

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-2119

N° dossier d'accréditation : AM-1001-4868

EMPLOYEUR SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL 800, RUE DE LA GAUCHETIÈRE OUEST, BUREAU F- 1100, CASE POSTALE 2000 MONTRÉAL QC H5A 1J6 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS, OPÉRATEURS DE MÉTRO ET EMPLOYÉS DES SERVICES CONNEXES AU TRANSPORT DE LA STM, SECTION LOCALE 1983, SCFP 8156, BOULEVARD SAINT-MICHEL MONTRÉAL QC H1Z 3E2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2019-03-01	Nombre de salariés visés : 4 551	Date début : 2019-03-01
Date dépôt : 2019-03-07		Date d'expiration : 2025-01-05

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2019-03-12
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

Convention collective de travail

Entre

la Société de transport de Montréal

et

le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et
employés des services connexes au transport de la STM

Section locale 1983 – SCFP

8 janvier 2018

au

5 janvier 2025

Table des matières

Article	Page
Partie I - Introduction	
1 But de la convention.....	1
2 Définitions des expressions.....	1
Partie II – Régime syndical	
3 Reconnaissance.....	4
4 Juridiction.....	4
5 Régime syndical.....	5
6 Libération pour fonction syndicale.....	6
Partie III – Avantages sociaux	
7 Jours de fête payés.....	8
8 Vacances payées.....	11
9 Congés sociaux, congés pour affaires publiques et congé sans solde .	15
10 Comparution en cour ou à une enquête.....	18
11 Congés payés en cas de maladie et assurance salaire.....	22
12 Accident du travail et maladie professionnelle.....	30
13 Assurances.....	33
14 Régime de retraite.....	36
15 Transport gratuit.....	36
Partie IV – Clauses normatives	
16 Examens médicaux.....	37
17 Versement du salaire.....	38
18 Changements techniques et autres.....	39
19 Travail à forfait.....	39
20 Charges de travail.....	40
21 Sécurité.....	40
22 Température dans les véhicules.....	53
23 Droits acquis.....	53
24 Attestations d'emploi et lettres de recommandation.....	53
25 Rapports d'accident/d'incident.....	54
26 Avance de caisse.....	55
27 Uniformes.....	56
28 Entraînement.....	59

Table des matières (suite)

Article	Page
29 Fusion, expropriation, acquisition, etc.	60
30 Temps de battement à prévoir.....	60
31 Transport d'écoliers.....	60
 Partie V – Discipline, retards, griefs et arbitrage	
32 Mesures disciplinaires	61
33 Mesures disciplinaires en cas de retards et d'absences	64
34 Procédure de règlement de griefs	68
35 Arbitrage.....	70
 Partie VI – Ancienneté	
36 Ancienneté	71
37 Procédure de choix aux listes.....	73
38 Mutation, intégration, promotion et postes à combler.....	81
39 Mise à pied uniquement en cas de réduction de main-d'œuvre	88
et rappel au travail	
 Partie VII – Conditions de travail	
40 Semaine, heures normales de travail et rémunération	90
41 Distribution du travail (procédure, choix, etc.)	94
42 Allocations.....	119
 Partie VIII – Opérateurs de métro et employés des services connexes	
43 Opérateurs de métro	124
44 Agents de stations	130
45 Préposés – centre de service	132
 Partie IX – Autres services	
46 Centre de transport adapté.....	137
47 Voyages à charte-partie	141

Table des matières (suite)

