrat.

- 26.03 Tout salarié assigné doit adhérer à ce régime d'assurance collective s'il satisfait aux conditions de ce régime.

Tout salarié ayant terminé sa période d'essai peut adhérer au régime d'assurance collective. Malgré ce qui précède, le salarié ayant terminé sa période d'essai doit adhérer à l'assurance-vie et l'assurance-salaire, s'il satisfait aux conditions du régime d'assurance collective.

- 26.04 L'employeur paie, pour ceux de ses salariés retraités, la totalité de la prime relative à l'assurance-vie prévue au régime d'assurance collective privé en vigueur à la date de la signature de la convention, et ce, au taux prévu par l'assureur pour les salariés retraités.

Au sens du présent article, l'expression « salarié retraité » est relative à un salarié ayant atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans et plus et qui a pris sa retraite. Elle est de même relative à un salarié ayant choisi de prendre une préretraite pour cause de maladie après avoir atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans.

ARTICLE 27 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 27.01 Tout salarié victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. c. A-3.001), doit rapporter aussitôt que possible le fait à son supérieur immédiat.

- 27.02 Tout salarié qui, étant victime d'une lésion professionnelle, devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, continue de recevoir, pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il est ainsi devenu incapable et pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité, le salaire net hebdomadaire qui lui est garanti en vertu de l'article 13.02 de la convention.

L'employeur réclame directement à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour cette période, le remboursement de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de ce salaire net du salarié, ce pourcentage constituant l'indemnité de remplacement du revenu à

laquelle le salarié a droit pour les quatorze (14) jours complets suivant le début de son incapacité.

Aux fins du présent article 27, le salaire net d'un salarié est celui établi conformément à l'article 62 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

27.03 Conformément à l'article 124 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec verse au salarié l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il a droit à compter du quinzième (15^e) jour complet suivant le début de l'incapacité du salarié d'exercer son emploi.

De même, à compter de ce quinzième (15^e) jour, l'employeur verse à ce salarié, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cette indemnité de remplacement de revenu et le salaire net de ce salarié.

L'employeur verse cette indemnité jusqu'au retour au travail du salarié, ou pour une période ne pouvant excéder celle durant laquelle ce salarié a droit de recevoir une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

S'il advient que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décide, conformément à l'article 142 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de réduire le paiement de l'indemnité de remplacement du revenu à un salarié, l'indemnité versée par l'employeur conformément au présent article ne peut excéder dix pour cent (10 %) du salaire net de ce salarié.

27.04 Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec décide que le salarié n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu qui lui a été versée pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de son incapacité, elle lui en réclame le trop-perçu conformément à la loi et les bénéfices prévus aux articles 17 et 24 de la convention applicables à ce salarié dans la mesure où il y a droit.

27.05 Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, l'employeur lui verse son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où, alors qu'il aurait autrement dû être présent au travail, il doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.



L'employeur demande à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec le remboursement du salaire payé en vertu du présent paragraphe.

- 27.06 L'employeur s'engage à remettre hebdomadairement au syndicat tout rapport d'accident, d'incident ou de blessure. De plus, sur demande du syndicat, l'employeur remet dès qu'elle le reçoit tout rapport d'accident, d'incident ou de blessure.

ARTICLE 28 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE (REER)

- 28.01 Les parties conviennent d'adhérer au régime de retraite des employés municipaux du Québec tel que déterminé à la lettre d'entente n°7.

ARTICLE 29 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 29.01 L'employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 29.02 Sur demande écrite, un salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé ne peut débuter plus de trente (30) jours avant la date de l'élection. Le candidat défait à une élection fédérale, provinciale ou municipale et le candidat élu ou non à une élection scolaire doit reprendre son emploi dans les sept (7) jours suivant la date de la votation.
- 29.03 Le salarié élu à l'Assemblée nationale, à la Chambre des Communes, ou élu maire d'une municipalité, peut reprendre sa fonction équivalente avec tous les droits et privilèges acquis à son départ, après avoir donné un préavis de trente (30) jours à cet effet à l'employeur, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'expiration de son premier mandat, seulement à la condition qu'il puisse accomplir la fonction de chauffeur ou une autre fonction vacante régie par la présente convention.

Il est bien entendu que pendant sa période d'absence, il n'a droit à aucun des bénéfices prévus à la convention, notamment à l'accumulation de son ancienneté.

ARTICLE 30 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 30.01 Le comité de relations de travail est formé de deux (2) personnes représentant chaque partie, lesquelles peuvent s'adjoindre, une

personne-ressource de leur choix. Les salariés sont considérés être au travail le temps nécessaire aux rencontres.

- 30.02 Ce comité a pour objet de discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail en général ainsi que de toutes autres questions convenues entre les parties.
- 30.03 Ce comité se rencontre environ une (1) fois par deux (2) mois, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre de temps à autre pour une situation particulière.
- 30.04 Les parties se font parvenir les sujets qu'ils désirent aborder une (1) semaine avant chaque réunion.
- 30.05 Les rencontres ont lieu durant les heures de travail.
- 30.06 Les membres du comité de relations de travail établissent leur mode de fonctionnement et tiennent un compte rendu pour chaque rencontre. Le compte rendu est préparé à tour de rôle par les membres du comité pendant les heures de travail sans perte de traitement et une copie est déposée à chaque partie.

ARTICLE 31 DROITS PARENTAUX

Congés de maternité, de paternité et parental

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

- 31.01 La salariée enceinte a le droit de s'absenter sans salaire pour ses visites chez le médecin. À son retour, elle doit fournir une attestation du médecin traitant.
- 31.02 Dans la présente convention, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« Accouchement » : la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;

« Certificat médical » : une attestation écrite précise et signée d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec; Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

« Congé de maternité »: congé auquel a droit la travailleuse à l'occasion d'une grossesse et de la naissance d'un enfant.

31.03

Durée du congé de maternité

Sous réserve des articles 31.07 a) et c), la salariée a droit à une période continue de congé de maternité prévu au Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.).

a) Congé normal

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines consécutives. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.

Cependant, le congé de maternité ne peut pas débuter plus tôt que la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard la dix-huitième (18^e) semaine après. De même, la salariée en retrait préventif, admissible aux prestations du régime d'assurance parentale, débute son congé de maternité au plus tard, à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de son accouchement tel qu'inscrite dans le certificat autorisant la cessation de travail.

b) Congé écourté

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, elle doit remettre un certificat médical à son employeur attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

c) Congé prolongé

La salariée qui ne fait pas parvenir un préavis écrit, à son employeur, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour, est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, sous réserve de l'article 7.09 c).

Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

31.04 Préavis de départ

- a) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à son employeur au moins trois (3) semaines de calendrier avant son départ. En plus d'indiquer la date du début du congé, cet avis doit faire mention de la date prévue pour le retour au travail.
- b) Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- c) Ce préavis peut être moindre si le certificat médical atteste du besoin de la travailleuse de cesser le travail plus rapidement.

31.05 Préavis de retour au travail

- a) L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- b) La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit donner par écrit, à l'employeur, un préavis d'au moins trois (3) semaines avant la date de son retour au travail.

31.06 Indemnisation et autres avantages

- a) La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. De même, la salariée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec, et ce, pourvu qu'elle y ait droit.
- b) Pour chacune des dix-huit (18) premières semaines de congé durant lesquelles la salariée reçoit des prestations de maternité ou parentales du régime d'assurance parentale, l'employeur verse à la salariée une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire et la prestation du régime d'assurance parentale qu'elle reçoit.
- c) Le total des prestations du régime d'assurance parentale, des indemnités ci-haut mentionnées et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devrait, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel.



- d) Si le salaire hebdomadaire est modifié après le début du congé de maternité, l'indemnité prévue pour les dix-huit (18) semaines sera ajustée pour correspondre à l'entrée en vigueur de cette modification.
- e) Lors d'un congé statutaire, une salariée en congé de maternité reçoit un salaire équivalent à celui de sa journée normale de travail déduction faite de tout montant versé par le R.Q.A.P. ou en vertu de la convention collective. Ce montant est versé à la fin des dix-huit (18) semaines de congé de maternité.
- f) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance-vie, d'assurance collective et du fonds de pension pourvu que la salariée paie sa part des cotisations exigibles.
- g) Aux fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé de maternité est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'employeur accorde à la salariée la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité.

31.07

Cas spéciaux

- a) Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou volontaire avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- b) En cas d'interruption de grossesse naturelle ou volontaire ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- c) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- d) La salariée en congé conformément à l'article 31.03 continue, si elle le désire, de participer à l'assurance collective, à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'employeur assume sa part.



- e) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la personne peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- f) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en faisant parvenir un avis écrit motivé à cet effet.

