

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2012-7321

N° dossier d'accréditation : AM-1002-4170

<b>EMPLOYEUR</b>  STM RESSOURCES HUMAINES  800, RUE DE LA GAUCHETIÈRE OUEST, BUREAU 2100, CASE POSTALE 2000 MONTRÉAL QC H5A 1J6  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DU TRANSPORT EN COMMUN SCFP-2850-FTQ  565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec  <i>2012-07-05</i> <i>Ch</i>		
Date signature : 2012-06-18	Nombre de salariés visés : 1 018	Date début : 2012-06-18
Date dépôt : 2012-06-22		Date d'expiration : 2018-01-06

Remarque :

Guy Laverdière  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2012-07-05  
Téléphone                      Date

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

**Convention collective**

**intervenue**

**entre**

**La Société de transport de Montréal**



**et**

**Le syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun  
SCFP-2850**

**SCFP 2850** †

Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun



**pour la période comprise entre  
le 18 juin 2012 et le 6 janvier 2018**

## Table des matières

<b>No</b>	<b>Titre de l'article</b>	<b>Page</b>
37	Accessibilité à l'emploi	76
14	Affichage	38
13	Ancienneté	36
35	Annexes	75
51	Arbitrage	96
20	Assurances	50
38	Augmentation statutaire	79
21	Changements techniques et autres	53
17	Changements temporaires d'heures de travail	46
41	Charges de travail	87
19	Comparution en cours ou à une enquête	49
33	Congés parentaux	68
9	Congés payés en cas de maladie et assurance salaire	20
25	Congés pour affaires publiques	59
45	Congés sans salaire	91
7	Congés sociaux	16
47	Corporations professionnelles	92
34	Cours de perfectionnement	75
3	Définition des expressions	4
32	Disqualification pour raison médicale	67
49	Documents professionnels	93
31	Droits acquis	67
52	Durée de la convention	97
44	Enquête, analyse et échantillonnage et 747 Express Bus	88
48	Équipements appartenant à la Société	92
28	Évaluation des emplois	61
43	Examens médicaux	87
8	Jours fériés chômés et payés	18
2	Juridiction	4
27	Lettres de recommandation et de confirmation d'emploi	60
5	Libérations pour activités syndicales permanentes	14
6	Libérations pour activités syndicales	14
18	Mesures disciplinaires	48
23	Mises à pied en cas de réduction de main-d'œuvre et rappel au travail	55
15	Mouvements de main-d'œuvre	41
46	Poursuites judiciaires	92
39	Primes diverses	80
50	Procédure de règlement de griefs	93
30	Rapports d'accidents	67

## Table des matières (suite)

<b>No</b>	<b>Titre de l'article</b>	<b>Page</b>
1	Reconnaissance	4
22	Régime de retraite	54
4	Régime syndical	12
16	Rémunération lors de mouvements de main-d'œuvre	45
24	Sécurité et santé	56
11	Semaine et heures de travail	29
12	Temps supplémentaire	34
42	Transfert	87
26	Transport gratuit	60
36	Travail à forfait	76
10	Vacances payées	25
29	Versement du salaire	66
40	Vêtements et uniformes de travail	81

## Appendice et annexes

<b>No</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
Appendice A	Allocation d'automobile	98
Annexe A-1	Autorisation de retenue de la contribution syndicale	99
Annexe A-2	Autorisation de retenue du droit d'entrée	100
Annexe B	Nomenclature des emplois	101
Annexe C-1	Traitement	110
Annexe C-2	Échelles des traitements annuels	111
Annexe C-3	Salariés surpayés	114
Annexe D	Liste des médecins spécialistes consultants	115
Annexe E	Postes obligatoires en disponibilité	117
Annexe F	Cours de recyclage requis par la Société dans le cas de changement technique ou technologique	118
Annexe G	Comité paritaire de relations de travail	119
Annexe H	Garantie de non mise à pied	120
Annexe I	Congé à traitement différé	121
Annexe J	Répertoire des lettres d'ententes	122

## **Article 1**

### **Reconnaissance**

- 1.01** Par les présentes, la Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 6 février 1984 et amendée par la suite.
- 1.02** Toute entente qui a pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective doit, pour être valide, être acceptée par le Syndicat.

## **Article 2**

### **Juridiction**

- 2.01** La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise le 6 février 1984 par le Bureau du Commissaire général du travail et amendée par la suite.

## **Article 3**

### **Définition des expressions**

Aux fins de la présente convention collective, le masculin inclut le féminin.

- 3.01** Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions «le salarié», «les salariés» et «tout salarié » signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes : salarié régulier, salarié à l'essai, salarié temporaire et salarié sur appel.
- 3.02** L'expression «salarié régulier» signifie tout salarié visé par l'article 1 de la présente convention qui a complété cent vingt (120) jours pour lesquels il a reçu du traitement ou une rémunération à même la réserve de crédit en maladie à l'exception du salarié temporaire tel que défini à 3.04.
- 3.03** L'expression «salarié à l'essai» signifie tout salarié visé par l'article 1 de la présente convention qui compte moins de cent vingt (120) jours pour lesquels il a reçu du traitement ou une rémunération à même la réserve de crédit maladie. Cette disposition ne s'applique qu'au salarié qui détient ou obtient un poste permanent.

### **3.04 a) Définition de l'expression salarié temporaire**

L'expression «salarié temporaire» signifie tout salarié dont le travail est d'une durée variable et à temps complet selon les situations suivantes:

1. travail relié à un projet : durée maximale de trois (3) ans;
2. surcroît temporaire de travail : durée maximale de douze (12) mois;
3. remplacement temporaire d'un salarié : durée du remplacement.

**b)** Les parties reconnaissent qu'occasionnellement la durée prévue du travail temporaire puisse dépasser la durée maximale prévue en a). Advenant le cas, une entente de prolongation peut être conclue entre les parties pour prolonger la durée maximale à défaut de quoi son dépassement entraîne la création d'un poste permanent que la Société affiche et comble.

**c)** Les articles suivants s'appliquent au salarié temporaire:

1. Reconnaissance;
2. Juridiction;
3. Définition des expressions;
4. Régime syndical;
7. Congés sociaux (ceux payés par la STM);
8. Jours chômés et payés;
10. Vacances payées (10.19);
11. Semaine et heures de travail;
12. Temps supplémentaire, sauf 12.01, 12.02 (distribution du temps supplémentaire);
13. Ancienneté (13.03, 13.05);
14. Affichage;
15. Mouvements de main-d'œuvre, (15.01 C, 15.02, 15.03 B et C)
17. Changements temporaires d'heures de travail;
18. Mesures disciplinaires, sauf 18.03, 18.05, 18.06, 18.07 c) et 18.10
19. Comparution en cour ou à une enquête;
22. Régime de retraite, selon la loi;
24. Santé et sécurité;
26. Transport gratuit;
27. Lettres de recommandation et de confirmation d'emploi;
29. Versement du salaire;
30. Rapports d'accidents;
37. Accessibilité à l'emploi (37.01, 37.02, 37.05, 37.06, 37.07);
38. Augmentations statutaires (prorata de la période travaillée);
39. Primes diverses
41. Charge de travail, sauf 41.04;
43. Examens médicaux;
44. Enquête, analyse et échantillonnage et 747 Express Bus;
46. Poursuites judiciaires;
48. Équipements appartenant à la Société;

- 49. Documents professionnels;
- 50. Griefs (pour les clauses assujetties);
- 51. Arbitrage (pour les clauses assujetties);
- Appendice A : Allocation d'automobile;
- Annexes A-1 et A-2 : Autorisations de retenue;
- Annexe B : Nomenclature des emplois;
- Annexes C-1 et C-2 : Traitement et échelles;

La Société fournira les vêtements requis aux salariés temporaires selon les besoins, les circonstances et la durée du poste temporaire.

La Société rembourse les heures cumulées à taux régulier ou déduit les heures de cumul anticipé sur la dernière paie du salarié temporaire qui termine la période d'emploi pour laquelle il a été embauché. Le salarié temporaire, peut cumuler jusqu'à quatorze (14) heures par période de quatre (4) semaines, et sur autorisation du gestionnaire jusqu'à un maximum de vingt et une (21) heures.

La procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, aux articles 50 et 51, s'applique aussi au salarié temporaire pour ce qui est des dispositions de la convention collective qui lui sont applicables mais ne peut être invoquée par un tel salarié temporaire pour contester une mesure disciplinaire ou la terminaison de son emploi pour quelque raison que ce soit sauf dans ce dernier cas, si tel salarié temporaire justifie de deux (2) ans de service continu.

### **3.05 a) Définition de l'expression salarié sur appel**

L'expression « salarié sur appel » signifie tout salarié embauché pour du travail de nature occasionnelle ou à temps partiel ou pour des périodes de courte durée lors de surcroît de travail ou pour combler un poste temporairement dépourvu de titulaire.

Aux fins d'application du présent article, le salarié est considéré sur appel dans les cas suivants :

- 1) lorsque sa semaine de travail comprend moins de trente-cinq (35) heures ou
- 2) lorsqu'il est embauché pour 35 heures par semaine sur une période de moins de quatre (4) semaines consécutives.

**b) La Société peut avoir recours à des salariés sur appel pour les emplois suivants :**

Secrétaire grade 1  
Préposé comptoir service à la clientèle  
Commis traitement des recettes

Commis enquête  
Commis paie administration  
Commis documentation  
Réceptionniste  
Commis paie  
Commis exploitation  
Commis exploitation paie  
Préposé à la saisie

c) Les salariés sur appel sont régis par la Loi sur les normes du travail, à l'exception des articles suivants pour lesquels la convention collective s'applique :

1. Reconnaissance;
  2. Juridiction;
  3. Définition des expressions;
  4. Régime syndical;
  7. Congés sociaux (lorsque l'employé est assigné);
  12. Temps supplémentaire (seulement après 40h/semaine);
  13. Ancienneté (13.03, 13.05);
  14. Affichage;
  15. Mouvements de main-d'œuvre, (15.01 C, 15.02, 15.03 B et C);
  19. Comparution en cour ou à une enquête (sauf 19.05);
  22. Régime de retraite, selon la loi;
  26. Transport gratuit (les jours travaillés);
  27. Lettres de recommandation et de confirmation d'emploi;
  29. Versement du salaire;
  30. Rapports d'accidents;
  37. Accessibilité à l'emploi (37.01, 37.02, 37.05, 37.06, 37.07);
  38. Augmentations statutaires (prorata de la période travaillée);
  39. Primes diverses;
  44. Enquête analyse et échantillonnage et 747 Express bus (44.02 alinéa 4);
  46. Poursuites judiciaires;
  48. Équipements appartenant à la Société;
  49. Documents professionnels;
  50. Griefs (pour les clauses assujetties);
  51. Arbitrage (pour les clauses assujetties);
- Appendice A : Allocation d'automobile;  
Annexes A-1 et A-2 : Autorisations de retenue;  
Annexe B : Nomenclature des emplois;  
Annexes C-1 et C-2 : Traitement et échelles;

La Société fournira les vêtements ou pièces d'identification requis aux salariés sur appel selon les besoins, les circonstances et la durée de l'affectation.

### **3.06 Affectation des salariés sur appel :**

- 1) Lors de l'embauche, ces salariés doivent compléter le formulaire de disponibilité prévu à cette fin et le faire parvenir à la Société au plus tard le 15<sup>e</sup> jour de chaque mois. La mise en vigueur de cette disponibilité sera le 1<sup>er</sup> du mois suivant. Si le salarié ne remplit pas un nouveau formulaire, la disponibilité exprimée auparavant est reconduite.**

Il est possible pour le salarié de modifier en tout temps à la hausse sa disponibilité par écrit. Cette nouvelle disponibilité prend effet sept (7) jours après entente avec l'employeur.

Le Syndicat peut sur demande consulter les formulaires de disponibilité.

- 2) La Société constitue une banque de salariés sur appel en tenant compte de la formation et de l'expérience de chacun des salariés. Ils sont ensuite appelés selon leur ancienneté, les exigences normales de l'emploi et leurs disponibilités exprimées sur le formulaire. Il en est de même lorsque la Société offre un programme de formation pour un emploi donné. Le Syndicat peut consulter cette banque de candidature en tout temps, sur demande.**

La mise à jour de la liste d'ancienneté des temporaires et des sur appel est effectuée mensuellement et une copie est transmise au Syndicat.

- 3) Lorsque la Société laisse un message à un salarié sur appel, elle lui laisse une (1) heure pour retourner l'appel avant de passer au salarié suivant. Ce délai est réduit à 15 minutes pour un besoin urgent. À défaut de rappeler dans le délai prescrit, excluant les cas d'urgences, un refus est inscrit. Après trois (3) refus dans la même année sans un motif valable, le salarié sur appel voit son nom rayé de la liste et son lien d'emploi est rompu.**
- 4) Les affectations doivent respecter la journée normale de travail prévue à l'article 11, à l'exception de celles aux enquêtes ou au service à la clientèle, pour lesquelles cette journée doit comporter un minimum de trois (3) heures.**

- 3.07 L'embauche de salariés temporaires et sur appel ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de postes permanents, ni d'empêcher l'ouverture de nouveaux postes ou de combler un poste permanent autre que celui pour lequel il a été embauché.**

**3.08** L'expression «stagiaire» signifie une personne, embauchée par la Société dans le cadre de ses études, qui est assignée à un poste qui est en relation avec sa spécialisation d'études et pour lequel travail des crédits scolaires sont généralement accordés. Ceci comprend les programmes coopératifs avec différentes facultés et écoles.

L'embauche de stagiaires par la Société ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de postes permanents, ni d'empêcher l'ouverture de nouveaux postes permanents.

**3.09** Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Société convient d'aviser tout nouveau salarié de son statut, de ses fonctions ainsi que de la nature du régime syndical qui prévaut lors de son intégration dans l'unité.

**3.10** La Société fournit au Syndicat tous les renseignements au sujet des modalités d'application des dispositions précitées et informe par écrit le Syndicat de tout mouvement de main-d'œuvre, au moins une (1) fois la semaine. Dans le cas de mise à pied ou de transfert permanent d'une direction exécutive à une autre, cet avis est donné au salarié et au Syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

### **3.11 Autres définitions**

#### **Grief**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application des salaires et des conditions de travail prévues ou non prévues à la convention collective.

#### **Traitement**

Rémunération de base telle qu'établie selon l'échelle des traitements apparaissant à l'annexe C-2.

#### **Salaire**

Ensemble du traitement et des autres avantages pécuniaires applicables selon les dispositions de la convention collective.

#### **Projet**

L'expression «projet» signifie un ensemble d'activités temporaires, spéciales et non récurrentes, faisant partie ou non des activités normales et régulières, mais organisées en fonction de l'atteinte d'objectifs et de livrables (biens ou services) inhabituels ou non courants et qui peuvent nécessiter des ressources additionnelles temporaires.

De plus, tout ensemble d'activités reliées à un contrat pour un tiers est considéré comme un projet.

Dans tous les cas où la Société décide de démarrer un projet, elle doit le présenter au Syndicat. Cette présentation comprend :

- la nature du travail;
- le nombre et l'allocation des ressources;
- les objectifs et les livrables recherchés;
- la durée prévue;
- les impacts prévus sur l'unité d'accréditation.

Le Syndicat est également informé de toute modification significative du projet initial.

### **Conjoint**

La personne légalement marié au salarié ou la personne liée au salarié dans le cadre d'une union civile ou la personne cohabitant en permanence depuis au moins trois (3) mois avec ce salarié et que celui-ci présente publiquement comme son conjoint, et ce sans égard au sexe.

### **Rétrogradation volontaire**

Passage volontaire d'un salarié d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi est inférieur.

### **Mutation**

Passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi est identique.

### **Promotion**

Passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi est supérieur.

### **Exigences normales de l'emploi**

Les exigences normales de l'emploi correspondent aux niveaux et domaines de formation et d'expérience ainsi qu'aux habiletés et connaissances requises apparaissant à la description d'emploi.

### **Expérience**

Nombre d'années d'expérience mentionnée à la description d'emploi. L'expérience pertinente se définit comme :

- celle qui, telle que décrite dans le curriculum vitae, a permis au salarié d'acquérir les connaissances et habiletés requises pour l'emploi postulé;
- celle acquise dans tout emploi du champ d'activités/spécialisation concerné.

**Formation**

Niveau de scolarité sanctionné par un diplôme ou une attestation d'études tel que mentionné à la description d'emploi et requis pour exercer les tâches de l'emploi d'une manière satisfaisante sans être relié au niveau de scolarité détenu par le salarié.

**Service continu**

L'expression « service continu » comprend tout le temps écoulé depuis la première date d'entrée au service de la Société et ce, à la condition que le lien d'emploi n'ait pas été interrompu en vertu des dispositions de l'article 13.05.

**Groupe de professions**

Regroupement des emplois en types de professions.

**Champ d'activités**

Regroupement des emplois par domaines d'activités compatibles sur la base de la formation et de l'expérience pertinentes au sein d'un groupe de professions.

**Spécialisation**

Domaine de formation et d'expérience spécifiques applicable à un regroupement d'emplois dans un champ d'activités.

**Liste d'ancienneté des temporaires et des sur appel**

Liste comprenant les noms des salariés temporaires et des sur appel, ainsi que leur ancienneté cumulée à ce titre.

**Liste de rappel**

Liste comprenant les salariés ayant été mis à pied en vertu de l'article 23 et ceux dont le poste a été aboli selon l'article 21.

**Liste d'admissibilité**

Liste comprenant les noms des candidats qui ont été sélectionnés par la Société à l'aide d'un avis de banque de candidatures. Le processus de constitution de cette liste est prévu à la clause 14.01 B).

**Tâche**

Activité précise qui doit être exécutée et qui requiert un effort d'ordre physique et/ou mental.

**Emploi**

Ensemble de tâches groupées dans une même description.

**Poste**

Emploi confié à un seul titulaire.

## **Article 4**

### **Régime syndical**

- 4.01** Tout salarié qui, dans les soixante (60) jours précédant l'expiration de la convention collective antérieure, était membre en règle du Syndicat ou qui l'est devenu depuis doit, comme condition d'emploi, demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention. Il peut démissionner du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>ième</sup>) et le soixantième (60<sup>ième</sup>) jour précédant l'expiration de la convention collective en avisant par écrit la Société et le Syndicat.
- 4.02** Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention. Le nouveau salarié, dès son embauche, est requis par la Société de signer une carte de demande d'adhésion au Syndicat et d'autoriser la déduction sur sa paie de la somme équivalente au droit d'entrée fixé par le Syndicat. Il peut démissionner du Syndicat en avisant par écrit la Société et le Syndicat entre le quatre-vingt dixième (90<sup>ième</sup>) et le soixantième (60<sup>ième</sup>) jour précédant l'expiration de la présente convention collective.
- 4.03** Tout salarié doit, comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par la Société sur sa paie d'une somme déterminée par résolution de l'assemblée générale du Syndicat ou par un règlement conforme aux statuts du Syndicat.

La Société a quinze (15) jours, après réception d'un extrait de la résolution certifiée conforme, pour effectuer la mise en application.

Le salarié doit, par un avis écrit, dans les termes semblables à ceux de l'annexe A-1 des présentes, autoriser le versement de cette somme au Syndicat. La Société effectue ces déductions dès la première (1<sup>ère</sup>) paie du salarié et en fait hebdomadairement remise intégrale au Syndicat. Les montants totaux ainsi perçus au cours de l'année apparaissent sur les formulaires d'impôt à condition que les deux (2) paliers de gouvernement l'acceptent.

Dans le cas contraire, une liste des montants totaux ainsi perçus pour chaque salarié est remise au Syndicat.

- 4.04** Le Syndicat a le droit d'afficher, aux tableaux convenablement éclairés et libres de toute obstruction, fournis par la Société, aux endroits où travaillent des salariés, les communications relatives aux activités syndicales.
- 4.05** Pour les fins d'application des dispositions du présent article, dans le cas d'un salarié muté d'une autre unité de négociation dans la présente unité,

la Société s'engage à faire signer à ce salarié les formules de retenue syndicale apparaissant aux annexes A-1 et A-2 des présentes et à en transmettre une (1) copie au secrétariat du Syndicat.

- 4.06** Une liste des adresses et des numéros de téléphone de tous les salariés régis par les présentes, conforme aux informations fournies par les salariés à la Société, est transmise au Syndicat une (1) fois par année au cours du mois de septembre.
- 4.07** Une liste des traitements de tous les salariés régis par la présente est transmise au Syndicat au moins une (1) fois par année au cours du mois de mars, comprenant le nom du salarié, son matricule, son poste, son unité administrative et son traitement.
- 4.08** Deux (2) locaux aménagés sont mis à la disposition du Syndicat. Ces locaux sont situés au siège social de la Société et dans les locaux administratifs du 8845 Boul. Saint-Laurent.
- 4.09** La Société fournit au Syndicat deux (2) codes d'accès individuels au système SAP afin d'effectuer le suivi de ses membres. Ces codes permettent d'accéder à distance aux info-types suivants :
- Info-type 0 Mesures;
  - Info-type 1 Affectation;
  - Info-type 2 Identité;
  - Info-type 6 Adresses;
  - Info-type 7 Durée théorique du travail;
  - Info-type 8 Rémunération de base;
  - Info-type 41 Dates de gestion;
  - Info-type 167 Régime de santé;
  - Info-type 168 Régime d'assurances;
  - Info-type 2001 Absences;
  - Info-type 2002 Affectation des coûts (présence);

Il est convenu que le Syndicat a accès uniquement aux données de ses membres.

En contrepartie, les membres de l'exécutif syndical ayant ces accès s'engagent à observer les dispositions des politiques et directives de la Société en matière de sécurité informatique, notamment les politiques PG 5.02 « Utilisation du Patrimoine informatique » et PC 5.01 « Sécurité informatique et protection de l'information ».

## **Article 5**

### **Libérations pour activités syndicales permanentes**

Sur réception d'un préavis minimal de trente (30) jours ouvrables, la Société libère de ses fonctions, tout salarié qui occupe une fonction syndicale permanente ou électorale au sein de la centrale syndicale ou l'un de ses corps affiliés. Cette libération est sans salaire.

Le préavis de libération doit indiquer le nom du salarié, la fonction syndicale pour laquelle il est libéré ainsi que la durée de cette libération. Si la durée totale de la libération est de plus de douze (12) mois consécutifs, le poste détenu par le salarié ainsi libéré, pourra être comblé de façon permanente. Dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le retour au travail du salarié, le Syndicat avise par écrit la Société de la date du retour.

À son retour au travail, le salarié réintègre son poste et reçoit le traitement qu'il aurait normalement reçu s'il était demeuré en service continu dans cet emploi. Si son poste est aboli ou comblé de façon permanente, le salarié est considéré en attente d'affectation selon les dispositions de l'article 21.

Durant cette libération, le salarié continue d'accumuler son ancienneté, mais n'a pas droit aux bénéfices prévus aux présentes, sauf en ce qui a trait aux dispositions du régime de retraite de l'employeur et aux régimes d'assurances collectives énoncés à l'article 20. Dans le cas où le salarié choisit de maintenir sa participation au régime d'assurances collectives, il assume la totalité du coût des primes.

Sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à la Société, les cotisations versées par celle-ci au régime de retraite.

## **Article 6**

### **Libérations pour activités syndicales**

**6.01** Les membres de l'exécutif du Syndicat peuvent s'absenter du travail sans traitement pour activités syndicales après en avoir prévenu leur supérieur immédiat.

**6.02** Tout membre du Syndicat peut s'absenter sans salaire de son travail pour activités syndicales légitimes, pourvu qu'il ait été désigné à cette fin par le Syndicat, après en avoir avisé et convenu avec le directeur de qui il relève ou son représentant et reçu l'autorisation de ce dernier. L'absence ne peut être refusée sans raison valable. Le Syndicat et la Société

s'entendent pour déterminer les modalités de la mise en application de la présente disposition.

- 6.03** Un délégué d'un ou plusieurs groupe(s) de salariés peut s'absenter de son travail, après avoir obtenu au préalable la permission de son supérieur, sans perte de salaire, pour enquête ou discussion relative aux griefs, pourvu que le grief ait pris naissance dans le ou les groupe(s) que le délégué est chargé de représenter.

Si un besoin urgent oblige le supérieur à retarder cette permission, il doit alors l'accorder dès que l'urgence est terminée. À son retour, le délégué doit en informer son supérieur.

Le salarié assigné par l'une ou l'autre des parties comme témoin devant un arbitre de la présente convention, s'il travaille le quart précédent, est libéré de ce quart sans perte de salaire.

- 6.04** Sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à la Société les sommes suivantes pour toutes libérations syndicales à ses frais :

- Le salaire du salarié libéré;
- Les cotisations au régime de retraite;
- Le montant déboursé par la Société au fond de service de santé;
- Au cours du mois de mai de chaque année, le montant d'argent représentant le nombre de jours de maladie accumulés par le salarié libéré au cours de l'année fiscale précédente.

- 6.05** Le salarié peut, aux heures déterminées par son directeur ou son représentant, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans retenue de salaire aux fins d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales.

Toutefois, ce privilège est accordé uniquement dans les cas où le salarié ne peut enregistrer son vote en dehors de ses heures régulières de travail.

- 6.06** La Société reconnaît comme représentants des salariés, les salariés élus aux différents postes. Le Syndicat doit fournir à la Société la liste de ces salariés élus dans les dix (10) jours ouvrables de l'élection, en précisant les groupes pour lesquels chacun de ces représentants est autorisé à agir.

- 6.07** À l'occasion de négociation, de conciliation ou de médiation pour fins de renouvellement de convention collective, un maximum de quatre (4) membres du Syndicat non libérés sont autorisés à quitter leur travail, sans retenue de salaire, sur production d'un certificat du Syndicat.

**6.08** Sont libérés pendant leurs heures de travail, le cas échéant, après en avoir avisé et convenu avec son directeur ou son représentant et reçu l'autorisation de ce dernier, les salariés membres de tout comité paritaire, quand ces comités siègent, l'officier syndical et le délégué syndical, le salarié assigné par l'une ou l'autre des parties comme témoin devant un arbitre de la présente convention. Ces absences sont sans retenue de salaire. Ces absences ne peuvent être refusées sans raison valable.

Ces absences ne peuvent être autorisées que s'il s'agit d'un cas se rapportant à la présente convention collective. Le Syndicat doit fournir à la Société la liste des salariés ci-dessus mentionnés ainsi que leurs affectations.

Les représentants ou salariés dont il est fait mention ci-dessus ne peuvent agir que selon leur affectation.

**6.09** Malgré les clauses 6.02 et 6.04, un maximum de deux (2) membres du Syndicat peuvent s'absenter sans perte de salaire, pour assister, pendant la durée de la présente convention, à une moyenne de deux (2) congrès syndicaux par année.

**6.10** Toute absence sans salaire autorisée en vertu du présent article est comptabilisée dans la période de cent vingt (120) jours prévue à la clause 15.04.