Article	Page
Partie X – Congés parentaux et congé à traitement différé	
48 Congés de maternité et parentaux	142
49 Congé à traitement différé	150
Partie XI – Durée, annexes, lettres d'entente et salaires	
50 Annexes, lettres d'entente, nouvelles fonctions et remplacements ...	153
51 Permis de conduire	154
52 Durée de la convention.....	155
Annexes	
Annexe A..... Autorisation de retenue syndicale.....	156
Annexe B Salaires	157
Annexe C Congés personnels	158
Annexe D Clause additionnelle : congé compensatoire.....	160
Annexe E Comité de stationnement agents de stations	161
Annexe F Comité de stationnement opérateurs de métro	162
Annexe G Comité de stationnement - centres de transport	163
Annexe H Couverture agents de stations en station.....	164
Annexe I Mesure temporaire jusqu'au 7 janvier 2018	165
Annexe J Contrat selon l'article 49 – Congé à traitement différé	166
Annexe K Formulaire de demande d'un congé à traitement différé.....	170
Annexe L Programme d'aide aux employé(e)s	171
Annexe M Comité de relations de travail exécutif	172
Annexe N Chauffeur au centre de transport adapté	173
Lettres d'entente	
# 1 : Transfert de jours de congé de maladie, personnel et compensatoire .	174
dans le Fonds de Solidarité FTQ	
# 2 : Comité temps de parcours	176
# 3 : Manœuvre de retournement par changement de train	179
# 4 : Règlement des griefs datant des années antérieures	180
# 5 : Caméras	181

Table des matières (suite)

Lettres d'entente	Page
# 6 : Caméras système «Vigil »	182
# 7 : Utilisation du radiotéléphone	183
# 8 : Règles régissant l'application du congé compensatoire	184
# 9 : Choix d'affectation – employés libérés à temps plein	186
# 10 : Système SCAD.....	187
# 11 : Paiement des frais d'administration du régime de retraite.....	188
Protocole d'entente sur l'établissement des centres de service	189
# 12 : Établissement des centres de service	193
# 13 : Comité consultatif sur la sécurité routière.....	195
# 14 : Programme de remplacement volontaire.....	196
# 15 : Projet pilote horaire de travail 4/3	197
# 16 : Bulletin de paie électronique	198
# 17 : Comité de révision des temps de déplacement.....	199
# 18 : Comité - refonte réseau	200
# 19 : Comité – réserve-réseau	201
# 20 : Projet d'envergure - fonction agent de station	202
# 21 : Chevauchement – fonction agent de station	203
# 22 : Changement de parcours et de « bout de ligne ».....	204
# 23 : Choix de travail par voie électronique.....	205
# 24 : Comité consultatif concernant les tournées au transport adapté.....	206
# 25 : Comité exploratoire affectations roulement au transport adapté	207
# 26 : Utilisation des employés renfort.....	208
# 27 : Carte agent et régulation	209
# 28 : Employés disqualifiés	210
# 29 : Formation - nouveaux opérateurs de métro	211
# 30 : Plage horaire formation	212
# 31 : Options aux listes générales annuelles	213
# 32 : Convention collective 2018-2025.....	214
Lettre au Syndicat concernant le calcul de la période d'essai	215

PARTIE I - INTRODUCTION

ARTICLE 1

But de la convention collective

- 1.01** Le but de la convention collective est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Société et le Syndicat dans des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Société et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2

Définitions des expressions

2.01 .01 Amplitude

L'amplitude est la durée totale de temps écoulé entre le début et la fin de la journée régulière de travail d'un employé. Les pièces ou parties de pièces de travail supplémentaire sont exclues.

.02 Ancienneté

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service d'un employé dans la présente unité de négociation à l'intérieur des groupes mentionnés au paragraphe 2.01.04.

.03 Centres et garages

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, les centres et garages sont composés comme suit:

CENTRES

Frontenac
Mont-Royal
Saint-Denis
Transport adapté
Legendre
Anjou
Saint-Laurent
Stinson
Lasalle
C.R. Exploitation des stations
C.R. Exploitation des trains
Centre de service

GARAGES

Frontenac
Mont-Royal
St-Denis et Bellechasse
Saint-Michel
Legendre
Anjou
Saint-Laurent
Stinson
Lasalle
Tous

.04 Groupe

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, les groupes sont les suivants :

Groupe A – chauffeurs d'autobus;

Groupe B – agents de stations;

Groupe C – opérateurs de métro;

Groupe D – gareurs;

Groupe E – préposés – centre de service.

.05 Société

Désigne la Société de transport de Montréal.

