

75-78

TABLE DES MATIERES

TITRE I - GENERALITES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
2	RECONNAISSANCE.....	1
3	JURIDICTION.....	2

TITRE II - LES CHAUFFEURS D'AUTOBUS

4	DEFINITION DES TERMES.....	2
5	REGIME SYNDICAL.....	2
6	JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES.....	3
7	VACANCES ANNUELLES PAYEES.....	4
8	REGIME DE SECURITE SOCIALE.....	5
9	CONGES SPECIAUX.....	6
10	SEMAINE DE TRAVAIL.....	7
11	COMITE DE BONNE ENTENTE.....	9
12	DISCIPLINE.....	9
13	ANCIENNETE.....	10
14	PROCEDURES DE GRIEF.....	11
15	ARBITRAGE.....	12
16	PROMOTIONS.....	12
17	UNIFORMES.....	12
18	SERVICE NOLISE.....	13
19	TEMOINS OU JURES.....	14
20	TRANSPORT GRATUIT.....	14
21	SECURITE.....	14

- INTERPRETATION: Convention locale 0591
3, juin, 1975 - 9.30 a.m. hres
- PRESENCES: M. Pierre Caron,
M. Normand Racicot,
M. Pierre Motard,
M. Gérald Masson,
M. Armel Lecavalier,
M. Médard Larente,
M. Réal Renaud,
- Article 4:- Etudiants pour été - Aucune déduction syndicale.
Si le syndicat exige le retenu, ce sujet sera à rediscuter.
Salaire payé pour étudiants - salaire minimum.
- Article 5.04:- retenue syndicale, première paye suffisante.
- Article 6.03:- Jours fériés payés si employé a travaillé la veille, soit le dernier jour cédulé, et lendemain, soit le premier jour cédulé. Mémo du surintendant du service si employé est autorisé à s'absenter un de ces jours. Cependant aucun congé ne sera accordé par le surintendant du service sans l'autorisation du président directeur général, ou directeur général-adjoint. Si employé absent la veille ou lendemain de la fête, un mémo du surintendant du service sera remis au trésorier. De plus, si un employé assigné pour travailler un jour férié se déclare malade, un certificat médical exigé en tout temps. (Ceci est considéré comme un règlement de la commission) sans quoi il ne sera pas payé.
- Article 8.02:- Si un employé est absent pour plus de 5 jours ouvrables durant un mois, et cela pour n'importe quelle raison que ce soit, "excepté vacances" aucun crédit en congé de maladie pour ce mois. Si absent sans autorisation même un jour seulement, aucun crédit de maladie accordé pour ce mois. Ceci en vigueur depuis le 1er avril, 1975. Crédits de maladie payés le 15 décembre basé sur salaire du 15 décembre de chaque année. Tout employé absent pour cause de maladie devra nécessairement recevoir le nombre d'heures d'accumulées à son crédit sans le loisir de prendre une journée de congé, de plus s'il n'a pas congé de maladie accumulé; aucun choix de transfert de vacances.
- Article 9:- Dans le cas de décès, le secrétaire obtiendra la preuve si nécessaire, et soumettra mémo au trésorier.
- Article 41.01:- Paragraphe devrait être corrigé, manque quelques lignes.

12.05 p.m. heures: séance levée



<u>Article</u>		<u>Page</u>
22	CAS DE CONGEDIEMENT.....	14
23	SALAIRES.....	15
TITRE III - LES EMPLOYES DE GARAGE		
24	DEFINITION DES TERMES.....	16
25	REGIME SYNDICAL.....	16
26	JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES.....	17
27	VACANCES ANNUELLES PAYEES.....	17
28	REGIME DE SECURITE SOCIALE.....	19
29	CÓNGES SPECIAUX.....	20
30	SEMAINE DE TRAVAIL.....	20
31	COMITE DE BONNE ENTENTE.....	21
32	DISCIPLINE.....	21
33	ANCIENNETE.....	22
34	PROCEDURES DE GRIEF.....	23
35	ARBITRAGE.....	23
36	PROMOTIONS.....	24
37	UNIFORMES.....	24
38	ENGAGEMENT D'EMPLOYES A TEMPS PARTIEL.....	24
39	BONS DE REPAS.....	25
40	PAUSE-REPOS ET TEMPS POUR SE LAVER.....	25
41	AVIS DE POSTE VACANT.....	25
42	PERMUTATION TEMPORAIRE.....	25
43	TEMOINS OU JURES.....	26
44	TRANSPORT GRATUIT.....	26
45	SECURITE.....	26
46	CAS DE CONGEDIEMENT.....	26
47	CLASSIFICATIONS.....	27
48	SALAIRES.....	27
49	DUREE DE LA CONVENTION.....	28

ANNEXES

"A"	Liste des employés et leur date d'ancienneté (chauffeurs).....	29
"B"	Classifications et salaires.....	34
"C"	Liste des employés et leur date d'ancienneté (employés de garage).....	35
"D"	Liste des employés de garage et leur classi- fication respective.....	37

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE COMMISSION DE TRANSPORT DE LA
COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OU-
TAOUAIS,
ci-après désignée "LA COMMISSION",

ET UNITE 0591 - SYNDICAT UNI DU TRANS-
PORT (AMALGAMATED TRANSIT UNION),
ci-après désigné "LE SYNDICAT"

TITRE I - GENERALITES

Article 1

BUT DE LA CONVENTION:

.01

Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre la commission et les employés et leurs représentants respectifs dans le respect des lois, des droits et obligations des parties, de manière à leur rendre justice.

.02

Dans les cas non visés par cette convention ou traités qu'en partie, ou dans le cas d'interprétation d'une clause ou d'une partie d'une clause, les parties conviennent de se référer aux articles de la Loi du Code Canadien du Travail, 13-14 Elizabeth II, ch. 38 sanctionné le 18 mars 1965, et de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant des différends du travail, 1948 ch. 54, art. 1, lesquels devront prévaloir au cas de conflit.

.03

La commission accepte de traiter les employés avec considération et sans discrimination, et le syndicat accepte de coopérer avec la commission pour garantir le bon fonctionnement de la commission.

Article 2

RECONNAISSANCE:

.01

La commission reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 10 mai 1972.

.02

Les parties ne reconnaissent comme valides que les ententes, intervenues entre un représentant de la commission dûment mandaté à cette fin et un représentant du syndicat dûment mandaté à cette même fin; les parties se communiqueront la liste des représentants dûment mandatés.

.03

Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit donc être acceptée par les parties pour être valide.

.04

Le syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la commission de transport de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et selon les dispositions de la présente convention.

Article 3

JURIDICTION:

.01

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 10 mai 1972.

TITRE II- LES CHAUFFEURS D'AUTOBUS

Article 4

DEFINITION DES TERMES:

.01

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "employés", "Les employés", "tout employé" signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

Employé régulier:

Le terme "employé régulier" désigne tout employé qui compte six (6) mois et plus de service continu à la commission, cette période se calculant dans le service du transport en commun urbain à compter de la fin de la période d'entraînement.

Employé à l'essai:

Ce dernier désigne tout employé qui ne compte pas six (6) mois de service continu à la commission. Cet employé est à l'entraînement pour la période nécessaire à sa qualification. Pendant cette période, il n'est pas régi par la convention collective de travail et il reçoit le taux du salaire minimum prévu par la loi.

Une fois cette période d'entraînement terminée, l'employé est affecté au service régulier, seul ou avec un autre chauffeur et il est assujéti à la convention collective.

Cependant, si l'employeur décide de mettre fin à son emploi pendant la période d'essai de six (6) mois, un employé ne peut formuler de grief concernant son renvoi.

Article 5

REGIME SYNDICAL:

.01

Tous les employés régis par la présente convention, qui sont membres du syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du syndicat pour la durée de la convention.

.02

Les employés qui ne sont pas membres du syndicat le jour de la signature de cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat dans les trente (30) jours de la signature de cette convention.

.03

Les nouveaux employés, engagés après la signature de cette convention, doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat dès que la période d'entraînement est terminée.

.04

Tout employé, doit, comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la commission, sur son traitement d'une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements dudit syndicat. L'employé doit, par un avis écrit, autoriser le versement de cette somme au syndicat. La commission effectue ces déductions dès la première paie de l'employé et en fait mensuellement remise au syndicat pour le trente (30) du même mois. Tout changement au montant de la cotisation syndicale deviendra effectif après trente (30) jours d'avis à la commission par le syndicat.

