

**CONVENTION COLLECTIVE**

ENTRE

**AUTOBUS LONGUEUIL INC.**  
1325, boul. Jacques Cartier Ouest  
Longueuil, Québec  
J4K 0A6

ET

**UNIFOR**  
565 boulevard Crémazie Est  
Bureau 10100, Montréal, Québec  
H2M 2W1

**DIVISION MÉCANICIENS**

**Du 1er juillet 2019 au 30 juin 2022**

## TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION .....	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	3
ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION .....	3
ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES .....	4
ARTICLE 5 PREROGATIVES ET CONDITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX .....	5
ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE .....	7
ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES .....	8
ARTICLE 8 PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	9
ARTICLE 9 ANCIENNETE .....	10
ARTICLE 10 HYGIENE, SANTE ET SECURITE .....	12
ARTICLE 11 SALAIRES ET VERSEMENTS PERIODIQUES .....	13
ARTICLE 12 SEMAINE DE TRAVAIL .....	14
ARTICLE 13 TEMPS SUPPLEMENTAIRE .....	15
ARTICLE 14 AFFICHAGE DE POSTE .....	16
ARTICLE 15 MISE A PIED ET RAPPEL .....	17
ARTICLE 16 DISPOSITIONS GENERALES .....	17
ARTICLE 17 VACANCES .....	19
ARTICLE 18 CONGES FERIES .....	21
ARTICLE 19 CONGES SOCIAUX .....	22
ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX .....	24
ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET SIGNATURE .....	25
ANNEXE A SALAIRES .....	26
ANNEXE B FONDS DE SOLIDARITE .....	28
ANNEXE C AVANCE DE FONDS CNESST .....	29
LETTRES D'ENTENTE .....	30

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

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'établir une méthode pour régler tout grief qui pourrait surgir de temps à autre et d'élaborer les conditions d'emploi, tel que stipulé ci-après, devant régir l'Employeur et les salariés.
- 1.02 Dans le but de maintenir de bonnes relations et dans l'intérêt des deux (2) parties, les représentants autorisés de l'Employeur et du Syndicat acceptent de se rencontrer durant la durée de cette convention collective dans le but de discuter des griefs ou mécontentes découlant de l'interprétation des présentes ou de conclure, s'il y a lieu, toute lettre d'entente qui devra être ratifiée par les signataires de la présente convention ou leurs successeurs pour en faire partie intégrante.
- 1.03 L'Employeur et le Syndicat traitent les salariés sans discrimination, que ce soit à cause de leur handicap, de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur origine, de leur âge, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique, de leur dossier judiciaire, de leur aspect physique ou de leur sexe.
- Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les dispositions de la convention collective est réputée non- discriminatoire.
- 1.04 Tout type de harcèlement ou de violence qui peut atteindre l'intégrité morale ou physique d'une personne n'est pas permis. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas tolérer cette pratique.

## **ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent négociateur des rapports collectifs de travail des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail de la Province du Québec en faveur du Syndicat pour représenter « Tous les salariés au sens du Code du travail, qui travaillent au garage et qui sont affectés à l'entretien, la réparation et le lavage, à l'exception des employés de bureau ainsi que tous ceux exclus par le Code du travail ».

## **ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01 La direction possède exclusivement tous les droits et privilèges d'administrer et de diriger efficacement ses opérations présentes et futures, sauf si ces droits et privilèges sont limités par une disposition de la présente convention.

## **ARTICLE 4 – DÉFINITIONS DES TERMES**

- 4.01 À moins que le contexte de l'article ne s'y oppose, les parties conviennent qu'aux fins d'application des dispositions de la présente convention, le genre masculin comprend le genre féminin et le singulier comprend le pluriel, de même que le genre féminin comprend le genre masculin et le pluriel comprend le singulier.
- 4.02 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, les personnes salariées n'appartiennent qu'à l'une ou l'autre des catégories suivantes :
- a) Salarié régulier  
Désigne tout salarié qui a complété sa période de probation.
  - b) Salarié en probation  
Désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation de soixante (60) jours travaillés.
- 4.03 Aux fins d'application des dispositions prévues dans la présente convention, les mots ou expressions suivantes signifient :
- a) Syndicat : Unifor
    - i. Représentant interne : désigne un représentant syndical d'Unifor à l'intérieur de l'unité de l'accréditation;
    - ii. Représentant externe : désigne un représentant syndical d'Unifor à l'extérieur de l'unité d'accréditation;
  - b) Employeur : Autobus Longueuil Inc.
  - c) Salarié : Désigne l'un ou l'autre des salariés couverts par le certificat d'accréditation;
  - d) Préposé au service : Salarié qui ne détient pas le titre de mécanicien qui assiste les mécaniciens dans leur travail et effectue toute tâche connexe à :
    - l'entretien général de la bâtisse selon ses compétences;
    - l'entretien général du terrain selon ses compétences;
    - Les réparations mineures sur les véhicules selon ses compétences.
    - Lavage intérieur et extérieur des véhicules
    - Rotation de véhicules
    - Aide aux réservoirs
    - Commissionnaire
  - e) Apprenti mécanicien : Salarié qui ne détient pas le titre de mécanicien qui assiste les mécaniciens dans leur travail et toute tâche connexe à :
    - Changement d'huile des véhicules
    - Graissage des véhicules
    - Maintenance des véhicules
    - Réparations PEP selon ses compétences

- Effectue le suivi de dossier des véhicules et complète les bons de réparation (RDS)
  - Rotation de véhicules
  - Aide aux réservoirs
  - Commissionnaire
- f) Mécanicien classe 2 : Salarié qui détient le titre de mécanicien œuvrant aux endroits où l'employeur opère ou sur la route et qui est apte à effectuer toute tâche connexe à la mécanique dont :
- Réparations PEP
  - faire les tests et les essais
  - Effectue le suivi de dossier des véhicules et complète les bons de réparation
  - Diagnostique les troubles
  - Aide aux réservoirs
  - Régler, réparer, ou remplacer les pièces ou éléments défectueux de divers systèmes du véhicule tel que :
    - Circuits d'alimentation en carburant
    - Dispositif de freinage
    - Mécanisme de direction
    - Mécanisme de suspension
    - Moteur
    - Transmission
    - Système d'échappement
    - Dispositif antipollution
    - Système de chauffage
    - Système électronique et électrique
- g) Mécaniciens classe 1 : Salarié qui détient le titre de mécanicien œuvrant aux endroits où l'employeur opère ou sur la route et qui est apte à effectuer toute les tâches du mécanicien classe 2 en plus des tâches suivantes :
- Passer les commandes de pièces et prendre les rendez-vous
  - Inspections PEP
- h) Inspection PEP : Inspection du programme d'entretien préventif prévu par le gouvernement du Québec.