- g) Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 31.03, à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- h) La salariée qui fait parvenir un avis à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

31.08

Avis

- a) La salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 31.05 a), 31.05 b) et 31.07 b) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- b) Dans le cas et selon les limites prévues aux articles 31.03, 31.07 a), 31.07 c), 31.07 e) et 31.07 h), la salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 31.05 a), 31.05 b) et 31.07 b) après avoir donné à l'employeur un avis écrit

d'au moins deux (2) semaines l'informant de l'événement survenu, si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

- c) Sous réserve de l'article 31.07 e), la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par les articles 31.05 a) et 31.07 b), est présumée avoir démissionné, sauf pour une absence prévue à la convention collective.
- d)
 - i) À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée à son travail régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
 - ii) Pour la salariée occasionnelle bénéficiant d'un congé de maternité prévu à l'article 31.03, son ancienneté accumulée durant cette période est calculée au prorata du nombre d'heures rémunérées au cours des douze (12) mois précédant le début du congé.
- e) Une salariée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- f) Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.
- g) Une salariée qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- h) Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.
- i) La salariée qui exerce le droit que lui accorde les articles 31.07 a), b) et c), conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation du travail.



- j) À la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son emploi régulier sinon, lui accorder tous ses droits et privilèges dont elle aurait bénéficié dans le cas d'impossibilité de la réinstaller dans son emploi régulier.
- k) La salariée continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus par l'employeur, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.
- l) Lorsqu'une salariée exerce le droit que lui accorde les articles 31.07 a), b) et c), les articles 36 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (L.R.Q. c.S-2.1) s'appliquent en les adaptant.

31.09

Congé de paternité**a) Durée du congé de paternité**

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé sans salaire de cinq (5) semaines continues. Ce congé peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant,

b) Préavis de départ

- i) Le salarié doit avertir son employeur par écrit, au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en prenant soin d'indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.
- ii) Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- iii) Un salarié qui ne revient pas au travail à la date prévue est réputé avoir démissionné.

c) Indemnisation et autres avantages

- i) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé de paternité, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance vie, d'assurance collective et du fonds de pension pourvu que le salarié paie sa part des cotisations exigibles.



- ii) Aux fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé de paternité est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'employeur accorde au salarié la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de paternité.

31.10 **Congé parental**

L'acceptation de votre demande de congé parental d'une durée à déterminer, et ce, conditionnellement au dépôt du document de l'état de calcul qui est transmis au salarié par le R.Q.A.P.

Le salarié devra fournir ce document dès le versement des prestations du congé parental. À défaut de la réception par l'employeur de cet état de calcul, un refus automatique de cette période de demande de congé parental sera statué.

a) **Durée du congé parental**

- i) Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines. Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à ce congé.
- ii) Ce congé s'ajoute au congé de maternité et de paternité et peut se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance de l'enfant ou en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

b) **Préavis de départ**

Le congé parental peut être pris après qu'un avis d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail a été donné à l'employeur. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

c) **Préavis de retour au travail**

- i) Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans tout avis prévu au présent article, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de retour au travail.



- ii) Lorsque la personne salariée revient au travail après le congé parental, l'employeur doit réinstaller cette dernière à son travail régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- iii) Aux fins de vacances, le salarié régulier occasionnel bénéficiant d'un congé de paternité, ses vacances durant cette période sont calculées au prorata du nombre d'heures rémunérées au cours des douze (12) mois précédant le début du congé.

d) **Indemnisation et autres avantages**

- i) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé parental, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance-vie, d'assurance collective et du fonds de pension pourvu que le salarié paie sa part des cotisations exigibles.
- ii) Aux fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé parental est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'employeur accorde au salarié la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé parental.
- iii) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou dans le cas d'une adoption, le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard un an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié.

31.11 Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de conférer un avantage ou un bénéfice supérieur à ce qui aurait prévalu s'il n'y avait pas eu d'absence du travail

31.12 **Congé de naissance**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.



Congé fractionné

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

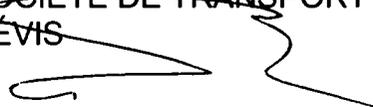
- 32.01 La convention collective entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 décembre 2016.
- 32.02 Les taux de salaire indiqués à l'article 12.01 et la prime indiquée à l'article 12.07 doivent être versés rétroactivement au 1^{er} janvier 2012.
- La prime indiquée à l'article 12.08 doit être versée rétroactivement au 1^{er} janvier 2013.
- Les sommes ainsi payables sont versées aux salariés qui y ont droit dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention.
- 32.03 La convention demeure en vigueur tant et aussi longtemps qu'une nouvelle convention n'est pas signée.



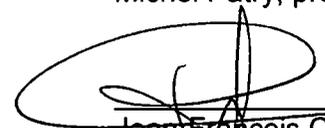
Les annexes et lettres d'entente à la convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Lévis, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, ce 22^e jour du mois de février 2013.

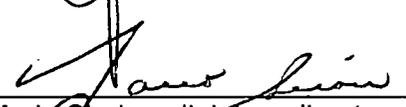
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
DE LÉVIS



Michel Patry, président



Jean-François Carrier, directeur général

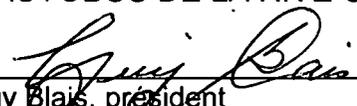


Mario Sirois, adjoint au directeur général

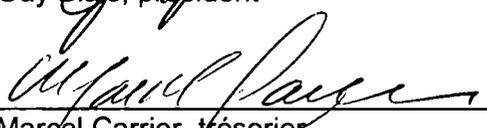


Sylvain Lévesque, directeur technologie,
marketing et développement des affaires

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)



Guy Blais, président



Marcel Carrier, trésorier



Stéphane Girard



ANNEXE «A»

LISTE D'ANCIENNETÉ

Au 19 mars 2012, les salariés ci-après énumérés sont les salariés assignés de la Société de transport de Lévis et possèdent respectivement l'ancienneté ci-après précisée.

Nom du salarié	Date d'embauche	Années	Ancienneté
	05 juillet	1971	40 ans 08 mois 15 jours
	17 juillet	1974	37 ans 08 mois 03 jours
	02 décembre	1974	37 ans 03 mois 18 jours
	15 mai	1976	35 ans 10 mois 05 jours
	26 février	1977	35 ans 00 mois 24 jours
	16 mai	1978	33 ans 10 mois 04 jours
	12 juin	1978	33 ans 09 mois 07 jours
	29 octobre	1980	31 ans 04 mois 21 jours
	26 avril	1982	29 ans 10 mois 24 jours
	03 mai	1982	29 ans 10 mois 17 jours
	13 mai	1983	28 ans 10 mois 07 jours
	17 mai	1985	26 ans 10 mois 03 jours
	18 mai	1985	26 ans 10 mois 02 jours
	20 mai	1985	26 ans 10 mois 00 jour
	09 mai	1988	23 ans 10 mois 11 jours
	30 mai	1988	23 ans 09 mois 21 jours
	6 juillet	1988	22 ans 11 mois 19 jours
	17 août	1988	22 ans 10 mois 19 jours
	06 septembre	1988	21 ans 01 mois 19 jours
	02 décembre	1991	20 ans 03 mois
	05 mars	1992	20 ans 02 mois
	22 avril	1991	19 ans 08 mois
	30 juin	1993	18 ans 09 mois
	03 juillet	1993	18 ans 07 mois
	13 septembre	1993	18 ans 01 mois
	15 septembre	1993	17 ans 11 mois
	18 mars	1994	16 ans 10 mois
	05 décembre	1994	16 ans 02 mois
	06 décembre	1994	15 ans 10 mois
	07 décembre	1994	15 ans 06 mois
	15 octobre	1996	15 ans 04 mois
	16 octobre	1996	15 ans 02 mois
	17 octobre	1996	14 ans 11 mois
	17 février	1997	14 ans 06 mois
	13 novembre	1997	12 ans 11 mois
	23 novembre	1998	12 ans 09 mois
	24 novembre	1998	12 ans 01 mois
	25 novembre	1998	11 ans 10 mois
	02 décembre	2000	10 ans 09 mois
	02 décembre	2000	10 ans 06 mois
	09 mai	2002	09 ans 11 mois
	09 mai	2002	09 ans 10 mois

M. B.

Nom du salarié	Date d'embauche	Années	Ancienneté
	09 mai	2002	09 ans 09 mois
	16 avril	2003	09 ans 01 mois
	26 juin	2003	08 ans 09 mois
	26 juin	2003	08 ans 08 mois
	26 juin	2003	08 ans 08 mois
	30 juin	2003	08 ans 07 mois
	02 septembre	2003	08 ans 05 mois
	08 septembre	2003	08 ans 03 mois
	27 novembre	2003	07 ans 10 mois
	03 mai	2004	07 ans 05 mois
	03 mai	2004	07 ans 02 mois
	24 août	2004	06 ans 11 mois
	26 avril	2005	06 ans 03 mois
	27 mars	2006	05 ans 08 mois
	29 mars	2006	05 ans 03 mois
	13 mars	2007	04 ans 11 mois
	09 octobre	2007	04 ans 05 mois

LISTE D'ANCIENNETÉ

Au 19 mars 2012, les salariés occasionnels ci-après énumérés sont les salariés de la Société de transport de Lévis et possèdent respectivement l'ancienneté ci-après précisée.