.05

Dans le cas où un employé est malade, celui-ci, tout en conservant ses droits, n'aura pas à payer sa cotisation syndicale si son chèque de paie hebdomadaire n'est pas suffisant pour payer sa cotisation. Dans le cas d'un employé qui obtient un congé en maladie ou sans solde, la retenue syndicale pour la période de son absence devra être faite dans les trente (30) jours suivant son retour.

.06

La commission accepte de déduire de la première paie complète de chaque nouvel employé, \$20.00 pour frais d'initiation, et d'en faire remise au syndicat pour le trente (30) du même mois.

.07

Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de la commission, aux tableaux fournis par cette dernière, les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre. Tout autre avis doit être approuvé par le secrétaire de la commission avant d'être affiché.

Article 6

JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES:

.01

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

1. Le premier de l'An
2. Le Vendredi Saint
3. Le lundi de Pâques
4. La fête de la Reine
5. La Confédération
6. Le premier lundi d'août
7. La Fête du travail
8. L'Action de Grâce
9. Noël
10. Le lendemain de Noël

.02

L'employé tenu de travailler, un jour où il a droit à un congé payé doit toucher en plus de son salaire ordinaire pour ce jour, une majoration calculée à un taux au moins égal à une fois et demie (150%) son salaire ordinaire pour le temps pour lequel il a travaillé ce jour-là.

.03

Aucune rémunération ne sera versée en conformité des présentes dispositions à moins que l'employé ait travaillé toute la journée, le dernier jour de son horaire de travail précédant la fête légale ainsi que le premier jour de son horaire de travail qui suit ladite fête légale sauf lorsque la permission de s'absenter ces jours-là lui a été accordée par le chef de son service ou lorsque l'employé doit s'absenter dans les circonstances qui ne lui donnent pas droit aux indemnités pour accidents du travail ou aux indemnités salariales pour cause de maladie;

la rémunération à laquelle pourvoient les présentes dispositions ne sera pas accordée à l'employé qui est en congé autorisé ou dans des circonstances donnant droit aux indemnités pour accidents du travail ou aux indemnités salariales pour cause de maladie.

Article 7

VACANCES ANNUELLES PAYEES:

.01

"Service continu": La durée du service continu pour fins de vacances signifie la période durant laquelle l'employé est demeuré sur la liste de paie à compter de sa dernière date d'embauchage à la commission ou à l'une ou l'autre des compagnies intégrées.

Année de référence: La période du 1er janvier au 31 décembre chaque année précédant la date d'acquisition aux vacances.

.02

Tout employé qui au 1er janvier n'a pas complété une année de service continu aura droit à une journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé à l'emploi de la commission durant l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et sera rémunéré à raison de 4% des gains totaux de la date d'embauchage au 31 décembre.

.03

a) Tout employé régulier qui compte un an de service continu au 31 décembre de l'année précédente a droit à deux (2) semaines de vacances payées et sera rémunéré à raison de 4% des gains totaux durant l'année de référence.

b) Pour les fins d'application de l'article 7.02, tout employé qui a été absent de son travail pour moins d'un mois durant l'année de référence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail, sera compensé pour ses vacances au taux de la fonction qu'il aurait remplie s'il avait travaillé pendant ce temps.

.04

Tout employé qui compte cinq (5) ans de service continu aura droit pour l'année de calendrier où il a complété la cinquième année de service, à trois (3) semaines de vacances payées et rémunéré selon les dispositions de l'article 7.07.

.05

Tout employé qui compte quatorze (14) ans de service continu aura droit pour l'année de calendrier où il a complété sa quatorzième année de service à quatre (4) semaines de vacances payées et rémunéré selon les dispositions de l'article 7.07.

.06

Tout employé qui compte vingt-cinq (25) années de service continu aura droit pour l'année de calendrier où il a complété sa vingt-cinquième année de service à cinq (5) semaines de vacances payées et rémunéré selon les dispositions de l'article 7.07.

.07

Mode de rémunération: L'employé qui aura droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances annuelles payées recevra une rémunération équivalente à celle qu'il recevait normalement durant ses heures régulières de travail.

- .08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 7.03b aucune absence pour cause d'accident de travail, de maladie industrielle ou d'absence autorisée par la présente convention ou par la commission ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la rémunération des vacances que l'employé doit recevoir.
- .09 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout employé incapable de travailler pour une période de deux (2) mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident de travail, ne sera pas dans l'obligation de prendre ses vacances annuelles. Lors de la période prévue pour ces dites vacances annuelles, il pourra réclamer de la commission le montant dû à cet effet.
- .10 La paie de vacances de l'employé lui est remise avant son départ pour ses vacances et ce pour le nombre de jours de vacances que l'employé prend.
- .11 La période de prise de vacances annuelles payées s'étendra sur douze (12) mois de calendrier suivant immédiatement l'année de référence.
- .12 Les vacances annuelles payées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et le directeur du service doit voir à ce qu'elles soient prises avant le 31 décembre de chaque année.
- .13 Les employés pourront prendre leurs vacances par groupe de dix (10) par semaine durant la période du 20 juin au 31 août. A l'extérieur de cette période, les employés pourront prendre leurs vacances par groupe de six (6) par semaine.
- .14
- a) Les employés qui ont droit à trois (3) semaines de vacances devront, lors du premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1er avril au 31 décembre, et leur troisième semaine en dehors de cette période ou prendre trois (3) semaines consécutives en dehors de ladite période.
 - b) Les employés qui ont droit à quatre (4) semaines de vacances devront lors du premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1er avril au 31 décembre et les deux (2) autres semaines en dehors de cette période, ou prendre quatre (4) semaines consécutives en dehors de ladite période.
 - c) Les employés qui ont droit à cinq (5) semaines de vacances devront lors du premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1er avril au 31 décembre et les trois (3) autres semaines en dehors de cette période, ou prendre cinq (5) semaines consécutives en dehors de ladite période.
 - d) Néanmoins, les employés visés aux paragraphes a, b et c pourront attendre au deuxième choix pour prendre leur troisième, quatrième ou cinquième semaine, selon le cas, compte tenu des espaces libres.

Article 8

.01

REGIME DE SECURITE SOCIALE:

Les employés régis par la présente convention bénéficient d'un plan d'assurance collective dont le coût sera supporté à raison de 60% par la commission et 40% par les employés.

.02

A compter de l'entrée en vigueur de cette convention, il sera accordé à tout employé régi par les présentes, un crédit maladie de 6 et 2/3 heures par mois, payées selon son taux de salaire régulier pour chaque mois entier de service à la commission.

Ces congés maladie sont cumulatifs ou monnayables le 15 décembre seulement de chaque année s'ils n'ont pas été utilisés et ceci au choix de l'employé. Lorsqu'ils sont utilisés ou monnayables, le paiement est effectué selon le taux de salaire lors du gain. Tout employé qui désire accumuler ses jours de congés maladie devra en aviser le secrétaire de la commission au plus tard le 1er décembre de chaque année.

*au 15 dec
de chaque
année*

.03

Un (1) mois entier de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail n'interrompt pas le service continu.

✓

.04

Sur demande, l'employé doit fournir, dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où il doit entrer au travail, un certificat médical s'il l'a en sa possession, ou une attestation personnelle indiquant qu'il est malade.

Cependant, le certificat médical ou l'attestation personnelle ne sera pas requis lorsque l'employé aura un crédit de maladie à son compte. Cependant, un employé devra avertir son supérieur immédiat en devoir de son absence pour cause de maladie, au moins deux (2) heures avant l'heure où il doit commencer son travail, sans quoi un certificat médical pourra être exigé en tout temps, indépendamment du nombre de journées de maladie accumulées à son crédit.

.05

Lors de son décès, de sa démission, de sa mise à la retraite ou de son renvoi, tout employé ou ses ayants-droits bénéficient du solde de "jours ouvrables en maladie" accumulés à son crédit payables selon le traitement en vigueur lors du gain.

Article 9

CONGES SPECIAUX:

→ 6 mois et plus

Tout employé régulier bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants:

.01

A l'occasion de son mariage jusqu'à concurrence de trois (3) jours, si ces derniers sont des jours pendant lesquels il aurait été présent au travail.

.02

A l'occasion du décès de son père, sa mère, une soeur, un frère, sa femme ou un enfant, jusqu'à concurrence de trois (3) jours, si ces derniers sont des jours pendant lesquels il aurait été présent au travail.

.03

A l'occasion du décès de sa belle-mère, son beau-père, à une (1) journée de congé, le jour des funérailles si ce dernier est un jour pendant lequel il aurait été présent au travail.

- .04 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention.
- .05 Dans tous les cas, les jours compteront à rebours de la date des funérailles et ceux de ces jours qui seront ouvrables seront les seuls payés.
- .06 La commission peut exiger des preuves des faits s'appliquant aux congés sus-mentionnés.