#### **ARTICLE 5 – PRÉROGATIVES ET CONDITIONS SPÉCIALES APPLICABLES AUX REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

- 5.01 L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer des représentants syndicaux pour représenter les salariés dans l'application de la convention collective de travail.
- 5.02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom de tous les représentants syndicaux et de tout changement subséquent, s'il y a lieu. Il ne sera pas demandé à l'Employeur de reconnaître tout délégué syndical jusqu'à ce que tel avis ait été reçu par lettre recommandée, par télécopieur ou par courriel.

- 5.03 Les délégués syndicaux et les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire à l'occasion des négociations de la convention collective de travail, peuvent après en avoir avisé leur chef immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise.

L'Employeur consent à payer le salaire régulier des délégués syndicaux désignés par le Syndicat à l'occasion de la négociation en vue du renouvellement de la présente convention collective. Le nombre maximum de représentants du comité de négociation est d'un (1) délégué s'il y a moins de onze (11) membres dans l'unité d'accréditation et de deux (2) délégués s'il y a plus de dix (10) membres dans l'unité d'accréditation.

Lors des réunions des comités conjoints et de rencontres patronales- syndicales prévues à la présente convention, le délégué syndical, maximum d'un (1), s'il était cédulé pour travailler lors de la journée en question, sera libéré de son travail, sans perte de salaire régulier et advenant le cas où la réunion excède les heures régulières de travail, il sera rémunéré au taux horaire prévu à la convention collective pour les heures excédant leurs heures régulières.

- 5.04 Un représentant du Syndicat est autorisé à entrer sur les lieux de l'Employeur afin de s'assurer de l'administration de cette convention pourvu qu'il en avise, vingt-quatre (24) heures au préalable, le représentant de l'Employeur et pourvu que cela n'affecte pas les opérations. Les représentants extérieurs du Syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de l'Employeur.
- 5.05 Si l'Employeur suspend ou congédie un représentant syndical, il convient d'en aviser le Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures suivantes par télécopieur ou par courriel, excluant les samedis, dimanches et congés fériés.
- 5.06 Les griefs seront procédés durant les heures normales d'affaires. Les représentants syndicaux seront rémunérés au taux horaire applicable prévu à la convention collective.
- 5.07 Les parties conviennent que les efforts nécessaires devront être faits pour que les fonctions de représentants syndicaux n'interfèrent pas avec l'accomplissement de leurs fonctions dans leur travail régulier.
- 5.08 Un maximum d'un (1) représentant et/ou salarié autorisé du Syndicat peut, après avis écrit donné à l'Employeur par la section locale normalement dans un délai d'une semaine, s'absenter sans solde pour participer à des congrès syndicaux et à des cours syndicaux ou toute autre rencontre avec le Syndicat, l'employeur pourra en accorder plus d'un à la fois selon les besoins de ses opérations.

Le représentant et/ou salarié libéré par le Syndicat reçoit son salaire par l'Employeur et le Syndicat lui rembourse les sommes versées sur présentation d'une facture (incluant les bénéfices marginaux 23 %).

- 5.09 L'Employeur reconnaît aux représentants syndicaux, après avoir reçu l'approbation de l'Employeur, le droit de faire les enquêtes nécessaires lorsqu'il y a matière à grief et de participer à la procédure de grief et d'arbitrage à toutes les étapes durant les heures normales de travail sans perte de salaire régulier. Cependant, le fait de s'adonner à de telles activités ne doit pas en aucun temps nuire à l'accomplissement de leur travail et/ou de celui des salariés concernés par un grief. Cette disposition s'applique également aux substituts en cas d'incapacité d'agir des représentants syndicaux.
- 5.10 Dans l'application de la présente convention collective, lorsque les parties conviennent de se rencontrer aux fins de discussion de griefs ou de problèmes reliés à l'application ou l'interprétation de ladite convention collective, le représentant syndical pourra s'absenter de son travail, s'il y a lieu, pour la période de temps requise, sans perte de salaire régulier.
- 5.11 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat un tableau d'affichage muni d'une serrure dans un endroit convenu entre les parties. Les documents affichés ne seront pas à l'encontre de l'employeur.

#### **ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 6.01 Tous les nouveaux salariés devront comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la date de leur embauche, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.
- 6.02 a) Par les présentes, l'employeur s'engage à déduire chaque semaine de la paie de chaque salarié régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale établie par le syndicat et dans les cas des nouveaux salariés, un droit d'entrée établi aussi par le syndicat, et à remettre le total de ces déductions par chèque, avant le quinzième (15<sup>ème</sup>) jour du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites, au secrétaire-financier de la section locale. L'employeur fournira mensuellement au comité syndical et au secrétaire financier de la section locale une liste d'ancienneté comprenant les points suivants:
- Le nom et prénom du salarié
  - L'adresse complète du salarié
  - Le numéro de téléphone
  - La date d'ancienneté
  - L'occupation du salarié
  - Le statut du salarié
  - Le taux horaire de salaire
  - Le nombre d'heures sur lesquelles les cotisations syndicales ont été calculées
  - La somme mensuelle des cotisations syndicales déduites du salarié
  - Le mois pour lequel les cotisations ont été prélevées
  - Si aucun prélèvement n'est effectué pour un salarié, les raisons le justifiant
  - Les noms de tous les salariés actifs et inactifs
  - La personne ressource de l'employeur et ses coordonnées

b) De plus, lors des cas où le salarié quitte l'unité de négociation et/ou la compagnie, cette dernière prélève sur la dernière paie du salarié concerné ou sur sa paie de vacances un montant égal à la totalité de la (des) cotisation(s) syndicale(s) due(s). La compagnie avise aussitôt que possible le syndicat du départ de tout salarié de l'unité de négociation.

c) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des organismes impliqués.

6.03 L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale un montant de cinq cents dollars (500 \$) dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales. Ladite somme sera versée annuellement le 15 décembre à une caisse en fiducie établie par le Syndicat national d'Unifor et elle sera envoyée par l'Employeur à l'adresse suivante :

Programme des congés-éducation payés d'Unifor .  
205 Placer Court  
North York (Ontario) M2H 3H9

Les chèques seront libellés à l'ordre de : Programme des congés-éducation payés d'Unifor, et une copie de cet envoi sera remise au comité syndical.

L'Employeur convient en outre qu'il accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat pour suivre ledit cours (congés-éducation payés), un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les salariés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé tel que stipulé à l'article 5.08.

## **ARTICLE 7 – MESURES DISCIPLINAIRES**

7.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié entraînant une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur convient d'informer ledit salarié en lui remettant à l'intérieur de quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits, un avis écrit pour cause juste et suffisante à ce sujet indiquant, entre autres, la ou les raisons de ladite mesure. Copie de cet avis est également remise à la personne représentante du Syndicat.