.06 Statuts

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, il existe deux (2) statuts d'employés :

a) Affecté comprenant :

- L'employé affecté sur une affectation apparaissant aux listes d'affectations ou à celles modifiées en vertu de la clause 41.07;
- L'employé de roulement est celui qui est affecté sur l'affectation d'un employé en congé hebdomadaire;
- L'employé de vacances est celui qui exécute le travail selon le statut d'un employé en vacances.

b) Réserve comprenant:

- L'employé réserve qui effectue le travail distribué quotidiennement dans son centre.
- L'employé réserve-réseau qui effectue le travail distribué quotidiennement dans son centre de transport ou dans un autre centre de transport du réseau des autobus à l'exception du centre de transport adapté.

.07 Syndicat

Désigne le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SFCP.

.08 Période de liste d'affectations

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, une période de liste d'affectations signifie la période durant laquelle un employé choisit par ordre d'ancienneté son choix de travail et son statut. Le choix de travail inclut le choix d'affectation, des jours de congé hebdomadaire et des jours de fête.

.09 Liste divisionnaire

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, une liste divisionnaire signifie les périodes distinctes mentionnées aux paragraphes 41.02.02 et 43.01.02 durant lesquelles un employé travaille selon le statut et le choix de travail effectués lors de la liste d'affectations précédente.

10 Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, les expressions «l'employé», «les employés», «tout employé» signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

a) Employé régulier

Désigne tout employé membre de l'unité de négociation qui compte cent-vingt (120) jours travaillés à son poste régulier et plus au service de la Société. Cette période se calcule à compter de la fin de la période d'entraînement. Cette expression ne comprend pas les employés dont le travail est de nature temporaire ou saisonnière.

b) Employé à l'essai

Désigne tout employé qui ne compte pas les jours de service précités. Cette expression ne comprend pas les employés dont le travail est de nature temporaire ou saisonnière.

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, seul le congédiement pour raison disciplinaire d'un employé à l'essai peut donner lieu à un grief, mais cet employé ne bénéficie pas des stipulations de la clause 32.07 et doit prouver le bien-fondé de son recours.

c) Employé en période d'entraînement

Désigne tout employé en période initiale d'entraînement qui n'a pas débuté sa période d'essai. Cette expression ne comprend pas les employés dont le travail est de nature temporaire ou saisonnière. L'employé en période initiale d'entraînement ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective.

- 2.02** Pour cause et après étude avec le Syndicat, la Société peut prolonger pour une période n'excédant pas soixante (60) jours travaillés à son poste régulier la période d'essai d'un nouvel employé. Les raisons de cette prolongation sont fournies par écrit à titre informatif au Syndicat, à l'agent d'affaires du Syndicat et au directeur syndical du centre concerné au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du prolongement de la période d'essai.
- 2.03** Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Société convient d'aviser par écrit le nouvel employé de son statut. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat dans la semaine qui suit l'embauchage.
- 2.04** La Société fournit par écrit au Syndicat toutes les informations 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 par semaine. Dans le cas de mutation permanente d'une unité de négociation à une autre, le Syndicat doit recevoir l'avis au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

Partie II – Régime Syndical

ARTICLE 3

Reconnaissance

- 3.01** Par les présentes, la Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 15 décembre 1983 par le bureau du Commissaire général du travail, y compris tout amendement qui y a été ou qui pourrait y être apporté.

ARTICLE 4

Juridiction

- 4.01** La présente convention collective s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale définie à la clause 3.01.

4.02 Application

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles leur sont applicables, aux groupes définis au paragraphe 2.01.04, sous réserve des dispositions particulières à chacun de ces groupes, à moins qu'il n'y ait une mention spécifique à l'effet contraire.