Article 10

SEMAINE DE TRAVAIL:

- .01 La durée du travail ne doit pas dépasser huit (8) heures par jour, ni quarante (40) heures par semaine. (13-14 Eliz. II, ch. 38, art. 5) Après les huit (8) heures de travail quotidien ou quarante (40) heures hebdomadaire, tout temps supplémentaire sera payé temps et demi.
- .02 Un enregistrement de 7.30 heures sera payé pour huit (8) heures sans que l'employé soit obligé de compléter un horaire (time-sheet). Une course courte veut dire, une course plus courte que 7heures 30 minutes. Des courses courtes faites en deux (2) ou trois (3) parties peuvent être enregistrées sur une base volontaire. Toutefois, le nombre de courses courtes ne doit pas dépasser trois (3) courses en tout temps, qui paient moins que 7 heures 30 minutes.
- .03 Tout employé régulier enregistré à une course courte recevra temps et demi après avoir complété ladite course s'il est réassigné.
- .04 Tout employé supplémentaire assigné à un "Extra" a.m. et réassigné à une course complète sera payé plein temps, pourvu que le total des heures de sa journée n'excède pas huit (8) heures; s'il l'excède, il sera payé temps et demi.
- .05 Tout employé supplémentaire assigné à une course complète du matin et plus tard, réassigné à une autre course, sera payé temps et demi pour cette course qui lui fut réassignée. Tout employé régulier enregistré à une course régulière du matin ou du soir, sera payé temps et demi pour le commencement de son nouveau transfert.
- .06 Quand il est suspendu, un chauffeur ne doit pas être contraint à faire du travail supplémentaire le matin et l'après-midi.
- .07 Les employés doivent se présenter au travail au moins cinq (5) minutes avant la sortie de leur course.
- .08 L'employeur doit s'efforcer d'établir le plus grand nombre de courses possible en un (1) bout.
- .09 Tout employé qui doit s'absenter pour cause de maladie doit aviser l'expéditeur au moins deux (2) heures avant le début de son absence, ainsi qu'au plus tard la veille de son retour au travail.

- .10 Quand il est nécessaire de diviser les journées de travail en deux (2) parties, ces deux (2) parties seront en-dedans d'une période de onze (11) heures dans la même journée et où il y a des courses en trois (3) parties, elles doivent être faites à l'intérieur d'une période de douze (12) heures.
- .11 La commission devra établir trois (3) assignations par année pour toutes les courses soit une tous les quatre (4) mois.
- .12 Les assignations régulières seront affichées au moins sept (7) jours avant le début des choix par les employés. Les choix des assignations devront être complétés dans les quatorze (14) jours suivant l'expiration de la période d'affichage. Les assignations entreront en vigueur dans une période approximative de quatorze (14) jours après que les employés auront fait leur choix. Le choix des assignations se fait selon l'ancienneté. Cette procédure ne s'applique pas dans le cas des assignations du mois d'août de chaque année.
- Un employé en vacances pourra s'assigner par téléphone et la commission s'engage à défrayer le coût d'appel interurbain en pareil cas.
- .13 Un chauffeur qui aura signé pour une assignation la gardera pour la période déterminée. S'il devient nécessaire de l'annuler ou de la raccourcir à une période de moins de sept heures trente minutes (7.30), la commission offrira au chauffeur une course similaire de la même catégorie de travail pour un nombre similaire d'heures, et à défaut le chauffeur deviendra un suppléant selon son ancienneté.
- .14 Les courses régulières qui deviennent libres pour plus de sept (7) jours, par résignation, renvoi ou congé sans solde seront remplies par le chauffeur suppléant qui a le plus d'ancienneté. En cas de maladie, cette procédure est suivie lorsque les courses régulières deviennent libres pour plus d'un mois. En cas de maladie également, le chauffeur ainsi remplacé aura droit de reprendre sa place quand sa maladie sera terminée.
- .15 Les cinq (5) employés ayant plus d'ancienneté auront droit de s'inscrire comme chauffeurs suppléants réguliers mais s'ils choisissent d'être suppléants, ils ne peuvent pas se charger d'une course régulière d'après l'article 10.14 mais telles courses régulières seront choisies par la personne junior suivante.
- .16 Sur toute demande ou appel à un chauffeur ou fréquentation forcée de suppléance, ils seront payés pour un minimum de deux (2) heures d'ouvrage.
- .17 Un employé qui finit sa course régulière avant 21.00 heures doit se rapporter au travail pour la période de 5.00 heures a.m.. Un employé qui finit entre 21.00 heures et minuit, ne sera pas rappelé au travail avant 10.00 heures a.m.. Un employé qui finit son travail après minuit, ne sera pas rappelé au travail avant 14.00 heures.

.18

Si tel employé régulier a ainsi perdu son trajet régulier, il devra se présenter avant 7.00 heures a.m. pour être assigné pour le reste du jour et devra rester à la disposition de la commission pour la balance du jour, et dans pareil cas, la commission ne garantit pas de travail à l'employé pour une période de 6 heures et demie. Cependant, si avant 7.00 heures a.m. l'expéditeur choisit d'appeler ledit chauffeur comme remplaçant sur une autre course le chauffeur devra se rapporter pour le travail quand appelé. La répétition de tels retards pourra donner lieu à un avis disciplinaire.

.19

Un chauffeur suppléant qui passe l'heure de se rapporter au travail perd son droit d'ancienneté pour le choix de l'assignation de son groupe ou du groupe en train de s'assigner lors de son entrée au travail si tel est le cas.

En pareil cas, la commission ne garantit pas un travail minimum de 6.30 heures à l'employé.

.20

La feuille d'assignation sera rendue possible d'accès à l'exécutif du syndicat pour examen et suggestions trois (3) jours précédant l'affichage.

.21

Le syndicat accepte que les renseignements obtenus antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la feuille d'assignation soient gardés confidentiellement.

.22

Le travail minimum quotidien d'un chauffeur suppléant sera de 6 heures 30 minutes.

.23

La commission accepte de ne pas engager des chauffeurs à temps partiel.

Article 11

COMITE DE BONNE ENTENTE:

.01

La commission et le syndicat accepte de maintenir le comité appelé "Comité de bonne entente" où les griefs des deux (2) côtés seront discutés avant d'établir des procédures de griefs stipulées à l'article 14. Ce comité se réunira une (1) fois par mois ou davantage si nécessaire.

Trois (3) représentants du syndicat feront partie de ce comité (chauffeurs et employés de garage).

.02

Toute réunion du comité de bonne entente sera tenue durant les heures régulières de travail et les membres de ce comité recevront leur taux de salaire régulier, c'est-à-dire sans surtemps et sans minimum d'heures, et ce, durant toute la durée de ladite réunion, à moins que l'employé soit en congé ou absent de son travail.

Article 12

DISCIPLINE:

.01

La commission aura le droit de faire n'importe quel règlement ou point d'ordre non contradictoire avec cette convention ou les lois du Code du Travail.

.02

De tels règlements ou points d'ordre n'auront force de loi cependant, seulement trois (3) jours après qu'une copie dûment certifiée aura été remise au président du syndicat et qu'une copie similaire aura été affichée dans la chambre des chauffeurs et au garage.

.03

Les infractions à telles règles peuvent donner naissance à telles mesures disciplinaires fournies de cette manière, pourvu que les procédures suivantes sont adoptées:

a) La commission avertira aussitôt, par écrit l'employé et le président du syndicat ou son substitut constitutionnel, du nom des employés impliqués, des particularités de la violation alléguée et la punition suggérée d'appliquer.

b) Toute punition ne pourra être servie avant l'expiration de vingt-quatre (24) heures suivant la remise de l'écrit ci-dessus stipulé au président du syndicat et à l'employé.

c) La validité et le caractère raisonnable de telle punition et les règlements par lesquels elle est fournie peuvent faire l'objet de grief à la discrétion du syndicat ou du sujet affecté, le tout excluant les clauses de congédiement énumérées à l'article 22.

.04

Un officiel de la commission doit s'identifier lui-même avant de donner des instructions aux employés.

.05

En donnant ou appliquant des punitions pour infractions aux règles de la commission, la commission et le syndicat acceptent d'adopter les procédures suivantes:

a) Une réprimande personnelle par le supérieur immédiat de l'employé quand la situation le requiert après une première offense;

b) Suspension de travail, sans paie, pour une période de un (1) à trois (3) jours dans le cas d'une seconde offense, pourvu que cette seconde offense arrive dans une période de douze (12) mois de la date de la première offense, autrement l'offense sera considérée comme une première offense;

c) Renvoi du service de la commission pour une troisième offense pourvu que cette troisième offense survienne dans les douze (12) mois de la date de la deuxième offense, autrement cette offense sera considérée comme une première offense;

d) Rien ici contenu limitera ou restreindra le droit du syndicat de présenter un grief aux punitions ou infractions;

e) Les suspensions indéfinies (c'est-à-dire U.F.N. - Until Further Notice) n'existeront plus.