7.02 Tout salarié régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

7.03 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur durant les heures régulières d'affaires, de consulter son dossier disciplinaire. Il peut être accompagné d'une personne représentante du Syndicat.

7.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois de son émission.

7.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.



- 7.06 Dans le cas où l'Employeur, par ses personnes représentantes autorisées, déciderait de convoquer un salarié régulier aux fins de remise ou d'application de mesure disciplinaire, celui-ci est informé au préalable de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. Lors de la rencontre, ledit salarié doit être accompagné d'au moins une personne représentante du Syndicat. Il est convenu que le Syndicat doit être informé au préalable de toute rencontre de nature disciplinaire avec un salarié.
- 7.07 Toute rencontre disciplinaire avec un salarié se fera sur les heures régulières d'affaires et ledit salarié sera rémunéré au taux horaire applicable prévu à la convention collective. Il en est de même pour la ou les personnes représentantes du Syndicat qui accompagnent ledit salarié.
- 7.08 L'Employeur reconnaît que tout congédiement dit administratif au lieu de disciplinaire est traité de la même façon qu'un congédiement disciplinaire.

#### **ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

- 8.01 Dans les présentes, le mot « grief » signifie toute plainte ou mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 8.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptly et s'engagent à faire diligence dans chaque cas.
- 8.03 Pendant l'application de la présente convention collective, tout grief qui intervient est soumis selon les dispositions qui suivent.
- 8.04 a) Tout grief est soumis par écrit à l'Employeur par le salarié concerné ou par une personne représentante du Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits qui y ont donné lieu;
- b) Si, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception du grief par l'Employeur, ce dernier ne rend pas de décision ou si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 8.10.
- 8.05 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou harcelé par le fait d'avoir logé ou d'être impliqué dans un grief.
- 8.06 Les délais prévus aux articles 8.4 et 8.10 de la présente procédure des griefs et d'arbitrage sont de rigueur. Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, déroger à la présente procédure. Cependant, il est convenu que les délais sont suspendus durant la période de congé des fêtes de Noël.
- 8.07 Il est convenu qu'à la demande d'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors de l'étape prévue par la procédure des griefs et qui est soumis à l'arbitrage pourra faire l'objet de discussion entre les représentants des parties.

Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime, de régler le cas et éviter le recours à l'arbitrage et par le fait même, d'encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale des griefs et d'arbitrage.

- 8.08 Un salarié en période de probation ne pourra invoquer la procédure de grief prévue aux présentes, sauf quant aux taux de salaire et aux autres conditions de la convention qui lui sont applicables. Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, l'Employeur peut mettre fin à sa seule discrétion, à l'emploi d'un salarié en période de probation et ce congédiement ne peut pas faire l'objet d'un grief, ni être soumis à l'arbitrage.
- 8.09 Tout grief comprend un exposé sommaire des faits reprochés ainsi que le correctif réclamé.
- 8.10 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique :
- a) Dans les trente (30) jours civils de l'expiration du délai prévu à l'article 8.4, le Syndicat avise l'Employeur par écrit qu'il soumet le grief à l'arbitrage;
  - b) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. À défaut d'entente, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, le Syndicat ou l'Employeur demande au ministre du Travail de procéder à la nomination.
- 8.11
- a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et la loi, et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit;
  - b) L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler une mesure disciplinaire ou administrative et rendre toute autre décision qui lui semble juste dans les circonstances, ainsi que décider de toute indemnité laquelle, ne doit dépasser la totalité du salaire perdu, mais doit tenir compte de tout salaire reçu par le salarié durant la sanction. L'arbitre peut également ordonner le paiement de l'intérêt conformément au Code du travail;
  - c) L'arbitre doit, en autant que possible, rendre la décision dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'audition;
  - d) La sentence arbitrale est finale et lie les parties sauf pour les recours en évocation.
- 8.12 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Toutes autres dépenses pour témoins sont défrayées par la partie les ayant appelés.

## **ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ**

- 9.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour l'Employeur de tout salarié régulier régie par les présentes.

9.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé sa période de probation et elle est rétroactive à la date à laquelle le salarié a débuté son emploi.

Lorsqu'il y a embauche, advenant le cas où plus d'une personne serait embauchée la même journée, un tirage au sort déterminera leurs anciennetés relatives, le tout en présence d'une personne représentante de l'Employeur ainsi que d'une personne représentante du Syndicat, à une date convenue entre les deux parties et fixée dans la semaine suivant l'embauche.

9.03 Lors d'absences prévues à la présente convention ou durant une période de mise à pied, tant qu'un salarié régulier ne perd pas son ancienneté selon les dispositions mentionnées aux présentes, il continue à l'accumuler, sauf lorsqu'il en est autrement prévu.

9.04 Un salarié régulier perd son ancienneté et son emploi est terminé dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) Il quitte volontairement son emploi;
- b) Il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) Il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) Il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident non relié à son travail pour une période excédant trente-six (36) mois;
- e) À la suite d'une mise à pied, il fait défaut de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis écrit de rappel au travail expédié par courrier enregistré ou recommandé ou par messenger à sa dernière adresse connue de l'Employeur; une copie d'un tel avis est remise à la personne représentante du Syndicat. Si le salarié est dans l'incapacité physique (dont la preuve lui incombe) de se présenter au travail dans ce délai, il doit immédiatement en aviser l'Employeur par écrit;
- f) Si un salarié est absent de son travail, sans autorisation ou motifs raisonnables pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

9.05 a) Si un salarié est promu à une fonction hors de l'unité de négociation, il continue à accumuler son ancienneté pendant une période maximale de trois (3) mois cumulatifs. Toutefois, à l'expiration de ladite période, ce salarié ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté;

b) Cependant, le salarié peut, à l'intérieur de la période de trois (3) mois précitée, revenir au poste qu'il détenait avant sa promotion, et ce, avec tous ses droits et privilèges;

c) Si le salarié revient à son poste à l'intérieur de la période de trois (3) mois précitée, l'Employeur prélève sur le salaire du salarié concerné un montant équivalent à la cotisation syndicale qu'il aurait payé durant ladite période en fonction du salaire de base qu'il touchait immédiatement avant sa promotion.

- 9.06 Les représentants syndicaux seront considérés comme les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'unité de négociation, mais seulement dans le cas de mise à pied, pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises pour accomplir le travail.