ARTICLE 5

Régime syndical

- 5.01** Tout employé 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 collective. Il peut démissionner du Syndicat du cent quatre-vingtième (180) au cent cinquantième (150) jour précédant la date d'expiration de la convention collective en avisant par écrit la Société et le Syndicat.
- 5.02** Tout nouvel employé embauché après la date de signature de la convention collective doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les cent-vingt (120) jours travaillés suivants la date de la fin de sa période initiale d'entraînement et en demeurer membre pour toute la durée de la convention collective. Le nouvel employé, dès son embauchage, est requis par la Société de signer une carte de demande d'adhésion au Syndicat et d'autoriser la déduction sur son salaire de la somme équivalente au droit d'entrée fixé par celui-ci. Il peut démissionner du Syndicat, en avisant par écrit la Société et le Syndicat, du cent quatre-vingtième (180) au cent cinquantième (150) jour précédant la date d'expiration de la convention collective.
- 5.03** Tout employé doit, comme condition d'engagement, du maintien de son emploi ou à l'occasion d'une mutation en provenance d'une autre unité de négociation, consentir à la retenue hebdomadaire par la Société sur son traitement, d'une somme équivalente à celle fixée par règlement du Syndicat. L'employé doit, par un avis écrit, dans les termes semblables à ceux de l'annexe A de la convention collective, autoriser le versement de cette somme au Syndicat. La Société effectue ces déductions dès la première paie suivant la fin de la période initiale d'entraînement de l'employé et en fait hebdomadairement remise intégrale au Syndicat.
- 5.04** Le Syndicat a le droit d'afficher les communications relatives à ses activités dans les centres concernés, au tableau convenablement éclairé et suffisamment grand fourni par la Société.

De plus, un présentoir est mis à la disposition du Syndicat pour les mêmes fins dans chaque centre.

5.05

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 suivant :

- 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 « Gestion des ressources et actifs informationnels ».

ARTICLE 6

Libération pour fonction syndicale

6.01

Sur demande du Syndicat, présentée autant que possible par écrit avant quinze heures (15h00) la veille de la journée de la libération, la Société libère un (1) ou des employé(s) de leurs fonctions pour exercer une fonction syndicale. Si la demande n'a pu être présentée par écrit, le Syndicat confirme par écrit, dans les jours qui suivent la libération accordée. Si cette demande avait pour effet de désorganiser le service, le Syndicat et la Société s'entendraient pour déterminer les modalités de mise en application d'une telle demande. Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- .01 la Société paie à l'employé libéré son salaire à chaque période de paie, sauf pour l'employé libéré en permanence; l'employé ayant le statut de réserve, est payé selon l'affectation à laquelle il aurait normalement eu droit à titre de réserve ou réserve-réseau;
- .02 la Société prélève de la paie de l'employé libéré sa cotisation à la caisse de retraite;

- .03 la période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte parmi ses années de service;
- .04 l'employé libéré conserve tous ses droits. Cependant, l'employé libéré en permanence conserve tous ses droits, à l'exclusion du paiement des vacances et des jours de fête payés. De plus, l'employé libéré en permanence bénéficie de l'assurance salaire;
- .05 l'employé libéré, à l'expiration de la période de libération, réintègre sa fonction et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cette fonction;
- .06 l'employé libéré continue d'accumuler à son crédit les jours de congé de maladie auxquels il a droit;
- .07 sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à la Société les sommes suivantes:
 - a) le salaire payé à l'employé libéré;
 - b) la cotisation de la Société à la caisse de retraite;
 - c) le montant déboursé par la Société au régime d'assurance maladie du Québec;
 - d) pour l'employé libéré en permanence, le montant déboursé par la Société à l'assurance salaire.

6.02

À l'occasion de négociation, d'une conciliation ou d'une médiation pour fins d'amendements ou de renouvellement de la convention collective, un maximum de cinq (5) membres du Syndicat sont payés par la Société selon les modalités suivantes:

- .01 s'il s'agit d'un membre non libéré en permanence, il est autorisé à quitter son travail, sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) sur production d'une demande écrite du Syndicat;
- .02 s'il s'agit d'un membre libéré en permanence, la Société paie au Syndicat, sur présentation d'un état de compte, les sommes suivantes pour chaque séance de négociation, de conciliation ou de médiation:
 - a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
 - b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
 - c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

6.03 Les employés désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour participer à des congrès syndicaux, à des conseils syndicaux, à des colloques, à des cours organisés par la centrale syndicale ou un de ses corps affiliés. Cette libération est sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière).