Article 13

.01

ANCIENNETE:

Aucun employé n'aura droit à l'ancienneté avant d'avoir complété six (6) mois de service avec la commission (service continu) après quoi la date de son ancienneté comptera à partir de la date de son dernier engagement.

.02

Les employés engagés le même jour auront leur ancienneté établie pour eux dans l'ordre qu'ils termineront leur période d'entraînement.

.03

Est réputé constituer un département distinct pour les fins d'ancienneté les départements ou groupes d'employés suivants: 1. chauffeurs d'autobus
2. employés de garage

.04

A la date de la signature de la présente convention, une liste sommaire indiquant l'état de service pour la commission, comprenant l'état de service des compagnies intégrées, sera préparée en indiquant l'ancienneté départementale de chaque employé. Ces listes seront transmises au syndicat, et tout employé ou le syndicat, pourra dans les trente (30) jours suivant sa publication au tableau d'affichage, porter plainte et demander correction des listes advenant erreur de rang dans son ancienneté établie et ces listes seront mises à date au mois de janvier de chaque année. La liste des chauffeurs au service de la commission à la date de signature de cette convention apparaît à l'annexe "A" de la présente convention.

.05

Si deux (2) employés ou plusieurs ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance sera la moins récente qui aura le plus d'ancienneté.

.06

Un employé perd son ancienneté si:

- a) Il quitte volontairement son emploi à la commission;
- b) Il est démis légitimement;
- c) Il est relâché pour une période de plus de douze (12) mois;
- d) Il manque de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier après avoir été avisé, par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, de retourner au travail après une relâche, ou manque d'avertir la commission dans lesdits sept (7) jours de son intention de retourner au travail.

Article 14

PROCEDURES DE GRIEF:

.01

Tout grief survenant de ce contrat ou des relations entre la commission et le syndicat ou les employés, sera traité et gouverné par les prévisions de cet article.

.02

Tout grief par la commission ou le syndicat ou un employé devra être écrit et apporté de la façon suivante:

Etape 1

Par une rencontre entre le régisseur d'atelier et le surintendant du service (celui qui est supérieur de l'employé particulier) et tel surintendant donnera une décision écrite au régisseur d'atelier dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

Etape 2

Si le cas n'est pas réglé entre les parties, la personne affligée peut soumettre, dans les quinze (15) jours, par écrit, son cas au Président-directeur général et si le cas n'est pas réglé dans les sept (7) jours suivants, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité avec les stipulations d'arbitrage.

Article 15

.01

ARBITRAGE:

Le tribunal d'arbitrage consistera en trois (3) arbitres, un désigné par le syndicat, un désigné par la commission et le troisième désigné par les deux arbitres ci-devant nommés. En cas de mésententes le troisième arbitre sera nommé par le ministre du travail du Canada. Les nominations du syndicat et de la commission doivent être faites dans les cinq (5) jours qui précèdent la date d'avis d'arbitrage et les assignés auront quinze (15) jours pour s'entendre. Si les assignés n'ont pas réussi à s'entendre sur le choix du président du Tribunal, chaque partie peut s'adresser au Ministre du Travail pour qu'il désigne un président du Tribunal d'arbitrage.

.02

Le tribunal d'arbitrage rencontrera et déterminera aussitôt que possible les points en litige à être soumis et une décision majoritaire du tribunal sera exécutoire pour les deux (2) parties.

.03

Aucune personne qui a été un agent procureur ou sollicitateur pour le syndicat ou la commission durant les six (6) mois précédant la date de nomination, peut agir comme arbitre.

.04

Les parties prendront à leur charge leur nomination au tribunal et paieront conjointement et également les dépenses du président s'il y en a.

.05

Le tribunal d'arbitrage ne fera, ni prendra aucune décision incompatible avec cette convention, et, en traitant un point en litige aura le droit d'exiger la réinstallation d'un employé suspendu ou démis et d'ordonner à l'employeur de réinstaller l'employé dans les trois (3) jours de l'ordre du tribunal à cet effet, avec tous ses droits et privilèges et qu'il soit payé comme indemnité, l'équivalent de son salaire et des autres avantages dont il fut dépourvu par tel renvoi ou suspension et l'employé devra se conformer à l'ordonnance du tribunal à cet effet.

Si l'employé a travaillé ailleurs durant la période de son renvoi ou de sa suspension, le salaire ainsi gagné sera déduit sur son indemnité.

Le tribunal doit aussi décider, concernant le salaire et les autres avantages, toutes les autres mesures jugées appropriées.

Article 16

.01

PROMOTIONS:

Les promotions seront faites en raison de l'ancienneté pourvu que l'employé ait les qualifications et l'habileté nécessaires pour telle nouvelle position.

.02

Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion et ne sera disputé ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion.

Article 17

.01

UNIFORMES:

La commission fournira ou rendra disponible à tous les chauffeurs, une casquette uniforme avec bandeau pour l'hiver, un veston uniforme, deux (2) paires de pantalons, six (6) chemises, deux (2) cravates.

.02

Les six (6) chemises et les deux (2) cravates seront fournies annuellement à chaque employé par la commission aux frais de la commission, dont trois (3) chemises et une (1) cravate le 1er mai et le 1er novembre de chaque année. Les employés pourront choisir les chemises à manches longues ou à manches courtes, à leur discrétion.

Le veston, la casquette et deux (2) pantalons seront fournis tous les dix-huit (18) mois.

Les employés ne seront pas tenus de remettre les vêtements déjà usagés.

.03

Les nouveaux employés devront payer la balance de leur uniforme, soit le veston et les pantalons, à leurs propres frais.

.04

La commission paiera 50% du prix de l'uniforme pour les employés qui ont été au service de la commission pour deux (2) ans et 100% pour les employés de trois (3) ans, lesdits uniformes à être fournis à tous les dix-huit (18) mois.

.05

Il sera défendu aux employés de porter les uniformes de la commission quand ils ne sont pas en service actif et seront obligés de les retirer dès que c'est raisonnablement possible.

.06

Le port de la casquette n'est pas obligatoire et le port de la cravate ne sera pas obligatoire entre le 1er mai et le 15 septembre.

Article 18

SERVICE NOLISE:

.01

Les autobus nolisés seront conduits par les chauffeurs affectés au service du transport en commun de la commission selon leur rang d'ancienneté pourvu qu'ils remplissent les exigences de la tâche et qu'ils ne soient pas assignés à leur travail régulier durant cette période.

.02

Un employé qui est assigné au service nolisé en dehors d'un rayon de trente (30) milles du territoire de la commission, qui n'est pas obligé de coucher à l'extérieur à cause de cette assignation, sera payé pour toutes les heures que comporte son assignation selon les dispositions de cette convention collective.

.03

Pour chaque jour passé en dehors du territoire de la commission de transport mais pendant lequel il n'aura pas travaillé il aura droit à un minimum de huit (8) heures, et il devra prendre huit (8) heures de repos après son arrivée au terminus de la commission.

Tout employé assigné au service nolisé sera rémunéré à un taux horaire du chauffeur.

En tout temps la rémunération totale ne pourra être inférieure au salaire régulier de l'employé, payable à \$3.40 l'heure à temps et demi.

.04

Un employé assigné au service nolisé aura droit aux dépenses des repas et des chambres comme suit:

Déjeuner	\$2.50
Diner	\$3.50
Souper	\$4.25
Coucher	Remboursable sur présentation de pièces justificatives.

Article 19

TEMOINS OU JURES:

Tout employé appelé à agir comme témoin d'enquêtes effectuées par la Commission ou à se présenter en Cour de Justice pour le compte de la commission, reçoit son salaire régulier même s'il s'agit d'un jour de congé hebdomadaire avec un minimum de trois (3) heures plus les dépenses légitimes; toute allocation fixée et versée par la Cour devra être remise à la Commission.

Tout employé appelé à agir comme juré à la Cour d'Assise Criminelle, qu'il soit choisi ou non au moment de la sélection des jurés, doit en avvertir la commission et il reçoit son salaire régulier pour chaque journée ou partie de journée, pendant laquelle il aurait normalement travaillé. Dans le cas où il n'est pas choisi, l'employé devra se rapporter au travail dans les deux (2) heures suivant sa libération. ✓

Article 20

TRANSPORT GRATUIT:

La commission accorde à ses employés de plus de six(6) mois de service continu, le privilège de voyager gratuitement à bord de ses véhicules, à l'exception des services spéciaux et autobus Promenade.