## **Article 7**

### **Congés sociaux**

**7.01** Le salarié peut s'absenter de son travail dans les cas suivants:

1. à l'occasion de son mariage ou son union civile : cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour de son mariage ou son union civile, dont un (1) est payé par la Société;
2. à l'occasion du mariage ou de l'union civile d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur : le jour de ce mariage ou union civile;
3. à l'occasion du décès du conjoint : cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, dont quatre (4) sont payés par la Société;
4. à l'occasion du décès de l'enfant ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, dont trois (3) sont payés par la Société;
5. à l'occasion du décès du père ou de la mère : cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles dont deux (2) sont payés par la Société;

6. à l'occasion du décès du frère, de la sœur : cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles dont un (1) est payé par la Société;
7. à l'occasion du décès du beau-père ou de la belle-mère : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles dont un (1) est payé par la Société;
8. à l'occasion du décès de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-soeur, du neveu, de la nièce, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint : le jour des funérailles;
9. a) à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours consécutifs, ou non, pris au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère, dont deux (2) sont payées par la Société;  
b) à l'occasion d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>ième</sup>) semaine de grossesse : cinq (5) jours consécutifs, ou non, dont deux (2) sont payés par la Société;
10. à l'occasion du baptême, de la confirmation ou de la première communion d'un enfant du salarié ou de son conjoint : le jour du baptême, de la confirmation ou de la première communion;
11. lors des cas d'obligations reliées à la garde, à la santé et à l'éducation d'un enfant ou à la garde et à la santé d'un parent, lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle durant dix (10) jours consécutifs ou non;
12. à l'occasion des examens, traitements et soins médicaux reliés à une grossesse.

Pour les absences prévues aux points 3, 4, 5, 6, et 7, il est loisible au salarié de se garder une journée pour l'inhumation ou pour l'incinération.

- 7.02 Dans les cas ci-dessus, si le mariage, l'union civile ou les funérailles ont lieu à plus de quatre-vingts kilomètres (80 km) de Montréal, le salarié a droit à un (1) jour additionnel.
- 7.03 Ces jours d'absence motivée, non payés par la Société, sont déduits des jours de bénéfices en maladie accumulés au crédit du salarié en vertu de l'article 9 des présentes. Si le salarié n'a pas de jour de bénéfices en maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.
- 7.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- 7.05 Le paiement des jours d'absence prévus au présent article ne s'applique qu'aux jours ouvrables.
- 7.06 La Société se réserve la faculté de contrôler les faits relatifs aux absences permises en vertu du présent article.

### **7.07 Congés personnels**

Le salarié peut, après approbation de son directeur ou de son représentant, s'absenter cinq (5) fois au cours de l'année fiscale, le total de ces absences ne devant pas dépasser le nombre d'heures de cinq (5) jours normaux de travail du salarié intéressé et chaque absence étant d'au moins une (1) heure.

Ces absences sont déduites du crédit en maladie du salarié ou prises sans salaire, à son choix. S'il n'a pas de jour de maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.

## **Article 8**

### **Jours fériés chômés et payés**

#### **8.01. a) Les jours suivants sont chômés:**

- le Vendredi saint;
- le Lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la fête nationale des Québécois;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- les jours compris dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement de chaque année;

ou

tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités y incluant la fête du Canada lorsqu'elle survient un samedi.

#### **b) Pour les salariés soumis aux présentes travaillant sur des horaires continus, seuls les jours suivants sont, malgré la clause 8.01 a), des jours de fête payés:**

- le premier de l'An;
- le lendemain du premier de l'An;
- le Vendredi saint;
- le Lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la fête nationale des Québécois;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- Noël;
- le lendemain de Noël;

ou

tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

- c) De façon exceptionnelle, dans le but d'assurer la continuité des opérations et le service à la clientèle, la Société pourra exiger que des salariés travaillent certaines journées durant la période comprise entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement. Ces salariés pourront bénéficier du report de temps à raison d'une heure pour une heure travaillée ou être rémunérés au taux applicable de temps supplémentaire, le cas échéant. Les salariés en seront avisés au moins trente (30) jours à l'avance.
- d) Aucun salarié ne peut choisir comme semaine de vacances la dernière semaine complète du mois de décembre.

**8.02. Ces journées sont payées au salarié sauf dans les cas suivants:**

- a) Lorsque le salarié s'est absenté sans autorisation le jour de la fête ou la dernière fois qu'il devait se présenter au travail avant le congé ou la première (1<sup>ère</sup>) fois qu'il devait travailler après le congé.
- b) Lorsqu'un salarié reçoit un revenu, une indemnité ou un bénéfice de quelque source que ce soit pour le jour ou l'un ou l'autre de ces jours de fête est observé.

La Société comble cependant la différence entre le montant ainsi reçu par le salarié et le montant équivalent au traitement régulier qu'il aurait reçu pour ce jour.

- 8.03.**
- a) Les jours chômés prévus à la clause 8.01 a), pour les salariés soumis à cette clause sont payés à temps simple, en autant qu'ils coïncident avec des jours où le salarié aurait normalement travaillé, soit du lundi au vendredi.
  - b) Si néanmoins le salarié travaille au lieu de chômer comme susdit un de ces jours, il est payé à raison d'une fois et demie (150%) son traitement, en plus de la rémunération à temps simple pour ce congé.
  - c) Pour les salariés affectés à des horaires continus et qui travaillent ces jours-là en vertu de ces horaires, les fêtes ci-dessus mentionnées sont payées à temps simple en plus de la rémunération à temps et demi (150%) pour le travail exécuté ce jour-là.
  - d) Tout salarié mentionné aux paragraphes précédents qui est appelé à travailler un jour de congé hebdomadaire prévu par son horaire, lorsque le jour coïncide avec une telle fête, est payé en raison d'une fois et demi (150%) son traitement, en plus de la rémunération à temps simple pour cette fête.

- e) Ces salariés pourront à leur choix, bénéficier du report de temps de ces congés, à raison d'une heure pour une heure travaillée. Au total, la somme des heures de cumul et de reprise de congés ne peut dépasser 21 heures et s'effectue après entente avec le supérieur immédiat, à un moment qui respecte le déroulement normal des opérations et sans entraîner aucun coût supplémentaire.

Dans les cas où le salarié est requis de travailler en vertu des paragraphes b), c) et d) de la présente clause pour les jours de Noël et du premier de l'An, il est payé au taux double (200%) de son traitement en plus du paiement de la fête à taux simple.

## **Article 9**

### **Congés payés en cas de maladie et assurance-salaire**

- 9.01** Les salariés réguliers ainsi que les salariés à l'essai après trois (3) mois d'emploi bénéficient d'un régime mixte de congés-maladie et d'assurance-salaire.

Les détails de ce régime apparaissent au présent article et dans le contrat d'assurance-salaire. Ils ne peuvent être modifiés que par entente entre les parties.

Le contrat d'assurance est conjointement détenu par le Syndicat et la Société.

**9.02 a) Banque courante**

Une banque courante de crédits de jours de maladie est constituée pour chaque salarié d'un crédit mensuel cumulatif d'une journée et quart (1 ¼) (quinze [15] jours ouvrables par année) payés au taux hebdomadaire de traitement régulier pour chaque mois complet de service.

Le droit aux jours ouvrables en maladie est accordé à l'avance au début de la première (1<sup>ère</sup>) journée de la première (1<sup>ère</sup>) semaine de paie qui se termine en janvier de chaque année.

Cette banque est immédiatement réduite d'une somme équivalant à la contribution de la Société au régime d'assurance soins dentaires qui excède cinquante pour cent (50%) de la prime et des taxes applicables selon la protection choisie par chaque salarié.

**b) Fonds d'assurance**

Un fonds d'assurance constitué d'un crédit de trois (3) jours est accordé annuellement à l'avance à chaque salarié lors de la première (1<sup>ère</sup>) période de paie qui se termine en janvier. Le crédit annuel du fonds d'assurance d'un salarié embauché après le premier (1<sup>er</sup>) janvier ou

ayant quitté avant le 31 décembre est ajusté au prorata du nombre de semaines complètes de service.

Ce fonds est immédiatement réduit d'une somme équivalente à la contribution de la Société au régime d'assurance salaire qui excède cinquante pour cent (50%) du coût de la prime annuelle déduction faite du 5/12 de rabais obtenu en vertu du Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi – Service Canada en regard au régime d'assurance salaire couvrant les salariés. S'il y a lieu, l'excédent est déduit de la banque courante.

Si la contribution de l'ensemble des salariés au régime d'assurance salaire est inférieure à trois (3) jours, le solde du fonds d'assurance est affecté au paiement de la prime du salarié pour les autres régimes collectifs d'assurances selon l'ordre suivant :

1. assurance-maladie
2. assurance-vie

Pour l'assurance-maladie, l'affectation des jours du fonds d'assurance est calculée selon le taux de protection individuelle pour tous les salariés.

Si, après le paiement en entier des primes d'assurance du salarié, il demeure une partie du crédit annuel du fonds d'assurance, celui-ci est payé au salarié selon les dispositions de l'article 9.06b).

La portion inutilisée du fonds (inadmissibilité, exonération et interruption temporaire) est remboursée annuellement selon les mêmes modalités que celles prévues en 9.06b).

**9.03** Malgré ce qui précède, le salarié embauché après le premier (1er) janvier de l'année en cours reçoit alors une banque courante équivalant au prorata du nombre de mois complets, selon 9.04, qui restent à écouler dans l'année.

**9.04** Un (1) mois complet de service signifie un (1) mois complet de calendrier pendant lequel le salarié n'a pas été absent sans traitement pour quelque raison que ce soit, pour plus de la moitié du mois.

Cependant aux fins de l'application de la présente clause, les prestations prévues à la clause 33.07 sont réputées être du traitement.

## **9.05 Banque gelée**

La banque gelée est constituée des journées accumulées au crédit en maladie des salariés sous le régime en vigueur au 31 décembre 1985, lesquelles sont bloquées.

## **9.06 a) Création de la banque-réserve**

Le salarié qui a joint l'unité de négociation avant le 30 mars 2000, peut demander, s'il ne l'a déjà fait, qu'on lui crée une banque-réserve et y transférer dix (10) jours de sa banque courante, ou le solde s'il est inférieur. Pour ce faire, le salarié devra faire parvenir son formulaire de demande au Syndicat et celui-ci s'engage à le remettre à la Société au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre.

## **b) Paiement annuel de jours non utilisés**

Les jours non utilisés de la banque courante et du fonds d'assurance sont payés au salarié dans la troisième (3<sup>ième</sup>) semaine complète de janvier, au taux régulier du traitement en vigueur au 31 décembre précédant, à l'exception des salariés qui sont alors en congé de maternité, parental ou d'adoption selon l'article 33. Ces derniers reçoivent le paiement, s'il en est, à l'expiration de ce congé. Le calcul des jours non utilisés s'établit à la dernière journée de la dernière semaine de paie se terminant en décembre.

Malgré l'alinéa précédent, seul l'excédent de dix (10) jours de la banque courante est payé au salarié qui n'a pas de banque-réserve. Cette disposition ne s'applique pas au salarié qui joint l'unité de négociation après le 30 mars 2000.

## **c) Paiement des jours additionnels**

Malgré la clause 9.05, le salarié peut demander de se faire payer cinq (5) jours additionnels, à chaque année de la convention collective, à même sa banque gelée ou sa banque-réserve ou le solde de ces deux (2) banques s'il est inférieur à cinq (5) jours. Dans tous les cas, il doit commencer par réduire sa banque gelée. Ce paiement est sujet aux mêmes conditions que celles décrites précédemment.

Pour ce faire, le salarié devra faire parvenir son formulaire de demande au Syndicat et celui-ci s'engage à le remettre à la Société au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) décembre.

## **d) Transfert dans un REER collectif**

Malgré les dispositions de paiement prévues aux paragraphes b) et c), la valeur monétaire de ces jours peut être transférée, à la demande du salarié, dans un REER collectif. Toutefois, le montant du transfert ne devra pas dépasser le montant admissible permis pour le salarié.

A cet égard, le Syndicat s'engage à remettre à la Société, au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) décembre de chaque année, la liste des salariés

voulant effectuer un tel transfert. La Société s'engage à verser, au plus tard le 15 février, le total des montants transférés au Fonds de solidarité FTQ ou à la Caisse d'économie des employés de la STCUM, au choix du salarié.

- 9.07** Pour chaque absence due à la maladie ou accident, à l'exclusion de toute lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le salarié est payé à même sa banque courante pour la durée du délai de carence prévu au régime d'assurance-salaire. Si le solde est à zéro, il est payé à même sa banque-réserve.
- 9.08** Aussi souvent qu'elle le désire et dans tous les cas, la Société peut faire examiner, à ses frais, le salarié malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre le travail.
- 9.09** Le salarié a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Société diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3<sup>ième</sup>) médecin dont la décision est finale. À défaut d'entente sur le choix du troisième (3<sup>ième</sup>) médecin, le salarié concerné a la faculté de choisir comme arbitre l'un des médecins mentionnés dans la liste agréée à cette fin par les deux (2) parties.
- 9.10** Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié, il est loisible au salarié, après en avoir informé son supérieur immédiat, de puiser dans sa banque courante ou, si le solde est à zéro, dans sa banque-réserve. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité. La Société se réserve le droit d'exiger une preuve médicale ou une attestation des faits concernés par une personne compétente.
- 9.11** Les paiements effectués en vertu des dispositions de la clause 24.06 n'affectent pas le crédit de jours en maladie accumulés en faveur du salarié.
- 9.12** La Société verse au salarié malade durant une journée régulière de travail une somme équivalant au prorata du temps non travaillé pendant sa journée normale de travail et ajuste en conséquence le nombre d'heures créditées à la banque courante de ce salarié ou si le solde est à zéro, à la banque-réserve.
- 9.13** Le salarié appelé à suivre des soins médicaux ou traitements peut utiliser ses jours en maladie dès sa première (1<sup>ère</sup>) journée sur avis et preuve suffisante à son supérieur.
- 9.14** La Société effectue le paiement des primes à leur échéance. Toute ristourne payée par l'assureur est utilisée à réduire le coût de la prime

annuelle de l'année subséquente à l'année de l'obtention du remboursement par l'assureur.

Si, par la suite, il subsiste un solde, le paiement du solde sera versé entièrement au début de l'année suivante.

Le Syndicat peut aviser la Société dans un délai de trente (30) jours ouvrables de son intention de poursuivre l'utilisation de la ristourne pour la réduction du coût de la prime annuelle plutôt qu'au paiement du solde. Les parties peuvent également convenir de toute autre entente quant au paiement des sommes inutilisées.

**9.15** Le coût du régime d'assurance salaire est assumé entièrement par la contribution de la Société sous réserve de 9.02.

Cette contribution est ajustée au prorata du nombre de mois complets de service dans le cas d'un salarié embauché après la première (1<sup>ère</sup>) journée de la première (1<sup>ère</sup>) période de paie de l'année en cours ou ayant quitté l'unité de négociation avant la dernière journée de la dernière période de paie de l'année en cours.

**9.16 Paiement au départ**

Les journées accumulées dans la banque courante, banque réserve ou banque gelée sont payables au salarié ou à ses ayants droit lors de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, à 100% du taux régulier de son dernier traitement.

La Société peut opérer compensation sur toute somme due et exigible au salarié qui quitte la Société pour quelque raison que ce soit à même les journées accumulées dans les différentes banques. Cette déduction se fait au taux régulier de traitement en vigueur à ce moment.

**9.17 Retour progressif**

Un salarié qui est incapable de travailler par suite d'une maladie non professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail peut effectuer, après un (1) mois d'invalidité continue, un retour au travail progressif sur recommandation de son médecin traitant pour une période n'excédant pas six (6) mois. Le salarié doit faire parvenir au bureau de santé de la Société un rapport écrit de son médecin traitant prévoyant les conditions du retour au travail progressif et les limitations fonctionnelles s'il y a lieu.

Si le retour est approuvé par la Société, les parties se rencontreront avec le salarié pour mettre en place les modalités de retour au travail.

### **9.18 Deuxième liste d'effectif**

Un salarié qui est invalide de façon totale et permanente, invalidité qui durera vraisemblablement jusqu'au décès et qui le rend totalement incapable d'effectuer tout travail rémunérateur pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de son entraînement, de sa scolarité ou de son expérience, pour les fins d'accommodement, est placé sur une deuxième (2<sup>e</sup>) liste d'effectifs s'il remplit les deux (2) conditions suivantes :

- il est indemnisé en vertu du régime collectif d'assurance-salaire;
- il reçoit une rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec ou deux (2) médecins de la STM déclarent qu'il est invalide de façon totale et permanente.

Le salarié demeure sur la deuxième (2<sup>e</sup>) liste d'effectifs jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- la cessation de son invalidité;
- soixante-cinq (65) ans;
- sa trente-deuxième (32<sup>e</sup>) année de participation au régime de retraite;
- lorsque la somme de son âge additionnée à ses années de participation au régime de retraite totalise quatre-vingt-cinq (85);
- son décès;
- sa retraite.

Le salarié régulier sur la deuxième (2<sup>e</sup>) liste d'effectifs qui bénéficie déjà d'une exonération continue d'être exonéré des cotisations au régime retraite et aux régimes d'assurances (vie, maladie, dentaire et salaire). Le salarié régulier qui ne bénéficie pas déjà d'une exonération lors de son inscription sur la liste, deviendra exonéré des cotisations selon les dispositions des régimes mentionnés précédemment.

Il continue également à accumuler son ancienneté, à bénéficier du transport gratuit et des dispositions de l'article 8.02 b) 2<sup>ième</sup> paragraphe pour le paiement des jours fériés (pour les 12 premiers mois seulement).

## **Article 10 Vacances payées**

**10.01** Le salarié régulier qui compte un (1) an ou plus de service continu acquiert le droit, à compter de son premier (1<sup>er</sup>) anniversaire d'entrée au service de la Société, à deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables) de vacances payées par année.

- 10.02** Le salarié régulier qui compte trois (3) ans ou plus de service continu acquiert le droit, à compter de son troisième (3ième) anniversaire d'entrée au service de la 10.02 Société, à trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables) de vacances payées par année.
- 10.03** Le salarié régulier qui compte cinq (5) ans ou plus de service continu acquiert le droit, à compter de son cinquième (5ième) anniversaire d'entrée au service de la Société, à quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables) de vacances payées par année.
- 10.04** Le salarié régulier qui compte quinze (15) ans ou plus de service continu acquiert le droit, à compter de son quinzième (15ième) anniversaire d'entrée au service de la Société, à cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables) de vacances payées par année.
- 10.05** Le salarié régulier qui compte vingt (20) ans ou plus de service continu acquiert le droit, à compter de son vingtième (20ième) anniversaire d'entrée au service de la Société, à six (6) semaines (trente (30) jours ouvrables) de vacances payées par année.
- 10.06** Le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu qui quitte le service de la Société a droit à une paie de vacances calculée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains depuis sa date d'entrée à la Société.
- 10.07** Le salarié ayant plus d'un (1) an de service continu qui quitte le service de la Société a droit aux vacances accumulées en proportion avec celles auxquelles il aurait eu droit, compte tenu de ses dernières vacances et du nombre de mois travaillés.

Dans le cas des salariés qui prennent leur retraite, les vacances dues peuvent, au choix du salarié, être prises avant la date de leur retraite ou leur être payées à leur départ.

- 10.08** Le salarié régulier absent plus de cent dix (110) jours ouvrables consécutifs pour cause de maladie durant l'année de référence, a droit à des jours de vacances accordés au prorata de la période de présence. Cependant, cette réduction de temps ne peut affecter les vacances de deux (2) semaines ou moins ou celles de trois (3) semaines pour le salarié ayant cinq (5) ans de service continu. Le salarié peut prendre sans solde, s'il le désire, le résidu de vacances non payé.

Tout salarié dont l'absence pour maladie ou accident autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle reconnus par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (C.S.S.T.) débute avant ou dans la (les) période(s) de vacances assignées peut, à son choix :

- a) Être payé en vacances pour combler le délai de carence si sa nouvelle banque de crédits de maladie est épuisée; ou

- b) Annuler ses vacances en autant que l'absence se prolonge au-delà de la période de carence et qu'elle donne droit au versement de prestations d'invalidité pour la période de vacances annulées. Toutefois, seules les semaines de vacances non commencées sont annulées en autant qu'au moins une (1) des journées donne droit aux dites prestations. Dans ce cas, le salarié peut prendre les vacances qui lui sont dues avant de reprendre son travail lorsqu'il sera rétabli ou s'assigner dans les périodes de vacances qui n'ont pas fait l'objet d'un choix en vertu du présent article.

**10.09** Si un jour de fête prévu à la clause 8.01 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est payé au salarié ou ajouté à ses vacances, au choix du salarié, en autant que ce dernier exprime sa préférence lors du choix de la période de vacances ou encore, au moins trente (30) jours avant le début de sa période de vacances.

**10.10** Les périodes de vacances sont déterminées selon les règles particulières de chaque service ou direction.

Si les exigences du service le permettent, les vacances peuvent être prises à la journée aux conditions suivantes:

- a) Ces journées de vacances doivent être fixées cinq (5) jours ouvrables à l'avance et ne peuvent être annulées que pour un motif sérieux;
- b) La prise de ces journées de vacances ne doit en aucun temps occasionner des déboursés additionnels pour la Société;
- c) La clause 10.12 ne s'applique pas.

**10.11** À la demande du salarié, une avance de paie de vacances lui est remise avant son départ pour les vacances et ce, de façon distincte de sa paie régulière.

**10.12** Pour chaque semaine de vacances, la paie de vacances est calculée selon le plus élevé des modes suivants:

- a) deux pour cent (2%) des gains totaux que ce salarié a gagné au cours de l'année fiscale précédente pour chaque semaine de vacances pour laquelle il a droit. L'expression « gains totaux » comprend également les montants prévus pour incapacité totale temporaire versée en vertu de l'article 24 le tout sujet au paragraphe 10.16 du présent article;

ou

- b) le traitement en vigueur au moment de la prise de ses vacances pour le nombre de semaines de vacances auxquelles le salarié a droit.

**10.13** Le choix des vacances d'été s'effectue selon l'ancienneté dans l'unité de négociation entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année et les vacances des salariés sont programmées de telle façon que ces salariés

ont le droit de prendre jusqu'à trois (3) semaines d'affilée entre la troisième (3<sup>ième</sup>) semaine de juin et la fête du Travail.

Si les exigences du service le permettent, les salariés peuvent prendre la balance des vacances qui leur sont dues à l'intérieur de la période définie au paragraphe précédent, en continuité ou non avec les vacances déjà planifiées.

Malgré les paragraphes qui précèdent et si les exigences du service le permettent, un salarié peut prendre la totalité ou le résiduel de ses vacances en dehors de la période comprise entre la troisième (3<sup>ième</sup>) semaine de juin et la fête du Travail.

Le choix des vacances d'hiver s'effectue selon l'ancienneté dans l'unité de négociation entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque année et les vacances des salariés sont programmées de telle façon qu'ils ont le droit de prendre jusqu'à deux (2) semaines pour la période du 21 décembre au 21 mars.

**10.14** Malgré toute disposition au contraire, le salarié malade qui a épuisé ses crédits peut alors prendre ses vacances annuelles auxquelles il a droit.

**10.15** En aucun cas, le salarié en absence durant une année de référence complète ou plus, à cause d'une incapacité totale temporaire résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnus par la C.S.S.T., ne peut accumuler simultanément une paie de vacances en vertu du présent article et l'indemnité prévue à la clause 24.06.

Toutes vacances dues à un salarié en accident du travail ou victime d'une maladie professionnelle reconnue par la C.S.S.T. sont annulées pendant son absence.

Dans ce cas, les vacances annulées doivent être prises en autant que possible dans l'année de calendrier pendant laquelle a eu lieu l'accident de travail ou la maladie professionnelle reconnue par la C.S.S.T.

Dans les cas où l'absence se prolonge dans l'année de calendrier suivant celle de l'accident de travail ou de la maladie reconnue par la C.S.S.T., le salarié pourra prendre les vacances qui lui sont dues avant de reprendre son travail ou s'assigner dans les périodes de vacances qui n'ont pas fait l'objet d'un choix en vertu du présent article.

**10.16** Sous réserve des clauses 10.08 et 10.15 les vacances doivent être prises durant l'année de calendrier pendant laquelle le salarié acquiert le droit à ses vacances annuelles.

**10.17** Le salarié dont le quantum de vacances est déterminé par les clauses 10.01, 10.02, 10.03, 10.04 et 10.05 peut choisir de prendre ses vacances avant sa date d'acquisition du droit aux vacances annuelles, selon les

règles particulières de chaque service ou direction. Cependant, si le salarié quitte le service de la Société avant ladite date d'acquisition du droit aux vacances mais après avoir pris ses vacances, il doit rembourser à la Société la portion de vacances à laquelle l'anticipation lui a donné droit.

**10.18** L'expression «année de référence» signifie la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre.

**10.19** Le salarié temporaire acquiert son droit aux vacances annuelles à sa date anniversaire d'entrée à la Société.

Lorsqu'un salarié temporaire obtient un poste permanent, la durée de service continu comme salarié temporaire est reconnue pour fins de calcul du quantum de vacances.

## **Article 11**

### **Semaine et heures de travail**

**11.01** Sauf les exceptions prévues à la présente convention collective, la semaine régulière de travail de tout salarié régi par les présentes est de trente-cinq heures (35) réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement. Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit en ce qui concerne le quart de jour: de huit heures trente (08h30) à seize heures trente (16h30). Pour de nouveaux postes, lorsque les besoins opérationnels le justifient, la Société peut créer un quart de travail de soir dont les heures quotidiennes de début et de fin peuvent variées entre 15h00 et 1h00 AM (25h00). Une (1) heure pour le repas est prévue à moins d'entente entre les parties en des cas particuliers.

**11.02** La pratique actuelle continue de s'appliquer pour les salariés dont les heures de début et d'arrêt de travail ne sont pas fixes.

**11.03** Pour des besoins opérationnels justifiés, si la Société doit programmer un nouvel horaire de travail ou de nouvelles équipes de travail et affectations, ce changement doit être discuté au préalable avec le Syndicat. À défaut d'entente à l'intérieur d'un délai de 90 jours, la Société applique les modifications proposées et le litige sera soumis à l'arbitrage. La Société a le fardeau de la preuve.

Pour cette seule éventualité et malgré les dispositions de l'article 15, les salariés visés par cette convention peuvent retourner sans réduction de traitement, dans leur ancienne unité administrative, à un poste pour lequel ils rencontrent les exigences normales et auquel leur ancienneté leur donne droit. Cependant, si l'unité administrative n'existe plus, ils peuvent exercer leurs droits d'ancienneté dans le service ou l'unité de négociation

pour remplir le poste pour lequel ils soumettent leur candidature, à condition qu'ils en rencontrent les exigences normales.

- 11.04** Tout salarié régi par la présente convention a droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune par journée de travail. Ces périodes de repos doivent être prises le plus près possible du milieu de la demi-journée de travail et sont comprises dans les heures régulières de travail, le tout selon les exigences du service.