Le nombre maximum de jours ainsi payés par la Société en vertu de la présente clause pour l'ensemble des employés régis par la présente convention collective est de deux cents (200) jours par année financière. Une demande écrite comportant le nom du ou des employé(s) et les dates d'absence doit être transmise au directeur exécutif Ressources humaines et Services partagés au moins une semaine à l'avance. Le solde des jours non utilisés au cours d'une année financière donnée peut être reporté à l'année financière subséquente.

6.04 Lors d'élection au sein du comité exécutif, le Syndicat doit, dans un délai raisonnable de leurs nominations, faire parvenir à la Société une liste de tous les élus et de leurs fonctions au sein du Syndicat.

6.05 À la demande du Syndicat, la Société libère de ses fonctions, sans solde, tout employé régulier qui occupe une fonction syndicale permanente ou élective au sein de la centrale syndicale ou d'un de ses corps affiliés.

Durant ce congé, l'employé libéré n'a pas droit aux avantages prévus à la convention collective, sauf ceux prévus aux dispositions du régime de retraite de la Société et aux régimes d'assurances collectives prévus à l'article 13, et cela au choix de l'employé. Dans un tel cas, le coût de la prime est assuré en entier par l'employé.

L'employé ainsi libéré continue à accumuler son ancienneté et recouvre ses droits acquis lors de son retour au travail.

Dans les deux (2) semaines qui précèdent le retour au travail, le Syndicat avise par écrit la Société de la date de retour.

PARTIE III – AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE 7

Jours de fête payés

7.01 Les jours suivants sont 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 Journée nationale des patriotes;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- 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.

Si la fête de la Saint-Jean-Baptiste (24 juin) tombe un dimanche, le 25 juin est considéré jour de fête aux fins d'application de la convention collective.

Ces jours sont payés à l'employé, sauf dans les cas où il s'est absenté la dernière fois qu'il devait se présenter au travail avant le congé ou la première fois qu'il devait travailler après le congé. Néanmoins, pour bénéficier du paiement, il incombe à l'employé qui s'est absenté de fournir la preuve qu'il s'est absenté pour un motif valable.

De plus, il est entendu et convenu qu'un employé devant travailler un jour de fête mais qui ne se présente pas au travail ou qui est suspendu de façon administrative ou disciplinaire pour une période de plus de cinq (5) jours ne reçoit pas la rémunération de congé prévue à la présente convention collective.

La Société paie à un employé absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu versée en son nom par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST) et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

Dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie, la clause 7.01 s'applique nonobstant la clause 36.07.

7.02 Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'employé dont un jour de congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête précités reçoit, pour ce jour, le salaire équivalant à une (1) journée régulière de huit heures (8 h) de travail.

7.03 .01 Les heures travaillées durant les jours de fête sont rémunérées comme suit: deux cents pour cent (200%) du taux de salaire

régulier à Noël et au Premier de l'an et cent cinquante pour cent (150%) du même taux pour les autres jours de fête.

.02 Si un employé travaille l'un des jours indiqués à la clause 7.01, il peut choisir d'être rémunéré selon le paragraphe 7.03.01 ou choisir de recevoir un congé compensatoire. Dans un tel cas, cet employé est rémunéré de la façon suivante:

- a) pour le jour de fête, de la même façon que pour un jour normal de travail;
- b) pour le congé compensatoire, selon les dispositions de la clause 7.02.

La demande de paiement sous forme de congé compensatoire doit être faite au moins deux (2) semaines avant le jour de fête et dans un tel cas, l'employé doit prendre son congé compensatoire dans les six (6) mois qui suivent le jour de fête à une date qu'il fixe par un avis préalable avant quinze heures (15h00) la veille pour les agents de stations, treize heures (13h00) pour les centres de transport, à l'exception du centre transport adapté et seize heures (16h00) pour les autres centres mentionnés au paragraphe 2.01.03. Un employé ne peut cependant pas accumuler simultanément plus de six (6) congés compensatoires en vertu de cet article.