Article 21

SECURITE:

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

La commission et le syndicat conviennent de maintenir à leur plus haut niveau la sécurité et la santé des employés et à cette fin, la commission s'engage à maintenir un programme de prévention des accidents. En vertu de ce programme, un comité sera formé de membres de la commission et du syndicat.

Les responsabilités de ce comité seront d'examiner toutes les questions concernant la sécurité, la santé, le bien-être et de faire à la commission les recommandations qu'il jugera à propos.

Ce comité se réunira au moins une fois par mois et le préposé aux réclamations et à la sécurité sera d'office membre dudit comité.

Article 22

CAS DE CONGEDIEMENT:

.01

Etant affaibli durant les heures de travail, boire des boissons alcooliques dans un autobus ou dans les établissements de la commission, ou en tout autre endroit public quand il est en uniforme, dommage à la propriété de la commission dû à la négligence, accidents dus à la grossière négligence, vol, transport de personnes pour moins que le taux régulier, arrivée tardive habituelle au travail, grossièreté envers les passagers, absence du travail sans permission ou sans avertissement, refus de rendre compte d'un montant prêté par la commission à un employé;

tous ces griefs seront des causes de renvoi immédiat. Il ne faudra pas considérer les motifs précités comme étant les seules causes de renvoi.

.02

Dans le cas d'une offense grave pendant les heures de travail, autre que celles mentionnées dans la clause 22.01 et qui compromettrait sérieusement la discipline des autres employés, la commission pourra alors transiger sommairement avec le ou les employés ou même les congédier en certain cas.

Article 23

SALAIRES:

.01

Les taux de salaire des employés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "B" des présentes.

.02

Les salaires au 1er avril 1975 mentionnés à l'annexe "B" sont rétroactifs pour ce qui est du salaire régulier et du temps supplémentaire mais seulement pour les employés encore à l'emploi de la Commission de Transport de la Communauté Régionale de l'Outaouais au moment de la signature de la convention.

.03

Pour la période du 1er avril 1977 au 31 mars 1978, les taux de salaire des classifications apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention seront alors modifiés et ajustés de manière à ce qu'ils atteignent respectivement, pour des classifications identiques ou équivalentes, les taux en vigueur dans la convention collective de travail régissant les chauffeurs d'autobus et employés de garage de la Commission de Transport Régional d'Ottawa-Carleton pour la même période.

.04

Toute modification au taux de salaire des classifications dans la convention collective de travail régissant les chauffeurs d'autobus et les employés de garage de la Commission de Transport Régional d'Ottawa-Carleton, pour la période du 1er avril 1977 au 31 mars 1978, sous forme d'ajustement automatique ou autre sera également apportée au taux de salaire des classifications de la Commission de Transport de la Communauté Régionale de l'Outaouais.

.05

Advenant qu'au 1er avril 1977, il devient impossible d'identifier une classification assujettie à la présente convention avec une classification identique ou équivalente dans la Commission de Transport Régional d'Ottawa-Carleton, les parties conviennent alors, nonobstant toutes autres dispositions applicables, de négocier les augmentations de classifications en cause. A défaut d'entente, le désaccord sera soumis sous forme de grief en la manière prévue dans la convention alors en vigueur. L'arbitre désigné pour disposer de ces questions aura le pouvoir de décider les taux de salaire dans chacune des classifications contestées sans pour autant excéder dans chaque cas le taux maximum d'augmentation d'une classification quelconque par suite de l'ajustement précité dans chacun des services suivants et considéré séparément comme chauffeurs d'autobus et employés de garage.

En aucun temps les taux de salaire des classifications apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention ne pourront excéder ceux payés par la Commission de Transport Régional d'Ottawa-Carleton pour des classifications identiques ou équivalentes.

TITRE III - LES EMPLOYES DE GARAGE

Article 24

DEFINITION DES TERMES:

.01

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "employés", "les employés", "tout employé" signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

Employé régulier:

Le terme "employé régulier" désigne tout employé qui compte six (6) mois et plus de service continu à la commission, cette période se calculant dans le service de l'entretien à compter de la date d'engagement.

Employé à l'essai:

Ce dernier désigne tout employé qui ne compte pas six (6) mois de service continu à la commission. Pendant cette période, il n'est pas régi par la convention collective de travail.

Cependant, si l'employeur décide de mettre fin à son emploi pendant la période d'essai de six (6) mois, un employé ne peut formuler de grief concernant son renvoi.

Article 25

REGIME SYNDICAL:

.01

Tous les employés régis par la présente convention, qui sont membres du syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du syndicat pour la durée de la convention.

.02

Les employés qui ne sont pas membres du syndicat le jour de la signature de cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat dans les trente (30) jours de la signature de cette convention.

.03

Les nouveaux employés, engagés après la signature de cette convention, doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat.

.04

Tout employé, doit, comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la commission, sur son traitement d'une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements dudit syndicat. L'employé doit, par un avis écrit, autoriser le versement de cette somme au syndicat. La commission effectue ces déductions dès la première paie de l'employé et en fait mensuellement remise au syndicat pour le trente (30) du même mois. Tout changement au montant de la cotisation syndicale deviendra effectif après trente (30) jours d'avis à la commission par le syndicat.

.05

Dans le cas où un employé est malade, celui-ci, tout en conservant ses droits, n'aura pas à payer sa cotisation syndicale si son chèque de paie hebdomadaire n'est pas suffisant pour payer sa cotisation.

Dans le cas d'un employé qui obtient un congé en maladie ou sans solde, la retenue syndicale pour la période de son absence devra être faite dans les trente (30) jours suivant son retour.

.06

La commission accepte de déduire de la première paie complète de chaque nouvel employé, \$20.00 pour frais d'initiation, et d'en faire remise au syndicat pour le trente (30) du même mois.

.07

Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de la commission, aux tableaux fournis par cette dernière, les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre. Tout autre avis doit être approuvé par le secrétaire de la commission avant d'être affiché.

Article 26

JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES:

.01

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

1. Le premier de l'An
2. Le Vendredi Saint
3. Le lundi de Pâques
4. La fête de la Reine
5. La Confédération
6. Le premier lundi d'août
7. La fête du travail
8. L'Action de Grâce
9. Noël
10. Le lendemain de Noël

.02

L'employé tenu de travailler, un jour où il a droit à un congé payé doit toucher en plus de son salaire ordinaire pour ce jour, une majoration calculée à un taux au moins égal à une fois et demie (150%) son salaire ordinaire pour le temps pour lequel il a travaillé ce jour-là.

.03

Aucune rémunération ne sera versée en conformité des présentes dispositions à moins que l'employé ait travaillé toute la journée, le dernier jour de son horaire de travail précédant la fête légale ainsi que le premier jour de son horaire de travail qui suit ladite fête légale sauf lorsque la permission de s'absenter ces jours-là lui a été accordée par le chef de son service ou lorsque l'employé doit s'absenter dans les circonstances qui ne lui donnent pas droit aux indemnités pour accidents du travail ou aux indemnités salariales pour cause de maladie; la rémunération à laquelle pourvoient les présentes dispositions ne sera pas accordée à l'employé qui est en congé autorisé ou dans des circonstances donnant droit aux indemnités pour accidents du travail ou aux indemnités salariales pour cause de maladie.

Article 27

VACANCES ANNUELLES PAYEES:

.01

"Service continu": La durée du service continu pour fins de vacances signifie la période durant laquelle l'employé est demeuré sur la liste de paie à compter de sa dernière date d'embauchage à la commission ou à l'une ou l'autre des compagnies intégrées.

Année de référence: La période du 1er janvier au 31 décembre chaque année précédant la date d'acquisition aux vacances.