Nom du salarié occasionnel	Date d'embauche	Années	Ancienneté
	20 novembre	2007	04 ans 03 mois
	21 novembre	2007	04 ans 03 mois
	5 février	2008	04 ans 02 mois
	5 mars	2008	04 ans 02 mois
	12 mars	2008	04 ans 00 mois
	17 mars	2008	04 ans 01 mois
	14 avril	2008	04 ans 00 mois
	29 mai	2008	03 ans 10 mois
	02 juin	2008	03 ans 09 mois
	17 juin	2008	03 ans 08 mois
	09 juillet	2008	03 ans 07 mois
	08 août	2008	03 ans 07 mois
	18 août	2008	03 ans 06 mois
	19 août	2008	03 ans 06 mois
	19 janvier	2009	03 ans 02 mois
	09 février	2009	03 ans 02 mois
	23 mars	2009	02 ans 11 mois
	24 mars	2009	02 ans 11 mois
	20 avril	2009	02 ans 10 mois
	16 juin	2009	02 ans 08 mois
	10 août	2009	02 ans 07 mois
	23 octobre	2009	02 ans 02 mois
	26 octobre	2009	02 ans 01 mois
	17 novembre	2009	02 ans 00 mois
	17 juin	2010	01 an 07 mois

Nom du salarié occasionnel	Date d'embauche	Années	Ancienneté
	18 juin	2010	01 an 06 mois
	19 juin	2010	01 an 06 mois
	13 juillet	2010	01 an 03 mois
	21 janvier	2011	01 an 01mois
	16 février	2011	01 an 00 mois
	18 février	2011	01 an 00 mois
	1er juin	2011	00 an 11 mois
	3 juin	2011	00 an 11 mois
	7 juin	2011	00 an 09 mois
	8 juin	2011	00 an 09 mois
	8 juillet	2011	00 an 09 mois
	6 juillet	2011	00 an 08 mois
	16 septembre	2011	00 an 06 mois
	19 septembre	2011	00 an 06 mois
	20 septembre	2011	00 an 06 mois
	21 septembre	2011	00 an 06 mois
	22 septembre	2011	00 an 06 mois
	23 septembre	2011	00 an 06 mois
	26 septembre	2011	00 an 06 mois
	17 octobre	2011	00 an 05 mois
	17 octobre	2011	00 an 05 mois
	19 octobre	2011	00 an 03 mois
	20 octobre	2011	00 an 04 mois

Mi
B.

ANNEXE « B »

**LISTE DES ARTICLES
EN VIGUEUR POUR LES ANNÉES 2012-2013-2014-2015-2016**

Uniformes

Description des pièces et points pour la durée de la convention

ARTICLES	POINTS
VESTON	325
PANTALON PLIS FRANÇAIS	82
PANTALON POCHE WESTERN	80
PANTALON POCHE OBLIQUES	80
JUPE	82
BERMUDA	57
CHEMISE À MANCHES LONGUES (bleu pâle)	32
CHEMISE À MANCHES COURTES (bleu pâle)	31
CRAVATE (ordinaire ou à clip)	6
GILET À COL CHEMINÉE, MANCHES LONGUES	22
GILET À COL CHEMINÉE, MANCHES COURTES	20
GILET POLO	35
POLAR (ouverture au col)	63
POLAR (ouverture pleine longueur)	71
POLAR (doublé d'une membrane)	157
CHANDAIL COMMANDO (col en V)	88
CHANDAIL COMMANDO (col en V doublé)	163
VESTE DE TRICOT, FERMETURE ÉCLAIR	69
CARDIGAN (avec boutons ou fermeture éclair)	69
DÉBARDEUR (avec ou sans bouton)	63
CASQUETTE	14
CASQUE DE FOURRURE	84
FOULARD	39
WIND STOPPER PANTALON	73
BOTTILLONS	175
SOULIERS	153
Total des crédits-points	2133
OPTION	
ARTICLES	POINTS
PANTALON CARGO EXTENSIBLE	77

*Mi
B.*

BERMUDA CARGO EXTENSIBLE	77
GILET POLO (Manches courtes avec poches)	36
CHANDAIL (Col en V - doublé en laine polaire)	87
SOF SHELL	98
DOUBLURE POUR MANTEAU 3 EN 1	60
BLOUSON LAINE POLAIRE	82
HOUSSE DE SIÈGE	48
Total des crédits-points	565



ANNEXE « C »

RÈGLEMENT RELATIF À LA CONDUITE DES VÉHICULES
DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS
ET RELATIF À LA DISCIPLINE ET AU
COMPORTEMENT DE SES CHAUFFEURS D'AUTOBUS

*MA
B.*

ARTICLE 1 SÉCURITÉ

1.01 Code de sécurité routière

Tout chauffeur doit conduire son véhicule prudemment, ne poser aucun acte pouvant mettre en danger sa sécurité ou celle des passagers et respecter en conséquence les dispositions du Code de la sécurité routière.

1.02 Code de la route et règlements municipaux régissant la circulation routière

Le chauffeur conduisant un véhicule de l'employeur doit se conformer au Code de la sécurité routière et aux règlements municipaux régissant la circulation routière.

1.03 Circulation des autobus sur les terrains et dans le centre d'opérations de l'employeur

- a) Sur les terrains de l'employeur, la vitesse maximale est vingt kilomètres l'heure (20 k/h) et le respect de la signalisation routière est obligatoire.
- b) Dans le centre d'opérations de l'employeur, la vitesse maximale est de quinze kilomètres l'heure (15 km/h) et le respect de la signalisation est obligatoire.

1.04 Circulation et stationnement des véhicules privés sur les terrains de l'employeur

Le chauffeur doit se conformer aux instructions émises concernant la circulation et le stationnement des véhicules privés sur les terrains de l'employeur.

1.05 Contrôle des portes

Pour la sécurité des usagers, l'autobus ne doit démarrer que lorsque les portes sont fermées. Les portes ne doivent jamais être ouvertes quand l'autobus est en mouvement et tant que celui-ci n'est pas complètement immobilisé.



1.06 Marchepieds

Les marchepieds d'un autobus doivent toujours être gardé propre et en bonne condition. En hiver, les marchepieds doivent toujours être libres de neige et de glace.

1.07 Accident ou incident, mesures à prendre

En cas d'accident ou d'incident ou d'agression, le chauffeur doit suivre les instructions suivantes :

- a) Communiquer avec un responsable du service de l'exploitation;
- b) Le chauffeur directement impliqué dans un accident, un incident ou une agression pendant qu'il est en service doit obligatoirement compléter de façon compréhensible et le plus exactement possible le rapport intitulé « rapport d'accident, d'incident ou de blessure ». Ce rapport doit être remis dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'accident ou l'incident ou l'agression à un responsable du service de l'exploitation.

Le chauffeur appelé à compléter le rapport intitulé « rapport d'accident, d'incident ou de blessure » est rémunéré pour une durée maximale de quinze (15) minutes à son taux de salaire régulier.

- c) Le chauffeur dont le véhicule est impliqué dans un accident ou témoin ou impliqué dans un incident doit en faire immédiatement mention à un responsable du service de l'exploitation dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'événement en complétant de façon compréhensible et le plus exactement possible le rapport intitulé « rapport d'accident, d'incident ou de blessure ».

Le chauffeur appelé à compléter le rapport intitulé « rapport d'accident, d'incident ou de blessure » est rémunéré pour une durée maximale de quinze (15) minutes à son taux de salaire régulier.

1.08 Fumage

Tous les chauffeurs doivent se conformer à la Loi en vigueur sur le tabac.



ARTICLE 2 RELATIONS AVEC LE PUBLIC

2.01 Climat de bonne entente

L'employeur compte sur l'entière coopération de ses chauffeurs pour créer et maintenir un climat de bonne entente avec les usagers.

2.02 Maintien du prestige

Tout chauffeur est le représentant de l'employeur lorsqu'il est en uniforme. Il doit à ce titre, en toute circonstance, avoir une attitude irréprochable et agir avec la plus grande politesse à l'égard des représentants de l'employeur, des autres salariés et à l'égard de la population.

2.03 Relation avec les usagers

Le chauffeur se doit d'accueillir, d'informer, de diriger et de transporter les usagers. Il est interdit de tenir un langage grossier envers les passagers.

2.04 Courtoisie

Le chauffeur doit se rappeler lorsqu'il est en uniforme, qu'il est le représentant de l'employeur.

2.05 Confort des usagers

Sauf aux fins d'éviter un accident, le chauffeur doit éviter les mouvements brusques et inutiles lors de l'application des freins et lors de la conduite du véhicule, afin d'assurer le confort des usagers.

De plus, le chauffeur doit s'assurer que tous les passagers aient eu le temps de prendre place dans l'autobus en toute sécurité avant de démarrer.

2.06 Renseignements sur la destination des véhicules

Le chauffeur doit afficher sur la girouette, la destination du parcours et le numéro du parcours qu'il effectue. De plus, celui-ci doit apparaître dans le pare-brise ou à tout autre endroit désigné par l'employeur, et ce, dès son point de départ.

Entre la sortie du garage et son point de départ, ainsi qu'à la fin de son parcours jusqu'à l'entrée au garage, le chauffeur doit afficher sur la girouette, l'identification « En transit ».



De plus, cette identification doit apparaître dans le pare-brise ou à tout autre endroit désigné par l'employeur.