#### **ARTICLE 10 – HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 10.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés et tout salarié doit aviser l'Employeur de toute situation qu'il juge dangereuse pour sa sécurité et sa santé.
- 10.02 L'Employeur reconnaît qu'il est de son devoir de mettre à la disposition des salariés de l'équipement qui soit dans le meilleur état possible, qui soit en condition sûre d'opération et qui soit muni d'appareils de sécurité requis par la Loi selon les normes. Le maintien de l'équipement en bonne condition d'opération constitue la responsabilité de l'Employeur. Les salariés doivent opérer l'équipement avec le maximum de précaution.
- 10.03 Il est du devoir du salarié d'aviser par écrit, sur une formule préparée par l'Employeur à cet effet, dans les plus brefs délais possible, la personne désignée par l'Employeur de toute défectuosité de l'équipement qu'il opère, au meilleur de sa connaissance.
- 10.04 a) Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité au travail composé d'un (1) membre nommé par le Syndicat et d'un (1) membre nommé par l'Employeur. Le comité se rencontrera au minimum deux (2) fois par année. Lors de ces rencontres, le représentant des travailleurs est libéré de son travail régulier pour le temps nécessaire et requis à la tenue de la rencontre, et ce, sans perte de salaire régulier.
- Les parties peuvent toutefois convenir par écrit de se rencontrer à tout moment, si nécessaire. Les rencontres prévues doivent avoir lieu sur les heures régulières d'affaires et dans ce cas, le représentant des travailleurs est rémunéré au taux horaire prévu à la convention collective.
- Le président du Syndicat peut se joindre au membre nommé par le Syndicat aux dites réunions.
- b) Le membre représentant des travailleurs sur le comité en santé et sécurité du travail peut être libéré de son travail pour le temps nécessaire pour faire toute enquête reliée à la santé et la sécurité du travail, conjointement avec l'Employeur, sans perte de salaire régulier.
- c) Le représentant en santé et sécurité du syndicat est autorisé après autorisation de son supérieur à assister un salarié qui a subi une lésion professionnelle afin de compléter les formulaires pour son dossier CNESST. Le représentant en santé et sécurité est rémunéré pendant ladite rencontre avec le salarié.

- 10.05 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées à l'occasion ou par le fait de son travail, le salarié qui est incapable de remplir temporairement sa fonction est assujéti aux dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- 10.06 Lorsqu'il est établi que le salarié souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, il reçoit de la CNESST les prestations et autres compensations pour une telle incapacité.
- 10.07 a) Pourvu que la chose soit physiquement possible, le salarié accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail;
- b) Le salarié blessé ou malade dans l'exercice de ses fonctions a droit, en tout temps, au service d'un médecin; à défaut, le salarié est transporté immédiatement à l'hôpital en ambulance si nécessaire, aux frais de l'Employeur, et ce, sans perte de salaire pour la journée où survient l'accident;
- c) Lorsqu' un salarié est victime d'une lésion professionnelle pour laquelle la CNESST accepte la réclamation, l'Employeur accepte de lui avancer, le cas échéant, l'équivalent des indemnités hebdomadaires qu'il doit recevoir de la CNESST pour une période n'excédant pas six (6) semaines à la suite des semaines où l'Employeur est tenu de faire une telle avance en vertu de ladite loi.
- Dans un tel cas, le salarié s'engage à signer la formule de cession de créances usuelle prévue à l'annexe C et s'engage à rembourser la totalité des argents qui lui ont été ainsi avancés par l'Employeur dès qu'il reçoit l'indemnité de la CNESST.
- 10.08 L'Employeur fournit des bottines ou souliers de sécurité et contribue jusqu'à un maximum de deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) par année civile, incluant les bottes d'eau ou couvre-bottes.
- 10.09 L'Employeur fournit des lunettes de sécurité, lorsqu'un salarié requiert des lentilles et/ou montures sur ordonnance, le coût jusqu'à concurrence de trois cent cinquante dollars (350 \$) avant les taxes au deux ans à la réception de la facture, dans un tel cas, le salarié s'engage à porter lesdites lunettes au travail.

## **ARTICLE 11 – SALAIRES ET VERSEMENTS PÉRIODIQUES**

- 11.01 Les divers taux de salaires applicables pendant la durée de la présente convention collective apparaissent à l'Annexe A des présentes.
- 11.02 La paie est déposée dans le compte de banque du salarié par la procédure de dépôt automatique tous les jeudis, et ce, pour le travail effectué la semaine précédente.
- Les sommes d'argent manquantes seront payées lors de la prochaine période de paie.
- 11.03 Aux fins de comptabilisation de la paie d'un salarié, la semaine de travail débute le dimanche et se termine le samedi.

11.04 Si un jeudi coïncide avec un jour de congé férié prévu aux présentes, la paie des salariés est remise le jour ouvrable précédent.

11.05 L'employeur doit fournir au salarié avec sa paie, les détails suivants :

- les noms et numéros du salarié ;
- le salaire brut ;
- le salaire de base ;
- la fin de la période de paie ;
- les déductions syndicales et autres ;
- le salaire net ;
- le montant sur les heures supplémentaires et/ou voyages effectués ;
- le nombre d'heures excédentaires travaillées ;
- les heures utilisées pour les congés personnels ;
- les jours de décès utilisés, si possible ;
- le cumulatif de chacun de ces items pour l'année en cours.

L'employeur fournit sur les lieux du travail un ordinateur et une imprimante aux salariés pour avoir accès à leur relevé de paie, cependant si un salarié désire obtenir son relevé en format papier l'employeur lui fournira. Il est cependant convenu que l'employeur encouragera les salariés à utiliser l'ordinateur.

11.06 En cas de départ d'un salarié incluant pour raison de mise à pied, toute somme due à l'Employeur pourra être déduite à même les argents que l'Employeur doit au salarié, tels que vacances ou autres.

11.07 Le salarié autorise l'Employeur à prélever directement sur son salaire toute somme due et/ou toute somme qui lui a été versée en trop, après en avoir avisé le salarié par écrit. Dans un tel cas, le remboursement dudit montant pourra faire l'objet de discussion quant aux modalités de remboursement.

## **ARTICLE 12 – SEMAINE DE TRAVAIL**

12.01 La semaine régulière de travail des salariés est répartie sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au vendredi. Les salariés ont droit à une période de repos hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs.

12.02 Les salariés bénéficient d'une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée et de deux (2) pauses de quinze (15) minutes chacune rémunérée, ces pauses seront espacées d'une période de cent vingt (120) minutes, à l'exception du salarié affecté à l'horaire de 7 h 30 à 16 h qui veut s'il le désire déplacer son dîner et sa pause de l'après-midi en concordance avec le salarié sur l'horaire de 10 h à 18 h 30.

Après entente entre les parties, l'une des deux pauses pourra être ajoutée à la période de repas.