- .02 Tout employé qui au 1er janvier n'a pas complété une année de service continu aura droit à une journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé à l'emploi de la commission durant l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et sera rémunéré à raison de 4% des gains totaux de la date d'embauchage au 31 décembre.
- .03 a) Tout employé régulier qui compte un an de service continu au 31 décembre de l'année précédente a droit à deux (2) semaines de vacances payées et sera rémunéré à raison de 4% des gains totaux durant l'année de référence.
b) Pour les fins d'application de l'article 27.02, tout employé qui a été absent de son travail pour moins d'un mois durant l'année de référence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail, sera compensé pour ses vacances au taux de la position qu'il aurait remplie s'il avait travaillé pendant ce temps.
- .04 Tout employé qui compte cinq (5) ans de service continu aura droit pour l'année de calendrier où il a complété la cinquième année de service, à trois (3) semaines de vacances payées et rémunéré selon les dispositions de l'article 27.07.
- .05 Tout employé qui compte quatorze (14) années de service continu aura droit pour l'année de calendrier où il a complété sa quatorzième année de service à quatre (4) semaines de vacances payées et rémunéré selon les dispositions de l'article 27.07.
- .06 Tout employé qui compte vingt-cinq (25) années de service continu aura droit pour l'année de calendrier où il a complété sa vingt-cinquième année de service à cinq (5) semaines de vacances payées et rémunéré selon les dispositions de l'article 27.07.
- .07 Mode de rémunération: L'employé qui aura droit à 3,4 ou 5 semaines de vacances annuelles payées recevra une rémunération équivalente à celle qu'il recevait normalement durant ses heures régulières de travail.
- .08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 27.03b aucune absence pour cause d'accident de travail, de maladie industrielle ou d'absence autorisée par la présente convention ou par la commission, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la rémunération des vacances que l'employé doit recevoir.
- .09 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout employé incapable de travailler pour une période de deux (2) mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident de travail, ne sera pas dans l'obligation de prendre ses vacances annuelles. Lors de la période prévue pour ces dites vacances annuelles, il pourra réclamer de la commission le montant dû à cet effet.
- .10 La paie de vacances de l'employé lui est remise avant son départ pour ses vacances et ce pour le nombre de jours de vacances que l'employé prend.
- .11 La période de prise de vacances annuelles payées s'étendra sur les douze (12) mois de calendrier suivant immédiatement l'année de référence.

.12 Les vacances annuelles payées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et le directeur du service doit voir à ce qu'elles soient prises avant le 31 décembre de chaque année.

.13 Les employés pourront prendre leurs vacances par groupe de quatre (4) par semaine durant la période du 20 juin au 31 août. A l'extérieur de cette période, les employés pourront prendre leurs vacances par groupe de deux (2) par semaine.

.14 a) Les employés qui ont droit à trois (3) semaines de vacances devront, lors du premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1er avril au 31 décembre, et leur troisième semaine en dehors de cette période ou prendre trois (3) semaines consécutives en dehors de ladite période.

b) Les employés qui ont droit à quatre (4) semaines de vacances devront lors du premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1er avril au 31 décembre et les deux (2) autres semaines en dehors de cette période, ou prendre quatre (4) semaines consécutives en dehors de ladite période.

c) Les employés qui ont droit à cinq (5) semaines de vacances devront lors du premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives dans la période s'étendant du 1er avril au 31 décembre et les trois (3) autres semaines en dehors de cette période, ou prendre cinq (5) semaines consécutives en dehors de ladite période.

d) Néanmoins, les employés visés aux paragraphes a, b et c pourront attendre au deuxième choix pour prendre leur troisième, quatrième ou cinquième semaine, selon le cas, compte tenu des espaces libres.

.15 En tout temps, le nombre d'employés en vacances ne pourra excéder deux (2) par service.

Article 28

REGIME DE SECURITE SOCIALE:

.01 Les employés régis par la présente convention bénéficient d'un plan d'assurance collective dont le coût sera supporté à raison de 60% par la commission et 40% par les employés.

.02 A compter de l'entrée en vigueur de cette convention, il sera accordé à tout employé régi par les présentes, un crédit maladie de 6 et 2/3 heures par mois, payées selon son taux de salaire régulier pour chaque mois entier de service à la commission.

Ces congés maladie sont cumulatifs ou monnayables le 15 décembre seulement de chaque année s'ils n'ont pas été utilisés et ceci au choix de l'employé. Lorsqu'ils sont utilisés ou monnayables, le paiement est effectué selon le taux de salaire lors du gain. Tout employé qui désire accumuler ses jours de congés maladie devra en aviser le secrétaire de la commission au plus tard le 1er décembre de chaque année.

.03 Un (1) mois entier de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail n'interrompt pas le service continu.

.04

Sur demande, l'employé doit fournir, dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où il doit entrer au travail, un certificat médical s'il l'a en sa possession, ou une attestation personnelle indiquant qu'il est malade.

Cependant, le certificat médical ou l'attestation personnelle ne sera pas requis lorsque l'employé aura un crédit de maladie à son compte. Cependant, un employé devra avertir son supérieur immédiat en devoir de son absence pour cause de maladie au moins deux (2) heures avant l'heure où il doit commencer son travail, sans quoi un certificat médical pourra être exigé en tout temps, indépendamment du nombre de journées de maladie accumulées à son crédit.

.05

Lors de son décès, de sa démission, de sa mise à la retraite ou de son renvoi, tout employé ou ses ayant-droits bénéficient du solde de "jours ouvrables en maladie" accumulés à son crédit payables selon le traitement en vigueur lors du gain.

Article 29

CONGES SPECIAUX:

Tout employé régulier bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants:

.01

A l'occasion de son mariage jusqu'à concurrence de trois (3) jours, si ces derniers sont des jours pendant lesquels il aurait été présent au travail.

.02

A l'occasion du décès de son père, sa mère, une soeur, un frère, sa femme ou un enfant, jusqu'à concurrence de trois (3) jours, si ces derniers sont des jours pendant lesquels il aurait été présent au travail.

.03

A l'occasion du décès de sa belle-mère, son beau-père, à une (1) journée de congé, le jour des funérailles si ce dernier est un jour pendant lequel il aurait été présent au travail.

.04

Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention.

.05

Dans tous les cas, les jours compteront à rebours de la date des funérailles et ceux de ces jours qui seront ouvrables seront les seuls payés.

.06

La commission peut exiger des preuves des faits s'appliquant aux congés sus-mentionnés.

Article 30

SEMAINE DE TRAVAIL:

La durée du travail ne doit pas dépasser huit (8) heures par jour, ni quarante (40) heures par semaine. (13-14 Eliz. II, ch. 38, art. 5) Après les huit heures de travail quotidien ou quarante heures hebdomadaire, tout temps supplémentaire sera payé temps et demi.

Article 31

COMITE DE BONNE ENTENTE:

.01

La commission et le syndicat accepte de maintenir le comité appelé "Comité de bonne entente" où les griefs des deux (2) côtés seront discutés avant d'établir des procédures de griefs stipulées à l'article 34. Ce comité se réunira une (1) fois par mois ou davantage si nécessaire.

Trois (3) représentants du syndicat feront partie de ce comité (chauffeurs et employés de garage).

.02

Toute réunion du comité de bonne entente sera tenue durant les heures régulières de travail et les membres de ce comité recevront leur taux de salaire régulier c'est-à-dire sans surtemps et sans minimum d'heures, et ce, durant toute la durée de ladite réunion, à moins que l'employé soit en congé ou absent de son travail.

Article 32

DISCIPLINE:

.01

La commission aura le droit de faire n'importe quel règlement ou point d'ordre non contradictoire avec cette convention ou les lois du Code du Travail.

.02

De tels règlements ou points d'ordre n'auront force de loi cependant, seulement trois (3) jours après qu'une copie dûment certifiée aura été remise au président du syndicat et qu'une copie similaire aura été affichée dans la chambre des chauffeurs et au garage.

.03

Les infractions à telles règles peuvent donner naissance à telles mesures disciplinaires fournies de cette manière, pourvu que les procédures suivantes sont adoptées:

a) La commission avertira aussitôt, par écrit l'employé et le président du syndicat ou son substitut constitutionnel, du nom des employés impliqués, des particularités de la violation alléguée et la punition suggérée d'appliquer.

b) Toute punition ne pourra être servie avant l'expiration de vingt-quatre (24) heures suivant la remise de l'écrit ci-dessus stipulé au président du syndicat et à l'employé.

c) La validité et le caractère raisonnable de telle punition et les règlements par lesquels elle est fournie peuvent faire l'objet de grief à la discrétion du syndicat ou du sujet affecté le tout excluant les clauses de congédiement énumérées à l'article 46.

.04

Un officiel de la commission doit s'identifier lui-même avant de donner des instructions aux employés.

.05

En donnant ou appliquant des punitions pour infractions aux règles de la commission, la commission et le syndicat acceptent d'adopter les procédures suivantes:

a) Une réprimande personnelle par le supérieur immédiat de l'employé quand la situation le requiert après une première offense;

b) Suspension de travail, sans paie, pour une période de un (1) à trois (3) jours dans le cas d'une seconde offense, pourvu que cette seconde offense arrive dans une période de douze (12) mois de la date de la première offense, autrement l'offense sera considérée comme une première offense;

c) Renvoi du service de la commission pour une troisième offense pourvu que cette troisième offense survienne dans les douze (12) mois de la date de la deuxième offense, autrement cette offense sera considérée comme une première offense;

d) Rien ici contenu limitera ou restreindra le droit du syndicat de présenter un grief aux punitions ou infractions;

e) Les suspensions indéfinies (c'est-à-dire U.F.N. - Until Further Notice) n'existeront plus.