À l'exception du centre transport adapté, le maximum de congés compensatoires et personnels combinés pouvant être accordés quotidiennement est de cinq pour cent (5%) de l'effectif requis à la liste générale annuelle dans chacun des centres mentionnés au paragraphe 2.01.03, du dimanche au jeudi et de 3.6% le vendredi et samedi. La préférence est accordée aux employés ayant le plus d'ancienneté. Pour le centre de transport adapté le maximum de congés compensatoires et personnels combinés pouvant être accordés quotidiennement est de cinq pour cent (5%) de l'effectif requis à la liste générale annuelle tous les jours de la semaine.

Il est entendu que les congés personnels sont accordés en priorité jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%).

Le nombre de congés compensatoires peut-être augmenté par le nombre de congés personnels non utilisés le même jour. Cependant le nombre total de jours de congés compensatoires et personnels accordés ne peut dépasser le maximum de congés compensatoires et personnels combinés pouvant être accordés quotidiennement. Pour les journées où le maximum de congés personnels et compensatoires combinés est atteint, des congés additionnels sont accordés à la discrétion du surintendant d'exploitation.

- 7.04** Aux fins d'application du présent article, tout travail fait durant une affectation qui commence après 00h00, l'un des jours de fête mentionnés à la clause 7.01, est considéré comme étant effectué durant cette fête.

ARTICLE 8

Vacances payées

8.01 Définitions

.01 Année de référence pour fins de rémunération des vacances

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

.02 Acquisition du droit aux vacances annuelles

Le droit aux vacances annuelles s'acquiert le jour anniversaire de la dernière date d'embauche de l'employé.

.03 Mode de rémunération

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 pendant l'année de référence de l'employé pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit selon les paragraphes qui suivent, sauf stipulation à l'effet contraire. L'expression "gains totaux" comprend également les montants versés pendant la durée de l'incapacité totale temporaire d'un employé, selon les modalités prévues à l'article 12, sujet à la clause 8.10; ou
- b) le salaire de base de l'employé lors de la prise de ses vacances pour le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit, en vertu des clauses 8.02 à 8.06, sujet à la clause 8.08.

- 8.02** L'employé qui a un (1) an ou plus de service continu, mais moins de trois (3) ans à sa date anniversaire d'entrée à la Société, a droit à deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables) de vacances annuelles. Ces vacances doivent être prises en autant que possible dans l'année de calendrier subordonné aux règles particulières à chaque groupe.

- 8.03** L'employé régulier acquiert le droit à trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables) de vacances à compter du troisième anniversaire de son entrée au service de la Société, s'il compte trois (3) années et plus de service continu.

8.04 L'employé régulier acquiert le droit à quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables) de vacances à compter du cinquième anniversaire de son entrée au service de la Société, s'il compte cinq (5) années et plus de service continu.

8.05 L'employé régulier acquiert le droit à cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables) de vacances à compter du quinzième anniversaire de son entrée au service de la Société, s'il compte quinze (15) années et plus de service continu.

8.06 L'employé régulier acquiert le droit à six (6) semaines (trente (30) jours ouvrables) de vacances à compter du vingtième anniversaire de son entrée au service de la Société, s'il compte vingt (20) années et plus de service continu.

8.07 L'employé régulier ayant au moins trois (3) ans ou plus de service continu pourra se faire payer un maximum d'une (1) semaine de vacances au lieu de les choisir selon la procédure prévue, le tout, sous réserve de la clause 8.08.

L'employé désirant se prévaloir de cette disposition devra en faire la demande écrite avant le 30 septembre précédant l'année de prise de vacances et demeure en vigueur les années suivantes à moins d'avis contraire de l'employé au plus tard le 30 septembre précédant l'année de prise de vacances. La Société fait parvenir aux employés un rappel de cette procédure au cours de la première semaine de septembre. L'employé devra également déterminer, au moment de sa demande, la modalité du paiement selon les options suivantes :

- a) à la cinquième période de paie de l'année suivante; ou
- b) en même temps qu'une prise de vacances prévue à la clause 8.12.