2.07 **Horaires**

Le chauffeur doit apporter avant son départ du centre d'opération un nombre suffisant de guides des usagers et d'avis se rapportant à son affectation. Au retour, il doit rapporter et déposer à l'endroit prévu les guides des usagers et avis qu'il n'a pas utilisés. Il doit informer, sur demande, les passagers du trajet de son circuit et des autres circuits. Si le chauffeur est dans l'incapacité de fournir toutes les informations demandées, il doit suggérer aux passagers de s'adresser au service à la clientèle de la Société de Transport de Lévis.

2.08 **Conversation avec les usagers**

Le chauffeur doit éviter d'entretenir toute conversation inutile avec les usagers et doit éviter toute forme de provocation à l'endroit des usagers

2.09 **Points d'arrêts**

Le chauffeur doit faire monter ou descendre les usagers aux points d'arrêts fixés par l'employeur. Si un chauffeur doit effectuer des arrêts à des points d'arrêts autres que ceux fixés par l'employeur sur un parcours, il en sera avisé à l'avance par le service d'exploitation.

Le chauffeur ne doit pas empêcher le passager de monter à bord aux arrêts alors qu'il y a de la place dans l'autobus. Il doit aussi attendre les passagers qui s'approchent de l'autobus.

Le service *Entre deux arrêts* donne la possibilité de descendre de l'autobus entre deux arrêts en soirée, pour des motifs de mobilité ou de sécurité.

Ce service est offert sur tout le réseau urbain dès 21h pour la période de mai à août et dès 19h pour la période de septembre à avril.

Dans le cas où un usager demande au moins un arrêt à l'avance pour descendre entre deux (2) arrêts, le chauffeur doit, s'il juge qu'il peut arrêter son autobus en toute sécurité à l'endroit désiré, effectuer l'arrêt demandé. Le chauffeur fait descendre l'usager par la porte avant.

Cependant, ce n'est pas un service de porte-à-porte, le chauffeur n'est pas autorisé à dévier de son parcours.

2.10 **Utilisation des lumières**

Le chauffeur d'un autobus en circulation doit allumer les lumières intérieures ainsi que les phares dès la tombée du jour ainsi que lorsqu'il y a tempête ou orage, sauf lorsque son service est terminé et qu'il effectue son trajet de retour au centre d'opérations.

2.11 **Dommages et irrégularités**

Le chauffeur doit consigner tous dommages ou irrégularités qui concerne les infrastructures aux usagers, les infrastructures et la planification des services sur le formulaire « Feuille Jaune » et déposer au service de l'exploitation ou par informatique lorsque les systèmes le permettront, acheminer ledit formulaire au service de la Planification et du Développement.

2.12 **Usagers agressifs ou gênants**

Le chauffeur peut faire descendre de l'autobus tout usager gênant ou agressif. En cas de refus, le chauffeur doit faire appel à un agent de police et rapporter l'incident aussitôt que possible au service de l'exploitation.

2.13 **Refus de payer d'un usager**

Lorsqu'un usager refuse de payer le prix fixé pour son passage, le chauffeur doit l'inviter poliment à descendre de l'autobus. Le chauffeur doit faire part de l'incident au service de l'exploitation, en mentionnant dans la mesure du possible le nom et l'adresse d'un témoin.

2.14 **Contrôle des tarifs**

Le chauffeur doit faire respecter les tarifs établis par l'employeur. Il doit exiger la présentation du titre de transport de type carte à puce, sur le système de perception électronique et doit s'assurer de la validation du dit-titre pour les usagers qui en font l'utilisation. Il doit vérifier la monnaie déposée dans la boîte à perception. Le chauffeur doit aussi souvent que nécessaire, actionner le mécanisme de vidange de la boîte à perception et si nécessaire utiliser la baguette mise à sa disposition.

2.15 **Correspondance**

a) **Utilisation**

Une correspondance ne doit jamais servir pour le même circuit, ni pour revenir au point de départ ou à tout autre endroit

intermédiaire. Il est interdit de remettre une correspondance aux usagers qui voyagent avec un titre de transport de format carte à puce.

b) **Émission**

La correspondance est émise sur demande au moment où l'utilisateur paie son passage. Afin de poursuivre son déplacement, le détenteur d'une correspondance peut emprunter les autobus d'un autre parcours pendant une limite de temps raisonnable. Il ne peut revenir vers son point de départ sans payer à nouveau le prix d'un passage.

c) **Validité**

Le chauffeur ne doit jamais remettre à un usager une correspondance qui a déjà été utilisée. Le chauffeur doit s'assurer de la validité de la correspondance qu'il reçoit.

2.16 **Respect des horaires**

Un chauffeur ne doit jamais devancer le temps indiqué par son horaire. Il doit passer aux endroits précis fixés par son circuit au moment précis fixé par l'horaire et quitter un terminus ou un point de relève ponctuellement, à moins d'un retard incontrôlable.

2.17 **Déviations de parcours**

Il est interdit de changer ou modifier le parcours régulier d'un circuit, sauf en cas de force majeure, de parades ou d'un avis de modification communiqué par le service d'exploitation. Le chauffeur doit alors emprunter le plus court chemin de déviation pour ensuite reprendre le parcours régulier.

2.18 **Pannes**

Le chauffeur doit avertir le service de l'entretien et le service de l'exploitation, lorsqu'un accident, une panne ou risque de panne est susceptible d'empêcher le chauffeur de poursuivre sa route ou de respecter son horaire.

De plus, le chauffeur doit accommoder ses passagers en les faisant monter, si possible dans le premier autobus disponible qui se dirige dans la même direction de son parcours. Si cela est impossible, il doit aviser le service de l'exploitation de la situation.



2.19 Protection des sièges

Le chauffeur ne doit pas tolérer que les usagers se tiennent debout sur les sièges ou qu'ils y placent les pieds. Si l'usager refuse d'obéir à la demande du chauffeur, alors le chauffeur applique l'article 2.13.

2.20 Bagages

Il est interdit à l'usager de transporter des objets dangereux, des produits inflammables ainsi que des objets encombrants et susceptibles d'entraver la libre circulation à l'intérieur de l'autobus.

2.21 Animaux

Il est interdit à toute personne de se trouver avec un animal ou permettre qu'un animal soit présent dans ou sur un immeuble ou du matériel roulant de la Société de transport de Lévis, sauf :

- a) Si elle est handicapée et accompagnée d'un chien guide ou d'un chien d'assistance, ou si cet animal est un chien guide ou un chien d'assistance à l'entraînement.
- b) Si cet animal est transporté en tout temps dans une cage ou dans une boîte dûment conçue à cette fin.

2.22 Personnes handicapées

Une personne handicapée qui n'est pas en mesure d'utiliser les services de la Société de transport de Lévis sans l'aide d'une autre personne (accompagnateur) ; l'accompagnateur qui assiste cette personne peut se déplacer gratuitement sur le réseau uniquement dans cette circonstance

2.23 Poussette et siège de bébé

Le chauffeur doit, dans la mesure du possible, accommoder les passagers accompagnés d'un bébé dans une poussette ou un siège de bébé portatif.

Le chauffeur est autorisé à demander à l'usager de fermer la poussette à bord de l'autobus, s'il le juge approprié. En cas d'urgence et d'évacuation, la poussette ne doit pas gêner le passage et la porte.

2.24 Objets perdus

Le chauffeur doit rapporter tout objet trouvé dans les autobus ou immeubles de l'employeur.

ARTICLE 3 RÈGLE DE RÉGIE INTERNE

3.01 Renseignements

Le chauffeur doit aviser l'employeur de tout changement d'adresse ou de son numéro de téléphone ou de téléphone portable.

3.02 Consignes opérationnelles ou administratives

Le chauffeur est responsable de lire et de respecter toutes consignes opérationnelles ou administratives émises par l'employeur.

3.03 Qualités requises au chauffeur

Tout ce qui peut offenser ou blesser doit être évité. Les sacres, blasphèmes, propos ou gestes immoraux sont interdits.

3.04 Respect des autres

Tout ce qui peut offenser ou blesser doit être évité. Les sacres, blasphèmes, propos ou gestes immoraux sont interdits.

3.05 Permis de conduire requis

a) Permis requis

Le chauffeur appelé à conduire un véhicule pour l'employeur doit être détenteur du permis requis et valide émis par la Société de l'assurance automobile du Québec.

b) Suspension de permis

Un chauffeur dont le permis de conduire est suspendu doit avertir immédiatement le service de l'exploitation.

3.06 Amende

Toute amende imposée à un chauffeur à la suite d'une infraction aux règlements du Code de la sécurité routière en vigueur doit être payée par le contrevenant lui-même.



3.07 Changement de véhicule

Le chauffeur doit accepter le véhicule mis à sa disposition pour accomplir son travail.

3.08 Relève

Un chauffeur ne doit pas quitter son poste de travail jusqu'à l'arrivée de sa relève.

3.09 Arrêt interdit

En tout temps, il est interdit au chauffeur en fonction d'arrêter dans quelque établissement que ce soit pour affaires personnelles.

Aux terminus, aux stations et aux arrêts, le chauffeur doit rester à son autobus afin que les passagers n'attendent pas à la porte. En cas d'absolue nécessité si le chauffeur doit quitter son véhicule, il doit en arrêter le moteur.