Cependant, les salariés de la Division gestion des revenus voyageurs bénéficient de quatre (4) périodes additionnelles de cinq (5) minutes chacune pour leur permettre de se laver les mains. Ces périodes additionnelles doivent être prises avant les périodes de repos (AM-PM) et avant la fin des plages (AM-PM).

#### **11.05 Régimes d'horaires variables**

Les régimes d'horaires variables sont des systèmes d'aménagement des heures de travail qui permettent au salarié de bénéficier d'une certaine autonomie quant au choix de son horaire.

L'horaire variable, le cumul et la reprise de temps, sont subordonnés aux besoins opérationnels des différents milieux. Leurs applications respectent le déroulement normal des opérations et les cycles de production. Elles n'entraînent aucun coût supplémentaire et s'effectuent sur une base volontaire.

En décembre de chaque année, les salariés peuvent, après entente avec leur supérieur immédiat, choisir le régime auquel ils désirent adhérer.

En cours d'année, le salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat, modifier le régime qui lui est applicable. Le choix ainsi modifié vaut alors pour la balance de l'année.

Les parties conviennent d'utiliser le Comité paritaire de relations de travail prévu à l'Annexe « G » de la convention collective et de lui donner le mandat suivant : étudier toutes questions relatives à l'application des régimes en vigueur et recommander aux parties les solutions jugées appropriées ou, si applicable, aménager les plages fixes ou mobiles pour les postes du quart de soir.

Dans tous les cas où le Syndicat et la Société n'ont pas d'entente suite à une étude faite par le comité de relations de travail, le cas peut être soumis à une procédure d'arbitrage accélérée et le cas échéant, le fardeau de la preuve incombe à la Société.

Les ententes particulières existantes à la date de signature de la convention collective demeurent en vigueur.

## **A) Régime 5-2**

1. Possibilité de cumul de quatorze (14) heures par période de quatre (4) semaines, à l'intérieur des plages mobiles, sans que la présence au travail n'excède neuf (9,0) heures par jour.
2. Sur autorisation du gestionnaire, possibilité de cumul jusqu'à vingt-et-une heures (21) heures par période de quatre (4) semaines, à l'intérieur des plages mobiles, sans que la présence au travail n'excède neuf (9,0) heures par jour.

Sur une base exceptionnelle et sur autorisation du gestionnaire, possibilité de cumul au-delà de 21 heures.

3. Toute reprise de temps à l'intérieur des plages fixes doit être autorisée par le gestionnaire. Au cours d'une période de quatre (4) semaines, un salarié ne peut utiliser plus de six (6) plages fixes (indépendamment de la durée de l'absence sur la plage fixe) à moins d'autorisation du gestionnaire.
4. Si la période de reprise est limitée en vertu du cycle de production ou des besoins opérationnels, le salarié et le gestionnaire s'entendent au préalable en ce qui concerne le moment de reprise possible. A défaut d'entente, le comité recommande des solutions aux parties.
5. Le choix de reprendre le temps ne doit pas restreindre les droits des autres salariés; l'ordre de priorité s'énonce comme suit :
  - Vacances annuelles;
  - Congés sociaux;
  - Régime 4-3;
  - Reprise de temps;
6. Le cumul de temps et la reprise de temps sont conservés dans une banque d'heures créditables ou débitables. Toutefois le cumul anticipé ne peut en aucun cas dépasser quatorze (14) heures.
7. Lors d'un mouvement de personnel, la banque de temps cumulée du salarié doit être mise à zéro avant que le mouvement ne soit effectif, à moins d'entente contraire entre les deux (2) gestionnaires concernés.
8. Les modalités d'enregistrement des heures de travail (tel qu'un registre) sont déterminées par le gestionnaire et communiquées aux salariés.
9. La plage horaire se situe de 07h00 à 18h00.

## **10. Permanence**

C'est la période de temps pendant laquelle doit être assurée la présence d'un nombre minimum de salariés pour répondre adéquatement aux besoins opérationnels.

## **11. Plages fixes**

Ce sont des périodes de temps pendant lesquelles la présence de tous les salariés est obligatoire.

## **12. Plages mobiles**

Ce sont les périodes de temps pendant lesquelles la présence au travail est facultative et à l'intérieur desquelles un salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ.

## **13. Plages horaires**

Plage mobile	:	07:00 – 10:00
Plage fixe	:	10:00 – 11:30
Plage mobile	:	11:30 – 14:00
Plage fixe	:	14:00 – 15:00
Plage mobile	:	15:00 – 18:00

## **14. Période de repas**

Le temps de repas est au minimum de trente (30) minutes continues et d'un maximum de deux (2) heures trente (30) minutes.

## **15. Retards, absences et départs prématurés**

Tout retard, absence ou départ prématuré sur les plages fixes entraîne automatiquement une coupure de traitement correspondante.

## **16. Heures créditables ou débitables**

Les heures créditables sont les heures de travail effectuées au-delà de la journée normale de travail. Les heures débitables sont les heures de travail effectuées en deçà de la journée normale de travail. Le solde de cette banque d'heures créditables ou débitables ne peut en aucun temps excéder quatorze (14) heures sauf pour les heures en sus, effectuées avec l'autorisation du gestionnaire. Les heures qui portent le débit à plus de quatorze (14) heures, entraînent une coupure de traitement, à moins d'entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

## **17. Report**

Les heures créditables ou débitables peuvent être reportées d'une période à l'autre (4 semaines), mais en aucun cas le solde des heures ainsi reporté ne peut excéder quatorze (14) heures, sauf les heures en sus, effectuées avec l'autorisation du gestionnaire.

## **B) Régime 4-3**

Le régime 4-3 doit répondre à deux pré-requis :

- aucune augmentation des coûts directs et indirects;
- accroissement de la flexibilité opérationnelle permettant de maintenir au niveau actuel et, si possible, améliorer le service à la clientèle.

1. La semaine de travail se compose de quatre (4) journées d'un minimum de huit (8) heures et d'un maximum de neuf (9) heures trente (30) minutes chacune pour un total de trente-cinq (35) heures sans cumul ou reprise de temps.
2. Le régime 4-3 sera suspendu durant les semaines qui comportent un ou des jours fériés. Dans ce cas, le salarié revient temporairement sur le régime 5-2. Sa journée normale de travail est de sept (7) heures et toutes les autres conditions sont celles rattachées à ce régime à l'exception de la reprise de temps qui ne peut s'effectuer que dans une autre période où le salarié sera sur le régime 5-2.
3. Le régime 4-3 sera également suspendu dans le cas d'activités spéciales devant s'étendre sur les cinq (5) jours de la semaine. Le Syndicat et les salariés en seront avisés au moins une semaine à l'avance.
4. Le gestionnaire détermine le nombre de salariés requis par jour, en fonction des besoins opérationnels de chaque unité administrative, à l'intérieur des groupes visés.
5. Le choix de la troisième (3<sup>ème</sup>) journée de congé hebdomadaire s'effectue par ancienneté au début de la mise en marche du régime 4-3 dans l'unité administrative concernée. Cette journée est prise en autant que possible immédiatement avant ou après les jours de congés habituels (ex : vendredi/samedi/dimanche ou samedi/dimanche/lundi) ou à tout autre moment de la semaine selon le choix du salarié après entente avec le supérieur immédiat. Un salarié peut modifier son choix pour ce congé après entente avec le gestionnaire et les autres salariés de l'unité.

### **6. Plages fixes**

Les plages fixes sont de 09 :00 à 11 :30 et de 14 :00 à 16 :00.

### **7. Plages mobiles**

Les plages mobiles se situent entre 07:00 et 09:00, entre 11:30 et 14:00 et entre 16:00 et 18:00.

### **8. Période de repas**

Le temps de repas est au minimum de trente (30) minutes continues et d'un maximum de deux (2) heures trente (30) minutes.

## **9. Retards, absences et départs prématurés**

Tout retard, absence ou départ prématuré sur une plage fixe entraîne automatiquement une coupure correspondante de traitement. De plus, lorsque le temps travaillé dans une journée ne totalise pas huit (8) heures, il y a automatiquement une coupure correspondante de traitement.

Toute forme de non-présence au travail sera calculée en heures plutôt qu'en journée.

## **Article 12 Temps supplémentaire**

**12.01** Le travail exécuté à la demande de l'employeur en dehors des heures régulières de travail d'un salarié est considéré comme du temps supplémentaire. Il peut s'agir de travail effectué au-delà des heures normales de la journée régulière de travail ou de la semaine de travail. Les salariés ne peuvent être obligés de faire du temps supplémentaire.

Malgré ce qui précède, le temps supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible dans chaque section, division, direction selon la pratique établie entre les salariés qui rencontrent les exigences normales de l'emploi.

Si les salariés demandés ne sont pas disponibles, les plus jeunes en ancienneté rencontrant les exigences normales de l'emploi doivent exécuter le travail requis en temps supplémentaire et cela, à tour de rôle, seulement en cas d'urgence.

En autant que possible, l'avis de faire du temps supplémentaire doit être donné au salarié avant le milieu de sa journée normale de travail.

Pour fins d'application de cet article, un cas d'urgence est défini comme un cas fortuit, une force majeure ou une situation indépendante de la volonté de la Société.

Dans tous les cas où la Société décide d'obliger un salarié à effectuer du temps supplémentaire, il lui incombe, au cas de grief, de prouver qu'elle se trouve dans l'une ou l'autre des conditions exceptionnelles décrites ci-dessus.

**12.02** Toute pratique établie peut être modifiée après entente entre les parties.

Là où un registre de distribution du temps supplémentaire existe, les règles suivantes s'appliquent:

- a) Le salarié qui refuse de faire du temps supplémentaire se voit porter à son crédit le nombre d'heures qu'il aurait travaillé s'il n'avait pas refusé et perd son tour;
- b) Dans le cas d'erreur ou de malentendu dans l'attribution du temps supplémentaire, une correction en opportunité de temps supplémentaire pour ce cas particulier est appliquée dès la prochaine attribution de temps supplémentaire, le tout après entente sur l'attribution avec le délégué syndical;
- c) Le système d'enregistrement et la liste de distribution du temps supplémentaire des unités administratives sont accessibles à tous les salariés qui en font la demande;
- d) Le calcul du temps supplémentaire se continue d'année en année;
- e) Tout salarié qui est embauché, muté, promu ou rétrogradé volontairement dans une autre unité administrative est crédité du nombre d'heures du salarié qui en possède le plus.

**12.03** Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le supérieur immédiat ou son représentant.

**12.04** Le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier et demi. Le taux horaire régulier d'un salarié est calculé en divisant le traitement individuel annuel par le nombre d'heures établies annuellement pour l'emploi.

Malgré le premier alinéa, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, après entente entre le supérieur immédiat et le salarié concerné. Le moment auquel ce congé payé sera pris sera également déterminé par entente entre le salarié concerné et son supérieur immédiat, mais devra être pris dans les douze (12) mois suivants.

Pour les heures supplémentaires effectuées en sus de quarante (40) heures par semaine, la remise est d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées au taux correspondant.

L'ensemble des heures ainsi effectuées sont comptabilisées dans une banque distincte.

**12.05** Après les heures régulières de travail, le salarié obligé de revenir pour effectuer du travail supplémentaire est rémunéré au taux du travail

supplémentaire pour un minimum d'une demi-journée. Une demi-heure (30 minutes) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période; toutefois, si la présence de ce salarié est de nouveau requise avant l'expiration de cette période, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum d'une demi-journée et son travail supplémentaire compte à partir du premier (1<sup>er</sup>) appel.

- 12.06** Le paiement du travail supplémentaire est versé au salarié au plus tard dans les deux (2) semaines qui suivent la fin de la période de paie durant laquelle le travail a été exécuté.
- 12.07** Dans tous les cas où le salarié effectue deux (2) heures trente (30) minutes et plus de travail supplémentaire, immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail, il reçoit, en plus du paiement desdites heures de travail supplémentaire, une allocation d'une demi-heure (30 minutes) à taux simple pour tenir lieu de temps de repas.
- 12.08** Le salarié qui occupe, en temps supplémentaire, un poste d'un emploi supérieur, bénéficie du traitement qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, selon les dispositions de la clause 16.02, majoré de cinquante pour cent (50%).

## **Article 13 Ancienneté**

- 13.01** Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année(s), en mois et en jours de service comme salarié assujéti à l'accréditation syndicale.
- 13.02** La liste des salariés réguliers avec leur date d'ancienneté régis par cette convention est transmise au Syndicat une (1) fois par année, vers le 1<sup>er</sup> mars. En cas d'erreur, le salarié en demande la correction dans un délai de trente (30) jours. S'il y a désaccord, le salarié soumet son cas selon le mode de règlement des griefs prévu dans la convention. Tout changement de date inscrit par la suite est communiqué au salarié concerné et au Syndicat.
- 13.03 Acquisition du droit d'ancienneté**
- a) Tout nouveau salarié régulier est sujet à une période d'essai selon la clause 3.02 de cette convention. L'ancienneté ne s'accumule pas durant cette période d'essai mais, dès que le salarié a terminé ladite période, son ancienneté est rétroactive à compter de la date de son embauche.
- b) Tout salarié temporaire ou sur appel est sujet à une période d'essai de cent vingt (120) jours effectivement travaillés. À cette fin, chaque

journee comportant du traitement regulier sera considerée comme journee effectivement travaillée. Cependant, dans le cas d'accident de travail, la période d'essai sera prolongée d'un nombre équivalent de jour. Dès que le salarié temporaire ou sur appel a terminé sa période d'essai, il acquiert un droit de rappel au travail.

- c) L'ancienneté comme salarié temporaire ou sur appel se calcule à compter de sa première date d'embauche et continue de s'accumuler pour chaque journée pour laquelle le salarié reçoit du traitement régulier.
- d) Tout salarié temporaire ou sur appel qui termine la période d'emploi pour laquelle il avait été embauché est inscrit sur une liste d'ancienneté des temporaires et des sur appel. Toutefois, le nom du salarié est rayé de la liste s'il refuse un poste qui lui est offert et pour lequel il rencontre les exigences normales ou s'il n'est pas rappelé au travail durant une période de douze (12) mois consécutifs.
- e) Les étudiants ne sont pas assujettis aux dispositions de la clause 13.03.

**13.04** Le salarié qui arrive d'un autre Syndicat ou d'un emploi couvert ou non par une autre convention arrive «dernier salarié» et recommence à accumuler une toute nouvelle ancienneté pour les fins de la présente convention.

**13.05 Perte du droit d'ancienneté**

Le salarié régulier perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Société.

Le salarié temporaire ou sur appel perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :

- a) départ volontaire;
- b) congédiement;
- c) s'il ne travaille pas pendant une période de douze (12) mois consécutifs;
- d) s'il refuse un poste qui lui est offert et pour lequel il rencontre les exigences normales, à moins de dispositions contraires prévues à la convention collective.

Toutefois, le salarié temporaire ou sur appel qui obtient un poste hors unité de négociation et qui revient dans la présente unité à la demande de la Société ou à sa demande pendant les premiers cent vingt (120) jours,

est réinscrit sur la liste d'ancienneté des temporaires et des sur appel à l'ancienneté qu'il avait au moment où il a quitté l'unité de négociation.

**13.06** Les raisons d'absence suivantes sont reconnues par la convention et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation d'ancienneté d'un salarié :

- a) absence avec ou sans salaire causée par maladie ou accident, accident de travail, congés parentaux;
- b) autres absences ou congés avec ou sans salaire autorisés par la convention ou par la Société selon le cas;
- c) absences pour activités syndicales.

**13.07** Un salarié régulier transféré hors de l'unité de négociation reste cependant sur les listes d'ancienneté pour une période de cent vingt (120) jours (cumulés en la manière prévue à la clause 3.02). Durant cette période, il peut retourner à son ancien poste s'il n'est pas satisfait du transfert ou si la Société n'est pas satisfaite et ce, sans perte d'ancienneté. Le salarié qui retourne dans l'unité de négociation après l'expiration du délai de cent vingt (120) jours (cumulés en la manière prévue à la clause 3.02) reprend l'ancienneté qu'il avait au moment où il a quitté l'unité de négociation.

Cependant, le salarié régulier qui comble temporairement un poste dans une autre unité de négociation ne subit aucune perte d'ancienneté lors du retour à son ancien poste et ce, pour une affectation temporaire maximale de deux (2) ans consécutifs sinon le salarié reprend l'ancienneté qu'il avait au moment où il a quitté l'unité de négociation.

Le salarié régulier qui comble temporairement un poste de gestion ou de ressources humaines non syndiqué ne subit aucune perte d'ancienneté pour une période de six (6) mois. Au-delà de cette période, le salarié conserve mais n'accumule plus d'ancienneté.

## **Article 14**

### **Affichage**

**14.01 a)** Tout poste vacant que la Société juge à propos de combler à l'intérieur de l'unité de négociation est affiché sur l'intranet pendant sept (7) jours. Les candidats doivent poser leur candidature pendant cette période. Une fois le poste vacant initial comblé, le poste subséquent est affiché sur l'intranet pendant sept (7) jours et ainsi de suite.

**b)** La Société peut avoir recours à la constitution d'une liste d'admissibilité selon le processus suivant :

Un bulletin d'affichage annonçant un appel de candidatures est émis et comprend les éléments suivants :

- la période d'affichage
- la période de validité de la banque de candidats
- le titre de l'emploi
- l'échelle de traitement
- le groupe de professions
- le champ d'activité et la spécialisation
- les fonctions apparaissant à la description d'emploi
- les exigences normales de l'emploi
- le processus de mise en candidature

Les candidats ayant soumis leur candidature et possédant les exigences normales de l'emploi sont amenés au processus de sélection. Les salariés ayant réussi le processus sont alors inscrits sur la liste d'admissibilité, par ancienneté. Cette liste demeure en vigueur durant une période de trois (3) mois suivant sa date de constitution.

En tout temps, le salarié peut demander, par écrit, que son nom soit retiré de la liste d'admissibilité.

Lors de l'ouverture d'un poste temporaire dans un emploi visé par une liste d'admissibilité, ce poste est offert aux salariés inscrits sur la liste, selon les dispositions prévues à la clause 15.02. Le poste est octroyé au premier qui l'accepte et ce, sans nouvel affichage. Le nom du salarié demeure inscrit sur la liste d'admissibilité, mais il ne peut postuler que sur un poste permanent aux conditions prévues à la clause 15.01.

Lors de l'ouverture d'un poste permanent dans un emploi visé par une liste d'admissibilité, ce poste est offert aux salariés inscrits sur la liste, selon les dispositions prévues à la clause 15.01. Le poste est octroyé au premier qui l'accepte et ce, sans nouvel affichage. Le nom du salarié est par la suite retiré de la liste d'admissibilité.

Si un besoin d'effectif survient après une période de trois (3) mois, un nouvel affichage est fait, de façon à donner la chance à de nouveaux candidats de postuler sur l'avis de banque de candidatures. Le renouvellement des salariés déjà inscrits à la liste se maintient jusqu'à une période maximale de 36 mois.

**14.02** Tout poste qui devient vacant à l'intérieur d'un délai de trois (3) mois du dernier affichage d'un poste similaire (même titre d'emploi, même horaire, même lieu de travail, même statut de poste) et que la Société juge à propos de combler, peut être comblé avec les candidats qui rencontrent les exigences normales de l'affichage précédent.

**14.03** Le bulletin d'affichage doit uniquement mentionner :

- le numéro du concours;
- l'unité administrative;
- la période d'affichage;
- le titre de l'emploi;
- le lieu de travail;
- les heures de travail;
- le statut du poste et le motif d'affichage;
- l'échelle de traitement;
- le groupe de profession, le champ d'activité et la spécialisation;
- la durée approximative dans le cas d'un poste temporaire;
- les fonctions apparaissant à la description d'emploi;
- les exigences normales;
- les conditions particulières applicables au poste;
- le processus de mise en candidature;
- le numéro du dernier bulletin affiché ou s'il s'agit d'un nouvel emploi.

De plus, lorsque la Société demande la connaissance de la langue anglaise sur un poste, elle doit procéder en la manière prévue à la lettre d'entente à cet effet.

**14.04 a)** La Société ne peut procéder à l'affichage d'un nouvel emploi ou d'un emploi faisant l'objet d'une mécontente quant à son évaluation avant qu'il n'y ait eu entente du comité paritaire d'évaluation ou décision d'un arbitre en vertu de l'article 28.

**b)** Malgré le paragraphe a) ci-haut, la Société peut afficher un nouvel emploi sur une base temporaire ou un emploi visé par une mécontente sur une base permanente, en attendant la détermination finale de l'évaluation de celui-ci. Le bulletin d'affichage doit alors préciser qu'il s'agit d'un « emploi en instance d'évaluation » et l'indication « provisoire » rattachée à l'échelle de traitement. Les exigences normales de l'emploi et la rémunération afférente sont alors celles déterminées par la Société.

**c)** Suite à la détermination finale de l'évaluation du nouvel emploi, la procédure suivante s'applique:

- i)** Si les exigences de formation ou d'expérience demeurent inchangées et si la classe salariale demeure inchangée par rapport à l'évaluation provisoire, le salarié qui a obtenu le poste affiché le conserve;
- ii)** Si les exigences de formation ou d'expérience sont différentes ou si la classe salariale est changée par rapport à l'évaluation provisoire, le poste est réaffiché. Si le poste est obtenu par un autre salarié que l'actuel titulaire, celui-ci retourne à son ancien poste et si le poste a été aboli, il devient régi par la clause 21.03;

iii) Si la classe salariale déterminée par l'évaluation finale est supérieure à celle de l'évaluation provisoire, le salarié reçoit alors rétroactivement la rémunération supérieure et ce, pour toutes ses heures effectivement travaillées sur le poste.

d) Dans le cas de vacance d'un poste dont l'emploi est modifié, la Société peut afficher le poste sur une base temporaire et les modalités prévues aux paragraphes b) et c) s'appliquent alors.

#### **14.05 Le responsable désigné par le Syndicat:**

- 1) A accès à tous les bulletins d'affichage, au début de la période d'affichage;
- 2) A accès au rapport des candidatures internes à la suite de chacune des étapes de sélection. Ce rapport est également transmis au responsable désigné et il contient la liste complète des candidatures, mais seules les informations relatives aux membres de l'unité sont communiquées au Syndicat;
- 3) Est informé du nom du salarié qui détenait le poste affiché ou encore de celui qui le détient dans le cas d'un remplacement temporaire;
- 4) Reçoit tous les avis de convocation à un examen pour les membres de son unité.
- 5) Reçoit une copie de la lettre de nomination par courrier électronique.

## **Article 15 Mouvements de main-d'œuvre**

### **15.01 Mécanisme de mouvements de main-d'œuvre – postes permanents**

Lorsque la Société décide de combler un poste permanent, elle peut nommer, pour une période maximale de trois (3) mois, un salarié temporaire inscrit à la liste d'ancienneté des temporaires et des sur appel ou octroyer du travail à forfait. Cette période de trois (3) mois pourra être prolongée à la demande de l'employeur après entente avec le Syndicat.

Toute vacance que la Société juge à propos de combler doit l'être dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables.

**Le choix du candidat se fait par ancienneté parmi les salariés qui rencontrent les exigences normales de l'emploi, dans l'ordre suivant:**

- a) Parmi les salariés réguliers déplacés par suite d'abolition de leur poste, et qui ont posé leur candidature, sous réserve de ce qui suit:
  - I. Le poste vacant doit être celui qu'il détenait (quart, lieu, horaire, cédule);

- II. Si le salarié a été relocalisé dans un poste de même niveau ou d'un niveau supérieur, il ne pourra se prévaloir de cette disposition que pour une durée maximale de 12 mois suivant l'abolition de son poste.
- b) Parmi les salariés réguliers et à l'essai de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature.
- c) Parmi les salariés temporaires avec droit de rappel au travail et qui ont posé leur candidature.

Si la Société n'a pas réussi à combler le poste vacant, elle considère ensuite les autres salariés temporaires inscrits sur la liste d'ancienneté des temporaires et des sur appel avec les autres candidatures extérieures à l'unité de négociation et les candidatures de l'externe.

### **15.02 Mécanisme de mouvements de main-d'œuvre – postes temporaires**

Toute vacance que la Société juge à propos de combler s'effectue de la façon suivante :

**a) Pour une période de moins de six (6) mois**

Le poste est offert par ancienneté :

- 1) aux salariés réguliers de la section, division ou de la direction qui rencontrent les exigences normales de l'emploi. Toutefois, dans les cas de vacances annuelles ou d'une période inférieure à un (1) mois, le remplacement s'effectue selon les besoins du service et la Société n'est pas tenue de suivre la procédure ci-haut mentionnée.
- 2) À défaut, la Société peut embaucher un salarié temporaire avec droit de rappel qui rencontre les exigences normales de l'emploi ou octroyé du travail à forfait en vertu de l'article 36.

**b) Pour une période de plus de six (6) mois**

(Surcroît temporaire de travail, remplacement temporaire ou travail relié à un projet)

Toute vacance que la Société juge à propos de combler est affichée et octroyée de la façon suivante :

- 1) Selon les dispositions des clauses 15.01 a), 15.01 b) et 14. Il en est de même pour le poste subséquent. Les parties conviennent que la Société ne sera pas tenue d'effectuer plus de deux (2) mouvements de main-d'œuvre en vertu de la présente disposition.

- 2) À défaut, la Société peut offrir le poste à un salarié temporaire avec droit de rappel et qui a posé sa candidature, ou octroyer du travail à forfait en vertu des dispositions de l'article 36. Toutefois, la Société entend favoriser, lorsque possible et opportun, l'embauche de salariés temporaires par rapport aux consultants et au personnel d'agence.

### **15.03 Conditions particulières**

#### **a) Applicables aux salariés réguliers**

- 1) Dans tous les cas précédents, un salarié régulier ne pourra faire une demande de mutation avant l'expiration d'un délai de douze (12) mois à compter de la date de son dernier mouvement.
- 2) Le salarié régulier qui obtient une rétrogradation volontaire d'un poste permanent à un autre, ne pourra faire une demande de promotion, mutation ou d'une autre rétrogradation volontaire avant l'expiration d'un délai de douze (12) mois à compter de la date de sa rétrogradation volontaire. Le délai de 12 mois ne s'applique pas lorsque le dernier mouvement du salarié est une rétrogradation volontaire qui lui octroyait le statut de salarié régulier.

#### **b) Applicables aux salariés temporaires**

Le délai de douze (12) mois ne s'applique pas pour avoir droit à une promotion, mutation ou rétrogradation volontaire sur un poste permanent.

#### **c) Applicables aux salariés affectés sur un projet**

Un salarié affecté ou embauché aux fins de la réalisation d'un projet peut poser sa candidature uniquement sur un poste permanent. Cependant, le supérieur du salarié qui obtient un tel poste permanent évalue la possibilité ou non de permettre au salarié l'occupation du nouveau poste en fonction des besoins du projet; s'il ne peut le lui permettre, le salarié obtient le nouveau poste mais demeure sur son poste actuel jusqu'à ce que ses services ne soient plus requis par le projet.