Le paiement de la semaine de vacances à laquelle il aurait eu droit sera calculé selon les modalités prévues au paragraphe 8.01.03.

8.08 Aux fins seulement d'application de l'alinéa 8.01.03 b), l'employé régulier absent pour cause de maladie plus de cent dix (110) jours ouvrables consécutifs dans une même année de référence, telle que définie au paragraphe 8.01.01, a droit à des jours de vacances payés au prorata de sa période de présence, mais jamais moins de deux (2) semaines, sous réserve de toute indemnité supérieure prévue en pareil cas par la Loi sur les normes du travail. L'employé peut prendre, sans solde, s'il le désire, le résidu de vacances non payé.

8.09 L'employé régulier ou à l'essai qui quitte le service de la Société a droit aux vacances annuelles calculées en proportion avec celles auxquelles il aurait eu droit, compte tenu de ses dernières vacances et du nombre de mois travaillés.

Lorsqu'un employé prend sa retraite ou est mis à la retraite, les vacances qui lui sont dues peuvent, à son choix, être prises avant la date de sa retraite ou lui être payées à son départ.

8.10 En aucun cas l'employé absent pour une incapacité totale temporaire résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pour une période de douze (12) mois ou plus, ne peut cumuler simultanément une paie de vacances en vertu du présent article et l'indemnité prévue à l'article 12.

Aux fins d'application de la présente clause, l'année de référence est celle prévue au paragraphe 8.01.01.

8.11 Les périodes de vacances sont déterminées selon les règles particulières à chaque groupe d'employés.

8.12 La paie de vacances est versée à l'employé conformément à la clause 17.01. Si toutefois un employé désire recevoir ses paies de vacances à l'avance, il doit en faire la demande par écrit à tous les ans, au moment de son choix de vacances annuelles. Ce choix peut s'appliquer séparément à une ou plusieurs semaines de vacances.

8.13 Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'employé malade peut utiliser une (1) semaine de vacances annuelles auxquelles il a droit pour couvrir son délai de carence en assurance salaire. Cependant, dans ce cas, l'employé ne peut anticiper ses vacances.

8.14 L'employé soumis à la clause 8.01 peut choisir de prendre ses vacances avant sa date d'acquisition du droit aux vacances annuelles, selon les règles particulières à son groupe. Cependant, si l'employé quitte le service de la Société avant la date d'acquisition du droit aux vacances mais après avoir pris ses vacances, il doit rembourser à la Société la portion des vacances à laquelle l'anticipation lui a donné droit.

8.15 .01 Tout employé dont l'absence pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, débute ou survient, avant ou dans la ou les semaines de vacances assignées peut à son choix:

a) être payé en vacances pour épargner ses bénéfices en maladie; ou

b) annuler ses vacances en autant que l'absence se prolonge au-delà des vacances assignées et qu'elle donne droit au versement de prestations d'assurance salaire pour la période de vacances annulées. Toutefois, seules les semaines de vacances non commencées sont annulées.

Dans ce dernier cas, l'employé peut prendre ses vacances avant de reprendre son travail ou il pourra les réassigner

dans les périodes de vacances demeurées ouvertes si son rang d'ancienneté lui avait donné droit à ces périodes.

- .02** Toutes vacances dues à un employé absent en raison d'une incapacité totale temporaire résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont annulées pendant son absence.

Ces absences doivent être confirmées par un certificat médical.

Dans ce cas, les vacances annulées doivent être prises en autant que possible dans l'année civile pendant laquelle a eu lieu l'accident du travail ou la maladie professionnelle, dans une autre période qu'il choisira.

Malgré le premier alinéa, un employé en assignation temporaire, peut, s'il le désire, prendre une ou des semaines de vacances prévues qui surviennent pendant la durée de l'assignation temporaire.