- 12.03 a) Les horaires de la journée régulière de travail sont établis comme suit :
- 5 h 30 à 14 h
  - 7 h 30 à 16 h
  - 10 h à 18 h 30
- b) Les horaires de la journée régulière de travail pendant les périodes de Noël et estivale sont établis comme suit:
- 6 h 30 à 15 h
  - 9 h à 17 h 30
- c) Le salarié embauché sur un horaire de travail prévu en 12.03 A) reste sur cet horaire et lorsqu'un salarié quitte l'emploi, son horaire de travail est offert aux autres salariés de l'unité par ordre d'ancienneté avant de procéder à l'embauche d'une personne à l'externe. L'employeur peut déplacer un salarié par ordre inverse d'ancienneté sur l'horaire en question s'il ne veut pas procéder à une embauche.
- d) Advenant que des besoins opérationnels changent d'une façon significative et que de nouveaux besoins surviennent, les deux parties s'entendent pour trouver une solution.
- 12.04 Les salariés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes, immédiatement avant l'heure du repas pour se laver les mains, et d'une autre période payée de cinq (5) minutes pour se laver les mains et de dix (10) minutes additionnel pour laver et ranger ses outils et permettre aux laveurs de se changer avant la fin de la journée.

### **ARTICLE 13 – TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

- 13.01 Aucun travail supplémentaire n'est permis excepté dans les cas demandés ou autorisés par l'Employeur.
- 13.02 Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.
- 13.03 Tout travail effectué en dehors des horaires prévus au paragraphe 12.3 est rémunéré comme suit:
- a) du lundi au vendredi : taux et demi en surplus des quarante (40) heures prévu dans la semaine courante;
  - b) le samedi : taux et demi en surplus des quarante (40) heures prévu dans la semaine courante;
  - c) le dimanche : taux double en surplus des quarante (40) heures prévu dans la semaine courante;
  - d) un jour de fête mentionné à l'article 18 : taux et demi en plus du salaire régulier de la journée de la fête;

La semaine courante est établie du lundi au dimanche, aux fins de calcul.

- 13.04 Tout salarié ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de trois (3) heures. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête.
- 13.05 Lorsque les salariés travaillent en continuité aux heures régulières (avant ou après leur quart normal de travail), les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au taux applicable à toutes les deux (2) heures de travail effectuées en temps supplémentaire.
- 13.06 Le travail en temps supplémentaire est accompli sur une base volontaire.
- a) Il est réparti équitablement à tour de rôle entre les salariés présents au travail sur l'horaire en question, lorsque le travail exigé est en continuité de leur horaire normal.
  - b) Il est réparti équitablement à tour de rôle entre tous les salariés lorsque le travail exigé n'est pas en continuité de leur horaire normal.

L'Employeur maintient un registre de temps supplémentaire et en remet copie au comité syndical.

#### **ARTICLE 14 – AFFICHAGE DE POSTE**

- 14.01 Lorsqu'un poste devient vacant dans l'unité d'accréditation ou lorsqu'un poste est créé et que l'Employeur décide de combler ce poste, il doit être affiché pendant une période de sept (7) jours civils. Aucun poste n'est affiché si un salarié a des droits de rappel dans un poste pour lequel il est qualifié.

L'avis doit contenir les informations et prérequis suivants :

- 1) l'occupation;
- 2) le taux de salaire;
- 3) les exigences habituellement requises pour le poste;
- 4) la date du début d'assignation pour le poste.

L'employeur et le syndicat contactent conjointement un salarié absent pendant la période d'affichage afin de déterminer s'il est intéressé par le poste affiché.

L'employeur peut afficher le poste à l'extérieur en même temps pour accélérer le processus advenant que personne à l'interne ne comble le poste.

- 14.02 L'Employeur dispose de dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage pour sélectionner le salarié qui comble le poste, et le salarié sélectionné comble le poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivant.
- 14.03 Tout poste vacant est comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des salariés ayant posé leur candidature. Il est entendu que le salarié ayant le plus d'ancienneté devra avoir les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.



## **ARTICLE 15 – MISE A PIED ET RAPPEL**

- 15.01 Dans l'éventualité d'une réduction de personnel, l'ordre de la mise à pied des salariés est le suivant:
- a) Les salariés en période de probation;
  - b) Les salariés réguliers ayant le moins d'ancienneté dans son poste.
- 15.02 Le nom des salariés ainsi mis à pied est inscrit sur une liste de rappel et dans le cas de rappel, le salarié sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté est le premier rappelé au travail pourvu qu'il soit qualifié et se conforme aux exigences de la tâche.
- 15.03 Tout salarié mis à pied doit aviser l'Employeur de tout changement d'adresse et numéro de téléphone afin de recevoir un avis de rappel donné par l'Employeur. À défaut de tel avis, l'Employeur ne sera pas responsable s'il ne peut rejoindre ce salarié.

## **ARTICLE 16 – DISPOSITIONS GENERALES**

- 16.01 Les annexes et toutes lettres d'entente intervenues entre les parties à la date de la signature de la présente convention ou après l'entrée en vigueur de celle-ci, font partie intégrante de la présente convention collective de travail.
- 16.02 a) L'Employeur convient d'abroger immédiatement après la signature des présentes toutes les règles, règlements ou directives contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention. L'Employeur conserve cependant le droit de faire ou modifier des règles et règlements devant être observés par les salariés, dans la mesure également où ces règles et règlements ou leur modification ne sont pas contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.
- b) Toutes directives concernant les méthodes de travail émises par l'employeur devront être communiquées aux salariés par écrit.

### **Accidents pertes ou dommages**

- 16.03 Les accidents sont rapportés immédiatement à l'Employeur ou son représentant par le salarié impliqué dans ledit accident. Le constat à l'amiable sert de rapport initial. Le rapport initial est complété par un rapport écrit détaillé et signé par le salarié concerné dans les vingt-quatre (24) heures suivant son retour aux locaux de l'Employeur, le tout devant être effectué de façon adéquate. Le salarié garde une copie de son rapport d'accident et une copie du constat à l'amiable s'il y a lieu; une copie du constat à l'amiable est remise au Syndicat immédiatement.

### **Examen médical**

- 16.04 Quand un examen médical est requis par l'Employeur, à l'exception où le salarié reçoit une prestation quelconque, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) Si le salarié subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, celui-ci ne subira aucune perte de salaire régulier;
- b) Si un examen médical est requis après les heures normales de travail, l'Employeur paiera au salarié un montant de cinquante dollars (50 \$).

#### Congé sans solde

16.05 Un salarié régulier qui désire obtenir un congé sans solde doit faire une demande par écrit à l'Employeur, au moins quinze (15) jours civils avant ledit congé.

L'Employeur fait connaître par écrit sa décision dans un délai de quinze (15) jours civils au salarié concerné par une telle demande.