3.10 Radiocommunication

Le chauffeur doit maintenir l'équipement de radiocommunication constamment en opération et doit n'en faire usage que pour des motifs valables et reliés au besoin du service. Les remarques et commentaires désobligeants sont interdits à l'endroit des collègues et des usagers.

3.11 Boissons alcooliques ou drogues

Aucun chauffeur ne doit consommer à son travail des boissons alcooliques ou des drogues où se présenter au travail sous leur effet. Il est interdit à tout employé portant l'uniforme réglementaire de l'employeur de fréquenter des débits de boissons alcooliques.

Un chauffeur peut cependant se restaurer, c'est-à-dire reprendre des forces en mangeant, et ce, même en uniforme, dans une brasserie ou un restaurant où sont consommées des boissons alcooliques.

3.12 Journaux, revues, radio

Il est interdit aux chauffeurs, dans l'exercice de leurs fonctions de lire lorsque celui-ci est au volant d'un véhicule, des journaux, des revues ou des livres. Il est interdit d'avoir en leur possession une radio portative ou tout autre appareil sonore dans les véhicules de l'employeur.

3.13 Utilisation d'un bien de l'employeur

Il est interdit à un chauffeur d'utiliser sans autorisation, à des fins personnelles, tout véhicule, équipement ou propriété de l'employeur.

3.14 Accès aux locaux

Le chauffeur n'a pas accès aux ateliers d'entretien et de réparations du centre d'opération de l'employeur, sauf pour toutes informations pertinentes au véhicule.

3.15 Visiteurs

Il est formellement interdit à un chauffeur, à moins d'une autorisation spéciale, d'amener des visiteurs, amis ou parents dans le centre d'opérations de l'employeur.

3.16 Examen médical

Une fois par année si nécessaire, l'employeur peut soumettre un de ses salariés à ses frais et ce, sur ses heures de travail à un contrôle médical jugé nécessaire. Si tel est le cas, le salarié a le choix du médecin.

ARTICLE 4 USAGE DE L'AUTOBUS**4.01 Usage des autobus**

Dans le but de prolonger la durée des véhicules, il convient d'en faire un usage conforme aux instructions.

4.02 Protection des véhicules

Afin d'éviter tout dommage aux véhicules, il importe :

- a) de ne jamais rouler sur un pneu partiellement ou complètement dégonflé, à moins d'avis contraire de la part du service d'entretien;
- b) de prendre les dispositions nécessaires pour ne pas endommager les pneus sur les bordures de rues ou de trottoirs.
- c) d'éviter toute autre activité pouvant entraîner des dommages aux véhicules.



4.03 Défectuosité sur un autobus

Le chauffeur doit compléter le rapport « Vérification avant départ (VAD) concernant toute anomalie à signaler sur un autobus et le rapport doit être remis au service d'entretien.

4.04 Pression des freins à air

Avant de prendre la route, le chauffeur doit s'assurer que la pression d'air des freins atteint un minimum de quatre-vingts (80) livres. Si en cours de route la pression est inférieure à ce minimum, le chauffeur doit en aviser le service de l'entretien et suivre les instructions.

4.05 Autobus stationné

Après avoir stationné un autobus, le chauffeur doit, en tout temps, appliquer le frein d'urgence et s'assurer que l'autobus ne se déplacera pas. Si le chauffeur doit stationner dans une pente, il doit demeurer au volant si possible.

4.06 Autobus en panne

Lorsqu'un autobus est en panne, le chauffeur doit communiquer avec le service de l'entretien et de l'exploitation afin de lui indiquer l'endroit où il se trouve, la nature de la panne et lui dire s'il y a nécessité de dépêcher une équipe du service de l'entretien.

4.07 Propreté du poste de travail du chauffeur

Le chauffeur doit maintenir son poste de travail propre exempt de déchet ou rebut.



ANNEXE « C »

Je, soussigné, chauffeur d'autobus à l'emploi de La Société de Transport de Lévis, reconnais avoir reçu un exemplaire du Règlement relatif à la conduite des véhicules de l'employeur et relatif à la discipline et au comportement des ses chauffeurs d'autobus.

Je m'engage à respecter les dispositions du règlement de même que celles de toute instruction générale ou d'opération pouvant être émise par la direction de l'employeur et je m'engage également à avoir en tout temps un comportement adéquat et à respecter les règles relatives à la conduite d'un véhicule public de transport en commun.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à Lévis, ce ____ jour du mois de _____ 20 ____.

Chauffeur d'autobus

Directeur technologies,
Marketing et développement des affaires



LETTRE D'ENTENTE N° 1**Entre****LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS****Ci-après appelée : « l'employeur »
-et-****LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)****Ci-après appelé : « le syndicat »****SERVICE DE TRANSPORT DE PERSONNES À SOUS-TRAITANCE
(RABATTEMENT PAR VOITURE TAXI OU PAR BERLINE)**

La Société peut concéder par sous-traitance (rabattement par voiture taxi ou par berline dix (10) passagers maximum) à un tiers l'exécution d'un service de transport collectif sur une partie de son territoire, sans pour autant lier le concessionnaire pour l'accréditation et la présente convention collective.

Le service visé par la présente entente est :

Lévis : Secteur St-Joseph de Lévis

Secteur Lévis :

- Rue St-Laurent
- Faubourg du golf
- Chemin des Forts
- Chemin des Îles et Domaine-des-Bois
- Domaine de l'Auberivière

Secteur St-Jean-Chrysostôme :

- Chemin St-Louis
- Chemin du Bélair
- Route de l'Église et rang Beaulieu
- Route Bécar

Secteur Pintendre :

Les heures de transport libérées par la mise en place des services par rabattement sont réinjectées dans le réseau.



Advenant que d'autres services soient mis en place au cours de la durée de la convention collective, ceux-ci devront être discutés avec le syndicat et mis en place une fois que les parties se seront entendues.

Advenant une augmentation de l'achalandage qui le justifie dans les endroits ci-haut mentionnés, l'employeur réinstallera le service de transport par autobus.

Le fait pour l'employeur de concéder par sous-traitance à un tiers l'exécution d'un service ne doit pas causer de mise à pied ou empêcher de rappels au travail ou enlever un droit prévu à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Lévis, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés ce 22^e jour du mois de février 2013.

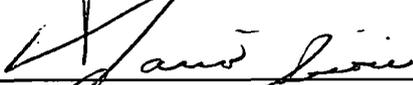
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
DE LÉVIS



Michel Patry, président



Jean-François Carrier, directeur général

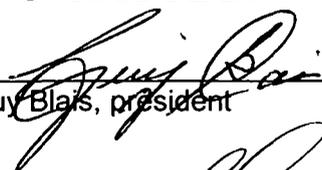


Mario Sirois, adjoint au directeur général

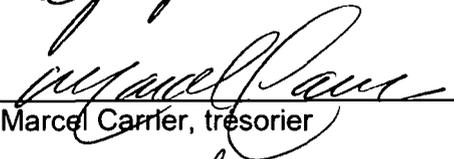


Sylvain Lévesque, directeur technologie,
marketing et développement des affaires

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)



Guy Blais, président



Marcel Carrier, trésorier



Stéphane Girard



LETTRE D'ENTENTE N° 2**Entre****LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS****Ci-après appelée : « l'employeur »
-et-****LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)****Ci-après appelé : « le syndicat »****DISTRIBUTION DU TRAVAIL ET HORAIRES DE TRAVAIL (ARTICLE 14)
PÉRIODE D'ÉTÉ**

ATTENDU QUE les parties sont liées par une convention collective;

ATTENDU QUE les parties désirent maintenir un climat de confiance, de respect et de collaboration mutuelle;

ATTENDU QUE les parties ont comme objectif commun la bonne marche des opérations du transport en commun et maintenir un service à la clientèle adéquat;

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les parties conviennent ce qui suit :

Les parties conviennent que l'application de l'article 14 de la convention collective concernant l'attribution du travail hebdomadaire pour la période estivale sera distribuée et déterminée de la façon suivante et ce à compter de l'affectation estivale 2013.

- 1) Pour la période estivale, l'employeur détermine l'ensemble des affectations pouvant être offerte aux salariés assignés, toutes les affectations hebdomadaires doivent être déterminées et allouées avant le début de l'affectation;

Parmi les soixante-douze (72) salariés assignés prévus à l'article 14.19, celui possédant le plus d'ancienneté choisit un numéro d'affectation de son choix sur une base hebdomadaire et ainsi de suite jusqu'à épuisement des affectations offertes ou jusqu'à ce que chaque salarié ait exercé son choix;

À son ancienneté, un salarié assigné doit choisir dans l'ensemble des affectations numérotées disponibles incluant les affectations de travail des salariés réserves.