Toutefois, dans le cas d'une promotion, il reçoit quand même le nouveau traitement selon la clause 16.01 de la convention collective.

- 15.04** Si, dans les cent vingt (120) jours (cumulés en la manière prévue à la clause 3.02) qui suivent la date de sa promotion, de sa mutation ou de sa rétrogradation volontaire le salarié ne peut remplir les attributions du poste auquel il est promu, muté ou rétrogradé volontairement, il réintègre alors son ancien poste. Le salarié reçoit alors le traitement ainsi que les autres avantages acquis qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancien poste. Si celui-ci a été aboli, le salarié est relocalisé selon les dispositions de

l'article 21. Les raisons motivant cette réintégration sont fournies par écrit au Syndicat. Si le salarié se croit lésé, il a recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.

De plus, le salarié peut, dans les cent vingt (120) jours (cumulés en la manière prévue à la clause 3.02) qui suivent la date de sa promotion, retourner à son ancien poste à la condition que ce dernier ne soit pas comblé. Dans un tel cas, le salarié reçoit alors le traitement ainsi que les autres avantages acquis qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancien emploi.

#### **15.05 Mutation de gré à gré**

Deux (2) salariés réguliers peuvent se prévaloir d'une mutation de gré à gré, selon les paramètres suivants:

- a) Les salariés concernés doivent rencontrer les exigences normales de l'emploi;
- b) Les mutations de gré à gré doivent obtenir l'assentiment du ou des deux (2) supérieurs immédiats concernés;
- c) Lorsque la mutation de gré à gré implique deux (2) emplois de groupes salariaux différents, la Société doit en aviser le Syndicat et afficher le mouvement envisagé en indiquant le titre d'emploi, le groupe salarial et l'ancienneté des deux (2) postulants durant cinq (5) jours ouvrables, afin de s'assurer qu'il n'est pas contesté.

Dès qu'un salarié, qui a plus d'ancienneté que celui des deux (2) postulants qui convoitent le même poste que lui, veut contester le mouvement, il en avise par écrit le Syndicat et la Société à l'intérieur de la période d'affichage ci-haut mentionnée; le mouvement affiché n'a alors pas lieu.

Si le mouvement n'est pas contesté, le salaire des deux (2) salariés concernés est déterminé selon l'article 16. Advenant un dépassement des coûts par rapport à la rémunération initiale, la Société peut refuser ce mouvement. Autrement, la mutation devient effective.

- d) Un salarié ne peut bénéficier d'une autre mutation de gré à gré avant un délai de douze (12) mois de sa dernière mutation de gré à gré.

La Société et le Syndicat dressent et maintiennent à jour une liste de tous les salariés réguliers qui veulent bénéficier de ce système.

## **Article 16**

### **Rémunération lors de mouvements de main-d'œuvre**

#### **16.01 Rémunération lors d'obtention d'un poste permanent**

Le salarié promu reçoit rétroactivement le traitement attaché à son nouvel emploi à compter de sa date de promotion, ou au plus tard, à compter du trentième (30<sup>ième</sup>) jour du dernier jour d'affichage ou pour le salarié promu par la banque de candidatures, à la date de signature inscrite sur la demande d'effectif.

Lors d'une rétrogradation volontaire, le salarié reçoit son nouveau traitement à compter de la première journée de travail à son nouvel emploi.

#### **16.02 Le traitement du salarié en promotion est fixé de la façon suivante:**

- 1) Sous réserve de ne pas avoir atteint le maximum de son échelle salariale, le traitement actuel du salarié, est augmenté du statutaire de sa classe actuelle, au prorata des jours travaillés à la date de sa promotion;
- 2) Le traitement ainsi obtenu est augmenté du montant statutaire de la nouvelle classe emploi.

Si le traitement ainsi obtenu est inférieur au minimum de la nouvelle échelle, le salarié est promu à ce minimum. Toutefois, si ce traitement est supérieur au minimum de la nouvelle échelle il est appliqué, sous réserve de ne pas dépasser ce maximum.

Un salarié promu temporairement ou de façon permanente à un poste qu'il a déjà occupé temporairement ou de façon permanente, poursuit sa progression dans l'échelle de traitement à partir du niveau qu'il avait acquis lors de la cessation du poste; à cette fin, seules les périodes de trois (3) mois consécutifs et plus seront considérées. Toutefois, si ce traitement est inférieur au salaire actuel du salarié, le traitement du salarié en promotion est alors appliqué.

#### **16.03 Le traitement du salarié en rétrogradation volontaire est fixé de la façon suivante :**

Le traitement actuel du salarié est maintenu s'il est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de l'emploi obtenu.

Par contre, si le traitement actuel du salarié est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de l'emploi obtenu, il est réajusté à ce maximum.

## **16.04 Rémunération lors de mouvements temporaires**

- a) Sauf dans le cas des vacances annuelles, si un poste temporaire est rempli par un salarié occupant un poste d'un emploi inférieur, ce salarié bénéficie du traitement qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, selon les dispositions de la clause 16.02.

Dans le cas de vacances annuelles, le salarié ne bénéficie du traitement que s'il exécute, à la demande du supérieur immédiat, toutes les fonctions que le salarié remplacé aurait remplies durant la période de remplacement.

- b) Le salarié reçoit ainsi les augmentations statutaires auxquelles il aurait droit s'il était promu en permanence.

Lors de son retour à son poste, le salarié reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son poste.

- c) Le cas échéant, dès qu'il est définitivement établi que le salarié remplacé ne revient pas, ce poste est immédiatement affiché selon le mécanisme d'affichage de la convention collective et le salarié remplaçant continue de bénéficier des avantages prévus au présent article jusqu'à ce que le titulaire éventuel entre en fonction, ou pour la période fixée pour le remplacement.

## **Article 17**

### **Changements temporaires d'heures de travail**

- 17.01 a) La Société peut effectuer des changements temporaires de cédule normale d'heures de travail d'un ou de plusieurs salarié(s) soumis aux présentes. Un changement dit « temporaire » d'heures de travail ne vaut que pour une période d'au plus vingt (20) jours ouvrables, sauf dans les cas suivants où le changement peut être allongé jusqu'à un maximum de six (6) mois :

- 1) changement pour remplacer un ou des compagnon(s) de travail en vacances annuelles;
- 2) changement pour remplacer un compagnon de travail incapable temporairement de travailler à cause d'un accident de travail, maladie industrielle ou tout autre genre de maladie ou accident non industriel;
- 3) changement pour remplacer un compagnon de travail qui reçoit un entraînement spécial en vue d'une promotion;

- 4) changement pour remplacer un compagnon de travail qui vaque, en vertu de la présente convention, à des activités syndicales officielles;
- 5) Changement pour remplacer un compagnon de travail en congé sans salaire.

Sauf en cas d'urgence, un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures doit être donné par le supérieur immédiat au salarié affecté par ce changement temporaire.

- b) Le salarié qui, par suite d'un changement temporaire, tel que mentionné au paragraphe a), d'heures régulières de travail, doit effectuer toute sa journée de travail de soir ou de nuit reçoit une prime de changement égale à cinquante pour cent (50%) de son taux horaire de travail pour chacune des heures travaillées pendant la première (1<sup>ère</sup>) journée de travail fournie sous cédule temporaire de travail, ainsi que pour la première (1<sup>ère</sup>) journée de travail fournie lors du retour à la cédule normale d'heures de travail dudit salarié.

La semaine normale de travail n'est pas réduite à la suite d'un changement temporaire d'heures de travail. Les heures de travail effectuées par le salarié en surplus de sa semaine normale de travail sont rémunérées au taux de travail supplémentaire.

À la demande du salarié, la Société remplace par un congé payé d'une journée ouvrable le paiement de la prime prévue en b). Le moment auquel ce congé payé sera pris est déterminé par entente entre le salarié concerné et son supérieur immédiat.

- c) Les transferts temporaires sont offerts par ancienneté, à tour de rôle, parmi les salariés satisfaisant aux exigences normales des fonctions à accomplir, de façon à en faire une distribution équitable. À moins de raison valable, le salarié à qui le travail est offert doit l'accepter. Cependant, le salarié ayant le moins d'ancienneté est tenu, s'il y a lieu, d'accepter ce transfert temporaire;
- d) Tout changement d'heures ou de cédule de travail qui excéderait vingt (20) jours ouvrables doit être affiché par la Société;
- e) Dans le cas d'un changement qui doit être affiché, la Société peut, en attendant les résultats de l'affichage, affecter un salarié selon la cédule de travail affichée pour une période d'au plus vingt-cinq (25) jours.

## **Article 18**

### **Mesures disciplinaires**

- 18.01** Tout salarié au service de la Société a le droit, sur rendez-vous durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel, en présence d'un délégué de la Société; ce rendez-vous se situe autant que possible dans les deux (2) jours qui suivent la demande du salarié à cet effet.
- 18.02** La Société doit fournir au salarié ainsi qu'au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute réprimande écrite, suspension ou congédiement imposé. Toutefois, la Société ne peut imposer aucune suspension pour raison disciplinaire sans en avoir préalablement avisé le salarié et le Syndicat par écrit, à moins d'une infraction grave pouvant entraîner un congédiement immédiat.
- 18.03** Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 18.04** Tout avis disciplinaire concernant une offense, versé au dossier d'un salarié, est retiré du dossier de ce salarié à la fin d'une période de douze (12) mois après la date dudit avis.
- 18.05** Une suspension n'interrompt pas l'accumulation de l'ancienneté d'un salarié.
- 18.06** Dans toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à la Société.
- 18.07** a) Dans les cas où la Société décide de convoquer un salarié, pour une raison disciplinaire, à une rencontre avec un représentant de la Société autre que son supérieur immédiat, ce salarié doit recevoir, vingt-quatre heures (24 h) au préalable, un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Copie de cet avis est également envoyée, par courrier électronique, au président du Syndicat et à l'agent syndical dans le même délai. A l'occasion d'une convocation, un salarié peut être accompagné d'un représentant syndical de son choix et d'un conseiller du S.C.F.P.
- b) Nul salarié impliqué dans une enquête de la direction de la Sûreté et contrôle n'est tenu de se soumettre à quelque interrogatoire que ce soit avant qu'on ne lui ait fait une mise en garde, conformément à la loi, et que le texte de cette mise en garde apparaisse aux formules utilisées pour la prise des dépositions. En aucun temps, la direction de la Sûreté et contrôle de la Société n'intervient dans le processus d'application des mesures disciplinaires et de la convention collective.

Il peut refuser d'être interrogé avant d'avoir pu consulter un procureur de son choix.

c) Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :

1) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;

2) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant du Syndicat, mais non dénoncé par écrit par le salarié, dans les quinze (15) jours qui suivent la signature. Aucun aveu non signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage.

**18.08** Si cette convocation est pour une heure comprise dans les heures régulières de travail du salarié, ce salarié ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Si le salarié est convoqué en dehors de ses heures de travail, il est convoqué le plus près possible du début ou de la fin de son quart de travail et il est rémunéré avec un minimum de deux (2) heures pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la Société.

**18.09** La Société n'impose aucune mesure disciplinaire à un salarié qui a été impliqué dans un accident ou un incident alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la Société sauf s'il y a eu négligence grossière de sa part.

**18.10** Les griefs de congédiement ont priorité dans l'ordre d'arbitrage établi.

## **Article 19**

### **Comparution en cour ou à une enquête**

**19.01** Tout salarié qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où la Société est concernée est remboursé de toute perte de salaire et les dépenses additionnelles occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Société. Cependant, si le salarié doit comparaître en dehors de ses heures de travail régulières ou durant une journée de congé, il est payé au taux et demi (150%) pour une période minimum de quatre (4) heures.

**19.02** Les conditions précitées s'appliquent également dans le cas d'un salarié appelé à comparaître en cour comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans et par l'exercice de ses fonctions.

**19.03** Dans tous les cas précités, la Société se réserve le droit de réclamer du salarié la taxe de témoin.

**19.04** Lorsqu'un salarié régi par les présentes est poursuivi devant les tribunaux à cause d'un acte relié à ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé, la Société s'engage à le défendre et à assumer tous les frais, le tout sous toute réserve de ses droits.

**19.05** Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause ou lui-même n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Société continue de verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à la Société le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

Le salarié qui travaille de nuit au moment où il est appelé comme juré ou témoin bénéficie des dispositions du présent alinéa comme si ces heures de travail correspondaient avec celles de sa présence en cour, s'il y a moins de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et l'heure à laquelle sa présence est requise en cour ou inversement.

**19.06** Si un salarié est assigné, pendant la période de ses vacances, à témoigner pour la Société devant une cour de justice, il a droit à huit (8) heures, à une fois et demie (150%) son taux horaire, par jour assigné.

**19.07** Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de circulation ou d'un acte criminel au cours de l'exécution de ses fonctions, la Société lui rembourse, jusqu'à un maximum de 350\$, les pertes et dommages matériels subis, aux conditions suivantes :

- que le ou les bien(s) pour lequel ou lesquels le salarié réclame d'être indemnisé soit (soient) relié(s) à l'exécution de ses fonctions;
- que le salarié fournisse une preuve des pertes ou dommages subis;
- que le salarié fasse part des pertes ou dommages subis à son supérieur dès la première occasion.

## **Article 20 Assurances**

**20.01** Les salariés régis par la présente convention collective bénéficient d'un régime collectif d'assurance-vie et d'un régime collectif d'assurance-maladie dont le coût est supporté à raison de cinquante pour cent (50%) par la Société et de cinquante pour cent (50%) par les salariés.

La Société effectue le paiement des primes à leur échéance. Toute ristourne payée par l'assureur est utilisée à réduire le coût de la prime

annuelle de l'année subséquente à l'année de l'obtention du remboursement par l'assureur.

Si, par la suite, il subsiste un solde, le paiement du solde sera versé entièrement au début de l'année suivante.

Le Syndicat peut aviser, la Société dans un délai de trente (30) jours ouvrables de son intention de poursuivre l'utilisation de la ristourne pour la réduction du coût de la prime annuelle plutôt qu'au paiement du solde. Les parties peuvent également convenir de toute autre entente quant au paiement des sommes inutilisées.

- 20.02**
- 1) Les parties conviennent de former un comité d'assurances composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants de chacune des parties.
  - 2) Le comité se réunit à tous les trois (3) mois ou à la demande des parties.
  - 3) Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une copie.
  - 4) Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais, si elle le juge nécessaire, un ou des experts.
  - 5) Les réunions du comité se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire à moins que le comité en décide autrement.
  - 6) Les fonctions du comité sont les suivantes:
    - a) Examiner l'administration reliée à l'application des régimes collectifs d'assurance régis par la présente convention;
    - b) Recevoir et étudier les rapports d'expérience pour le contrat d'assurances;
    - c) Recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant l'application du contrat d'assurances;
    - d) Lors de l'appel d'offre : recevoir et approuver le contenu du cahier des charges, recevoir les soumissions et approuver le choix de l'assureur conformément à la règle d'adjudication des contrats à laquelle est soumise la Société.
    - e) Lors des renouvellements en cours de contrat : approuver les taux proposés par l'assureur et le partage des coûts;
    - f) Accepter les procès-verbaux.

**20.03** Sous réserve de la clause 9.02, les salariés bénéficient d'un régime de soins dentaires dont le coût est assumé entièrement par la Société.

La Société effectue le paiement des primes à leur échéance. Toute ristourne payée par l'assureur est utilisée à réduire le coût de la prime annuelle de l'année subséquente à l'année de l'obtention du remboursement par l'assureur.

Si, par la suite, il subsiste un solde, le paiement du solde sera versé entièrement au début de l'année suivante.

Le Syndicat peut aviser, la Société dans un délai de trente (30) jours ouvrables de son intention de poursuivre l'utilisation de la ristourne pour la réduction du coût de la prime annuelle plutôt qu'au paiement du solde. Les parties peuvent également convenir de toute autre entente quant au paiement des sommes inutilisées.

**20.04** La Société fournit au Syndicat une copie du contrat régissant le présent article. Les détails de ces régimes ont été réglés entre les parties et sont en vigueur, sauf entente au contraire, pour la durée de la présente convention, à compter de leur mise en application.

**20.05** La Société fournit à tout nouveau salarié un résumé des régimes prévus au présent article ainsi qu'une carte d'adhésion aux régimes, le cas échéant. Sur demande, la Société fournit ces documents aux autres salariés.

De plus, la Société fournit à chaque salarié un résumé de chaque régime lorsqu'il y a une modification ou un renouvellement de celui-ci.

**20.06 Retenue pour assurance facultative**

Un salarié peut demander par écrit à la Société de procéder à la retenue sur son salaire des primes payables par ce salarié pour sa participation à des régimes d'assurance-groupe facultatifs souscrits par le Syndicat et selon un protocole d'entente établi par le Syndicat.

Cette demande doit être soumise à la Société au moins trente (30) jours avant le début du mois où le salarié autorise la Société à procéder aux retenues.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en donnant un avis écrit de trente (30) jours à la Société.

La Société verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues une (1) fois par mois.

**20.07** Tout salarié régulier de la Société qui bénéficie d'une banque de journées de maladie courante et qui intègre temporairement l'unité syndicale, est considéré en vertu de l'application du présent article comme un salarié régulier et bénéficie des régimes auxquels il avait droit au moment de son intégration. Il bénéficie de plus de l'application de l'article 9 à l'exception

de la clause 9.06 D) et en ajustant la date de sa banque de maladie gelée à 9.05.

## **Article 21**

### **Changements techniques et autres**

**21.01** Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Société, ou dans les procédés de travail ou dans les cas d'abolition de poste ou d'emploi, la Société doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

**21.02** Aucun salarié régulier n'est remercié de ses services ou mis à pied, ne subit de baisse de traitement par suite d'abolition de poste ou d'emploi ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Société ainsi que dans les procédés de travail.

**21.03** Tout salarié dont le poste est aboli pour une des raisons énumérées à la clause 21.02 est relocalisé de la façon suivante:

- a) La Société peut aviser le Syndicat et le salarié visé de toute abolition de poste jusqu'à un (1) an avant la date effective de ladite abolition. Cependant, elle doit aviser le Syndicat et le salarié au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date de ladite abolition.

Lorsque dans une même direction ou dans un même service, la Société abolit un poste d'un emploi à postes multiples d'une même discipline, et que le salarié visé n'est pas le plus jeune en ancienneté parmi ceux qui occupent lesdits postes multiples, celui-ci peut choisir d'occuper le poste du salarié le moins ancien plutôt que la relocalisation. Le cas échéant, le plus jeune salarié devra être inscrit sur la liste des salariés à relocaliser.

Le salarié est officiellement en relocalisation dès la réception de l'avis et le demeure tant et aussi longtemps qu'il n'a pas obtenu un poste permanent. Il demeure sur son poste tant et aussi longtemps que ses services sont requis à moins qu'il ne soit relocalisé de façon permanente ou affecté sur un poste temporaire.

Si le salarié quitte le poste visé avant la cessation des activités requises, la Société peut le combler pour la période restante selon les modalités prévues à la clause 15.02.

b) La Société et le Syndicat dressent et maintiennent à jour une liste de tous les postes abolis, des salariés visés par lesdites abolitions ainsi que leur ancienneté.

c) Les salariés visés sont réputés candidats sur tous les postes permanents affichés.

Si, aucun salarié n'obtient ou n'accepte un poste affiché, suite à l'application des clauses 15.01 a) et b), le plus jeune salarié visé qui répond aux exigences normales doit accepter de combler le poste.

d) Tant que le salarié visé n'est pas relocalisé et qu'il ne s'est pas trouvé un poste temporaire, la Société lui assigne tout travail dans sa DE ou, après discussion avec le Syndicat dans toute autre DE.

e) Tous les postes occupés par du personnel temporaire ou d'agence sont utilisés lorsque possible et opportun pour donner du travail au salarié visé.

f) Malgré les dispositions de la clause 15.02, un poste temporaire est offert en priorité aux salariés visés disponibles qui répondent aux exigences normales de l'emploi en respectant leur rang d'ancienneté.

Si aucun salarié n'accepte le poste temporaire, le plus jeune salarié visé qui répond aux exigences normales doit accepter de combler le poste.

g) Lorsqu'un salarié est relocalisé dans un poste d'un groupe salarial inférieur, il continue de recevoir les augmentations générales et les augmentations statutaires jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum auquel il avait droit auparavant. Par la suite, il devient régi par la lettre d'entente « Salariés surpayés ».

h) La Société met à la disposition du salarié visé par l'abolition une formation raisonnable qui lui permettrait de combler un poste permanent vacant qu'elle juge à propos de remplir.

i) La Société prolonge, après accord avec le Syndicat, la période de probation d'un salarié relocalisé pour une période maximale de trois (3) mois, excluant la période de formation, le cas échéant.

## **Article 22**

### **Régime de retraite**

**22.01** Les salariés régis par la présente convention bénéficient d'un régime complémentaire de retraite. Les détails de ce régime ont été réglés entre

les parties et sont en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

**22.02** Aucune modification ne peut être apportée sans le consentement écrit des parties signataires de la présente convention.

## **Article 23**

### **Mise à pied en cas de réduction de main-d'œuvre et rappel au travail**

**23.01** En cas de réduction de main-d'œuvre, les droits d'ancienneté s'appliquent comme suit:

- a) Ceux qui subissent la réduction ont le droit de déplacer tout autre salarié dans leur unité de négociation ayant moins d'ancienneté, à condition qu'ils rencontrent les exigences normales du poste concerné.
- b) Le salarié ainsi déplacé a le droit de déplacer, à son tour, tout autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans son unité de négociation, avec la réserve prévue au paragraphe a). La même procédure se continue jusqu'à ce que les salariés les moins anciens, n'ayant personne de moins ancien qu'eux à déplacer, soient mis à pied.

**23.02** Les noms des salariés mis à pied sont inscrits sur une liste unique de rappel.

**23.03** Lors d'un rappel au travail, le salarié sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté est appelé au travail dans l'une ou l'autre des directions exécutives, à condition qu'il rencontre les exigences normales du poste après une période d'entraînement raisonnable.

**23.04** Le salarié qui a accepté de remplir un poste dans une autre direction exécutive que la sienne a priorité selon son ancienneté sur les salariés dont les noms sont sur la liste de rappel pour retourner à sa propre direction exécutive s'il y a réembauche, à condition qu'il puisse rencontrer les exigences normales de l'emploi après une période d'entraînement raisonnable.

**23.05** Tout salarié mis à pied doit aviser le Service des ressources humaines de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Société.

**23.06** Les rappels au travail se font par lettre recommandée à la dernière adresse transmise par le salarié au Service des ressources humaines. L'avis de retour doit indiquer la date à laquelle le salarié doit reprendre le travail et copie de cet avis est transmise au Syndicat.

**23.07** Le salarié ainsi rappelé doit aviser, dans les trois (3) jours, la Société de son intention de retourner au travail et doit retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date indiquée dans l'avis de rappel, sauf dans les cas suivants:

- a) Le salarié peut refuser de retourner au travail dans un autre service que le sien sans affecter ses droits d'ancienneté;
- b) Le salarié rappelé au travail dans son propre service à un poste permanent peut refuser de revenir au travail s'il y a, sur la liste de rappel, des salariés ayant moins d'ancienneté que lui qui répondent aux exigences normales de l'emploi; cependant lors d'un second rappel à un poste permanent, le salarié doit accepter le poste qui lui est offert.

## **Article 24**

### **Sécurité et santé**

**24.01** La Société prend toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés sur les lieux de travail et les informe, par écrit, des risques inhérents à leur travail.

#### **24.02 Comité de santé et sécurité**

- a) La Société et le Syndicat maintiennent, pour la durée de la présente convention, le Comité de santé et sécurité composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de la Société.
- b) Le Comité se réunit, au besoin, sur demande de l'une des parties ou dans un délai d'au plus douze (12) heures, dans les cas d'urgence.
- c) Le Comité tient des procès-verbaux de ses réunions, qui sont distribués à ses membres et affichés.
- d) Les activités du Comité se tiennent normalement sur les lieux de travail au cours des heures régulières de travail et sans perte de salaire pour ses membres.

#### **24.03 Fonctions du comité**

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

- d) Faire, au besoin, une tournée d'inspection des lieux de travail des salariés régis par la présente convention et soumettre ses notes à la Société à la suite de ces inspections. Les corrections requises sont effectuées dans les délais recommandés par le comité.

#### **24.04 Travail dangereux**

Un salarié qui, à son travail, constate une situation constituant un risque inhabituel d'accident ou d'intoxication doit immédiatement suspendre son travail et en informer sans délai son supérieur immédiat.

#### **24.05 Documentation**

La Société met à la disposition du Comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

De plus, elle fait parvenir au représentant désigné par le Syndicat tout rapport d'accident complet concernant un salarié, dans les plus brefs délais.

#### **24.06 Salarié accidenté**

La Société maintient, à raison de 95%, le salaire, incluant la prime régulière prévue à l'assignation régulière, du salarié accidenté ou atteint d'une maladie professionnelle reconnue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, jusqu'à la décision de la CSST. Si la décision de la CSST est défavorable au salarié, ce dernier est tenu de rembourser le salaire à la Société selon les modalités prévues à l'article 24.07.

Si la décision de la CSST est favorable au salarié, la Société continue de lui verser ce salaire et ce dernier remet à la Société toute compensation pour absence au travail reçue de la CSST.

#### **24.07 Procédure de recouvrement**

- a) La procédure de recouvrement s'applique uniquement aux sommes versées par la Société, en sus de l'indemnité de remplacement du revenu remboursée à la Société par la CSST (laquelle est recouvrable par la CSST directement auprès du salarié), qui deviennent dues à la Société par le salarié lorsque, par décision finale de la CSST ou de la Commission des lésions professionnelles, la réclamation d'accident du travail de ce dernier est refusée.
- b) Le fait que la CSST fasse une remise de dette au salarié, conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ne constitue pas un empêchement pour la Société de recouvrer les sommes visées en a) qui deviennent dues à la Société par le salarié.

- c)** Cette procédure de recouvrement n'a pas pour effet d'empêcher que, dans le cadre d'un règlement à l'amiable de la contestation d'un accident du travail (entre autres par le mécanisme de la conciliation), la Société fasse au salarié une remise de dette des sommes visées en a).
- d)** La procédure de recouvrement s'enclenche dès que le délai de contestation de la décision de la CSST est expiré ou, dans le cas de contestation par le salarié ou par la Société, dès la réception par la Société d'une décision finale refusant la réclamation.
- e)** La Société transmet périodiquement à l'assureur une liste des données pertinentes relatives aux réclamations d'accident du travail qui sont en suspens auprès de la CSST ou qui font l'objet de contestation par le salarié ou par la Société.

Copie de cette liste est transmise au Syndicat.

- f)** Suite à une décision finale refusant la réclamation d'un salarié, le représentant de la division Gestion financière obtient du dossier du salarié les pièces justificatives requises par l'assureur et les lui transmet avec une copie de la décision finale.