Dans les cas où une telle demande serait acceptée, l'Employeur en définira les conditions respectant la convention collective par écrit et le salarié concerné devra signer les documents de l'Employeur.

Les congés sans solde ne doivent pas être utilisés pour effectuer un autre travail rémunérateur.

#### Travail appartenant à l'unité d'accréditation

16.06 Aucun travail appartenant à l'unité d'accréditation ne peut être effectué par une ou des personnes exclues de l'unité d'accréditation, que ce soit par des salariés travaillant chez l'Employeur étant exclus de l'unité d'accréditation et/ou par des sous-traitants ou par contrat à forfait sauf dans les circonstances prévues telles que :

- a) Lorsque les salariés de l'unité d'accréditation n'ont pas l'équipement ou les compétences pour accomplir le travail;
- b) Lorsque le travail à effectuer est couvert par la garantie;
- c) Lorsque l'équipe de travail de Sogesco (Équipe technique) vient assister les salariés de l'unité d'accréditation;
- d) Exceptionnellement lorsqu'il y a un débordement de travail;

En aucun temps le travail fait par des personnes exclues de l'unité d'accréditation ne devra causer une réduction de travail pour les salariés de l'unité d'accréditation.

#### Certificat médical

16.07 Tout salarié doit, sur demande de l'Employeur, remettre un certificat médical attestant sa maladie dans les cas d'absence maladie suivants: absence au travail d'une durée de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus.

L'Employeur rembourse le frais de tout certificat médical lorsque requis par l'employeur avec un reçu à l'appui.

### Formation

16.08 L'Employeur convient de défrayer les frais pour toute formation qu'il exigera, incluant les frais de repas s'il y a lieu. Un maximum de vingt dollars (20 \$) est alloué et remboursable sur présentation d'un reçu.

### Fermeture des opérations

16.09 Dans le cas d'une fermeture totale ou partielle des opérations, les salariés touchés par la fermeture recevront l'avis de cessation d'emploi prévu à l'article 82 de la Loi des normes du travail.

### Allocation d'outils

16.10 L'Employeur remet aux mécaniciens et aux apprenti-mécaniciens à chaque année civile en septembre, un montant forfaitaire de trois cent soixante-quinze dollars (375 \$) pour l'allocation des outils.

### Vêtements de travail

16.11 L'Employeur fournit aux salariés qui doivent sortir à l'extérieur pour effectuer leur travail des vêtements appropriés tels des gants d'hiver et un manteau d'hiver.

16.12 L'employeur remplace les manteaux aux deux (2) années civiles et les gants au besoin lorsque le salarié rapporte les anciens gants. L'employeur rembourse les frais de nettoyage une fois aux deux (2) ans pour les manteaux dès réception de facture.

### Assurances collectives

16.13 L'Employeur s'engage à maintenir pour la durée de la présente convention collective le régime d'assurances collectives actuellement en vigueur au moment du dépôt de l'accréditation. La participation du salarié est obligatoire, le partage des coûts étant établi à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par le salarié. L'employeur remettra aux salariés et au syndicat une copie du détail de ce qui est couvert par la police d'assurance dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente.

## **ARTICLE 17 – VACANCES**

17.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances payées représente quatre pour cent (4 %) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

- 17.02 Un salarié qui a complété un (1) an de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées durant l'année en cours. La paie de ces vacances payées représente le montant le plus élevé de soit quatre pour cent (4 %) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, ou l'équivalent de deux (2) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances sauf si le salarié a pris un congé sans solde non relié à la maladie.
- 17.03 Un salarié qui a complété trois (3) ans de service le 1<sup>er</sup> mai de l'an en cours a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui par la suite complète trois (3) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la troisième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances payées représente le montant le plus élevé de soit six pour cent (6 %) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, soit trois (3) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances sauf si le salarié a pris un congé sans solde non relié à la maladie.
- 17.04 Un salarié qui a complété dix (10) ans de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui par la suite complète dix (10) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la quatrième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de soit huit pour cent (8 %) de ses revenus bruts durant la période des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, soit quatre (4) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances sauf si le salarié a pris un congé sans solde non relié à la maladie.
- 17.05 Un salarié qui a complété quinze (15) ans de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. Un salarié qui par la suite complète quinze (15) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la cinquième semaine de vacances payées. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de soit dix pour cent (10 %) de ses revenus bruts durant la période des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, soit cinq (5) semaines à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances sauf si le salarié a pris un congé sans solde non relié à la maladie.
- 17.06 En cas de départ, de congédiement, de mise à pied ou du décès d'un salarié, tous les crédits de vacances accumulés depuis le début de l'année de référence en cours en vertu du présent article qui ne lui ont pas été versés doivent être payés en entier à lui ou à sa succession basée sur ses revenus bruts depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

ANNÉES DE SERVICE	POURCENTAGE
a) Un salarié ayant moins de trois (3) ans de service	Quatre pour cent (4 %)
b) Un salarié ayant plus de trois (3) ans de service	Six pour cent (6 %)
c) Un salarié ayant plus de dix (10) ans de service	Huit pour cent (8 %)
d) Un salarié ayant plus de quinze (15) ans de service	Dix pour cent (10%)

17.07 Aux fins de cet article, le mot « service » inclut toute période continue à l'emploi de la compagnie depuis sa dernière date d'embauche.

17.08 Le choix des vacances est fait par ordre d'ancienneté.

17.09 Les salariés doivent faire connaître leur choix de vacances par ancienneté pour la période estivale selon le calendrier scolaire (au maximum de trois (3) semaines consécutives) au plus tard le 15 avril de l'année en cours et l'Employeur affiche le calendrier de vacances le 1er mai suivant. Il remet une copie du calendrier de vacances au Syndicat en même temps. Une fois le calendrier de vacances établi, celui-ci ne peut être modifié ou fractionné d'aucune façon, à moins d'une entente entre les parties. Deux (2) salariés à la fois pourront prendre des vacances pendant cette période.

Concernant les vacances à l'extérieur de la période estivale, le salarié en fait la demande au minimum quinze (15) jours civils avant la date prévue et l'employeur accorde ledit congé au premier salarié qui en fait la demande. Si deux salariés en font la demande la même journée, l'ancienneté prévaudra. Un seul salarié à la fois pourra prendre des vacances pendant cette période.

17.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu de vacances. Les jours de vacances peuvent être pris en journée individuelle, mais la Compagnie privilégiera la prise de semaines complètes de vacances dans la préparation de son calendrier de vacances.

17.11 Si le salarié accepte de suivre une formation requise par l'Employeur et/ou si l'un ou l'autre des congés prévus à l'article 18 survient pendant les vacances payées d'un salarié, ledit salarié a droit de reprendre sa ou ses journée(s) de vacances payées et doit être planifié lors du choix des vacances.