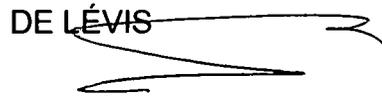


Si aucun salarié réserve n'est disponible, ce travail est alors offert par ancienneté aux salariés occasionnels;

- 2) Pour la période estivale, les congés de fêtes mobiles et les vacances ne sont pas considérés dans l'application des 28 jours et plus;
- 3) Au cours de la période estivale, l'employeur favorise, dans la mesure du possible la prise de deux (2) jours de congés hebdomadaires de façon consécutive. Les congés hebdomadaires doivent être distribués de façon à ce qu'il y ait le plus grand nombre possible de salariés assignés à pouvoir bénéficier d'un congé le samedi et le dimanche. Ceux-ci sont déterminés à l'avance avant le début de l'affectation. Cependant lors d'absences pour les congés sans traitement, les jours de congés hebdomadaires seront déterminés à l'avance avant le début de l'affectation;
- 4) Durant la période estivale, si un salarié s'absente en raison de congés sans traitement, les absences de maladies sans traitement et congés parentaux, son affectation est offerte aux salariés réserves et par la suite aux salariés occasionnels;
- 5) L'employeur maintient pour la période estivale l'affichage de la feuille de demande de congés de fête mobile sur la babillard prévu à cet effet.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Lévis, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, ce 22^e jour du mois de février 2013.

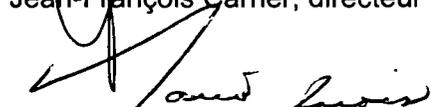
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
DE LÉVIS



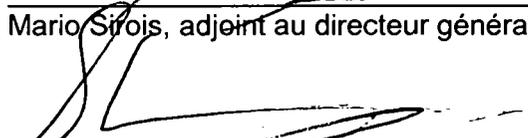
Michel Patry, président



Jean-François Carrier, directeur général

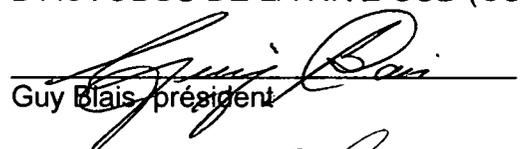


Mario Sirois, adjoint au directeur général



Sylvain Lévesque, directeur technologie,
marketing et développement des affaires

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)



Guy Blais, président



Marcel Carrier, trésorier



Stéphane Girard



LETTRE D'ENTENTE N° 3**Entre****LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS****Ci-après appelée : « l'employeur »****-et-****LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)****Ci-après appelé : « le syndicat »****CHAUFFEUR FORMATEUR**

ATTENDU QUE les parties sont liées par une convention collective;

ATTENDU QUE les parties désirent maintenir un climat de confiance, de respect et de collaboration mutuelle;

ATTENDU QUE les parties ont comme objectif commun la bonne marche des opérations du transport en commun et maintenir un service à la clientèle de qualité;

ATTENDU QUE les parties acceptent que dans le cadre de la formation de la main-d'œuvre, l'implantation d'un module comportant et impliquant un ou des chauffeurs(s) formateur(s) issue(s) du groupe de chauffeurs de la STLévis;

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les parties conviennent ce qui suit :

Les parties conviennent de la mise en place d'un nouveau groupe de chauffeurs identifiés comme étant un ou des chauffeurs(s) formateur(s) pour la Société de transport de Lévis. L'implantation de ce groupe s'établit de la façon suivante et ce à compter de la signature de la présente entente.

- 1) L'employeur met en place un groupe d'un ou des chauffeurs(s) formateur(s) dans le cadre de son protocole de formation de sa main-d'œuvre en l'occurrence des chauffeurs de la Société de transport de Lévis;
- 2) Le ou les chauffeurs(s) formateur(s) est (sont) recruté(s) à même le groupe de chauffeurs de la ST Lévis. Le ou les chauffeur(s) formateur(s) doit (doivent) détenir ou obtenir un certificat de compétence décerné par un centre de formation reconnu ou une autorité compétente pour exercer leur fonction de chauffeur formateur;



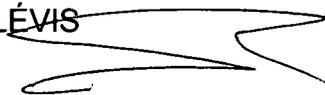
- 3) L'ancienneté ne détermine pas l'ordre de préférence ou de préséance du ou des chauffeur(s) formateur(s) entre eux lors du programme de formation des chauffeurs;
- 4) Le ou les chauffeur(s) est (sont) libéré(s) de leur affectation pour la durée des besoins de la formation, lorsqu'il est (sont) requis pour former de nouveaux chauffeurs ou des chauffeurs de la Société de transport de Lévis;
- 5) Les chauffeurs formateurs ne peuvent se substituer au superviseurs-répartiteurs de la Société de transport de Lévis dans le cadre de leur fonction;
- 6) Lorsque un ou des chauffeur(s) formateur(s) est (sont) mandaté(s) pour effectuer de la formation, l'employeur ne peut offrir à ce (ces) chauffeur(s) formateur(s) du temps supplémentaire durant la période correspondant à son affectation ou durant la période où il est attiré à la formation des chauffeurs;
- 7) À l'occasion de rencontres périodiques en comité convenues entre et le ou des chauffeurs formateurs concernant des aspects de la formation, ce ou des derniers est (sont) compensé(s) comme suit :
 - a. Si la rencontre a lieu durant les heures de travail : le ou les chauffeur(s) formateur(s) est (sont) rémunéré(s) comme s'ils avaient été à leur poste de travail;
 - b. Si la rencontre a lieu en dehors des heures de travail et qu'elle dure une (1) heure ou moins, une compensation d'un minimum d'une (1) heure est accordée. Si la rencontre dure plus d'une heure, une compensation égale au temps consacré à la rencontre est accordée.
 - c. Le temps consacré à la rencontre est rémunéré à taux simple;
- 8) Le ou les chauffeurs(s) formateur(s) ne peut (peuvent) être tenu responsable d'accident(s) qui peut ou pourraient survenir en cours de formation des chauffeurs;
- 9) Le cas échéant, l'employeur rembourse au(x) chauffeur(s) formateur(s) les dépenses de repas (notamment le dîner et le souper) encourues sur la route par eux, sur présentation de coupon de caisse, qui sont justifiées et autorisées par le service de l'exploitation jusqu'à un maximum prévu à la convention collective en vigueur;
- 10) L'employeur rémunère le ou les chauffeur(s) formateur(s) en plus du taux horaire prévu à la convention collective une prime horaire un dollar cinquante sous (1,50 \$ / heure) pour chaque heure ou partie d'heure où le ou les chauffeur(s) formateur(s) fait (font) de la formation;



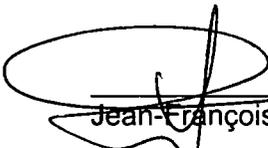
- 11) L'employeur rémunère pour un minimum de trois (3) heures le ou les chauffeur(s) formateur(s) lors d'un appel de travail pour de la formation;
- 12) L'employeur rémunère le ou les chauffeur(s) formateur(s) en temps supplémentaire au-delà de l'horaire normal de travail du ou des chauffeur(s) formateur(s);

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Lévis, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, ce 22^e jour du mois de février 2013.

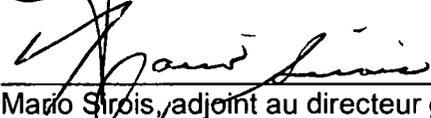
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
DE LÉVIS



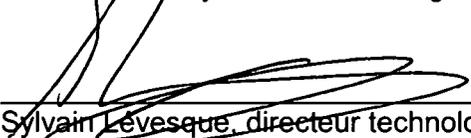
Michel Patry, président



Jean-François Carrier, directeur général

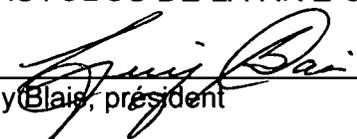


Mario Siros, adjoint au directeur général



Sylvain Lévesque, directeur technologie,
marketing et développement des affaires

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)



Guy Blais, président



Marcel Carrier, trésorier



Stéphane Girard



LETTRE D'ENTENTE N° 4**Entre****LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS****Ci-après appelée : « l'employeur »
-et-****LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)****Ci-après appelé : « le syndicat »****CONGÉS FÉRIÉS**

ATTENDU QUE les parties sont liées par une convention collective;

ATTENDU QUE les parties désirent maintenir un climat de confiance, de respect et de collaboration mutuelle;

ATTENDU QUE les parties ont comme objectif commun la bonne marche des opérations du transport en commun et maintenir un service à la clientèle de qualité;

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les parties conviennent ce qui suit :

- 1) L'employeur offre à sa clientèle et à la population des services de transport collectif sur une période de 365 jours année;
- 2) L'employeur met en place des services qui nécessiteront la présence du personnel chauffeur durant les jours fériés prévus à l'article 18 de la convention collective pour assurer le service offert à la population;
- 3) L'article 18.01 précise les dix (10) jours fériés visés par la présente lettre d'entente.