La présente constitue, de la part du salarié et au bénéfice de la Société, une autorisation d'obtenir de son dossier les pièces requises par l'assureur et une autorisation de compléter en son nom une demande formelle de prestations d'assurance-salaire.

- g)** L'assureur émet le chèque d'assurance-salaire au nom de la Société si celle-ci en fait la demande.
- h)** Sur réception du chèque d'assurance-salaire ou d'un refus par l'assureur de verser des prestations, la Société informe le salarié de l'état de son dossier.
- i)** Advenant que le montant du chèque d'assurance-salaire soit supérieur au montant dû par le salarié, la Société lui rembourse le solde.
- j)** Les modalités de recouvrement prévues en k) s'appliquent automatiquement dans les cas suivants:
  - a)** advenant le refus final par l'assureur d'indemniser l'absence;
  - b)** advenant que le montant du chèque de l'assureur soit inférieur au montant dû par le salarié à la Société.

- k) Les modalités de recouvrement des sommes non couvertes par l'assureur sont les suivantes, dans l'ordre:
- a) déduction de jours ou fraction de jour, au taux courant, équivalente au montant dû, à même la banque courante de jours de maladie;
  - b) si l'application du paragraphe a) est insuffisante pour couvrir les sommes dues, déduction de jours ou fraction de jour, au taux courant, équivalente au montant dû, à même l'ancienne banque de jours de maladie;
  - c) si l'application du paragraphe b) est insuffisante pour couvrir les sommes dues, la récupération ne peut dépasser six pour cent (6%) du traitement du salarié par période de paie.
- l) Advenant qu'un salarié soit dans une situation particulière qu'il puisse justifier à la Société par un motif valable, ce salarié peut convenir par écrit avec un représentant de la division « Gestion financière » d'autres modalités de recouvrement que celles prévues à la présente section. À défaut d'entente, la procédure prévue à la présente section s'applique.

## **Article 25**

### **Congés pour affaires publiques**

**25.01** Sur demande écrite, la Société accorde un congé sans salaire à tout salarié qui se porte candidat ou agit à titre d'agent officiel d'un candidat ou d'un parti autorisé, à l'occasion d'une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire, et ce, conformément aux modalités prévues dans la législation applicable.

Si le salarié est élu, il peut bénéficier d'un congé sans salaire pour la durée de son mandat. A la fin de son mandat, il revient à son poste; si celui-ci est aboli, le salarié est relocalisé selon les dispositions de l'article 21.

**25.02** Le salarié élu commissaire d'école ou conseiller municipal bénéficie, après entente avec son supérieur immédiat, d'un congé sans salaire pour des assemblées de la commission scolaire ou municipale.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature et la durée probable de l'absence doit être transmise à la Société au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

## **Article 26**

### **Transport gratuit**

**26.01** La Société continue de maintenir le même privilège qu'elle reconnaissait à ses salariés dans la convention collective précédente, sujet toutefois aux mêmes exceptions. Le laissez-passer permet l'accès gratuit aux différents modes de transport offerts par la STM, le RTL, la STL et l'Agence métropolitaine de transport.

Malgré ce qui précède, ce privilège n'est et ne peut en aucune façon être reconnu sur tout genre de service que la Société pourrait exécuter à contrat pour des tiers.

**26.02** Le même privilège est accordé aux salariés à leur retraite.

**26.03** En cas de perte du laissez-passer, la Société fournit des titres de transport au salarié jusqu'à l'obtention de son nouveau laissez-passer.

## **Article 27**

### **Lettres de recommandation et de confirmation d'emploi**

**27.01** Les lettres de recommandation qu'un salarié peut avoir soumis à la Société en entrant à son service doivent lui être retournées dans les trente (30) jours de son engagement, sauf celles qui ont été adressées directement à la Société.

**27.02** Lorsqu'un salarié est congédié ou quitte volontairement le service de la Société, celle-ci doit lui remettre, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la journée de son départ, un certificat de cessation d'emploi pour fin d'assurance-emploi. La Société remet également au salarié, dans un délai maximum de trois (3) semaines, toutes les sommes détaillées qui lui sont dues. Si le salarié en exprime le désir par écrit, ces documents lui seront postés.

**27.03** Tout salarié qui a quitté volontairement le service de la Société depuis moins d'un (1) an a, à moins qu'il ne rencontre pas les exigences normales du poste à combler, la préférence d'embauche dans son ancien service s'il désire revenir à l'emploi de la Société.

**27.04** La Société fournit au salarié qui en fait la demande une lettre de confirmation d'emploi mentionnant l'emploi détenu ainsi que la date de son embauche et celle de son départ, s'il y a lieu.

## **Article 28**

### **Évaluation des emplois**

**28.01** La Société et le Syndicat conviennent de maintenir pendant la durée de la convention collective le Plan d'évaluation accepté par les parties le 14 novembre 2005.

**28.02 a)** Les descriptions d'emplois mentionnent le groupe de profession, le champ d'activités, la spécialisation, les habiletés et les connaissances requises ainsi que les niveaux et domaines de formation et d'expérience pertinents. Elles énumèrent les tâches permettant d'illustrer les principales responsabilités de l'emploi. Ces descriptions ne doivent pas être considérées comme un énoncé détaillé et complet du travail pouvant être confié à un salarié accomplissant cet emploi.

Le cas échéant, elles précisent également le fait que des équivalences de formation et d'expérience sont reconnues pour un emploi.

**b)** La Société rend disponible sur le portail, les descriptions d'emploi pour les salariés.

**28.03** La Société a le droit de modifier, d'abolir et de créer tout emploi. Le Syndicat est avisé par écrit, dans les plus brefs délais, de tout changement à cet effet et de la mise en vigueur de celui-ci.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'abolition d'emploi, la Société doit rencontrer le Syndicat au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date de ladite abolition pour lui fournir les raisons qui la justifient.

**28.04** Pour les fins de cet article, un emploi modifié signifie tout emploi qui a subi des modifications qui ont pour effet d'en affecter la nature des tâches régulières sur une base continue de façon à ne plus correspondre à la description de l'emploi concernée, ou d'en modifier l'évaluation ou lorsque les conditions d'exercice sont modifiées de façon continue. Il signifie également tout emploi pour lequel le niveau ou le domaine de formation ou d'expérience a été modifié en accord avec le gestionnaire concerné.

#### **28.05 Procédure de griefs**

**a)** Un salarié régulier ou à l'essai peut soumettre une demande de révision de la description de l'emploi qu'il occupe ou de l'évaluation de celui-ci dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- lorsque les tâches régulières du poste occupé ont été modifiées sur une base continue de façon à ne plus correspondre à la description de l'emploi concerné ou à l'évaluation de celui-ci;
- lorsque les conditions dans lesquelles il exerce ces tâches sont modifiées.

Cette demande, écrite, doit spécifier la nature des principaux changements nécessitant cette révision et être soumise au directeur des ressources humaines ou à son représentant.

Ce dernier accuse réception de la demande de révision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Une copie conforme de l'accusé de réception est transmise simultanément au Syndicat.

- b) À défaut d'une réponse du directeur des ressources humaines ou de son représentant, dans les trois (3) mois de la soumission de la demande de révision, ou si la réponse de la Société n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre la demande de révision à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le défaut d'entente entre les parties.
- c) Le Syndicat peut amender la demande de révision soumise conformément à la présente clause, quant aux changements principaux, jusqu'à trente (30) jours avant la date fixée pour l'audition du grief par l'arbitre.
- d) Aucune demande de révision ne doit être considérée comme nulle ou rejetée pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

#### **28.06 Comité paritaire d'évaluation**

- a) Le Comité paritaire est composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

Son mandat est d'évaluer, selon le plan d'évaluation en vigueur, tout nouvel emploi ou emploi modifié. Pour ces emplois, le Syndicat pourra, après avoir obtenu une libération syndicale aux frais de la Société, procéder à des enquêtes en vue de vérifier si les tâches effectuées correspondent à la description d'emploi. Le Syndicat pourra obtenir les informations motivant toute modification apportée aux descriptions.

- b) Cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la réunion du Comité paritaire, la Société remet aux membres du comité l'ordre du jour de la rencontre ainsi que la documentation afférente. Cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de cette réunion, les représentants de chacune des parties se remettent respectivement leur pointage et leurs emplois comparatifs.
- c) La Société ou le Syndicat peut inviter à une réunion du Comité paritaire, une personne-ressource pouvant aider au règlement d'une question précise par son expertise.

- d) Toute rencontre du Comité paritaire fait l'objet d'un procès-verbal dressé par la Société et remis dans les plus brefs délais aux membres du Comité, accompagné des documents officiels résultant des travaux du Comité tels que: classe salariale, résultats de demandes de reclassification, etc.

**28.07 a)** À défaut d'entente quant à la détermination de la classe salariale d'un nouvel emploi ou la reclassification d'un emploi existant, l'évaluation d'emploi et la description d'emploi, les parties conviennent de soumettre la mésentente à un arbitre unique, en alternance soit à Messieurs André Dubois, Denis Provençal et Madame Francine Lamy. Cet arbitrage doit se faire à l'intérieur du système d'évaluation.

Les pouvoirs et la juridiction de l'arbitre sont limités à décider :

- s'il y a concordance entre le travail effectivement accompli par le salarié et la description de l'emploi;
- du degré à accorder à chacun des facteurs;
- des niveaux et domaines de formation ou d'expérience;
- de la pertinence des équivalences de formation et d'expérience déterminées pour un emploi;

Les pouvoirs et la juridiction de l'arbitre comprennent aussi ceux prévus aux articles 51.02, 51.04 et 51.05.

Si l'arbitre conclut qu'un ou plusieurs éléments du travail effectivement accompli par le salarié appartiennent à une autre classe salariale ou appartiennent à un autre titre d'emploi ou n'apparaissent pas à la description d'emploi, il peut ordonner à la Société selon le cas de rémunérer le salarié à ladite classe et de modifier sa description.

À la demande de la Société, les mésententes concernant les exigences de formation et d'expérience ou les équivalences déterminées peuvent être soumises à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 51.

- b) Advenant l'impossibilité de ces derniers de siéger, les deux (2) parties se rencontrent pour tenter de nommer un autre arbitre unique. À défaut d'entente, le Ministre du Travail est prié de le nommer.

## **28.08 Application**

- a1) La date de mise en vigueur de la révision de la classe salariale d'un emploi existant est fixée au début de la période de paie qui suit immédiatement le dépôt de la révision fait en vertu de l'article 28.05 a).

- a2)** Dans le cas de la détermination de la classe salariale d'un nouvel emploi, la date de mise en vigueur est fixée au début de la période de paie qui suit immédiatement l'approbation du Comité.
- a3)** Dans le cas de la détermination de la classe salariale d'un emploi modifié par la Société, la date de la mise en vigueur est fixée au début de la période de paie qui suit immédiatement la journée de l'avis de modification remis au Syndicat en vertu de l'article 28.03 ou à la date inscrite sur cet avis.
- b)** Lorsqu'il y a mésentente, la Société conserve le droit de redonner au salarié ses anciennes tâches et de lui payer selon le cas le traitement correspondant, mais pas plus tard que trente (30) jours après l'entente entre les parties qui règle la mésentente, ou la décision de l'arbitre de placer un emploi dans une classe salariale supérieure ou dans un autre titre d'emploi. Si le salarié détenant le poste n'est pas rétabli dans ses anciennes tâches avant l'expiration du délai prévu ci-dessus, il est confirmé dans ce poste.

Le Syndicat pourra obtenir les informations sur ce qu'il advient des nouvelles tâches retirées au salarié.

Le droit du Syndicat de réclamer une révision de la classe salariale pour la période visée par la mésentente et la période subséquente, jusqu'à ce que la Société redonne au salarié ses anciennes tâches, n'est en aucune façon affecté par cette décision de la Société.

- c)** La révision d'une classe salariale ne peut entraîner une réduction de traitement pour le salarié visé.
- d)** Le traitement du salarié, dont l'emploi est reclassifié dans une classe salariale supérieure est fixé de la façon suivante :
- 1)** Sous réserve de ne pas avoir atteint le maximum de son échelle salariale, le traitement actuel du salarié, est augmenté du statutaire de sa classe actuelle, au prorata des mois travaillés à la date de sa promotion;
  - 2)** Le traitement ainsi obtenu est augmenté du montant statutaire de la nouvelle classe emploi.

Si le traitement ainsi obtenu est inférieur au minimum de la nouvelle échelle, le salaire est amené au minimum de la nouvelle classe d'emploi. Toutefois, si ce traitement est supérieur au minimum de la nouvelle échelle il est appliqué, sous réserve de ne pas dépasser le maximum de la nouvelle échelle.

- e) Le salarié, dont l'emploi modifié est reclassifié dans une classe salariale inférieure, continue de recevoir les augmentations générales et les augmentations statutaires jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum auquel il avait droit auparavant. Ce maximum n'est d'aucune façon augmenté jusqu'à ce que le maximum de son nouveau groupe lui donne droit à une augmentation.

Une fois au maximum de son ancienne classe salariale, le salarié reçoit l'équivalent de l'augmentation générale prévue à la convention collective sous forme de montant forfaitaire et ce, jusqu'à ce que le maximum de sa nouvelle classe salariale rejoigne celui de l'ancienne. Par la suite, il reçoit les augmentations générales en la manière prévue à la convention collective.

- f) Le nouveau traitement est applicable à tous les salariés qui occupent un poste de l'emploi révisé, qu'ils soient signataires ou non de la demande de révision.

Cependant, lorsque la classification salariale d'un emploi à postes multiples ne s'applique pas à tous les postes, la Société reclasse uniquement le poste visé par les modifications à la description d'emploi. Seul le salarié qui réalisait les nouvelles tâches voit alors son traitement ajusté pour la période visée par la demande de révision.

- g) Lorsque la Société reclasse un poste d'un emploi à postes multiples, elle peut alors procéder en la manière suivante :
- redonner au salarié ses anciennes tâches et de lui payer le traitement correspondant ou;
  - créer un nouvel emploi. Le poste du nouvel emploi est alors offert par ancienneté aux salariés qui rencontrent les exigences normales de cet emploi et qui occupaient les postes de l'emploi faisant l'objet de la révision. Le salarié doit se soumettre au processus de sélection et si aucun salarié n'est retenu pour le poste, il est alors affiché selon les dispositions de l'article 15. Le salarié dont le poste a été reclassé et qui n'a pas réussi le processus de sélection est alors considéré en relocalisation selon les dispositions de l'article 21.

#### **28.09 Délégué syndical**

Pour les fins d'une enquête soumise en vertu de la clause 28.05, un représentant syndical du comité paritaire d'évaluation des emplois peut être substitué au délégué de département prévu à la clause 6.03 avec les mêmes droits et obligations.

Cependant, ce représentant doit, avant de rencontrer un salarié concerné par son enquête, obtenir l'autorisation du supérieur immédiat de ce salarié.

## **Article 29**

### **Versement du salaire**

- 29.01** Le salaire des salariés soumis aux présentes est payé tous les jeudis de chaque semaine par dépôt direct, dans l'institution financière éligible de son choix.
- 29.02** Les bulletins de paie sont disponibles en format papier, au plus tard le mercredi précédent dans des enveloppes cachetées ou en format électronique au salarié qui en fait la demande. Cependant, l'adhésion au bulletin de paie en format électronique sera obligatoire après une période de transition d'une année à partir de la date d'implantation du bulletin de paie électronique.
- 29.03** Les renseignements suivants apparaissent sur le bulletin de paie:
- a) Nom et prénom du salarié;
  - b) Date et période de paie;
  - c) Traitement pour les heures normales de travail;
  - d) Traitement pour le temps supplémentaire;
  - e) Détail des déductions;
  - f) Paie nette;
  - g) Matricule du salarié;
  - h) Primes;
  - i) Revenus divers;
  - j) Nombre d'heures dans la banque courante et dans la banque gelée;
  - k) Nombre d'heures dans la banque de vacances.
- 29.04** Toute erreur de plus de dix pour cent (10%) du salaire net sur la paie sera corrigée et remboursée sur les heures régulières de travail dans une période de moins de vingt-quatre (24) heures s'il s'agit d'un jour ouvrable et si la demande est effectuée avant 11h00. À défaut, le dépôt aura lieu le jour ouvrable suivant.
- 29.05** La Société fait parvenir, sur demande du salarié, les chèques d'assurance-salaire à la dernière adresse transmise à la Société.

## **Article 30**

### **Rapports d'accidents**

**30.01** Le salarié directement impliqué dans un accident pendant qu'il est en service est obligé de remplir un rapport d'accident. Le salarié de la Société en devoir qui est témoin d'un accident, dans ou près d'un véhicule de la Société ou sur ou près de la propriété de la Société, même s'il semble de peu d'importance, doit remplir un rapport d'accident et donner les renseignements qu'il peut obtenir.

Dans tous les cas, les rapports d'accident sont complétés sur les heures de travail du salarié et une copie est transmise au Syndicat dans les plus brefs délais.

## **Article 31**

### **Droits acquis**

**31.01** A moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Toutefois, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

## **Article 32**

### **Disqualification pour raison médicale**

**32.01** Le salarié, qui, pour des raisons médicales résultant d'un accident du travail ou de toute autre cause, doit quitter son poste parce qu'il est inapte à le remplir, est relocalisé de la façon prévue à la clause 21.03.

**32.02** Si la décision du médecin de la Société est contestée par le salarié, ce dernier doit, dans les cinq (5) jours de la décision, formuler un grief médical par écrit et le faire parvenir au médecin du bureau de santé de la Société.

Dans les dix (10) jours qui suivent, il doit faire connaître par écrit au médecin du bureau de santé de la Société le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de son médecin personnel.

Dans les trente (30) jours qui suivent, le médecin du bureau de santé de la Société doit entrer en communication avec le médecin personnel du salarié et en arriver à une décision dans ce délai. Si les deux (2) médecins s'entendent sur un même diagnostic, leur décision est alors finale et communiquée immédiatement aux parties.

Dans le cas où les deux (2) médecins diffèrent d'opinions, le médecin du bureau de santé de la Société doit en aviser le salarié, le Syndicat et le directeur du Service des ressources humaines. Il doit aussi faire connaître leur choix sur la nomination d'un troisième (3<sup>ième</sup>) médecin pour agir comme arbitre unique dans ce dossier.

À défaut d'entente sur le choix du médecin arbitre, le salarié concerné a la faculté d'en choisir un (1) parmi la liste des médecins agréée à cette fin par les deux (2) parties et annexée à la convention collective.

Dès la nomination du médecin arbitre, les parties doivent tenter de fixer avec ce dernier une date d'audition dans les plus brefs délais.

L'arbitrage de ce grief médical doit se dérouler de la même façon et selon les mêmes règles que celles prévues aux présentes pour un arbitrage de grief conventionnel et constitue un arbitrage de grief au sens du Code du travail.

La sentence rendue par le médecin arbitre doit être motivée par écrit et rendue dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière date d'audition. Cette décision est finale.

## **Article 33**

### **Congés parentaux**

#### **Congé de maternité**

##### **33.01 Durée du congé**

- a) La Société accorde à la salariée enceinte un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines consécutives.
- b) La salariée peut ensuite bénéficier d'un congé parental sans traitement pendant un maximum de cinquante-deux (52) semaines consécutives.
- c) La salariée peut ensuite bénéficier d'un congé sans salaire dont la durée ne peut se prolonger au-delà de deux (2) ans à compter du début du congé de maternité.

##### **33.02 Préavis de départ**

- a) La salariée fait parvenir à la Société un préavis de départ écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ. Ce préavis doit également indiquer la durée prévue du congé de maternité.
- b) Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

- c) Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

### **33.03 Préavis de retour au travail**

- a) La Société fait parvenir à la salariée un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé au cours de la quatrième (4<sup>ième</sup>) semaine précédant l'expiration dudit congé.
- b) Au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration du congé prévu à la clause 33.01 A), la salariée informe la Société par écrit de son intention, soit de se présenter au travail, soit de se prévaloir du congé parental et du congé sans salaire pour autant qu'elle y ait droit.

Si elle décide de prolonger son congé, elle devra en indiquer la durée prévue.

- c) La salariée qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour.
- d) Au terme de ces congés autorisés, la Société réintègre la salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ; si celui-ci a été aboli, la salariée est relocalisée selon les dispositions de l'article 21.
- e) Au terme des congés autorisés, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné à moins qu'elle ait présenté un certificat médical avant la fin prévue du congé pour justifier une incapacité à reprendre le travail.

### **33.04 Répartition du congé de maternité**

- a) La Société donne à la salariée concernée l'entière liberté de décider de la répartition du congé de maternité tant avant qu'après l'accouchement.

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail, pendant la durée d'hospitalisation.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé pendant le congé de maternité a également ce droit.

- b) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un

certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

### **33.05 Report de vacances**

La Société accorde à la salariée la possibilité de reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la Société de la date du report.

### **33.06 Assurances collectives et autres avantages**

a) La Société assure à la salariée, durant les dix-huit (18) premières semaines de son congé de maternité et durant les douze (12) premières semaines de son congé parental sans traitement, les mêmes avantages sociaux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions.

b) Si la salariée décide de prolonger son congé au-delà des douze (12) premières semaines de son congé parental sans traitement, elle bénéficie alors des avantages suivants:

i) Régimes d'assurances collectives (excluant le régime de congés payés en cas de maladie), à condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paie sa cotisation exigible auquel cas la Société doit assumer sa part habituelle, pour la période maximale de cinquante-deux (52) semaines du congé parental.

ii) Maintien de sa participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;

iii) Accumulation de vacances, pour une période de référence n'excédant pas un an à compter du début du congé de maternité;

iv) Accumulation de l'ancienneté ou non-interruption du service continu.

b) Lors du congé parental sans salaire prévu en 33.01 c), la salariée bénéficie :

i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paye l'entier de la prime (part de l'employée et part de l'employeur);

ii. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu;

### **33.07 Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale (P.S.A.P.)**

a) La Société accorde à la salariée en congé de maternité:

**i) Régime de base**

Pour chacune des dix-huit (18) semaines du congé de maternité où elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.), une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du R.Q.A.P., qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

**ii) Régime particulier**

Pour chacune des quinze (15) semaines du congé de maternité où elle reçoit des prestations du R.Q.A.P., une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du R.Q.A.P., qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

Pour chacune des trois (3) semaines de son congé de maternité où elle ne reçoit pas de prestations du R.Q.A.P., une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base.

**iii) Le nombre maximum de semaines de prestations supplémentaires d'assurance parentale qu'une salariée peut recevoir est de 18 semaines.**

b) La Société accorde à la salariée en congé parental :

Pour chacune des douze (12) premières semaines du congé parental où elle reçoit des prestations du R.Q.A.P., une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du R.Q.A.P., qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

c) La salariée doit faire une demande et recevoir des prestations du R.Q.A.P. avant que les P.S.A.P. deviennent payables.

Concernant les dispositions des alinéas i) et ii) du paragraphe a), le premier versement n'est toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par la section « Gestion salariale » d'une preuve que la salariée reçoit des prestations du R.Q.A.P. Pour fins du présent paragraphe, est considéré comme preuve: le talon des mandats de prestations.

d) La salariée qui ne reçoit pas de prestations du R.Q.A.P. ou qui est déclarée inadmissible à ces prestations n'a pas droit aux P.S.A.P..

Toutefois, une salariée peut toucher des P.S.A.P. même si elle ne reçoit pas de prestations du R.Q.A.P. dans le cas suivant :

- revenu assurable gagné pendant sa période de référence inférieur à 2000.00\$;
- e) Pendant que cette salariée attend la détermination des prestations du R.Q.A.P. qu'elle aurait pu recevoir tel que prévu à l'article 33.07 a), elle reçoit de la Société, à chaque semaine, une avance de vingt pour cent (20%) du maximum des gains assurables (MGA) fixé par la R.Q.A.P. Une fois la détermination faite, les ajustements appropriés sont effectués.
- f) La somme des prestations supplémentaires d'assurance parentale, des prestations brutes du R.Q.A.P. et de toute autre rémunération touchée par la salariée ne peut être supérieure à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du traitement hebdomadaire de base de la salariée.
- g) La Société ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées par la R.Q.A.P. en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.
- h) Les salariées n'ont aucun droit acquis au régime de P.S.A.P. si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires d'assurance parentale pour les périodes précisées dans le régime.
- i) Les versements à l'égard des traitements annuels prévus à l'Annexe C-2 ainsi qu'à l'égard de toute autre rémunération prévue à la convention collective, s'il y a lieu, ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de ce régime.

### **33.08 Congés spéciaux**

- a) **Interruption de grossesse avant la vingtième (20<sup>ième</sup>) semaine**  
La Société accorde à la salariée concernée un congé sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>ième</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Durant ce congé spécial, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, de la banque de congés de maladie ou des prestations du régime d'assurance-salaire.
- b) **Interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>ième</sup>) semaine**  
La Société accorde à la salariée, lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>ième</sup>) semaine, un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement. Durant les cinq (5) premières semaines de ce congé, la salariée reçoit une indemnité

égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base, selon les modalités prévues aux articles 33.06 a) et 33.07 a) en faisant les adaptations nécessaires quant au nombre de semaines.

La salariée doit donner le plus tôt possible un avis écrit à la Société l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

**c) Extension du congé**

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité sur avis à la Société accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, pendant la durée indiquée au certificat médical.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

**33.09 Remplacement**

Si la salariée doit être remplacée au cours de son congé de maternité, son remplacement se fera selon les dispositions de l'article 15.02.

**Congé parental en cas d'adoption et Congé parental en cas de naissance**

**33.10 Durée du congé**

La Société accorde au salarié (incluant la salariée) qui adopte légalement un enfant mineur ou au salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant, un congé parental continu sans salaire pour une durée n'excédant pas deux (2) ans à compter du début du congé parental.

Le congé parental peut débuter la semaine de la naissance de l'enfant, ou dans le cas d'une adoption à compter de la semaine où l'enfant est confié au salarié, ou dans le cadre d'une procédure d'adoption la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

**33.11 Paiement du congé**

La clause 33.07 s'applique au salarié pour les douze (12) premières semaines du congé prévu ci-haut en faisant les adaptations nécessaires quant au nombre de semaines visées à 33.07 a).

La rémunération des douze (12) semaines de congé peut être partagée entre les deux (2) parents lorsque ces derniers sont tous deux (2) employés de la Société.

### **33.12 Préavis de départ et retour**

Le salarié fait parvenir à la Société un préavis de départ écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ. Ce préavis doit indiquer la date de départ et la durée prévue du congé.

Au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration du congé prévu, le salarié informe la Société par écrit de son intention de se présenter au travail.

S'il décide de prolonger son congé, il devra en indiquer la durée prévue.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.

Au terme de ces congés autorisés, la Société réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ; si celui-ci a été aboli, le salarié est relocalisé selon les dispositions de l'article 21.

Au terme des congés autorisés, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné à moins qu'il ait présenté un certificat médical avant la fin prévue du congé pour justifier une incapacité à reprendre le travail.

