

La STO a déposé le 15 mars 2017, une offre globale bonifiée, passant de 6 millions à 8 millions de dollars, auprès de la partie syndicale lors d'une rencontre en présence du médiateur souhaitant de la sorte permettre la reprise des discussions à la table de négociation.

**PLUS PRÉCISÉMENT, l'offre globale comporte une bonification des salaires chauffeurs, faisant passer le salaire horaire actuel de 28,30 \$ l'heure à 30,48 \$ en 2019, plutôt que 29,45 \$ dans l'offre précédente. Cette offre globale représente une bonification de 2 millions de dollars par rapport à l'offre précédente.**

Malheureusement, cette offre a été rejetée par le Syndicat des chauffeurs et des employés de l'entretien à l'issue de cette rencontre. Voici un document informatif à ce sujet.

<b>Document informatif</b>
<p style="text-align: center;"><b>Temps supplémentaire planifié</b></p> <p>Afin de résorber la problématique du temps supplémentaire planifié en raison des pointes AM et PM, pratique inacceptable telle que le syndicat l'a soulevé lui-même, nous avons renoncé à nos demandes originales pour proposer une solution gagnant-gagnant qui permettrait de régler le problème. Nous proposons que les membres chauffeurs retraités du syndicat puissent sur une base volontaire continuer de travailler en choisissant de s'inscrire lors de chaque période d'affectation <u>s'ils le souhaitent</u>, quatre fois par année, trois à quatre mois à la fois afin de travailler deux à quatre heures par jour, du lundi ou vendredi. Ce qui autoriserait à leurs membres <u>qui le souhaitent</u> d'avoir accès dès l'âge de 57 ans à un emploi qui leur permettrait de réduire leurs activités tout en recevant leur rente de retraite et un supplément de revenus.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Efficacité des mouvements de personnel à l'entretien</b></p> <p>Notre proposition nous permet d'atteindre cet objectif grâce à un certain nombre de mécanismes et à l'introduction d'un nouveau titre d'emploi polyvalent. En raison de cette nouvelle proposition, 8 salariés à l'entretien verront leur salaire augmenter de façon significative (<b>+25 % d'augmentation</b>) en raison de la promotion à laquelle ils auront accès en regard de la situation actuelle.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Vacances entretien</b></p> <p>Afin de permettre à la Société de maintenir l'état de sa flotte durant la période estivale, la Société avait proposé que les vacances des employés de l'entretien soient réparties le plus également possible tout au long de l'année. Dans le cadre actuel, il est impossible pour le service de l'entretien en raison des nombreuses vacances durant l'été d'assurer l'état optimum de ces véhicules. Le syndicat a fait part que cette proposition était inacceptable puisque les membres souhaitaient ardemment bénéficier du régime actuel. Nous avons proposé une formule qui, nous le croyons, est gagnante pour les deux parties. Afin de maintenir le nombre actuel de vacances durant la période estivale, nous avons proposé l'embauche d'étudiants à titre de préposés au service (lavage des autobus, carburation, etc.) et proposé que les préposés au service qualifiés puissent agir durant cette période en fonction supérieure pour l'exécution de travaux mécaniques leur donnant droit à une augmentation de salaire substantielle durant cette période (<b>+25 % d'augmentation</b>). Cette proposition pourrait être réalisée dans le cadre de la convention collective échue.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Réserve par centre</b></p> <p>Comme la convention collective, 2009-2014, ne référerait qu'à un seul centre de transport, nous avons proposé la mise à jour de celle-ci d'autant que le centre de Gatineau est en opération depuis le 1<sup>er</sup> janvier de cette année.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Absentéisme (gestion)</b></p> <p>La Société souffre d'un grave problème d'absentéisme de ses employés. En effet, le taux d'absentéisme 2015-2016 se situe pour les chauffeurs à 9,9 % et 11,1 % et pour l'entretien à 10,1 % et 8,4 %, alors que la moyenne québécoise du taux d'absentéisme se situe à 3,9 % pour 2015 et que pour certains groupes particuliers en raison de la nature de leur travail peut atteindre 5,27 %. Il est donc raisonnable pour la Société d'envisager des mesures afin de corriger cette situation pour réduire le taux d'absentéisme. Pour ce faire, la Société a proposé une série de mesures coercitives toutes rejetées par le syndicat. Nous avons alors reformulé notre proposition afin de la rendre plus attrayante en maintenant les mesures actuelles et en proposant de réduire le nombre de jours de maladies incluant les congés mobiles de 14 à 11 tout en instituant une prime équivalente à 4 jours de traitement pour tout employé s'étant</p>

absenté trois jours au moins durant l'année écoulée. Il faut considérer que les 14 jours octroyés actuellement constituent en regard du marché de l'emploi un nombre de jours supérieur à ce qui est offert dans les grandes conventions collectives.

#### **Blocs de 12 h 30 d'amplitude**

#### **RETRAIT DE LA PROPOSITION et statu quo de la convention**

#### **Sous-traitance et changements technologiques**

Maintien du statu quo en matière de sous-traitance et proposition d'ajout à la convention collective d'une clause d'adaptation aux modifications techniques ou technologiques incluant un programme de formation établi de concert avec le syndicat afin de permettre aux employés affectés le cas échéant, de s'adapter aux dites modifications.

#### **Horaire de travail des chauffeurs**

La Société propose de créer un comité paritaire chargé de recommander des solutions visant à régler au cas par cas des situations problématiques, le cas échéant.

#### **Gestionnaire de premier niveau**

La Société accepte la proposition du syndicat de retirer de la convention collective actuelle le droit consenti aux anciens chauffeurs et employés de l'entretien devenu gestionnaire de premier niveau ou contremaître de retourner au sein de l'unité d'accréditation advenant que leur poste soit aboli et propose que le bassin de recrutement des GPN et CTM ne soit plus limité au seul membre du syndicat des chauffeurs et employés de l'entretien.

#### **Salaires**

OFFRE PRÉCÉDENTE		PROPOSITION GLOBALE	
Année	%	%	Écart
2015	1,5 % forfaitaire	1,5 % forfaitaire	
2016	1,5 % forfaitaire	1,5 %	
2017	1 %	1,5 %*	0,5 %
2018	1,5 %	2 %	0,5 %
2019	1,5 %	2,5 %	1 %
Total :	7 %	9 %	2 %

\* Pour le Mécanicien Classe I et le mécanicien technicien en électronique +2 %

#### Nouveaux chauffeurs (pour les futures embauches) :

À l'embauche 80 % du salaire régulier  
Après 12 mois 85 % du salaire régulier  
Après 24 mois 90 % du salaire régulier  
Après 30 mois 95 % du salaire régulier  
Après 36 mois 100 % du salaire régulier

#### **Primes**

Nouvelle prime pour les journées de travail multi-centre;  
2017 : 3 \$ par jour  
2018 : 3,50 \$ par jour  
2019 : 4 \$ par jour

À la demande du syndicat, nous avons accepté de réduire le nombre de journées multi-centre et proposé une prime par jour travaillé pour les chauffeurs appelés à réaliser ce type d'affectation bien que nous soyons d'avis que celle-ci ne comporte aucun inconvénient réel pour les chauffeurs concernés, et ce, afin de répondre à la demande syndicale.

**Conformément aux discussions intervenues entre les parties, les autres dispositions de la convention collective seront maintenues et seront celles de la convention collective échu.**