Article 33

ANCIENNETE:

.01

Aucun employé n'aura droit à l'ancienneté avant d'avoir complété six (6) mois de service avec la commission (service continu) après quoi la date de son ancienneté comptera à partir de la date de son dernier engagement.

.02

Les employés engagés le même jour auront leur ancienneté établie pour eux dans l'ordre de leur entrée à la commission (heures).

.03

Est réputé constituer un département distinct pour les fins d'ancienneté les départements ou groupes d'employés suivants: 1. chauffeurs d'autobus
2. employés de garage

.04

A la date de la signature de la présente convention, une liste sommaire indiquant l'état de service pour la commission, comprenant l'état de service des compagnies intégrées, sera préparée en indiquant l'ancienneté départementale de chaque employé. Ces listes seront transmises au syndicat, et tout employé ou le syndicat pourra, dans les trente (30) jours suivant sa publication au tableau d'affichage, porter plainte et demander correction des listes advenant erreur de rang dans son ancienneté établie, et ces listes seront mises à date au mois de janvier de chaque année. La liste des employés de garage au service de la commission à la date de signature de cette convention apparaît à l'annexe "C" de la présente convention.

.05

Si deux (2) employés ou plusieurs ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance sera la moins récente qui aura le plus d'ancienneté.

.06

Un employé perd son ancienneté si:

- a) il quitte volontairement son emploi à la commission;
- b) il est démis légitimement;
- c) il est relâché pour une période de plus de douze (12) mois;
- d) il manque de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier après avoir été avisé, par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, de retourner au travail après une relâche, ou manque d'avertir la commission dans lesdits sept (7) jours de son intention de retourner au travail.

Article 34

.01

PROCEDURES DE GRIEF:

Tout grief survenant de ce contrat ou des relations entre la commission et le syndicat ou les employés, sera traité et gouverné par les prévisions de cet article.

.02

Tout grief par la commission ou le syndicat ou un employé devra être écrit et apporté de la façon suivante:

Etape 1

Par une rencontre entre le régisseur d'atelier et le surintendant du service (celui qui est supérieur de l'employé particulier) et tel surintendant donnera une décision écrite au régisseur d'atelier dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

Etape 2

Si le cas n'est pas réglé entre les parties, la personne affligée peut soumettre, dans les quinze (15) jours, par écrit, son cas au Président-directeur général et si le cas n'est pas réglé dans les sept (7) jours suivants, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité avec les stipulations d'arbitrage.

Article 35

.01

ARBITRAGE:

Le tribunal d'arbitrage consistera en trois (3) arbitres, un désigné par le syndicat, un désigné par la commission et le troisième désigné par les deux (2) arbitres ci-devant nommés. En cas de mésententes le troisième arbitre sera nommé par le ministre du travail du Canada. Les nominations du syndicat et de la commission doivent être faites dans les cinq (5) jours qui précèdent la date d'avis d'arbitrage et les assignés auront quinze (15) jours pour s'entendre. Si les assignés n'ont pas réussi à s'entendre sur le choix du président du Tribunal, chaque partie peut s'adresser au ministre du travail pour qu'il désigne un président du tribunal d'arbitrage.

.02

Le tribunal d'arbitrage rencontrera et déterminera aussitôt que possible les points en litige à être soumis et une décision majoritaire du tribunal sera exécutoire pour les deux (2) parties.

.03

Aucune personne qui a été un agent procureur ou sollicitateur pour le syndicat ou la commission durant les six (6) mois précédant la date de nomination peut agir comme arbitre.

.04

Les parties prendront à leur charge leur nomination au tribunal et paieront conjointement et également les dépenses du président s'il y en a.

.05

Le tribunal d'arbitrage ne fera, ni prendra aucune décision incompatible avec cette convention, et, en traitant un point en litige aura le droit d'exiger la réinstallation d'un employé suspendu ou démis et d'ordonner à l'employeur de réinstaller l'employé dans les trois (3) jours de l'ordre du tribunal à cet effet, avec tous ses droits et privilèges et qu'il soit payé comme indemnité, l'équivalent de son salaire et des autres avantages dont il fut dépourvu par tel renvoi ou suspension et l'employé devra se conformer à l'ordonnance du tribunal à cet effet.

Si l'employé a travaillé ailleurs durant la période de son renvoi ou de sa suspension, le salaire ainsi gagné sera déduit sur son indemnité.

Le tribunal doit aussi décider, concernant le salaire et les autres avantages, toutes les autres mesures jugées appropriées.

Article 36

.01

Les promotions seront faites en raison de l'ancienneté pourvu que l'employé ait les qualifications et l'habileté nécessaires pour telle nouvelle position.

.02

Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion et ne sera ni disputé ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion.

.03

Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.

Article 37

.01

La commission fournira sur une base hebdomadaire à tous les employés sédentaires dont le travail exige le port de vêtements protecteurs, des vêtements appropriés et verra à les remplacer plus fréquemment que toutes les semaines pour que ces vêtements demeurent continuellement utilisables. Lorsque la commission le jugera à propos, les vêtements protecteurs pourront être distribués sur la base d'un service, d'un immeuble ou d'une opération et non pas sur une base individuelle. Tous les vêtements protecteurs demeurent la propriété de la commission.

.02

La commission fournit aux laveurs des tabliers et bottes de caoutchouc.

.03

La commission doit fournir ces uniformes dans les quinze (15) jours de la date d'entrée en service à la commission.

.04

La commission versera pour sa part, au cours de chaque période de douze (12) mois à partir du 1er mai, la somme de \$15.00 à l'achat d'au plus une paire de bottines de sûreté de type approuvé par la commission et dont aura besoin tout employé du service du matériel affecté à des tâches industrielles et ces chaussures devront être munies de semelles antidérapantes et de bouts blindés en acier. Le port des bottines de sûreté est obligatoire pour tous les employés à l'exception des laveurs.

Article 38

ENGAGEMENT D'EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL:

La Commission accepte de ne pas engager d'employés de garage à temps partiel.

Article 39

BONS DE REPAS:

Des bons de repas d'une valeur de \$2.25 seront remis à l'employé appelé à fournir des heures supplémentaires lorsqu'on n'aura pas donné à cet employé un préavis suffisant de ce travail supplémentaire pour lui permettre de se munir d'une collation ou de prendre un repas et à condition que ledit travail supplémentaire se prolonge au-delà de la période du deuxième repas.

Article 40

PAUSE-REPOS ET TEMPS POUR SE LAVER:

Il sera accordé aux employés sédentaires deux (2) pauses-repos de dix (10) minutes chacune au cours de chaque période normale de travail.

Ces périodes seront cédulées par la commission. Le contremaître aura en tout temps l'autorité de modifier ces périodes de repos afin de pouvoir faire face aux cas d'urgence pouvant se présenter.

Les employés sédentaires auront droit à deux (2) périodes quotidiennes de cinq (5) minutes chacune pour se laver et dont la première commencera cinq (5) minutes avant l'heure du déjeuner et la deuxième, cinq (5) minutes avant la fin de la période de travail.

Article 41

AVIS DE POSTE VACANT:

.01

Chaque fois qu'il se produit une vacance que la commission désire remplir d'une façon permanente à l'une ou l'autre des fonctions régies par la présente convention ou chaque fois qu'une nouvelle fonction est créée et régie par la présente convention, la commission doit afficher un avis à cet effet, faisant part aux employés de la position vacante et des qualifications requises et nécessaires pour remplir le poste, à l'endroit convenu entre elle et le syndicat pendant au moins cinq (5) jours qui suivent immédiatement la fin de l'affichage. *surable*

.02

Les nominations ou promotions au sein de l'unité de négociation sont accordées aux candidats à la fonction vacante où doit se faire la création de la nouvelle fonction en tenant compte de la compétence des candidats en rapport avec les qualifications requises et nécessaires par la commission et de l'ancienneté des candidats. A compétence égale, l'ancienneté prévaudra.

.03

A défaut de candidats disponibles ou compétents, la commission accordera les promotions ou nominations aux autres candidats de l'unité de négociation en tenant compte des mêmes facteurs que dans le cas précité.