### **33.13 Avantages sociaux lors du congé parental pour adoption ou naissance**

- a) La Société assure au salarié, durant les douze (12) premières semaines de son congé parental alors qu'il reçoit des P.S.A.P., les mêmes avantages sociaux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions.
- b) Au cours des quarante (40) premières semaines du congé parental pour lesquelles le salarié ne reçoit pas de P.S.A.P., il bénéficie alors des avantages suivants:
  - i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye sa prime (part de l'employé);
  - ii. du maintien de sa participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;
  - iii. de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines;
  - iv. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.
- c) Le salarié qui se prévaut d'un congé parental et qui n'est pas admissible au P.S.A.P., bénéficie des avantages suivants :

- i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye sa prime (part de l'employé) et ce, pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à compter de la date de la naissance ou de l'adoption;
  - ii. de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines;
  - iii. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.
- d) Après les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental, le salarié bénéficie :
- i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye l'entier de la prime (part de l'employé et part de l'employeur);
  - ii. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu;

## **Article 34**

### **Cours de perfectionnement**

**34.01** Un salarié qui désire se perfectionner et suivre un cours d'étude dans une matière reliée aux activités de la Société peut, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la Société, être remboursé de cent pour cent (100%) de ses frais d'inscription et de scolarité, à condition qu'il réussisse avec succès les examens relatifs à ce cours. Seuls les cours donnant droit à des crédits de scolarité pour fin d'obtention d'un diplôme reconnu par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sont remboursables.

Si un cours est demandé par la Société, les frais d'inscription et de scolarité, ainsi que le matériel didactique requis, sont complètement payés par la Société. Si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à entente entre la Société et le salarié concerné.

## **Article 35**

### **Annexes**

**35.01** Les annexes de la présente convention de même que les ententes spéciales qui y sont mentionnées font partie intégrante de la présente convention.

## **Article 36**

### **Travail à forfait**

**36.01** Sous la réserve qui suit, aucun travail ou service exécuté présentement par des salariés assujettis à l'accréditation syndicale ne doit être donné à contrat ou à sous-contrat à une compagnie ou à un contracteur individuel.

Cependant, des travaux ou services peuvent être donnés à contrat ou à sous-contrat s'il est établi qu'il existe des conditions d'urgence ou un manque d'équipement requis ou que le salarié qui rencontre les exigences normales des tâches à accomplir, pour exécuter le travail en cause, n'est pas disponible pour exécuter ce travail durant les heures normales de travail et à l'intérieur du délai requis par la Société.

Dans tous les cas où la Société décide d'attribuer tels travaux ou services à contrat ou à sous-contrat, il lui incombe, au cas de grief, de prouver qu'elle se trouve dans l'une ou l'autre des conditions exceptionnelles décrites ci-dessus.

**36.02** Sauf pour fins d'entraînement des salariés et les cas fortuits et de force majeure, un employé de la Société non régi par la présente convention collective ne doit pas exécuter du travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention.

Toutefois, il est convenu qu'un employé exclu de l'unité de négociation peut effectuer du travail de bureautique (traitement de textes, chiffrier électronique, télécopieur, photocopieur, etc.) dans la mesure où ces équipements de bureautique lui servent d'outils de travail pour accomplir son emploi.

**36.03** Tout grief fait en vertu du présent article a préséance sur tout autre.

## **Article 37**

### **Accessibilité à l'emploi**

**37.01** La Société et le Syndicat s'entendent pour faciliter le cheminement de carrière des salariés et la flexibilité opérationnelle en fonction des besoins de l'entreprise.

**37.02** La Société reconnaît pour certains emplois, des équivalences de formation ou d'expérience pertinente au salarié qui ne rencontre pas les exigences en termes de formation et d'expérience de l'emploi sur lequel il a posé sa candidature.

À cet effet, la Société et le Syndicat conviennent de maintenir pendant la durée de la convention collective le « Guide d'accessibilité à emploi » accepté par les parties à la signature de la présente convention collective.

**37.03** Les parties conviennent de tenir un comité paritaire d'accessibilité à l'emploi.

- a) le comité paritaire est composé de deux représentants de chacune des parties;
- b) la Société informe les membres du comité des équivalences déterminées lors de la création d'un nouvel emploi ou de modifications apportées aux équivalences pour un emploi existant.
- c) le mandat du comité est :
  - de statuer sur les équivalences de formation et d'expérience déterminées lors de la création d'un nouvel emploi ou de la modification d'un emploi existant;
  - de discuter de problématiques relatives à l'application du « Guide d'accessibilité à l'emploi » afin de solutionner celles-ci;
- d) le comité se rencontre trois (3) fois par année ou au besoin si des problématiques se présentent;
- e) occasionnellement, la Société ou le Syndicat peut inviter à une rencontre une personne ressource qui, par son expertise, peut aider au règlement d'une problématique;
- f) toute rencontre du comité paritaire fait l'objet d'un procès-verbal dressé par la Société et remis dans les plus brefs délais aux membres du comité.

À défaut d'entente quant aux équivalences de formation et d'expérience ou quant au règlement des problématiques soulevées, les parties conviennent de soumettre le dossier à l'arbitrage conformément à l'article 28. Cependant tout grief relié au fait qu'un salarié ne soit pas admis à un processus de sélection est soumis à la procédure régulière de grief prévue à l'article 50.

Lorsqu'un emploi fait l'objet d'une mésentente quant aux équivalences, il peut tout de même être affiché conformément à l'article 14. Les équivalences déterminées par la Société sont inscrites au Guide d'accessibilité avec la mention « provisoire ».

**37.04** La Société reconnaît que tout salarié régulier rencontre les exigences normales de son emploi régulier.

Malgré ce qui précède, lorsque les exigences normales d'un même emploi comprennent des domaines de formation ou d'expérience différents selon

le poste occupé, tout salarié doit se qualifier pour rencontrer ces exigences.

**37.05** Pour déterminer si un salarié rencontre les exigences normales de l'emploi, la Société peut utiliser les outils de sélection suivants:

- L'examen écrit;
- L'examen oral (entrevue de sélection);

Toutefois, pour les salariés réguliers, aucun examen n'est exigé pour les emplois avec une échelle de traitement 4, 5 et 6, sauf pour les emplois demandant une formation en secrétariat. Dans le cas des salariés temporaires, la Société peut exiger un examen peu importe l'échelle de traitement du poste. Néanmoins, un examen ne peut être exigé s'il s'agit d'un poste que le salarié a déjà occupé et pour lequel il a déjà subi cet examen.

**37.06** Dans tous les cas où la Société détermine qu'un examen est nécessaire, cet examen est subi par tous les salariés ayant soumis leur candidature et possédant les exigences requises de formation et d'expérience, les équivalences définies au « Guide d'accessibilité à l'emploi » ou toute combinaison jugée équivalente par la Société.

Un salarié qui pose sa candidature sur un emploi de son champ d'activité et de spécialisation, est également invité à l'examen si cet emploi possède les mêmes exigences de formation et d'expérience que son emploi régulier.

Dans tous les cas où un examen est requis, les candidats retenus sont convoqués au moins trois (3) jours ouvrables avant la tenue de l'examen.

Les examens administrés dans le cadre d'un processus de sélection sont les mêmes pour tous les candidats à un même concours.

La note de passage pour un examen est de 60% à l'exception des postes de niveau professionnel assujettis à la clause 37.07.

Le salarié qui réussit un examen n'a pas à reprendre cet examen et ce, pour une durée de trente-six (36) mois à moins que les exigences normales du poste ne soient modifiées.

Un candidat peut être écarté du processus de dotation, s'il a échoué un examen pour un même emploi au cours des douze (12) derniers mois.

L'examen est administré pendant les heures normales sans perte de salaire pour les candidats. Les résultats sont transmis à chaque salarié et au Syndicat. L'examen écrit doit préciser la durée et le pointage accordés à chaque question ou sous-question. Pour l'examen oral, le pointage

accordé à chaque élément évalué est précisé sur le canevas d'entrevue. Sur demande, le Syndicat peut consulter la grille d'évaluation.

Sur demande, un salarié ou un représentant syndical peut, sans perte de salaire, rencontrer la Société pour obtenir une rétroaction quant à un examen subi par le salarié. Sur réception d'une telle demande, la Société achemine au salarié un accusé de réception indiquant la date de rencontre.

Si le Syndicat estime qu'un examen ne reflète pas les exigences normales de l'emploi, il peut contester le contenu de l'examen et le résultat s'il y a lieu.

Le représentant syndical est présent uniquement lors de la tenue de l'examen écrit et ce, sans perte de salaire.

Dans tous les cas où un poste requiert des connaissances reliées à l'utilisation de logiciels « maison », la Société considère aussi les candidats qui ne possèdent pas ces connaissances, sauf pour les emplois reliés à la formation sur lesdits logiciels ou lorsque la description d'emploi mentionne que le salarié agit à titre de personne ressource quant à l'utilisation de ces logiciels. Toutefois, le candidat retenu devra se soumettre à la formation que la Société juge nécessaire, sans perte de salaire pour la durée de la formation.

### **37.07 Conditions particulières pour les postes de niveau professionnel**

Aux fins du présent article, sont considérés comme postes de niveau professionnel, tous les postes dont l'exigence de formation est un baccalauréat ou plus.

L'examen écrit et oral (entrevue de sélection) sont obligatoires pour tous les postes de niveau professionnel, selon les modalités suivantes :

- 1) La note de passage pour l'examen écrit est de 70 %;
- 2) Seul le candidat ayant réussi l'examen écrit est invité à l'examen oral (entrevue);
- 3) La note de passage pour l'examen oral (entrevue) est de 75 %.

## **Article 38 Augmentation statutaire**

**38.01** Le salarié reçoit son augmentation statutaire, chaque année, à la date anniversaire de son entrée en service à la Société.

Malgré le paragraphe précédent, le salarié promu reçoit son augmentation statutaire, chaque année, à la date anniversaire de sa promotion.

- 38.02** Ces augmentations statutaires sont accordées annuellement au salarié, selon les montants apparaissant à l'annexe C-2, jusqu'à ce que le salarié ait atteint le maximum de sa classe.

Pour les salariés travaillant sur des horaires continus, les augmentations statutaires apparaissant à l'annexe C-2 sont ajustées au prorata des heures travaillées.

## **Article 39**

### **Primes diverses**

- 39.01 a)** Tout salarié appelé à faire du travail de soir reçoit, en plus de son traitement régulier, une prime de soixante-dix cents (0,70\$) l'heure. Aux fins du présent paragraphe, tout travail effectué entre seize heures (16 h 00) et vingt-quatre heures (24 h 00) est considéré comme du travail effectué de soir. Cette prime est applicable pour toute la journée lorsque la majorité de la journée de travail s'effectue entre ces heures et exclut en tout temps les heures travaillées sous le régime d'horaires variables ou de cumul de temps.
- b)** Tout salarié appelé à faire du travail de nuit reçoit, en plus de son traitement régulier, une prime de un dollar trente (1,30\$) l'heure. Aux fins du présent paragraphe, tout travail effectué entre minuit une minute (00 h 01) et sept heures (07 h 00) est considéré comme du travail effectué de nuit. Cette prime est applicable pour toute la journée lorsque la majorité de la journée de travail s'effectue entre ces heures.
- 39.02** Le salarié qui travaille un dimanche comme jour ouvrable de sa semaine normale de travail sur équipe reçoit une prime équivalente à vingt-cinq pour cent (25%) de son traitement horaire régulier par heure régulière travaillée ce dimanche.
- 39.03** La Société rembourse le coût du permis de conduire de la classe requise à l'accomplissement de son travail, excluant les frais associés à la perte de points d'inaptitude, à tous les salariés dont la fonction exige la conduite d'un véhicule.
- 39.04** Le commis-traitement des recettes, l'agent-secteur, le coordonnateur-traitement des recettes et les techniciens gestion financière (contrôle et titres de transport) sont responsables financièrement de tout déficit ou erreur de conciliation qui pourrait survenir dans l'exercice normal de leurs fonctions. La Société verse au salarié qui occupe ces fonctions un montant de cinq cents dollars (500,00\$) ou un montant proportionnel au

nombre de mois travaillés par le salarié durant l'année pour compenser tout déficit ou erreur de conciliation qui aurait pu se produire.

**39.05** Le salarié qui accepte d'être en disponibilité à l'extérieur de ses heures normales de travail doit répondre aux appels et reçoit une prime d'une (1) heure de salaire à taux simple pour chaque période de huit (8) heures et moins de disponibilité. De plus, chaque intervention du salarié est rémunérée au taux de une fois et demie (1,5) son salaire régulier pour la durée de l'intervention. Par exception, ces taux sont majorés à deux cents pour cent (200%) pour les journées de Noël et du jour de l'An.

Dans tous les cas où l'intervention oblige le salarié à revenir au travail, il bénéficie alors des dispositions de la clause 12.05.

Les postes qui requièrent l'obligation pour un salarié d'être en disponibilité sont énumérés à l'Annexe E.

## **Article 40**

### **Vêtements et uniformes de travail**

**40.01** La Société fournit à ses salariés des vêtements de travail ou des uniformes de travail selon un barème de pointage établi pour chacune des classifications mentionnées ci-après et selon les nomenclatures d'articles s'y rattachant :

CLASSIFICATIONS UNITÉS ADMINISTRATIVES	Embauche (points)	Renouvellement (points)	Nomenclature	Durée (en mois)
<b>UNIFORMES</b>				
Commis-enquête	200	133	1	24
Coordonnateur-événements	200	133	1	24
Agent-formation Agent principal - formation	200	133	1	24
Préposé-comptoir service à la clientèle	120	100	2	24
Commis-exploitation et paie	120	100	2	24
Réceptionniste	120	100	2	24
Commis-services auxiliaires	120	100	2	24
Technicien-qualité	120	100	2	24
Prévention incendie	200	133	3	24

<b>VÊTEMENTS DE TRAVAIL</b>				
Technicien-gestion des garanties	41	41	4	24
Estimateur-carrosserie	41	41	4	24
Inspecteur de travaux Agent infrastructure	41	41	4	24
Mécanicien d'équipements Mécanicien principal d'équipements	41	41	4	24
Technicien-Soutien technique Technicien-Téléphonie Technicien-Référentiel et données systèmes Technicien principal soutien technique	100	54	4	24
Imprimerie	33	33	4	24
Division traitement recettes	33	33	4	24
Champ d'activités : Technique de bâtiment	33	33	4	24
Dessinateur	33	33	4	24
Estimateur- construction Estimateur principal-construction	33	33	4	24
Coordonnateurs du Champ d'activités Ordonnancement.	33	33	4	24
Commis – contrôle des composants	33	33	4	24
Préposé – contrôle des vêtements Technicien-contrôle des vêtements	33	33	4	24
Agent-contrôle des mouvements	33	33	4	24
Agent contrôle du parc et location	33	33	4	24
Commis-paie et administration	33	33	4	24
Commis – documentation et courrier	33	33	4	24
Technicien-support micro-serveurs	33	33	5	24
Acheteur	33	33	5	24

**40.02** La Société défraie les coûts pour la location d'uniformes d'infirmières.

**40.03** La Société fournit des chaussures de sécurité et des gants de travail pour les salariés dont le travail justifie le port de tels accessoires.

**40.04** La Société établit le besoin lors de la création de nouveaux emplois, elle peut modifier ou changer la tenue vestimentaire de ses salariés et elle en avise préalablement le syndicat.

**40.05** Le nombre de points alloués à un article reste identique tant que les spécifications n'ont pas été modifiées.

- 40.06** Les salariés sont responsables de maintenir une garde-robe adéquate en fonction de leur emploi.
- 40.09** Pour obtenir une nouvelle pièce d'équipement, le salarié doit présenter et remettre la pièce usée et celle-ci doit provenir de la dernière période de distribution.
- 40.10** Pour le salarié qui arrive à sa première période de renouvellement suivant son embauche ou sa mutation à une classification dont la nomenclature est différente, le pointage alloué lors de ce premier renouvellement sera établi selon une formule de prorata qui tiendra compte de la période écoulée depuis son embauche ou sa mutation et ce, suite à des discussions avec son supérieur immédiat.
- 40.11** Tout salarié qui quitte la Société, pour une raison ou pour une autre, doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son départ, remettre tous les uniformes et pièces de vêtements dont la distribution remonte à six (6) mois ou moins. Le salarié doit remettre également tout équipement que la Société juge à propos de reprendre.
- 40.12** Il est strictement défendu à tout salarié de vendre toute pièce de vêtement ou d'uniforme de travail.

<b>Nomenclature (1)</b>	
Chemise manche courte	3
Chemise manche longue	3
Polo manche courte	3
Polo manche longue	4
Débardeur tricot	4
Veste en tricot	6
Chandail en tricot, col en V	6
Cravate	1
Veston sport	15
Pantalon quatre saisons	9
Pantalon nylon	10
Ceinture noire simple	2
Veste sans manche	11
Paletot hiver ¾	20
Imperméable (commis enquête seulement)	22
Coupe-vent hiver court	15
Coupe-vent été court	12
Coupe-vent été long	12
Couvre-chaussure avec fermeture éclair	8
Bottes d'hiver	16
Bottes en cuir avec fermeture-éclair	14
Bottes imperméables	28
Gants de cuir noir	3

<b>Nomenclature (2)</b>	
Chemise manche courte (MC)	3
Chemise manche longue (ML)	3
Polo manche courte (MC)	3
Polo manche longue (ML)	4
Débardeur de tricot	4
Veste tricot (ML)	6
Veste sans manche	11
Chandail en tricot, col en V	6
Cravate	1
Veston sport	15
Pantalon quatre saisons	9
Ceinture noire simple	2

<b>Nomenclature (3)</b>	
Chemise manche courte	3
Chemise manche longue	5
T-shirt	1
T-shirt incendie	3
Chandail col mao manche courte	3
Chandail col mao manche longue	3
Chandail de laine pompier	13
Cravate	1
Tunique marine	22
Pantalon marine pompier quatre saisons	10
Pantalon style cargo	7
Jupe marine	10
Veste soft shell	19
Ceinture de cuir noir (1-1/2 de large)	2
Bas régulier marine	1
Coupe-vent léger	10
Manteau « EVIN » multi saisons modèle 2020	40
Tuque	1
Casquette	2
Couvre-chaussures	8
Caoutchoucs	4
Gants de cuir noir	3
Foulard	2
Képi	5

<b>Nomenclature (4)</b>	
Chemise 100% coton, MC/ML	3
T-shirt marine ou blanc 100 % coton	1
Polo bleu, MC 100 % coton	2
Pantalon marine 100% coton	4
Cache poussière marine 100% coton	5
Sarrau marine 100% coton	3
Paletot d'hiver ¾	20
Coupe-vent d'hiver court	15
Coupe-vent d'été court	12
Coupe-vent d'été long	12
Gilet marine réversible (sans manche) 100 % coton	4
Caoutchoucs	4
Couvre-chaussures	7
Bottes d'hiver	11
Tuque noire 100 % coton	1
Couvre-tout sans poche (jumpsuit) (Caisse seulement)	7
Ceinture noire simple	2
Gants de cuir noir	3

<b>Nomenclature (5)</b>	
Chemise manche courte	3
Chemise manche longue	3
Polo manche courte	3
Polo manche longue	4
Débardeur de tricot	4
Veste tricot	6
Veste sans manche	11
Chandail en tricot, col en V	6
Paletot hiver 3/4	20
Pantalon quatre saisons	9
Coupe-vent d'hiver court	15
Coupe-vent d'été court	12
Coupe-vent d'été long	12

## **Article 41**

### **Charges de travail**

- 41.01** Les deux (2) parties reconnaissent qu'en aucun temps, il ne sera exigé d'un salarié plus qu'une (1) journée normale de travail, telle que définie par les normes reconnues du Génie industriel. En cas de conflit, la Société doit, au préalable, préciser et justifier selon les normes le contenu de cette journée normale et communiquer le détail de ce contenu au Syndicat.
- 41.02** Le Syndicat a accès aux études et aux calculs de la Société justifiant le contenu de cette journée normale et peut déléguer un de ses représentants pour évaluer ces études et calculs et/ou effectuer sur les lieux du travail toute observation qu'il juge appropriée.
- 41.03** En cas de conflit, le différend est soumis à un arbitre pour décision finale. Cet arbitre doit être un ingénieur industriel.
- 41.04** Pour les fins du présent article, les parties constituent au besoin un comité paritaire d'étude des charges de travail composé de trois (3) représentants de la Société et de trois (3) représentants du Syndicat, aux fins d'étudier les problèmes relatifs aux charges de travail pendant la durée de la présente convention. À cette fin, les représentants des deux (2) parties peuvent être accompagnés de spécialistes pour les conseiller à ce sujet.
- 41.05** Sur avis écrit, après autorisation des personnes responsables, les conseillers techniques du Syndicat peuvent visiter les lieux de travail.

## **Article 42**

### **Transfert**

- 42.01** Lorsqu'un ou des salarié(s) est (sont) transféré(s) d'une autre unité de négociation à la présente unité de négociation, les modalités d'un tel transfert sont discutées entre le Syndicat et la Société.

## **Article 43**

### **Examens médicaux**

- 43.01** Si la Société exige qu'un salarié se soumette à un examen médical, elle doit défrayer le coût total de cet examen, y compris les frais de tout certificat médical requis par la Société.
- 43.02** Tout salarié qui est requis par la Société de se présenter à un examen médical chez un médecin de la Société pendant ses heures régulières de

travail ne perd pas de salaire pour le temps ainsi perdu, en autant qu'il retourne au travail immédiatement après que son examen médical aura été complété.

Tout salarié qui est requis par la Société de se présenter à un examen médical chez un médecin de la Société en dehors de ses heures régulières de travail reçoit de la Société un montant équivalant à deux heures et demie (2h30) de salaire à son taux régulier.

Si un tel examen médical débute pendant les heures régulières de travail d'un salarié et se termine en dehors de ses heures régulières de travail, ce salarié ne perd pas de salaire pour le temps ainsi perdu et reçoit en plus de la Société un montant calculé comme suit :

- le temps que dure son examen médical en dehors de ses heures régulières de travail mais avec un maximum de deux heures et demie (2h30), rémunéré à son taux régulier;

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent aussi dans les cas où un tel examen médical débute en dehors des heures régulières de travail d'un salarié et se termine pendant les heures régulières de travail.

## **Article 44**

### **Enquête, analyse et échantillonnage et 747 Express Bus**

#### **44.01 Les dispositions suivantes s'appliquent aux commis-enquêtes des sections « Enquête analyse et échantillonnage » et 747 Express Bus.**

1. La journée de travail s'effectue entre la première (1<sup>ère</sup>) prise de service et la fin du service, avec un minimum de huit (8) heures d'intervalle entre deux (2) journées normales de travail (pièces supplémentaires exclues), à moins que le salarié ait volontairement choisi des affectations qui ont moins de huit (8) heures d'intervalle.

Si la Société demande de faire deux (2) pièces de travail n'ayant pas un repos de huit (8) heures consécutives entre la fin du service et le début de l'autre, le salarié a le droit de s'absenter à la fin de l'affectation de la veille ou au début de l'affectation le lendemain. Cette période de repos est sans perte de salaire régulier, dans la mesure où le salarié est présent à la fin de la dite période pour compléter son affectation.

2. Les salariés peuvent, avec l'accord du gestionnaire et après avoir rempli le formulaire requis, s'échanger leurs affectations. La limite est d'un (1) échange par semaine régulière de travail.

3. Lorsque requis, le temps supplémentaire est offert de la façon suivante : aux salariés réguliers de la section, ensuite aux salariés réguliers de l'autre section et par la suite aux salariés sur appel.

Pour les absences temporaires de plus de six (6) mois, ou lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente, il est d'abord offert aux salariés réguliers où se produit la vacance. Par la suite, il est offert aux salariés réguliers de l'autre section dans la mesure où ils rencontrent les exigences normales de l'emploi. Le poste laissé vacant suite à cet exercice, est alors affiché conformément aux dispositions de la convention collective.

4. L'affectation du salarié en ce qui a trait aux travaux à l'intérieur se fait selon l'ancienneté, sous réserve du droit de la Société de faire suivre à tout nouveau salarié un stage d'entraînement, afin de le familiariser avec l'ensemble des opérations.
5. La Société maintient en vigueur sa pratique relative à l'annulation du travail à l'extérieur lorsque la température est inférieure à moins 18 degrés Celsius (température constatée à l'aéroport international Montréal-Trudeau), sauf si un véhicule de service est disponible pour le salarié ou que le travail peut être effectué à l'intérieur.

#### **44.02 Section Enquêtes, analyses et échantillonnage**

1. Choix et règles d'affectations :

Les affectations régulières sont reliées aux activités propres à la section et respectent les règles opérationnelles. Lors de l'affichage, ces affectations régulières connues, sont offertes aux commis enquêteurs réguliers.

Ces affectations sont offertes par ancienneté à un moment convenu entre la Société et le Syndicat. Cet affichage est effectué hebdomadairement.

Par la suite, le résultat est affiché à l'ensemble des salariés et une copie est transmise au Syndicat.

Pour des besoins opérationnels justifiés, la Société peut exiger d'un salarié qu'il s'affecte pour la durée totale d'un mandat.

2. Il existe deux (2) types d'affectations aux fins du présent article:

- 1) Planifiée : Affectation connue apparaissant à l'horaire pour la semaine suivante afin que le salarié effectue son choix par ancienneté;

- 2) Réserve :** La Société peut afficher 10% du nombre total d'affectations planifiées dans la semaine, à titre de réserve. Le salarié qui choisit d'être réserve peut connaître son affectation au plus tard avant la fin de son quart de travail la veille.

Les affectations ne peuvent être modifiées à moins de vingt-quatre (24) heures d'avis et le salarié ne peut subir de diminution de salaire quant au changement survenu. Dans certains cas d'exception, comme pour des raisons climatiques ou pour des besoins opérationnels inattendus, une affectation de travail peut être modifiée à court délai. Toutefois, l'affectation doit, dans la mesure du possible, respecter l'horaire de l'affectation précédemment accepté par le salarié. Dans le cas où les heures de travail diffèrent ou sont moindres, le salarié recevra le traitement le plus avantageux.