17.12 Au moment de prendre des vacances, le salarié reçoit sa paie de vacances en même temps que sa paie courante, comme s'il avait été au travail.

## **ARTICLE 18 – CONGES FERIES**

18.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme congés fériés et sont payés en raison de huit (8) heures au taux régulier du salarié.

- La fête du Travail

- L'Action de grâces
- La fête de Noël et le lendemain
- La fête du Jour de l'An et le lendemain
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques (après entente entre les parties)
- La Journée nationale des patriotes (fête de Dollard)
- La Fête nationale du Québec (St-Jean-Baptiste)
- La fête nationale du Canada

18.02 Pour avoir droit aux congés payés mentionnés à l'article 18.01, le salarié ne doit pas s'être absenté sans autorisation ou sans motifs valables le jour ouvrable précédant ou suivant ledit congé.

18.03 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes énumérées à l'article 18.1 tombe un samedi ou un dimanche, le ou lesdits congés sont aux fins de la présente convention collective reportés soit la journée précédente ou la journée suivante dudit congé après entente entre les parties.

#### **ARTICLE 19 – CONGES SOCIAUX**

19.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire régulier, dans les cas suivants :

a) Décès

De sa conjointe, de son conjoint, de son père, de sa mère ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès se terminant la journée des funérailles ou non consécutifs si une partie de ce congé est réservé pour l'accomplissement, à une date ultérieure, de tâche reliée au dit décès.

De son frère, sa sœur, son beau-père, sa belle-mère, ses petits-enfants : trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès se terminant la journée des funérailles ou non consécutifs si une partie de ce congé est réservé pour l'accomplissement, à une date ultérieure, de tâche reliée au dit décès.

De son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre ou de sa bru : un (1) jour ouvrable.

Dans l'éventualité où le salarié doit se déplacer à plus de deux-cent (200) kilomètres (aller simple) de son lieu de résidence, il a droit à une journée additionnelle rémunérée.

Une attestation peut être demandée au besoin.

b) Mariage

Mariage du salarié : trois (3) jours ouvrables, dont un (1) jour ouvrable rémunéré, la journée du mariage doit tomber une journée habituellement travaillée par le salarié.

c) Naissance ou adoption

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables, dont un (1) jour ouvrable rémunéré à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

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.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

19.02 Des journées supplémentaires non rémunérées peuvent être accordées au besoin si nécessaire après entente entre les parties.

19.03 Tout salarié régulier qui durant ses heures régulières de travail est appelé à agir comme juré est libéré sans perte de salaire régulier pour le temps requis, déduction faite de son salaire comme juré.

Le salarié régulier est libéré sans perte de salaire pour comparaître en cour ou à une enquête dans une cause à laquelle il n'est pas partie à la demande de l'employeur.

Congés personnels

19.04 Les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté ont droit à cinq (5) jours de congé personnel par année.

Les salariés embauchés après la signature de cette convention collective sont éligibles aux journées de congé personnel si au 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours ils ont au minimum un (1) an d'ancienneté. Le salarié qui n'a pas complété sa première année d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet se verra octroyé des congés personnels au prorata des jours travaillés précédant la période de référence à raison d'une demi (1/2) journée par mois travaillé. Lorsqu'il utilise un jour de congé personnel, le salarié est rémunéré pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillé.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées.

Le premier jeudi de juillet, l'employeur effectue le paiement des journées/demi-journées non utilisées pendant l'année de référence, et ce, au taux horaire régulier en vigueur à la fin de la période, soit au 30 juin.

Advenant le départ d'un salarié durant l'année de référence, les journées/demi-journées non utilisées seront payables.

## **ARTICLE 20 – DROITS PARENTAUX**

- 20.01 Les parties conviennent que les articles 79.7 à 81.17 de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.
- 20.02 Il est interdit à l'Employeur de rétrograder, congédier ou d'exercer quelque discrimination à l'endroit d'une salariée pour cause de grossesse.
- 20.03 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde n'excédant pas celui prévu à la loi. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné, sauf si elle est absente conformément aux dispositions prévues à l'article 20.05 ou 20.08.
- 20.04 La salariée doit aviser l'Employeur par écrit qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement au moins quinze (15) jours avant la date qu'elle indique pour son départ. Si elle revient avant l'expiration du congé de maternité prévu à l'article 20.03, elle doit aviser par écrit l'Employeur de la date de son retour au travail au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 20.05 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, dû à sa grossesse en dehors de son congé de maternité, les dispositions en cas d'absence maladie prévue à la présente convention et/ou aux lois pertinentes s'appliquent.
- 20.06 Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler son ancienneté et de bénéficier de tous les droits, avantages et bénéfices de la convention collective qui lui sont applicables, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
- 20.07 Lors de son retour au travail, la salariée reprend l'assignation qu'elle occupait avant son départ ou celle qu'elle a obtenue pendant son absence, conformément aux dispositions de la convention collective.
- 20.08 La salariée qui pour cause de maladie ou accident ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité, est assujettie aux dispositions applicables en cas d'absence maladie ou accident non occupationnel prévu à la convention collective.
- 20.09 La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an, doit aviser l'Employeur par écrit après entente entre les parties.
- 20.10 Toutefois, si la salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé sans solde, elle doit aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 20.11 À l'expiration du congé sans solde, la salariée bénéficie des dispositions de l'article 20.07.
- 20.12 Le congé parental est soumis aux mêmes dispositions que le congé de maternité.



## ARTICLE 21 – DUREE ET SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 21.01 La convention collective, ses annexes et lettres d'entente sont effectives et en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2022 inclusivement.
- 21.02 Tout article ou partie d'article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec les législations du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions dans la présente convention collective de travail.
- 21.03 Nonobstant l'article 21.01, les dispositions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

## SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil ce 25 juin 2019.

### POUR L'EMPLOYEUR

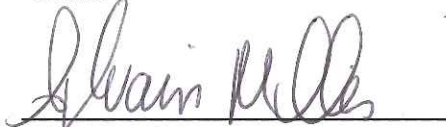
Autobus Longueuil Inc.



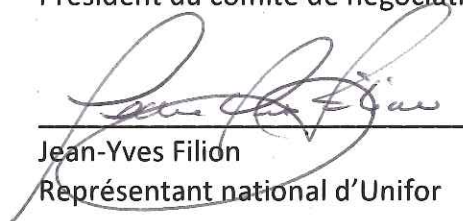
André Southière, directeur  
Autobus Longueuil Inc.