Les dix (10) jours fériés ci après mentionnés ou les jours où des fêtes sont reportées par proclamation des gouvernements du Québec et du Canada, sont chômés et payés :

- le jour de l'An;
- le 2 janvier;
- Pâques;



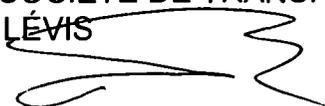
- le lundi de Pâques;
 - la Fête nationale du Québec;
 - la Confédération;
 - la fête du Travail;
 - Action de grâces;
 - Noël;
 - le 26 décembre.
- 4) Tout travail effectué au cours de l'un des jours fériés décrits précédemment sera offert à l'ensemble des salariés en temps supplémentaire en vertu de l'article 15 de la convention collective;
- 5) L'article 15.02 prévoit que tout travail en temps supplémentaire est d'abord offert par ordre d'ancienneté aux salariés ayant indiqué leur disponibilité tel que prévue au paragraphe précédent. Si aucun de ceux-ci n'est disponible, le temps supplémentaire est alors offert par ordre d'ancienneté à l'ensemble des salariés;
- 6) L'article 15.04a) 2^e paragraphe, prévoit que tout travail effectué par un salarié un jour férié et chômé est rémunéré au taux du temps supplémentaire et ce, en plus du paiement pour la fête. Si le salarié reprend ce congé en temps, il a droit à un congé en temps équivalent au taux applicable;
- 7) Selon les besoins du service à offrir durant les jours fériés, l'employeur détermine le nombre de salariés requis pour réaliser le travail à être effectué. Afin de s'assurer que le travail à exécuter soit comblé par les salariés, nonobstant le 3^{ème} paragraphe de l'article 15.02, l'employeur peut, si cela s'avère nécessaire, déterminer le nombre de chauffeurs requis en offrant au dernier salarié et suivants, et ce par ordre décroissant les affectations ou étapes de travail à réaliser, ce dernier ou ces derniers étant tenu d'effectuer le travail qui leur est offert;
- 8) Les parties conviennent de déterminer ensemble et à l'avance les congés;



9) La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Lévis, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, ce 22^e jour du mois de février 2013.

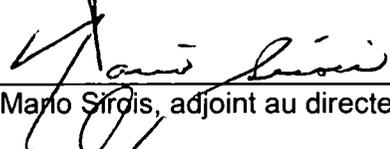
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
DE LÉVIS



Michel Patry, président



Jean-François Carrier, directeur général

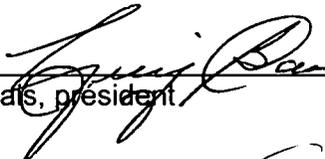


Mario Sirois, adjoint au directeur général



Sylvain Lévesque, directeur technologie,
marketing et développement des affaires

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)



Guy Blais, président



Marcel Carrier, trésorier



Stéphane Girard

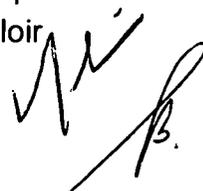


LETTRE D'ENTENTE N° 5**Entre****LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS****Ci-après appelée : « l'employeur »
-et-****LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)****Ci-après appelé : « le syndicat »****SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE**

Le salarié assigné âgé de plus de cinquante-sept (57) ans et ayant un minimum de huit (8) années de service peut, s'il le désire, réduire sa semaine de travail sous réserve des conditions suivantes :

Conditions :

1. Le salaire hebdomadaire garanti au salarié qui se prévaut de la semaine de travail réduite est de sept heures trente minutes (7 h 30) par jour de travail, ou pour les affectations de quatre (4) jours, neuf heures trente-sept minutes et cinq centièmes (9 h 375);
2. Le salarié assigné qui se prévaut de la semaine de travail réduite conserve tous les droits et tous les avantages des salariés assignés prévus dans la convention collective, sous réserve du paragraphe 11;
3. La demande doit être présentée par le salarié assigné un (1) mois avant l'affichage des nouvelles affectations;
4. Le salarié assigné peut se prévaloir de la semaine de travail réduite, une fois que celui-ci aura effectué le choix de diminuer sa semaine normale de travail, il ne pourra revenir à la situation qui prévalait au moment du choix;
5. Un maximum de trois (3) salariés peut se prévaloir de la semaine de travail réduite pour la durée de la présente convention. Au 1^{er} janvier 2014, un maximum de quatre (4) salariés peut se prévaloir

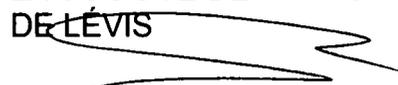


de la semaine de travail réduite pour la durée de la présente convention;

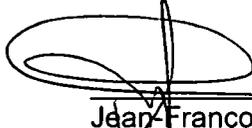
6. L'assignation quotidienne ainsi laissée vacante est offerte aux salariés réserves;
7. Le salarié assigné doit travailler un minimum de trois (3) jours par semaine sur des horaires 5/2 et de deux (2) jours par semaine sur des horaires 4/3;
8. La ou les journées sans traitement ne font pas partie du congé hebdomadaire du salarié;
9. La semaine normale de travail de trente-sept heures trente minutes (37 h 30) ne s'applique pas et la garantie hebdomadaire est réduite;
10. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté;
11. Tous les avantages sociaux pouvant se rattacher à une semaine normale de travail sont réduits au prorata des jours travaillés;
12. La présente entente s'applique à compter de la période d'affectations de l'été 2013.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Lévis, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, ce 22^e jour du mois de février 2013.

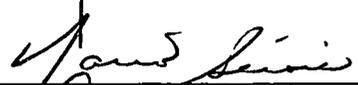
LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
DE LÉVIS



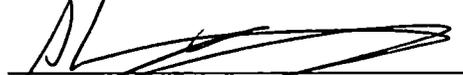
Michel Patry, président



Jean-François Carrier, directeur général

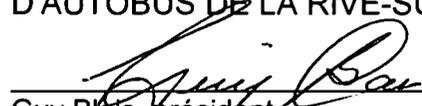


Mario Sirois, adjoint au directeur général

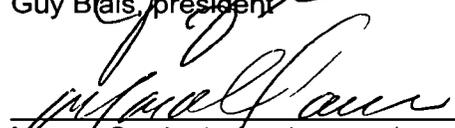


Sylvain Lévesque, directeur technologie,
marketing et développement des affaires

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)



Guy Blais, président



Marcel Carrier, trésorier



Stéphane Girard



LETTRE D'ENTENTE N° 6**Entre****LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS****Ci-après appelée : « l'employeur »****-et-****LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)****Ci-après appelé : « le syndicat »****AVANCE DE SALAIRE LORS D'ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE MALADIE
PROFESSIONNELLE**

1. Cette avance prend fin après une période de six (6) semaines.
2. Lorsqu'un salarié incapable de travailler en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée par le fait ou à l'occasion de son travail pour la Société fait une demande de réclamation en la forme prescrite par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la Société lui avance, sous réserve des conditions qui suivent, un montant hebdomadaire équivalent à l'indemnité de remplacement du revenu qu'il doit recevoir de la CSST, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue par l'agent d'indemnisation.
3. Pour recevoir une telle avance, le salarié doit :
 - a) signer, préalablement, en faveur de la Société :
 - i. une reconnaissance de dette pour toutes les avances ainsi faites ;
 - ii. les formulaires nécessaires pour céder en faveur de la Société, jusqu'à concurrence des montants avancés, l'indemnité de remplacement du revenu qu'il recevra ou, à défaut, les indemnités qu'il recevra de l'assureur en vertu du Régime d'assurance invalidité;
 - b) collaborer pleinement avec la CSST pour le traitement de sa réclamation en fournissant, dans les plus brefs délais, tous les renseignements et certificats médicaux requis et en signant tous les formulaires exigés;



4. Si la CSST reconnaît le bien-fondé de la réclamation du salarié, tous les montants versés à celui-ci par la CSST doivent être remis à la Société, jusqu'à concurrence des montants avancés par elle;
5. À défaut, par le salarié, de respecter cette obligation ou si le montant versé par la CSST s'avère insuffisant, la Société peut prélever, à même tout montant qu'elle doit au salarié, les sommes dont il est redevable. Afin de garantir ce montant, les banques de congés mobiles, de jours de fête chômés et payés reportés et de congés de maladie de même que l'indemnité de vacances ne sont pas monnayées tant que le remboursement n'est pas effectué, de sorte que la Société puisse procéder à compensation. Cependant, celui qui revient au travail au cours de l'année de prise des vacances ne se voit pas priver de l'indemnité ni de la période de vacances fixées avant le début de son absence si cette période était à prendre après son retour. À son retour, si le montant dû n'excède pas cinq mille dollars (5 000 \$), le salarié peut opter pour effectuer le remboursement à raison de retenues hebdomadaires de dix pour cent (10 %) en application de l'article 12.02 c), auquel cas, les banques et son indemnité de vacances sont libérées. Toutefois, en toutes circonstances, la Société peut opérer compensation sur tout montant dû à un salarié au moment où celui-ci quitte son emploi, peu importe la cause;
6. Dans tous les cas, si les montants reçus de la CSST, de l'assureur ou par voie de compensation sont insuffisants pour rembourser les avances faites, la Société prélève, à même le salaire du salarié, le montant non remboursé à raison de dix pour cent (10%) du salaire hebdomadaire brut du salarié, et ce, jusqu'à ce que le remboursement complet soit effectué. Le salarié et la Société peuvent toutefois convenir d'autres modalités de remboursement;
7. À la suite d'une réclamation pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, si la CSST ne reconnaît pas le bien-fondé de la réclamation du salarié, la Société doit soumettre automatiquement le cas à l'assureur afin de déterminer si le salarié est admissible à l'assurance salaire. Pour ce faire, le salarié doit compléter les formulaires de prestations d'assurance invalidité, fournir les certificats médicaux requis et signer la convention de remboursement de l'assureur;
8. Malgré les articles précédents, les moyens de recouvrement prévus aux présentes n'empêchent en rien la Société d'utiliser les recours de droit commun si ceux mentionnés aux présentes étaient ou devenaient insuffisants ou inefficaces.



EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Lévis, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, ce 22^e jour du mois de février 2013.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
DE LÉVIS



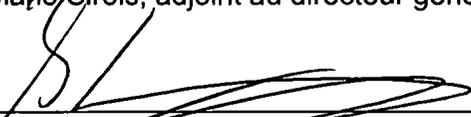
Michel Patry, président



Jean-François Carrier, directeur général



Mario Sirois, adjoint au directeur général



Sylvain Lévesque, directeur technologie,
marketing et développement des affaires

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)



Guy Blais, président



Marcel Carrier, trésorier



Stéphane Girard



LETTRE D'ENTENTE N° 7

Entre

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS

Ci-après appelée : « l'employeur »
-et-

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)

Ci-après appelé : « le syndicat »

ADHÉSION AU RÉGIME DE RETRAITE SECTORIEL MUNICIPAL

- CONSIDÉRANT les discussions lors du renouvellement de la convention collective échu le 31 décembre 2011;
- CONSIDÉRANT la mise en place d'un régime de retraite pour les employés du secteur municipal;
- CONSIDÉRANT l'intention de la Société de transport de Lévis et du Syndicat des chauffeurs d'autobus de la rive-Sud (CSN) d'adhérer au régime;
- CONSIDÉRANT les conditions d'adhésion à ce nouveau régime;
- CONSIDÉRANT qu'il s'agit d'un régime de retraite qui comporte deux (2) volets, soit un volet à cotisation déterminée et un volet à prestations déterminées;
- CONSIDÉRANT que ce régime est assujéti à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. À partir du 1^{er} janvier 2013, l'employeur s'engage à adhérer au régime de retraite des employés municipaux du Québec, selon les conditions du volet à prestations déterminées. Dans le futur, l'employeur s'engage à accepter les modifications au régime qui ont été approuvées par les parties qui ont le pouvoir de modifier le régime, tel que prévu au règlement du régime. Ces parties sont : l'Association des directeurs généraux des MRC du Québec, l'Association des directeurs



municipaux du Québec, la Fédération québécoise des municipalités du Québec et la Confédération des syndicats nationaux ;

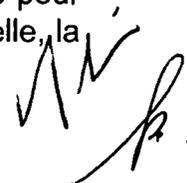
2. L'employeur ne peut mettre fin à sa participation au régime de retraite sans l'accord écrit du syndicat. Le régime de retraite fait partie intégrante de la convention collective;
3. Advenant le cas où le régime établit la cotisation patronale à moins de cinq et trois quarts pour cent (5,75 %) du salaire régulier, l'employeur s'engage à verser dans un compte à cotisation déterminée, pour chacun des salariés, la différence entre la cotisation patronale établie par l'actuaire du régime et cinq et demi pour cent (5,5 %) du salaire régulier, sauf dans le cas où un congé de cotisation est déterminé par l'actuaire pour rembourser aux employeurs des déficits qu'ils ont eus à payer (clause banquier);
4. L'employeur fournit au syndicat tout document produit par le régime de retraite. Les parties doivent s'entendre sur les modalités de ces transferts d'information;
5. Surplus :

Sous réserve des dispositions du Régime de retraite des employés municipaux du Québec, les parties s'engagent à assumer le risque à raison de cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par les salariés. Si suite à une évaluation actuarielle, la contribution de l'employeur diminue sous cinq et trois quarts pour cent (5,75 %) du salaire régulier, l'employeur verse un montant forfaitaire à chaque salarié du même pourcentage que la différence entre sa contribution initiale de cinq et trois quarts pour cent (5,75 %) du salaire régulier et la contribution résultant de cette même diminution ;

6. Déficit :

a) Sous réserve des dispositions du Régime de retraite des employés municipaux du Québec, si suite à une évaluation actuarielle, la contribution de l'employeur augmente au-delà de cinq et trois quarts pour cent (5,75 %) du salaire régulier ou la contribution du salarié augmente au-delà de cinq et demi pour cent (5,5 %) du salaire régulier, l'employeur assume l'augmentation des contributions jusqu'à concurrence du premier un pour cent (1 %) pour l'ensemble des contributions de l'employeur et du salarié ;

b) Sous réserve des dispositions du Régime de retraite des employés municipaux du Québec et des paragraphes précédents et après l'application du paragraphe 6a, les parties s'engagent à assumer le risque à raison de cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par les salariés. Ainsi, si suite à une évaluation actuarielle, la



contribution de l'employeur augmente au-delà de cinq et trois quarts pour cent (5,75 %) du salaire régulier, la part du salarié est prise à même l'augmentation salariale annuelle de l'année suivante. Elle est réduite d'un pourcentage équivalant à la moitié de la différence entre cinq et trois quarts pour cent (5,75 %) du salaire régulier et la contribution de l'employeur due à sa hausse afin de couvrir la part de cinquante pour cent (50 %) à assumer par le salarié, pour un maximum de l'équivalent du pourcentage de l'augmentation salariale annuelle de l'année en cours. De plus, si suite à une évaluation actuarielle, la contribution du salarié augmente au-delà de cinq et demi pour cent (5,5 %) du salaire régulier, l'employeur assume la moitié de la différence entre cinq et demi pour cent (5,5 %) du salaire régulier et la contribution du salarié suite à sa hausse afin de couvrir la part de cinquante pour cent (50 %) à assumer par l'employeur, pour l'année en cours ;

- c) Sous réserve des dispositions du Régime de retraite des employés municipaux du Québec et des paragraphes précédents et après l'application des paragraphes 6 a) et 6 b), si suite à une évaluation actuarielle, la contribution de l'employeur augmente au-delà de cinq et trois quarts pour cent (5,75 %) du salaire régulier ou si la contribution du salarié augmente au-delà de cinq et demi pour cent (5,5 %) du salaire régulier, les parties conviennent de négocier l'application de l'article 23 sur les uniformes pour l'année suivante afin de compenser la part résiduelle à assumer par les salariés, selon la hausse des contributions de l'employeur ou du salarié ;

7. Les parties reconnaissent avoir lu et bien compris le texte de la présente entente et s'en déclarent pleinement satisfaites;

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first name and a last name with a period.

8. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Lévis, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, ce 22^e jour du mois de février 2013.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
DE LÉVIS



Michel Patry, président



Jean-François Carrier, directeur général

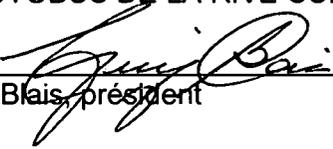


Mario Sirois, adjoint au directeur général



Sylvain Lavesque, directeur technologie,
marketing et développement des affaires

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)



Guy Blais, président

Marcel Carrier, trésorier



Stéphane Girard



LETTRE D'ENTENTE N° 8

entre

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LÉVIS

Ci-après appelée «l'employeur»

et

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)

Ci-après appelé «le syndicat»

OBJET: LISTE D'ANCIENNETÉ

ATTENDU QUE les parties ont convenu lors du renouvellement de la convention collective, échue depuis le 31 décembre 2011, de suspendre l'application de l'article 7.10 jusqu'au 17 mars 2013;

ATTENDU QU'il y a lieu de préciser davantage la question de l'ancienneté mentionnée à l'article 7.10 et à l'Annexe «A» de la nouvelle convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. La liste d'ancienneté applicable au 31 décembre 2011 n'est pas celle de la convention collective échue au 31 décembre 2011 ;
3. En effet, la liste d'ancienneté de la convention collective échue a cessé d'avoir effet le 18 mars 2012 ;
4. Ladite liste d'ancienneté prévoit notamment que, depuis le 19 mars 2012, le nombre de salariés assignés est de cinquante-neuf (59);
5. Toutefois, à compter du 18 mars 2013, l'employeur procédera aux affectations prévues à l'article 14.19 de la nouvelle convention collective, tel qu'également mentionné à l'article 7.10 de ladite convention en vertu desquelles le nombre de salariés assignés sera de soixante-douze (72);

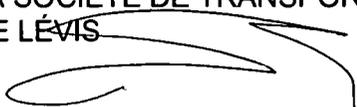


6. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

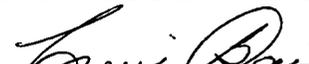
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Lévis, par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés et autorisés, ce 22^e jour du mois de février 2013.

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT
DE LÉVIS

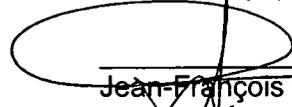
LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA RIVE-SUD (CSN)



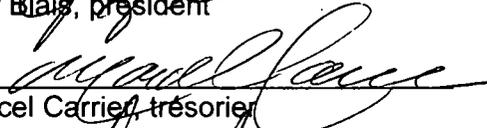
Michel Patry, président



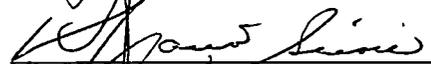
Guy Blais, président



Jean-François Carrier, directeur général



Marcel Carrier, trésorier



Mario Sirois, adjoint au directeur général



Stéphane Girard



Sylvain Lévesque, directeur technologie,
marketing et développement des affaires