- 3.** En autant que possible, la journée de travail de sept (7) heures, doit s'effectuer à l'intérieur d'une période de neuf (9) heures. Elle inclut le temps nécessaire, selon la table de déplacement convenue entre les parties, pour se rendre au premier lieu de travail et repartir du dernier lieu de travail. En tout temps, le salarié doit fournir au minimum une prestation de travail équivalente à sept (7) heures, incluant le temps de déplacement.
- 4.** Les affectations en deux pièces de travail sont fabriquées de manière à laisser entre chaque pièce une période comprenant trente (30) minutes de pause-repas, sans solde ainsi que quinze (15) minutes de déplacement avec solde, pour permettre au salarié de se rendre au deuxième lieu de travail s'il est différent du premier.
- 5.** Le salarié a droit à une prime d'amplitude calculée comme suit:
- a)** L'amplitude est la durée totale de temps écoulé entre le début et la fin de la journée régulière de travail du salarié. Les affectations de travail en temps supplémentaire sont exclues;
  - b)** Le salarié qui accomplit effectivement sa journée de travail dans une période plus longue que neuf (9) heures reçoit une prime d'amplitude équivalente à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire régulier, calculé en divisant son traitement annuel par le nombre d'heures établi annuellement pour sa fonction pour la période de temps excédant neuf (9) heures jusqu'à la fin de son affectation régulière;
  - c)** En plus de la prime mentionnée au paragraphe précédent, une prime de cinquante pour cent (50%) du taux horaire régulier est accordée pour la période de temps excédant douze (12) heures jusqu'à la fin de l'affectation régulière du salarié.
- 6.** Sous réserve de l'autorisation de la Société et pour les fins de son affectation, un salarié qui transporte le matériel nécessaire à la tenue d'un kiosque (kiosque, caisse de documents ou d'outils promotionnels) dans le véhicule de service reçoit une prime de trente dollars (30\$) lorsqu'un tel

transport est requis (15\$ pour l'aller et 15\$ pour le retour). Une seule prime est payable par journée où un tel transport est requis.

7. Les salariés réguliers travaillent du lundi au vendredi, à moins d'un choix différent lors du choix d'affectation.

#### **44.03 Section 747 Express Bus**

La semaine régulière de travail des salariés affectés à l'Aéroport international Montréal-Trudeau est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties en cinq (5) jours continus du dimanche au samedi. La répartition des jours de congé et des heures quotidiennes de travail est établie en fonction des besoins opérationnels. Le choix des heures de travail et des jours de congés hebdomadaires s'effectueront par ancienneté.

### **Article 45 Congé sans salaire**

**45.01** Un salarié peut bénéficier d'un congé sans salaire pour une période ne devant pas dépasser un (1) an. À son retour, le salarié peut réintégrer son ancien poste; si celui-ci a été aboli, le salarié est considéré en attente d'affectation selon les dispositions de l'article 21.

**45.02** Tout congé est assujéti aux conditions suivantes:

- a) Un salarié qui désire prendre un congé sans salaire pour affaires personnelles peut obtenir la permission de s'absenter pour une période définie, sur préavis d'un (1) mois avant le départ effectif.

Advenant que la période ne convienne pas à cause des besoins opérationnels, le salarié et son supérieur examinent la possibilité qu'il soit pris à une période mutuellement convenable.

- b) Toute demande présentée pour l'occupation d'un autre emploi rémunéré est refusée.
- c) Le salarié conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus à la convention collective.

**45.03** La Société accorde un congé sans salaire pour étude, pour une période ne devant pas dépasser un (1) an, dans une matière reliée aux activités de la Société, au salarié qui en fait la demande. Le salarié doit faire sa demande dès le moment où il a entrepris les démarches d'inscription auprès de l'institution d'enseignement de son choix.

## **Article 46**

### **Poursuites judiciaires**

- 46.01** Sauf en cas de faute lourde, la Société assume, à ses frais, le fait et cause du salarié et, le cas échéant, sa défense lors d'une poursuite devant les tribunaux en raison d'actes accomplis dans l'exécution de son travail. De plus, la Société convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition toutefois que les actes reprochés au salarié ne constituent pas une faute lourde.
- 46.02** La Société aux fins du présent alinéa, se réserve le choix du ou des procureur(s) devant représenter le salarié poursuivi. Cependant, le salarié peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureur(s) de son choix.
- 46.03** Sauf en cas de faute lourde, la Société n'exercera aucune réclamation contre le salarié à la suite d'un paiement résultant d'un règlement ou d'un jugement dans les cas de poursuites d'un salarié.

## **Article 47**

### **Corporations professionnelles**

- 47.01** Les salariés qui doivent être membres d'une corporation professionnelle qui régit une profession dite d'exercice exclusif aux fins de l'exercice de leurs fonctions au sein de la Société, peuvent obtenir le remboursement de la cotisation annuelle imposée par ladite corporation.
- 47.02** La Société ne rembourse qu'une seule cotisation par salarié en ce qui a trait à l'appartenance à une corporation qui régit une profession dite d'exercice exclusif.

## **Article 48**

### **Équipements appartenant à la Société**

- 48.01** Le salarié qui, à la demande d'un supérieur ou dans le cadre normal de son travail, est dépositaire d'un bien loué par ou appartenant à la Société est responsable dudit bien.

Il doit se conformer aux politiques, procédures et normes concernant le prêt et l'utilisation dudit bien. Le salarié qui respecte ces pré-requis ne sera pas tenu responsable de la perte, du vol ou du dommage de ces biens, sauf dans le cas de négligence de sa part.

## **Article 49**

### **Documents professionnels**

**49.01** Aux fins du présent article, le mot « document » signifie tout document d'ordre professionnel tel que: devis, plan, esquisse, rapport technique, recommandation, justification qui relève de la compétence respective de chacun des salariés.

#### **49.02** Signature de documents

- a) Tout document préparé par un salarié doit être signé par lui.
- b) Tout document préparé par un salarié, pour la signature d'une autre personne, doit porter le nom complet ou les initiales de l'auteur.
- c) Tout document préparé par un salarié et modifié par une autre personne, ne pourra porter le nom du premier sans son consentement.
- d) Si la Société publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un document signé par un salarié, le nom de l'auteur et son titre professionnel doivent y apparaître. Toute autre signature sur un tel document devra faire mention de la fonction du contresignataire.
- e) Si la Société publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par un salarié, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce dernier.
- f) Lorsque la Société utilise un document à d'autres fins que celles pour lesquelles il est produit, elle assume la responsabilité de l'utilisation de ce document.
- g) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié qui refuse de signer un document ou de le modifier si, en toute conscience professionnelle, il ne peut l'approuver. Dans ce cas, le salarié fournit les motifs de son refus par écrit sur demande de son supérieur immédiat.

## **Article 50**

### **Procédure de règlement de griefs**

**50.01** C'est le ferme désir de la Société et du Syndicat de régler équitablement, et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux salaires et aux conditions de travail.

**50.02** Tout salarié accompagné d'un représentant syndical peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, la Société et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

**50.03** Tout salarié doit soumettre son grief dans les trois (3) mois de calendrier suivant la date à laquelle la cause du grief a pris naissance.

**50.04** Malgré toute disposition contraire, le Syndicat a le droit de soumettre par écrit tout grief. Il doit le soumettre dans les trois (3) mois de calendrier suivant la date de la naissance ou de la connaissance de la cause du grief.

### **50.05 Procédure de griefs**

#### **A. Grief d'un salarié ou d'une collectivité de salariés relevant d'un même directeur**

##### **1. Première étape**

Dans le cas de grief du salarié ou d'une collectivité de salariés relevant d'un même directeur, l'agent syndical le soumet, par écrit, au directeur de qui origine la décision qui donne lieu au grief ou à son représentant autorisé.

Ce dernier doit rencontrer le salarié ou un des salariés signataires du grief, accompagné de son représentant syndical et/ou de l'agent syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la réception dudit grief. Lors de toute rencontre relative au grief, ni le salarié, ni le représentant syndical, ni l'agent syndical ne subissent de perte de salaire.

Une décision motivée doit être rendue au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la rencontre relative audit grief ou, si les parties ont convenu d'autres rencontres, dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière rencontre.

##### **2. Deuxième étape**

A défaut de la rencontre prévue au paragraphe précédent ou suite à la décision du directeur concerné ou de son représentant, le Syndicat peut, à son choix, soumettre le grief directement à la procédure d'arbitrage, ou au directeur exécutif concerné ou son représentant, prenant pour acquis qu'un grief logé à la mauvaise direction exécutive n'est pas invalide pour autant.

Le directeur exécutif, ou son représentant, doit rencontrer le salarié, ou un des salariés signataires du grief, accompagné de son représentant syndical et/ou de l'agent syndical; ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la réception par lui de la demande d'entrevue.

Une décision motivée doit être rendue au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la rencontre relative audit grief ou, si les parties ont convenu d'autres rencontres, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la dernière rencontre.

À défaut de la rencontre prévue au paragraphe précédent ou suite à la décision du directeur exécutif ou de son représentant, le Syndicat peut soumettre le grief à la procédure d'arbitrage.

**B. Grief visant une collectivité de salariés relevant de plus d'un directeur dans une même DE**

Si le grief vise une collectivité de salariés relevant de plus d'un directeur dans une même direction exécutive (DE), l'agent syndical soumet le grief par écrit au directeur exécutif des salariés ou à son représentant autorisé.

Le directeur exécutif, ou son représentant, doit rencontrer le salarié, ou un des salariés signataires du grief, accompagné de son représentant syndical et/ou de l'agent syndical, ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception dudit grief. Lors de toute rencontre relative au grief, ni le salarié, ni le représentant syndical, ni l'agent syndical ne subissent de perte de salaire.

Une décision motivée doit être rendue au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la rencontre relative audit grief ou, si les parties ont convenu d'autres rencontres, dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière rencontre.

À défaut de la rencontre prévue dans le paragraphe précédent ou suite à la décision du directeur exécutif ou de son représentant, le Syndicat peut soumettre le grief directement à la procédure d'arbitrage.

**50.06 Grief visant une collectivité de salariés de plus d'une DE**

Si le grief vise une collectivité de salariés de plus d'une direction exécutive (DE) ou dans le cas d'un grief du Syndicat fait en vertu de l'article 13.04, ou dans le cas d'un grief du Syndicat non prévu à l'article 50.05, l'agent syndical le soumet par écrit au directeur du Service des ressources humaines ou à son représentant autorisé. Ce dernier doit rencontrer l'agent syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la réception dudit grief sans perte de salaire pour l'agent syndical.

Une décision motivée doit être rendue au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la rencontre relative audit grief ou, si les parties ont convenu d'autres rencontres, dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière rencontre.

À défaut de la rencontre prévue au paragraphe précédent ou suite à la décision du directeur du Service des ressources humaines ou de son représentant, le Syndicat peut soumettre le grief directement à la procédure d'arbitrage.

**50.07 Un comité de griefs composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux se réunira à tous les trois mois ou au besoin, afin de discuter des griefs actifs.**

Dans les six (6) mois suivant la tenue de ce comité, le Syndicat devra informer la Société de son intention de référer ou non le grief discuté à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 51. À défaut du Syndicat de référer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu, le grief sera considéré comme retiré.

Toute rencontre du comité de grief fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Société et remis dans les plus brefs délais aux membres du comité.

- 50.08** Un salarié ne doit, en aucune façon, être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur parce qu'il présente un grief.
- 50.09** La Société et le Syndicat peuvent, par accord écrit, déroger à la présente procédure.
- 50.10** Tout grief, y compris les cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article suivant. Dans le cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, la preuve incombe à la Société.

## **Article 51 Arbitrage**

- 51.01** Lorsqu'un grief n'a pas été réglé par la procédure régulière de griefs, il est soumis à un des arbitres mentionnés ci-dessous:

MM François Fortier;  
André Bergeron;  
André Rousseau;  
André Dubois;  
Richard Marcheterre.

Mme Louise Doyon  
Francine Lamy;

Les arbitres sont choisis par les parties pour chaque grief soumis à l'arbitrage. Si aucun de ces arbitres ne peut agir, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail s'appliquent.

- 51.02** L'arbitre fixe la date de la première (1<sup>ère</sup>) séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre doit faire diligence pour entendre les griefs et il doit rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière journée d'audition, à défaut de quoi il est définitivement rayé de la liste des arbitres.

**51.03** L'arbitre a juridiction pour maintenir la réprimande, la suspension, la rétrogradation ou le renvoi, ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits dans le poste qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs. Si le poste qu'il occupait a été aboli, le salarié est relocalisé selon les dispositions de l'article 21.

L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

**51.04** Ladite décision doit être mise en vigueur dans les délais fixés par l'arbitre ou, à défaut, dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence. La décision de l'arbitre est exécutoire, lie les parties et ne doit pas avoir pour effet d'amender ou de modifier la présente convention.

**51.05** Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par la Société et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

**51.06** Dans le cas de grief ayant un caractère technique ou nécessitant des connaissances assez particulières du système de transport, les parties peuvent, par accord écrit, exiger que des assesseurs soient nommés pour assister l'arbitre. Ce dernier peut également requérir de chacune des parties au litige qu'elle nomme un assesseur pour l'assister. Chaque assesseur est à la charge de la partie qui le nomme.

**51.07** Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur du consentement du salarié à sa démission.

## **Article 52**

### **Durée de la convention**

**52.01** La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 06 janvier 2018.

Les conditions de travail prévues à la présente convention collective continueront à s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

## **Appendice A**

### **Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun, SCFP 2850 - FTQ**

#### **Allocation d'automobile**

Les salariés de la Société qui consentent à se servir de leur automobile dans l'exercice de leurs fonctions après en avoir été autorisés par la Société, pour le temps que dure cette autorisation, reçoivent une allocation aux conditions et selon les taux ci-après indiqués :

1. L'allocation par kilomètre parcouru sera, pour chacune des années de la convention, celle prévue à la Directive sectorielle Remboursement de dépenses (DS FIN 002).

Malgré le paragraphe précédent, tout salarié utilisant occasionnellement son automobile pour le compte de la Société a droit à une allocation minimale équivalente à 20 km par jour d'utilisation du véhicule.

2. Pour avoir droit à ces allocations, les salariés doivent remplir une feuille de route pour chaque journée au cours de laquelle ils se sont servis de leur automobile dans l'exécution de leurs fonctions.
3. Les automobiles doivent être assurées aux frais des propriétaires pour un montant de deux millions de dollars (2 000 000\$) pour dommages subis par des tiers à la suite de blessures ou de la mort d'une ou plusieurs personne(s) et pour dommages matériels.
4. Les salariés doivent, en tout temps, être munis d'un permis de conduire valide. La Société défraie le coût du permis de conduire au salarié qui a utilisé son véhicule vingt (20) jours ouvrables ou plus au cours de l'année, le tout conformément aux dispositions de l'article 39.03.
5. Aucun salarié n'a la permission de se servir de son automobile dans l'exécution de ses fonctions sans autorisation expresse de la Société.
6. Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, les salariés doivent signifier par écrit, à leur supérieur immédiat, s'ils consentent à se servir de leur automobile dans l'exercice de leurs fonctions. Dans la négative, la Société s'engage à fournir le transport approprié.
7. En tout temps, le salarié peut mettre fin à l'usage de son automobile pour l'exercice de ses fonctions, après en avoir avisé son supérieur immédiat.

## Annexe A-1

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Autorisation de retenue de la contribution syndicale

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_  
(NOM) (PRENOM)

\_\_\_\_\_  
(ADRESSE)

\_\_\_\_\_  
(FONCTION) (MATRICULE)

\_\_\_\_\_  
(SERVICE)

Par la présente, autorise la Société de transport de Montréal à déduire de mon salaire ma contribution syndicale actuellement requise par le Syndicat plus haut mentionné ou tout autre montant pouvant être ultérieurement fixé par résolution de l'assemblée générale du Syndicat ou par un règlement conforme à la constitution du Syndicat et à remettre cette somme intégralement au Syndicat précité; cette retenue est prélevée sur la paie hebdomadairement dès la première (1<sup>ère</sup>) paie du salarié, soit le ou vers le \_\_\_\_\_, le tout en conformité avec la clause 4.03 de la convention collective de travail.

Advenant la fin de mon emploi, cette autorisation est révoquée automatiquement.

\_\_\_\_\_  
(TEMOIN)

\_\_\_\_\_  
(SIGNATURE)

## Annexe A-2

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Autorisation de retenue du droit d'entrée

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_  
(NOM) (PRENOM)

\_\_\_\_\_  
(ADRESSE)

\_\_\_\_\_  
(FONCTION) (MATRICULE)

\_\_\_\_\_  
(SERVICE)

Par la présente, autorise la Société de transport de Montréal à déduire de mon salaire le droit d'entrée actuellement requis par le Syndicat plus haut mentionné ou tout autre montant pouvant être ultérieurement fixé par résolution de l'assemblée générale du Syndicat ou par règlement conforme à la constitution du Syndicat, et à remettre intégralement cette somme au Syndicat précité; cette retenue sera prélevée sur la première (1<sup>ère</sup>) paie, soit le ou vers le \_\_\_\_\_, le tout en conformité avec la clause 4.02 de la convention collective de travail.

\_\_\_\_\_  
(TEMOIN)

\_\_\_\_\_  
(SIGNATURE)

## Annexe B

### Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun, SCFP 2850 - FTQ

### Nomenclature des emplois

#### ***Groupe de profession: Administration générale***

#### ***Champ d'activités: Administration***

Agent – assurances	7
Agent – assurances et rentes	7
Agent – contrats et appel d'offre	6
Agent – contrôle du parc et location	6
Agent – CSST	7
Agent - distribution	5
Agent – dotation	6
Agent – planification	7
Agent – service à la clientèle	8
Agent – transport adapté	8
Commis – agences	5
Commis – approvisionnements stratégiques	5
Commis – contrôle des composants	4
Commis – documentation	4
Commis – documentation (Secrétariat)	4
Commis – documentation et courrier	4
Commis – exploitation et paie	5
Commis – paie	5
Commis – paie et administration	5
Commis – services auxiliaires	5
Conseiller – administration de la paie et gestion du temps	9
Conseiller – affaires gouvernementales	9
Conseiller – centres de services	9
Conseiller – gestion des recettes	9
Conseiller – gestion financière de projets	9
Conseiller – partenariat et performance	9
Conseiller – rachat et ententes de transfert	9
Conseiller – régimes de retraite	9
Coordonnateur – dotation	8
Coordonnateur – événements	8
Coordonnateur - partenariats	8
Coordonnateur – système vente et perception	10
Préposé – chaîne logistique	5
Préposé – comptabilité	4
Préposé – comptoir service à la clientèle	6
Préposé – contrôle des plans	5
Préposé – réclamations	5
Préposé – régimes de retraite	5
Préposé - reprographie	5
Préposé – saisie	4
Préposé – transport adapté	6

## Annexe B (suite)

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Nomenclature des emplois

Réceptionniste	4
Rédacteur de procès verbaux	5
Secrétaire - grade 1	5
Secrétaire - grade 2	6
Technicien – administration	7
Technicien – administration de la paie et gestion du temps	7
Technicien – administration des services	7
Technicien – chaîne logistique	7
Technicien – comptabilité	7
Technicien – comptabilité (Régimes de retraite)	7
Technicien – comptabilité des bénéfices	7
Technicien – comptabilité générale	7
Technicien – dotation	7
Technicien – gestion financière (contrôle)	7
Technicien – gestion financière (revenus)	7
Technicien – information de gestion	7
Technicien – systèmes de rémunération	7
Technicien principal – gestion salariale	8
<b>Groupe de profession: Administration générale</b>	
<b>Champ d'activités: Administration</b>	
<b>Spécialisation : Analyse financière</b>	
Analyste – finances	8
<b>Groupe de profession: Administration générale</b>	
<b>Champ d'activités: Administration</b>	
<b>Spécialisation : Comptabilité</b>	
Agent – vérificateur	9
Analyste – comptabilité financière	8
Analyste – gestion budgétaire	8
Analyste – gestion des recettes	8
Analyste – gestion financière de projets	8
Conseiller – administration	9
Conseiller – comptabilité	9
Conseiller – comptabilité des bénéfices	9
Conseiller – comptabilité financière	9
Conseiller – comptabilité financière (Régime de retraite)	9
Conseiller – gestion budgétaire	9

## Annexe B (suite)

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Nomenclature des emplois

**Groupe de profession: Administration générale**

**Champ d'activités: Administration**

**Spécialisation : Secrétariat médical**

Secrétaire - médicale

5

Secrétaire - médico-SIMDUT

5

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Chaîne logistique**

Acheteur

8

Administrateur - contrats

10

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Chaîne logistique**

**Spécialisation : Vêtements**

Préposé – contrôle des vêtements

5

Technicien – contrôle des vêtements

7

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Communications**

Analyste – voix du client

8

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Communications**

**Spécialisation : Aménagement du réseau**

Technicien – aménagement du réseau

8

Technicien – système d'information géographique (SIG)

7

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Communications**

**Spécialisation : Graphisme**

Concepteur graphiste

8

Conseiller – conception graphique

10

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Communications**

**Spécialisation : Infographie**

Photographe - Infographe

8

## Annexe B (suite)

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Nomenclature des emplois

<b>Groupe de profession: Administration spécialisée</b> <b>Champ d'activités: Communications</b> <b>Spécialisation : Multi-média</b> Technicien - Webmestre	8
<b>Groupe de profession: Administration spécialisée</b> <b>Champ d'activités: Communications</b> <b>Spécialisation : Traduction</b> Conseiller – traduction et révision	9
<b>Groupe de profession: Administration spécialisée</b> <b>Champ d'activités: Communications</b> <b>Spécialisation : Transport adapté</b> Conseiller – transport adapté	10
<b>Groupe de profession: Administration spécialisée</b> <b>Champ d'activités: Droit administratif</b> Conseiller – assurances et réclamations	9
Enquêteur - juridique	9
Secrétaire - juridique	6
Technicien – juridique	8
<b>Groupe de profession: Administration spécialisée</b> <b>Champ d'activités: Enquête</b> Commis – enquêtes	5
<b>Groupe de profession: Administration spécialisée</b> <b>Champ d'activités: Établissement du service</b> Technicien – offre de service, horaires et affectations (OHA)	8
Technicien spécialisé – affectations (A)	9
Technicien spécialisé – offre de service et horaires (OH)	9
<b>Groupe de profession: Administration spécialisée</b> <b>Champ d'activités: Formation</b> Agent – formation	8
Agent principal - formation	9

## Annexe B (suite)

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Nomenclature des emplois

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Gestion de l'information**

Analyste – gestion de l'information	8
Analyste – gestion documentaire (CSST)	8
Conseiller – archives et ressources informationnelles	10
Technicien – gestion des documents	7

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Imprimerie**

Agent – reprographie	7
----------------------	---

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Ordonnancement**

Agent – contrôle des mouvements	6
Coordonnateur – EDI	8
Coordonnateur – EÉF	8
Coordonnateur – EEF/EMR/RDA/EDT	8
Coordonnateur – EMR	8
Coordonnateur – stations	8
Coordonnateur - trains	8
Technicien – gestion de la flotte	7

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Ordonnancement**

**Spécialisation : Voie**

Coordonnateur – Voie	8
----------------------	---

**Groupe de profession: Administration spécialisée**

**Champ d'activités: Santé**

Agent – gestion de la présence au travail	7
Infirmier	8

**Groupe de profession: Caisse**

**Champ d'activités: Entretien**

Mécanicien - équipements	6
Mécanicien principal - équipements	8

## Annexe B (suite)

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Nomenclature des emplois

**Groupe de profession: Caisse**

**Champ d'activités: Traitement des recettes**

Agent – gestion financière (titres)	6
Agent – secteur	7
Commis – traitement des recettes	5
Coordonnateur – traitement des recettes	8

**Groupe de profession: Encadrement de systèmes**

**Champ d'activités: Systèmes d'information**

**Spécialisation :**

Conseiller – encadrement de systèmes	11
Conseiller – information de gestion	9
Conseiller – support aux systèmes d'exploitation	10

**Groupe de profession: Informatique**

**Champ d'activités: Applications / données / normes**

Analyste – applications	10
Analyste – base de données	10
Analyste – information de gestion (RH)	8
Analyste – solutions d'affaires	10
Conseiller – collecte automatisée des données	10
Programmeur – analyste	8

**Groupe de profession: Informatique**

**Champ d'activités: Applications / données / normes**

**Spécialisation : Architecture technique / modélisation**

Concepteur – données	11
Concepteur principal – données	12

**Groupe de profession: Informatique**

**Champ d'activités: Applications / données / normes**

**Spécialisation : Méthodologie / développement des systèmes**

Analyste principal – applications	11
Concepteur – progiciels et applications	11
Concepteur – solutions d'affaires	11
Concepteur principal – progiciels et applications	12
Concepteur principal – solutions d'affaires	12

## Annexe B (suite)

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Nomenclature des emplois

**Groupe de profession: Informatique**

**Champ d'activités: Contrôle de procédés d'exploitation**

Analyste – temps réel	10
Analyste principal – temps réel	11
Concepteur – temps réel	11

**Groupe de profession: Informatique**

**Champ d'activités: Technologie informatique**

Analyste – administration de la sécurité	10
Analyste – soutien technique	10
Analyste – télécommunications	10
Coordonnateur – service aux utilisateurs	9
Technicien – administration de la sécurité	7
Technicien – parc micro-informatique	7
Technicien – production	7
Technicien – support micro-serveurs	7

**Groupe de profession: Informatique**

**Champ d'activités: Technologie informatique**

**Spécialisation : Centre de contacts multimédia et téléphonie**

Concepteur principal – Centre de contacts multimédia et téléphonie	12
--	----

**Groupe de profession: Informatique**

**Champ d'activités: Technologie informatique**

**Spécialisation : Internet multi-média**

Concepteur principal – internet - multimédia	12
--	----

**Groupe de profession: Informatique**

**Champ d'activités: Technologie informatique**

**Spécialisation : Multi plates-formes**

Analyste principal – soutien technique	11
Concepteur principal – multiplateforme	12

**Groupe de profession: Informatique**

**Champ d'activités: Technologie informatique**

**Spécialisation : Normes et sécurité informatique**

Concepteur principal – sécurité	12
---------------------------------	----

## Annexe B (suite)

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Nomenclature des emplois

<b>Groupe de profession: Informatique</b>	
<b>Champ d'activités: Technologie informatique</b>	
<b>Spécialisation : Réseautique</b>	
Analyste principal - réseautique	11
Concepteur principal – réseautique	12
<b>Groupe de profession: Informatique</b>	
<b>Champ d'activités: Technologie informatique</b>	
<b>Spécialisation : Téléphonie</b>	
Technicien –téléphonie	7
<b>Groupe de profession: Technique</b>	
<b>Champ d'activités: Estimation / Inspection</b>	
<b>Spécialisation : Estimation de carrosserie</b>	
Estimateur – carrosserie	8
<b>Groupe de profession: Technique</b>	
<b>Champ d'activités: Estimation / inspection</b>	
<b>Spécialisation : Inspection et estimation de bâtiment</b>	
Estimateur – construction	8
Estimateur principal – construction	9-10
Inspecteur de travaux	7-8
<b>Groupe de profession: Technique</b>	
<b>Champ d'activités: Ingénierie</b>	
Dessinateur	4-5-6
Technicien – gestion des garanties	9
Technicien – qualité	9
Technicien – référentiel technique et données systèmes	8
Technicien – soutien technique	6-7-8
Technicien principal – soutien technique	9
<b>Groupe de profession: Technique</b>	
<b>Champ d'activités: Prévention des incendies</b>	
Coordonnateur – prévention des incendies	10
Inspecteur formateur – sécurité incendies	9

## Annexe B (suite)

Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Nomenclature des emplois

***Groupe de profession: Technique***

***Champ d'activités: Technique de bâtiments***

Administrateur – projets	10
Agent - infrastructure	6
Commis – info Excavation	5
Technicien – environnement	7-8-9
Technicien – gestion EDI	10
Technicien – planification de maintenance	6-7-8
Technicien – projets	9-10

## **Annexe C-1**

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

### **Traitement**

#### **Du 8 janvier 2012 au 5 janvier 2013**

Les échelles de traitements annuels prévues pour la période du 8 janvier 2012 au 5 janvier 2013 sont augmentées de 2,0%, à compter du 8 janvier 2012.