### POUR LE SYNDICAT

Unifor



Sylvain Miller  
Président du comité de négociation



Jean-Yves Filion  
Représentant national d'Unifor

# ANNEXE A

## ARTICLE 1 – SALAIRES

Les salaires pour la durée de la convention collective sont déterminés selon l'échelle de l'article 2 de l'annexe A :

## ARTICLE 2 – TAUX HORAIRE NORMAL DE SALAIRE

a) Le taux de salaire horaire pour le préposé au service est établi comme suit :

- i. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 17,83 \$
- ii. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020 18,31 \$
- iii. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 18,79 \$

Le salaire du préposé au service comprend une échelle salariale définie comme suit :

- i. Pour les douze (12) premiers mois de service depuis son embauche, le salarié reçoit quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire établi à l'article a) ci-haut.
- ii. Pour le salarié qui a complété douze (12) mois de service depuis son embauche, il reçoit le salaire établi à l'article a) ci-haut.

Préposé au service			
Ancienneté	1 <sup>er</sup> juillet 2019	1 <sup>er</sup> juillet 2020	1 <sup>er</sup> juillet 2021
0 mois à 12 mois	16,94	17,40	17,85
12 mois et plus	17,83	18,31	18,79

b) Le taux de salaire horaire pour l'apprenti-mécanicien est établi comme suit :

- i. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 19,50 \$
- ii. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020 19,98 \$
- iii. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 20,46 \$

Le salaire de l'apprenti-mécanicien comprend une échelle salariale définie comme suit :

- i. Pour les douze (12) premiers mois de service depuis son embauche, le salarié reçoit quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire établi à l'article b) ci-haut.
- ii. Pour le salarié qui a complété douze (12) mois de service depuis son embauche, il reçoit le salaire établi à l'article b) ci-haut.

<b>Apprenti-mécanicien</b>			
<b>Ancienneté</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2020</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2021</b>
0 mois à 12 mois	18,53	18,98	19,44
12 mois et plus	<b>19,50</b>	<b>19,98</b>	<b>20,46</b>

c) Le taux de salaire horaire pour le **mécanicien classe 2** est établi comme suit:

- i. **À partir du 1er juillet 2019**                      **24,58 \$**
- ii. **À partir du 1er juillet 2020**                      **25,06 \$**
- iii. **À partir du 1er juillet 2021**                      **25,54 \$**

Le salaire du mécanicien classe 2 comprend une échelle salariale définie comme suit :

- i. Pour les douze (12) premiers mois de service depuis son embauche, le salarié reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire établi à l'article c) ci-haut.
- ii. Lorsque le salarié a complété douze (12) mois de service depuis son embauche, le salarié reçoit quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire établi à l'article c) ci-haut.
- iii. Pour le salarié qui a complété quarante-huit (48) mois de service depuis son embauche, il reçoit le salaire établi à l'article c) ci-haut.

<b>Mécanicien classe 2</b>			
<b>Ancienneté</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2020</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2021</b>
0 à 12 mois	22,12	22,55	22,99
12 à 48 mois	23,35	23,81	24,26
48 mois et plus	<b>24,58</b>	<b>25,06</b>	<b>25,54</b>

d) Le taux de salaire horaire pour le **mécanicien classe 1** est établi comme suit:

- i. **À partir du 1er juillet 2019**                      **26,50 \$**
- ii. **À partir du 1er juillet 2020**                      **26,98 \$**
- iii. **À partir du 1er juillet 2021**                      **27,46 \$**

Le mécanicien classe 1 doit avoir dix années d'expérience dans son domaine et doit posséder la carte de compétence PEP

<b>Mécanicien classe 1</b>			
<b>Pré-requis</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2019</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2020</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2021</b>
10 ans d'expérience	26,50	26,98	27,46

e) Partout dans la convention collective, lorsque l'on réfère à la rémunération au taux horaire, il est convenu que ce taux est celui stipulé au présent article.

## ANNEXE B

### FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

Tout salarié régulier à l'emploi de la compagnie peut adhérer au RÉER du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ).

La contribution des salariés au RÉER du Fonds de Solidarité est à la discrétion du salarié. Le salarié peut en tout temps modifier à la hausse ou à la baisse le pourcentage de sa contribution.

L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec, tous les mois, au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement, les sommes mentionnées ci-haut. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom du salarié, son numéro d'assurance sociale et le montant prélevé.

## ANNEXE C

Lorsqu'un salarié doit s'absenter à la suite d'un accident de travail et qu'il dépose une réclamation auprès de la CNESST du Québec, mais que cette dernière retarde à lui verser l'indemnité hebdomadaire à laquelle il a droit, l'Employeur lui avance hebdomadairement un montant égal à cette indemnité sous réserve de ce qui suit:

- a) Que le salarié s'engage à rembourser ce montant à l'Employeur et signe la formule d'autorisation de compensation ci-après reproduite;
- b) Que cette avance lui soit versée pour une période maximale de six (6) semaines;
- c) Que ces sommes avancées par l'Employeur en vertu des présentes deviendront dues et exigibles et seront remboursées dès la réception par le salarié de l'indemnité versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail au Québec ou d'un avis de cette dernière qu'elle refuse la réclamation du salarié;
- d) Que malgré toute autre disposition contraire, le salarié consent par les présentes à ce que l'Employeur retienne à même tout argent dû à ce salarié le montant des avances faites à ce salarié;
- e) **Formule d'autorisation de compensation**

Je soussigné, \_\_\_\_\_, salarié d'Autobus Longueuil inc., en considération du fait que l'Employeur m'avance une somme hebdomadaire de \_\_\_\_\_ \$ (pour un maximum de six (6) semaines), jusqu'à ce que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail au Québec me verse l'indemnité qui m'est due en vertu de la loi, m'engage à rembourser immédiatement à l'Employeur un montant égal à la somme totale qu'il m'a avancée à ce titre dès que je recevrai cette indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail au Québec ou dès que la Commission m'avisera du refus d'autoriser la réclamation, et à défaut de faire immédiatement ce remboursement, j'autorise l'Employeur à retenir à même toute somme qui peut m'être due à l'avenir, le montant total des sommes avancées.

Date : \_\_\_\_\_

Salarié : \_\_\_\_\_

Témoin : \_\_\_\_\_

## **LETTRES D'ENTENTE**

### **Lettre d'entente no 1**

L'Employeur et le Syndicat s'entendent que l'ancienneté reconnue aux fins des vacances pour le salarié Sylvain Miller est établie à la date suivante : 27 juin 1994.

### **Lettre d'entente no 2**

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur remettra gratuitement à chaque salarié une copie de la convention collective imprimée en caractères lisibles sous forme de brochure de poche. Tout nouveau salarié recevra, à l'embauche, une copie de la convention collective.

De plus, l'Employeur remettra gratuitement au Syndicat dix (10) copies de la convention collective.