.04

A défaut de candidats disponibles ou compétents dans l'unité de négociation, la commission sera libre de remplir le poste par une personne de son choix.

Article 42

PERMUTATION TEMPORAIRE:

.01

Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.

.02

Tout employé appelé à remplir temporairement, à la demande de la commission, une fonction régie par les présentes, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, recevra pour la durée de son travail temporaire le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée, à la condition toutefois, que ce travail soit d'une durée d'au moins une journée complète.

Article 43

TEMOINS OU JURÉS:

Tout employé appelé à agir comme témoin d'enquêtes effectuées par la commission ou à se présenter en Cour de Justice pour le compte de la commission, reçoit son salaire régulier même s'il s'agit d'un jour de congé hebdomadaire avec un minimum de trois (3) heures plus les dépenses légitimes; toute allocation fixée et versée par la Cour devra être remise à la commission.

Tout employé appelé à agir comme juré à la Cour d'Assise Criminelle, qu'il soit choisi ou non au moment de la sélection des jurés, doit en avertir la commission et il reçoit son salaire régulier pour chaque journée ou partie de journée, pendant laquelle il aurait normalement travaillé. Dans le cas où il n'est pas choisi, l'employé devra se rapporter au travail dans les deux (2) heures suivant sa libération.

Article 44

TRANSPORT GRATUIT:

La commission accorde à ses employés de plus de six (6) mois de service continu, le privilège de voyager gratuitement à bord de ses véhicules, à l'exception des services spéciaux et autobus Promenade.

Article 45

SECURITE:

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

La commission et le syndicat conviennent de maintenir à leur plus haut niveau la sécurité et la santé des employés et à cette fin, la commission s'engage à maintenir un programme de prévention des accidents. En vertu de ce programme, un comité sera formé de membres de la commission et du syndicat.

Les responsabilités de ce comité seront d'examiner toutes les questions concernant la sécurité, la santé, le bien-être et de faire à la commission les recommandations qu'il jugera à propos.

Ce comité se réunira au moins une (1) fois par mois et le préposé aux réclamations et à la sécurité sera d'office membre dudit comité.

Article 46

CAS DE CONGEDIEMENT:

.01

Etant affaibli durant les heures de travail, boire des boissons alcooliques dans un autobus ou dans les établissements de la commission, ou en tout autre endroit public quand il est en uniforme, dommage à la propriété de la commission dû à la négligence, accidents dus à la grossière négligence, vol, transport de personnes pour moins que le taux régulier, arrivée tardive habituelle au travail,

grossièreté envers les passagers, absence du travail sans permission ou sans avertissement, refus de rendre compte d'un montant prêté par la commission à un employé; tous ces griefs seront des causes de renvoi immédiat. Il ne faudra pas considérer les motifs précités comme étant les seules causes de renvoi.

.02

Dans le cas d'une offense grave pendant les heures de travail, autre que celles mentionnées dans la clause 46.01 et qui compromettrait sérieusement la discipline des autres employés, la commission pourra alors transiger sommairement avec le ou les employés ou même les congédier en certain cas.

Article 47

CLASSIFICATIONS:

.01

Les classifications des employés régis par la présente convention sont celles apparaissant à l'annexe "D" faisant partie intégrante de la présente convention.

.02

Il appartiendra à la commission de classifier les nouveaux employés couverts par cette convention.

Article 48

SALAIRES:

.01

Les taux de salaire des employés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "B" des présentes.

.02

Les salaires au 1er avril 1975 mentionnés à l'annexe "B" sont rétroactifs pour ce qui est du salaire régulier et du temps supplémentaire mais seulement pour les employés encore à l'emploi de la Commission de Transport de la Communauté Régionale de l'Outaouais au moment de la signature de la convention.

.03

Pour la période du 1er avril 1977 au 31 mars 1978, les taux de salaire des classifications apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention seront alors modifiés et ajustés de manière à ce qu'ils atteignent respectivement, pour des classifications identiques ou équivalentes, les taux en vigueur dans la convention collective de travail régissant les chauffeurs d'autobus et employés de garage de la Commission de Transport Régional d'Ottawa-Carleton pour la même période.

.04

Toute modification au taux de salaire des classifications dans la convention collective de travail régissant les chauffeurs d'autobus et les employés de garage de la Commission de Transport Régional d'Ottawa-Carleton, pour la période du 1er avril 1977 au 31 mars 1978, sous forme d'ajustement automatique ou autre sera également apportée au taux de salaire des classifications de la Commission de Transport de la Communauté Régionale de l'Outaouais.

.05

Advenant qu'au 1er avril 1977, il devient impossible d'identifier une classification assujettie à la présente convention avec une classification identique ou équivalente dans la Commission de Transport Régional d'Ottawa-Carleton, les parties conviennent alors, nonobstant toutes autres dispositions applicables, de négocier les augmentations de classifications en cause.

A défaut d'entente, le désaccord sera soumis sous forme de grief en la manière prévue dans la convention en vigueur. L'arbitre désigné pour disposer de ces questions aura le pouvoir de décider les taux de salaire dans chacune des classifications contestées sans pour autant excéder dans chaque cas le taux maximum d'augmentation d'une classification quelconque par suite de l'ajustement précité dans chacun des services suivants et considéré séparément comme chauffeurs d'autobus et employés de garage.

En aucun temps les taux de salaire des classifications apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention ne pourront excéder ceux payés par la Commission de Transport Régional d'Ottawa-Carleton pour des classifications identiques ou équivalentes.

Article 49

DUREE DE LA CONVENTION:

Cette convention sera en vigueur à compter du 1er avril 1975 et se terminera le 31 mars 1978.

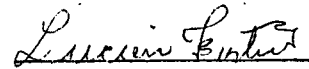
SIGNE A HULL, ce 2e jour de mai 1975.

COMMISSION DE TRANSPORT DE LA
COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS

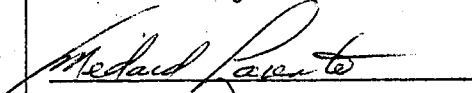
UNITE 0591,
SYNDICAT UNI DU TRANSPORT
(AMALGAMATED TRANSIT UNION
LOCAL 0591.



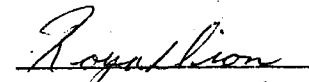
Pierre Caron, Président-directeur
général.



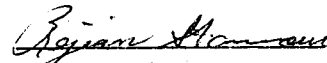
Lucien Fortin, Président



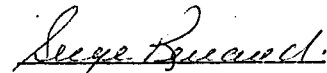
Médard Larente, Secrétaire.



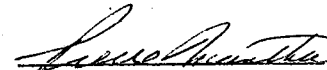
Royal Dion, Secrétaire.



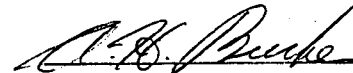
Ré Jean St-Amour,
Vice-Président.



Serge Renaud, Trésorier



Pierre Mantha,
Régisseur d'atelier.



Arthur H. Burke,
9th International Vice-
President.

CAS DE RENVOI:

20:00 Etre faibli durant les heures de travail, boire des boissons alcooliques dans un autobus, les états de conscience de la Compagnie, ou en tout autre endroit public quand il est en uniforme, dommages à la propriété de la Compagnie dûs à la négligence, accidents dus à la grossière négligence, vol, transport de personnes pour des fins que le taux régulier, arrivée tardive habituelle au travail, grossièretés envers les passagers, absence du travail sans permission ou sans avertissement, refus de rendre compte d'un montant prêté par la Compagnie à un employé: tous ces griefs seront des causes de renvoi immédiat. Il ne faudra pas considérer les motifs présentés comme étant les seules causes de renvoi.

20:01 Dans le cas d'une offense grave pendant les heures de travail, autre que celles mentionnées dans la clause 19:00 et qui compromettrait sérieusement la discipline des autres employés, la Compagnie pourra alors transiger sommairement avec les employés ou même les congédier en certains cas.

CONDUITE DES AUTOBUS:

21:00 Seuls les employés syndiqués auront le droit de conduire les autobus de la Compagnie sur les services réguliers.

DUREE DE LA CONVENTION:

22:00 Cette convention sera en vigueur à compter du 1er janvier 1971 et se terminera le 31 mars 1972. ✓

SIGNE A HULL, ce 22 décembre 1970.

Robert Perry Directeur Général

Pour la partie patronale,
TRANSPORT URBAIN DE HULL LTEE
TRANSPORT HULL METROPOLITAIN LTEE

Jean Paul Amalgaron président
Pour la partie syndicale,
LOCAL 591, AMALGAMATED TRANSIT UNION.

Edgar Parachis
Lucien Fortas
Martial Ménard
Lucien Fortas