#### **Du 6 janvier 2013 au 4 janvier 2014**

Les échelles de traitements annuels prévues pour la période du 6 janvier 2013 au 4 janvier 2014 sont augmentées de 2,0% à compter du 6 janvier 2013.

#### **Du 5 janvier 2014 au 3 janvier 2015**

Les échelles de traitements annuels prévues pour la période du 5 janvier 2014 au 3 janvier 2015 sont augmentées de 2,0% à compter du 5 janvier 2014.

#### **Du 4 janvier 2015 au 2 janvier 2016**

Les échelles de traitements annuels prévues pour la période du 4 janvier 2015 au 2 janvier 2016 sont augmentées de 2,0% à compter du 4 janvier 2015.

#### **Du 3 janvier 2016 au 7 janvier 2017**

Les échelles de traitements annuels prévues pour la période du 3 janvier 2016 au 7 janvier 2017 sont augmentées de 2,0% à compter du 3 janvier 2016.

#### **Du 8 janvier 2017 au 6 janvier 2018**

Les échelles de traitements annuels prévues pour la période du 8 janvier 2017 au 6 janvier 2018 sont augmentées de 2,0% à compter du 8 janvier 2017.

#### **Traitements**

Les augmentations des traitements annuels sont accordées aux salariés à l'emploi de la Société à la date d'entrée en vigueur desdites augmentations.

## Annexe C-2

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,**

**SCFP 2850 - FTQ**

### Échelles des traitements annuels

#### ÉCHELLE 35 h 00

Du 8 janvier 2012 au 5 janvier 2013					
Annuel 2,00%*			Hebdo 2,0%		
	Minimum	Maximum	Statutaire	Minimum	Maximum
3	29 575,00 \$	34 962,20 \$	1 618,65 \$	568,75 \$	672,35 \$
4-B	32 323,20 \$	45 409,00 \$	1 904,08 \$	621,60 \$	873,25 \$
4-S	36 527,40 \$	45 409,00 \$	1 904,08 \$	702,45 \$	873,25 \$
5	40 695,20 \$	50 905,40 \$	1 926,42 \$	782,60 \$	978,95 \$
6	45 081,40 \$	56 711,20 \$	1 943,77 \$	866,95 \$	1 090,60 \$
7	49 558,60 \$	62 626,20 \$	1 957,66 \$	953,05 \$	1 204,35 \$
8	53 999,40 \$	68 413,80 \$	1 969,01 \$	1 038,45 \$	1 315,65 \$
9	58 403,80 \$	74 183,20 \$	1 978,17 \$	1 123,15 \$	1 426,60 \$
10	62 881,00 \$	80 080,00 \$	1 986,57 \$	1 209,25 \$	1 540,00 \$
11	67 376,40 \$	85 976,80 \$	1 994,98 \$	1 295,70 \$	1 653,40 \$
12	71 726,20 \$	91 946,40 \$	2 003,79 \$	1 379,35 \$	1 768,20 \$

Du 6 janvier 2013 au 4 janvier 2014					
Annuel 2,0%*			Hebdo 2,0%		
	Minimum	Maximum	Statutaire	Minimum	Maximum
3	30 321,20 \$	35 835,80 \$	1 659,12 \$	583,10 \$	689,15 \$
4-B	33 124,00 \$	46 537,40 \$	1 951,68 \$	637,00 \$	894,95 \$
4-S	37 437,40 \$	46 537,40 \$	1 951,68 \$	719,95 \$	894,95 \$
5	41 714,40 \$	52 179,40 \$	1 974,58 \$	802,20 \$	1 003,45 \$
6	46 209,80 \$	58 130,80 \$	1 992,36 \$	888,65 \$	1 117,90 \$
7	50 796,20 \$	64 191,40 \$	2 006,60 \$	976,85 \$	1 234,45 \$
8	55 346,20 \$	70 124,60 \$	2 018,24 \$	1 064,35 \$	1 348,55 \$
9	59 859,80 \$	76 039,60 \$	2 027,62 \$	1 151,15 \$	1 462,30 \$
10	64 446,20 \$	82 082,00 \$	2 036,23 \$	1 239,35 \$	1 578,50 \$
11	69 069,00 \$	88 124,40 \$	2 044,85 \$	1 328,25 \$	1 694,70 \$
12	73 528,00 \$	94 239,60 \$	2 053,88 \$	1 414,00 \$	1 812,30 \$

\* Les taux de salaire incluent les ajustements à l'échelle salariale pour correction d'écart de 0,50% pour chacune des années de la convention collective.

## Annexe C-2 (suite)

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,**

**SCFP 2850 - FTQ**

### Échelles des traitements annuels

#### ÉCHELLE 35 h 00

Du 5 janvier 2014 au 3 janvier 2015					
Annuel 2,0%*			Hebdo 2,0%		
	Minimum	Maximum	Statutaire	Minimum	Maximum
3	31 085,60 \$	36 727,60 \$	1 700,60 \$	597,80 \$	706,30 \$
4-B	33 961,20 \$	47 702,20 \$	2 000,47 \$	653,10 \$	917,35 \$
4-S	38 365,60 \$	47 702,20 \$	2 000,47 \$	737,80 \$	917,35 \$
5	42 751,80 \$	53 489,80 \$	2 023,94 \$	822,15 \$	1 028,65 \$
6	47 356,40 \$	59 586,80 \$	2 042,17 \$	910,70 \$	1 145,90 \$
7	52 070,20 \$	65 793,00 \$	2 056,77 \$	1 001,35 \$	1 265,25 \$
8	56 729,40 \$	71 871,80 \$	2 068,70 \$	1 090,95 \$	1 382,15 \$
9	61 352,20 \$	77 932,40 \$	2 078,31 \$	1 179,85 \$	1 498,70 \$
10	66 066,00 \$	84 138,60 \$	2 087,14 \$	1 270,50 \$	1 618,05 \$
11	70 798,00 \$	90 326,60 \$	2 095,97 \$	1 361,50 \$	1 737,05 \$
12	75 366,20 \$	96 587,40 \$	2 105,23 \$	1 449,35 \$	1 857,45 \$

Du 4 janvier 2015 au 2 janvier 2016					
Annuel 2,0%*			Hebdo 2,0%		
	Minimum	Maximum	Statutaire	Minimum	Maximum
3	31 868,20 \$	37 637,60 \$	1 743,12 \$	612,85 \$	723,80 \$
4-B	34 816,60 \$	48 903,40 \$	2 050,48 \$	669,55 \$	940,45 \$
4-S	39 330,20 \$	48 903,40 \$	2 050,48 \$	756,35 \$	940,45 \$
5	43 825,60 \$	54 818,40 \$	2 074,54 \$	842,80 \$	1 054,20 \$
6	48 539,40 \$	61 079,20 \$	2 093,22 \$	933,45 \$	1 174,60 \$
7	53 380,60 \$	67 431,00 \$	2 108,19 \$	1 026,55 \$	1 296,75 \$
8	58 149,00 \$	73 673,60 \$	2 120,42 \$	1 118,25 \$	1 416,80 \$
9	62 881,00 \$	79 879,80 \$	2 130,27 \$	1 209,25 \$	1 536,15 \$
10	67 722,20 \$	86 249,80 \$	2 139,32 \$	1 302,35 \$	1 658,65 \$
11	72 563,40 \$	92 583,40 \$	2 148,37 \$	1 395,45 \$	1 780,45 \$
12	77 259,00 \$	99 008,00 \$	2 157,86 \$	1 485,75 \$	1 904,00 \$

\* Les taux de salaire incluent les ajustements à l'échelle salariale pour correction d'écart de 0,50% pour chacune des années de la convention collective.

## Annexe C-2 (suite)

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,**

**SCFP 2850 - FTQ**

### Échelles des traitements annuels

#### ÉCHELLE 35 h 00

Du 3 janvier 2016 au 7 janvier 2017					
Annuel 2,0%*			Hebdo 2,0%		
	Minimum	Maximum	Statutaire	Minimum	Maximum
3	32 669,00 \$	38 584,00 \$	1 786,70 \$	628,25 \$	742,00 \$
4-B	35 690,20 \$	50 122,80 \$	2 101,74 \$	686,35 \$	963,90 \$
4-S	40 313,00 \$	50 122,80 \$	2 101,74 \$	775,25 \$	963,90 \$
5	44 917,60 \$	56 183,40 \$	2 126,40 \$	863,80 \$	1 080,45 \$
6	49 758,80 \$	62 608,00 \$	2 145,55 \$	956,90 \$	1 204,00 \$
7	54 709,20 \$	69 123,60 \$	2 160,89 \$	1 052,10 \$	1 329,30 \$
8	59 605,00 \$	75 511,80 \$	2 173,43 \$	1 146,25 \$	1 452,15 \$
9	64 446,20 \$	81 881,80 \$	2 183,53 \$	1 239,35 \$	1 574,65 \$
10	69 414,80 \$	88 397,40 \$	2 192,80 \$	1 334,90 \$	1 699,95 \$
11	74 383,40 \$	94 894,80 \$	2 202,08 \$	1 430,45 \$	1 824,90 \$
12	79 188,20 \$	101 483,20 \$	2 211,81 \$	1 522,85 \$	1 951,60 \$

Du 8 janvier 2017 au 6 janvier 2018					
Annuel 2,0%*			Hebdo 2,0%		
	Minimum	Maximum	Statutaire	Minimum	Maximum
3	33 488,00 \$	39 548,60 \$	1 831,37 \$	644,00 \$	760,55 \$
4-B	36 582,00 \$	51 378,60 \$	2 154,28 \$	703,50 \$	988,05 \$
4-S	41 314,00 \$	51 378,60 \$	2 154,28 \$	794,50 \$	988,05 \$
5	46 046,00 \$	57 584,80 \$	2 179,56 \$	885,50 \$	1 107,40 \$
6	50 996,40 \$	64 173,20 \$	2 199,19 \$	980,70 \$	1 234,10 \$
7	56 074,20 \$	70 852,60 \$	2 214,91 \$	1 078,35 \$	1 362,55 \$
8	61 097,40 \$	77 404,60 \$	2 227,77 \$	1 174,95 \$	1 488,55 \$
9	66 066,00 \$	83 920,20 \$	2 238,12 \$	1 270,50 \$	1 613,85 \$
10	71 143,80 \$	90 599,60 \$	2 247,62 \$	1 368,15 \$	1 742,30 \$
11	76 239,80 \$	97 260,80 \$	2 257,13 \$	1 466,15 \$	1 870,40 \$
12	81 172,00 \$	104 013,00 \$	2 267,11 \$	1 561,00 \$	2 000,25 \$

\* Les taux de salaire incluent les ajustements à l'échelle salariale pour correction d'écart de 0,50% pour chacune des années de la convention collective.

## **Annexe C-3**

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

### **Salariés surpayés**

La présente annexe s'applique à tout nouveau salarié régulier surpayé en provenance de l'extérieur de l'unité de négociation et qui devient régi par la présente convention collective.

Dans de telles situations :

- a)** si le salaire de l'employé se situe à l'intérieur de l'échelle de sa nouvelle classe salariale, le salaire est maintenu.
- b)** si le salaire se situe à plus de 10% au-dessus du maximum de l'échelle de la classe salariale du poste nouveau poste occupé, le salaire est gelé, c'est-à-dire que celui-ci n'est d'aucune façon augmenté pendant une période de deux(2) ans à compter de la date de l'événement ayant donné lieu à la rémunération hors échelle. Après cette période, le salaire est réajusté à la baisse à chaque année (à la date prévue pour les augmentations générales sur les salaires) au maximum de l'échelle de la classe salariale immédiatement inférieure, jusqu'à ce que le salaire se situe à 10% au-dessus du maximum normal de l'échelle de la classe salariale du poste nouveau poste occupé.
- c)** si le salaire se situe à 10% et moins au-dessus du maximum de l'échelle de la classe salariale du poste occupé, le salaire est gelé, c'est-à-dire que celui-ci n'est d'aucune façon augmenté. L'écart est graduellement récupéré par les augmentations prévues aux échelles salariales. Après récupération complète, l'employé n'est plus surpayé et son salaire est par la suite administré à l'intérieur de son échelle.

## Annexe D

Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du  
transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ

### Liste des médecins spécialistes consultants

SPECIALISTE	NOM	ADRESSE
Allergiste	Claude Langlois André Caron	209-1030, Cherrier 300, Concorde est
Cardiologie	Roger Gagnon Pierre Laramée François Sestier	1851, Sherbrooke est 1560, Sherbrooke est 1851, Sherbrooke est
Chirurgie générale	Henri Atlas Gisèle Hellou	205-12245, Grenet 1560, Sherbrooke est
Chirurgie plastique	Gilles Frenette Roland Charbonneau Gilles Lauzon	101-1656 Sherbrooke est 1350, Sherbrooke est 522-266 Pierre-Dupuy
Chirurgie thoracique	Alfred Joassin Normand Poirier	1560, Sherbrooke est 125, St-André, Longueuil
Chirurgie vasculaire générale périphérique	Pierre Larose Nelson Nadeau Fernand Laurendeau	3120, boul Taschereau 17-655 rue Paul-Doyon, Boucherville 50 av McNider
Dermatologue	Claude Girard Dominique Friedmann Louis-Philippe Durocher	201-1656, Sherbrooke est 264, René-Lévesque est 114-5700 St-Zotique est
Endocrinologie	Hugues Beauregard Andrée Boucher Ronald Comtois Marc Launay	1560, Sherbrooke est 1560, Sherbrooke est 1560, Sherbrooke est 4840, Circle Road
Gynécologie	Philippe Gauthier Daniel Landry Michel Lemay	1560, Sherbrooke est 910, St-Joseph est 3175, Côte Ste-Catherine
Hématologie	Guy Biron Yves Lapointe Michel Maheu	1560, Sherbrooke est 1560, Sherbrooke est 911, Montée des Pionniers
Internistes	Louise Fortin Marc-André Lavoie André Roussin	1560, Sherbrooke est 5000, Bélanger est 1851, Sherbrooke est
Néphrologie	Michel Prud'homme	1560, Sherbrooke est

## Annexe D (suite)

**Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du  
transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

### Liste des médecins spécialistes consultants

SPÉCIALISTE	NOM	ADRESSE
Neuro-chirurgie	Guy Bouvier Alain Bouthillier Jean Guimond	458-A, Victoria, St-Lambert 1560, Sherbrooke est 2725, ch Ste-Foy, Ste-Foy
Neurologie	Robert Lemay Pierre Duquette Suzanne Rousseau Jacques Lachapelle	1560, Sherbrooke est 1560, Sherbrooke est 205-6070, Sherbrooke est 205-6070, Sherbrooke est
Ophthalmologie	Christine Corriveau Jean Duperré Laurent Lamer Gilles Marcil	1560, Sherbrooke est 1503-625, ave Président-Kennedy 1430-1002, Sheerbrooke ouest 1302, Sherbrooke est
Orthopédie	Famarze Dehnade Nicolas Duval Yvan Comeau Claude Godin	1560, Sherbrooke est 1487, boul. des Laurentides RC55-5345, L'Assomption 3875, St-Urbain
Oto-Rhino- Laryngologie	Daniel Larochelle Jean-Jacques Dufour François Lavigne	<b>248-100, Pl.Charles-Lemoyne, Longueuil</b> 810-1851, Sherbrooke est 201-1361, ave Beaumont
Psychiatrie	Serge Gauthier Michel Gill Michel F. Grégoire Gérard Montagne	2, Place Laval 465, Notre-Dame 5345, boul. l'Assomption 1560, rue Sherbrooke est
Radiologie	Léger & Associés	201-1851, Sherbrooke est
Rhumatologie	Denis Choquette Jean-Pierre Pelletier Claude Blondin	1551, Ontario est 2065, Alexandre-de Sève 235, René-Lévesque est
Urologie	François Péloquin Steven Lapointe	1560, Sherbrooke est 3840, St-Urbain

## **Annexe E**

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

### **Postes obligatoires en disponibilité**

- **Analyste - applications**
- **Analyste - base de données**
- **Analyste - soutien technique**
- **Analyste principal - applications**
- **Analyste principal - soutien technique**
- **Analyste principal - réseautique**
- **Concepteur principal – Téléinformatique**
- **Concepteur principal - Internet-multimédia**
- **Concepteur principal - multiplateforme**
- **Concepteur principal - réseautique**
- **Coordonnateur - service aux utilisateurs**
- **Technicien - production**
- **Technicien - support micro-serveurs**
  
- **Inspecteur formateur – sécurité incendies**
  
- **Analyste - temps réel**
- **Analyste principal - temps réel**
  
- **Mécanicien principal équipement**

## **Annexe F**

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

### **Cours de recyclage requis par la Société dans le cas de changement technique ou technologique**

1. Lorsque dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique, la Société requiert d'un salarié qu'il suive un cours de recyclage afin de lui permettre de s'adapter audit changement, les frais d'inscription et de scolarité sont entièrement payés par elle.
2. Le salarié ainsi requis de suivre ce cours en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré, pour le temps passé en cours, à taux simple, sous forme d'allocation.
3. Si le salarié doit suivre ce cours durant ses heures régulières de travail, ce dernier ne subit aucune perte de salaire.
4. En cas d'échec, la Société relocalise le salarié selon les dispositions de l'article 21.

## **Annexe G**

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

### **Comité paritaire de relations de travail**

Dans le but d'institutionnaliser un processus permanent de dialogue et de règlement ponctuel des problèmes, la Société et le Syndicat s'entendent pour créer un comité paritaire de relations de travail. Ce comité est distinct de tout autre comité prévu à la convention.

1. Le comité paritaire est composé de trois (3) représentants de la Société et trois (3) délégués du Syndicat.
2. Le comité paritaire se réunit une (1) fois par mois, ou à demande, dans les soixante-douze (72) heures suivant l'avis écrit de convocation spécifiant les sujets que la Société ou le Syndicat veut discuter.
3. Les réunions ont lieu au siège social pendant les heures d'affaires et sans perte de traitement régulier pour les délégués du Syndicat.
4. Le compte-rendu des réunions est distribué aux membres du comité.
5. Le comité paritaire discute de toute question concernant l'application et l'interprétation de la convention collective, et de consentement mutuel, étudie tout autre sujet intéressant les salariés tel que les changements technologiques.
6. Occasionnellement, la Société ou le Syndicat peut inviter à une réunion du comité paritaire un salarié impliqué par un sujet ou une personne ressource pouvant aider au règlement d'une question précise par sa compétence ou sa connaissance des problèmes soulevés.

## **Annexe H**

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

### **Garantie de non mise à pied**

#### ***Mesure temporaire jusqu'au 6 janvier 2018***

Malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention collective, la Société s'engage à ne pas effectuer de mise à pied de salarié régulier pendant toute la durée de la présente convention collective, soit jusqu'au 6 janvier 2018.

## **Annexe I**

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

### **Congé à traitement différé**

La politique corporative PC 2.18 « Régime de congé à traitement différé » datée du 14 mars 2008 fait partie de la convention collective.

## **Annexe J**

### **Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun, SCFP 2850 - FTQ**

#### **Répertoire des lettres d'ententes**

Les parties conviennent de constituer un répertoire de lettres d'entente, encore en vigueur, en tout ou en partie, au moment de la signature de la présente convention. Cette liste des ententes est produite à titre indicatif et ne limite en rien la portée de ces ententes, ni la possibilité que d'autres ententes soient annexées à la présente.

88/09	Préposés aux objets trouvés : jours chômés payés;
94/05	Syndicalisation des employés de bureau-SRH; plus la lettre de juillet 1998;
94/10	Intégration de certains emplois professionnels dans l'unité d'accréditation;
97/03	Horaires de travail – Section traitement des recettes;
97/04	Service à la clientèle;
98/04	Réorganisation 1998 – Service des systèmes d'information;
98/04	Rémunération étudiants; mise à jour en juin 2012;
98/04	Règlement grief – conseiller technique assurance qualité;
99/11	Mécaniciens aux équipements; mise à jour juin 2012;
00/03	Libération à caractère permanent; mise à jour en mai 2008;
00/03	Semaine et échelle 37 heures 30; mise à jour en mai 2008;
00/03	Salariés surpayés;
00/10	Horaire de travail de la section Prévention des incendies; Mise à jour en juin 2012;
01/12	Réno Systèmes;
02/07	Règlement hors cour des griefs no. 00-035 et 00-036; (listes générales);

## **Annexe J (suite)**

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

### **Répertoire des lettres d'ententes**

03/02	Règlement du grief BU-01-008; (OHA);
03/11	Paiement des frais d'administration du régime de retraite; mise à jour en mai 2008;
05/03	Cumul et reprise de temps – personnel à 37,5 heures / semaine régime 5/2;
05/11	Modification de statut d'employés temporaires à la Caisse;
06/06	Procédure en cas de création ou modification d'emplois apparentés avec les emplois de la convention régissant les parties;
06/06	Semaine et heures régulières de travail – Inspecteurs de travaux;
07/09	Règlement des requêtes en 39 (dossier ingénieur –techniciens);
08/01	Semaine et heures régulières de travail – Techniciens soutien technique PR Youville et PR Beaugrand;
08/05	Utilisation des surplus au régime de retraite (1992);
08/05	Économies non récurrentes;
08/09	Semaine et heures régulières de travail – technicien soutien technique RS 2;
09/01	Dossier de réévaluation technicien OHA;
09/10	Grief 2009-28 et 2009-29 technicien spécialisé OH ou A;
09/04	Création de postes de coordonnateurs dans les centres de transport;
09/09	Modification à l'application de l'article 12.05 (section Enquête et échantillonnage);
09/09	Réévaluation poste de commis exploitation – nouvel horaire de travail;
10/01	Modalités d'application de l'article 15.05 à la division Gestion des revenus voyageurs (mise à jour juin 2012);
10/02	Dotation des postes de commis paie et admin dans les CT;
10/06	Acquisition regroupée des véhicules;

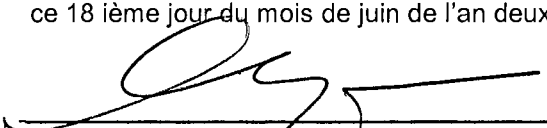
## **Annexe J (suite)**

**Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun,  
SCFP 2850 - FTQ**

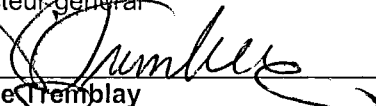
### **Répertoire des lettres d'ententes**

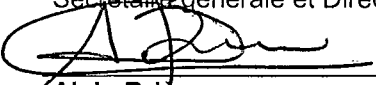
10/11	Impartition des vêtements;
10/11	Création d'emplois technicien principal et agent principal formation; mise à jour en juin 2012;
10/11	Règlement du dossier d'évaluation salariale agent de formation;
11/01	Horaire de travail technicien micro-serveurs SAU;
11/01	Dotation commis exploitation et paie;
11/01	Report d'affichage des postes d'agent de formation principal;
11/05	Réalisation des projets majeurs; mise à jour en juin 2012;
11/05	Conditions de travail des salariés œuvrant à la section 747;
11/08	Activités d'entretien de niveau 1 des DAT à l'aéroport Montréal-Trudeau;
12/01	Comblement des postes techniciens SAU;
12/06	Livraisons du projet de libre service et du bulletin de paie électronique;
12/06	Dispositions de l'article 9.18;
12/06	Entente nouvel uniforme;
12/06	Rencontre d'accueil syndicale avec les employés;
12/06	Ouverture de l'accessibilité à l'emploi pour les postes de niveau professionnel;
12/06	Exigences particulières relatives à l'utilisation de la langue anglaise dans le comblement de certains postes;
12/06	Améliorations générant des économies;
12/06	Financement d'une modification possible à l'assurance soins dentaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à Montréal, province de Québec, ce 18 ième jour du mois de juin de l'an deux mille douze (2012)

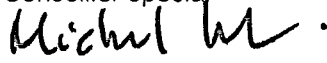
  
Michel Labrecque  
Président, Conseil d'administration

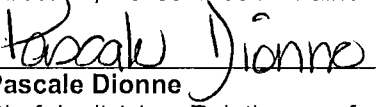
  
Carl Desrosiers  
Directeur général

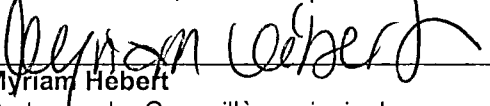
  
Sylvie Tremblay  
Secrétaire générale et Directrice exécutive

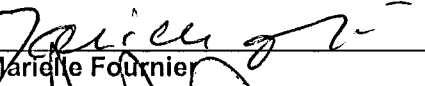
  
Alain Brière  
Directeur exécutif, RH et services partagés

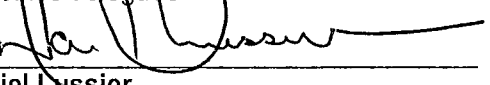
  
Yves Devlin  
Conseiller spécial

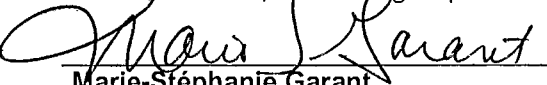
  
Michel Lefebvre  
Directeur, Ressources humaines

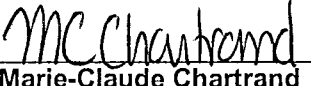
  
Pascale Dionne  
Chef de division, Relations professionnelles

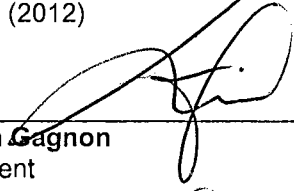
  
Myriam Hébert  
Porte parole, Conseillère principale  
Relations professionnelles

  
Mariette Fournier  
Directrice déléguée


  
Daniel Lussier  
Chef de division, Chaîne logistique


  
Marie-Stéphanie Garant  
Chef de division, encadrement de systèmes

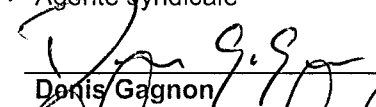
  
Marie-Claude Chartrand  
Conseillère, Ressources humaines

  
Martin Gagnon  
Président

  
Mireille Caron  
Vice-présidente

  
André Chartrand  
Secrétaire – trésorier

  
Carole Denis  
Agente syndicale

  
Denis Gagnon  
Secrétaire-archiviste

  
Louise Ferland  
Conseillère SCFP

TRAVAIL DC 22JUN'12 PM12:30

Convention collective de travail entre la Société de transport de Montréal et le Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun - Section locale 2850 – SCFP .

Période comprise entre le 18 juin 2012 et le 6 janvier 2018.