- .03** a) Dans les cas où le retour au travail se fait dans l'année civile de la maladie, de l'accident ou de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle et que l'absence est égale ou supérieure au prorata du nombre de mois nécessaire à l'acquisition des semaines de vacances annulées durant son absence, l'employé peut choisir de se faire payer la ou les semaines de vacances annulées, le tout sous réserve des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

Un employé qui a plus d'une semaine de vacances annulées qu'il peut se faire payer, peut choisir d'en conserver une partie et se faire payer la partie restante. Toutefois, dans ce cas, la ou les semaines de vacances qu'il conserve doivent être des semaines complètes.

- b) Dans les cas où le retour au travail se fait dans l'année civile suivant celle de la maladie, de l'accident ou de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, l'employé peut se faire payer une ou des semaines de vacances annulées de l'année précédente entre le 1^{er} janvier de l'année civile suivante et la date de son retour au travail.

Un employé qui a plus d'une semaine de vacances annulées peut choisir d'en conserver une partie et se faire payer la partie restante. Toutefois, dans ce cas, la ou les semaines de vacances qu'il conserve doivent être des semaines complètes.

Un employé qui ne s'est pas fait payer une ou des semaines de vacances annulées avant la date de son retour au travail

doit prendre la ou les semaines de vacances qu'il a conservées avant de reprendre le travail.

ARTICLE 9

Congés sociaux, congés pour affaires publiques et congé sans solde

- 9.01** L'employé peut s'absenter de son travail dans les cas suivants:
- .01** à l'occasion de son mariage ou de son union civile: trois (3) jours consécutifs, y compris le jour de son mariage ou de son union civile, dont un (1) est payé par la Société;
 - .02** à l'occasion du mariage ou de l'union civile de son enfant ou d'un enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur : le jour de ce mariage ou de cette union civile;
 - .03** à l'occasion du décès du conjoint, tel que défini à la Loi sur les normes du travail incluant le conjoint de même sexe: cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, dont quatre (4) journées sont payées par la Société;
 - .04** à l'occasion du décès de son enfant, cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, dont trois (3) journées payées par la Société;
 - .05** 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;
 - .06** à l'occasion du décès du frère, de la sœur ou de l'enfant du conjoint, tel que défini à la Loi sur les normes du travail incluant le conjoint de même sexe: cinq (5) jours consécutifs y compris la journée des funérailles, dont deux (2) jours payés par la Société;
 - .07** à l'occasion du décès du père ou de la mère du conjoint, trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, dont un (1) jour payé par la Société;
 - .08** à l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du frère ou de la sœur du conjoint, du neveu, de la nièce, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint tel que défini à la Loi sur les normes du travail incluant le conjoint de même sexe: le jour des funérailles;
 - .09** à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse : cinq (5) jours consécutifs, ou non, dont deux (2) journées sont payées par la Société. Ces

jours doivent être 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 ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse;

- .10 à l'occasion du baptême, de la confirmation ou de la première communion de son enfant ou d'un enfant de son conjoint tel que défini à la Loi sur les normes du travail incluant le conjoint de même sexe: le jour du baptême, de la confirmation ou de la première communion;
- .11 Pour les absences prévues aux paragraphes 9.01.03, 9.01.04, 9.01.05, 9.01.06, et 9.01.07, il est loisible à l'employé de se garder une (1) journée pour l'inhumation ou pour l'incinération.

9.02 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de quatre-vingts kilomètres (80 km) de Montréal, l'employé a droit à un (1) jour additionnel.

9.03 Les jours d'absence motivée, non payés par la Société, sont déduits des jours de congé de maladie accumulés au crédit de l'employé en vertu de l'article 11. Si l'employé n'a pas de jour de congé de maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.

9.04 Le paiement des jours d'absence prévus au présent article ne s'applique qu'aux jours ouvrables et la Société se réserve le droit de contrôler les raisons ainsi que la période d'absence.

9.05 Sur demande écrite, la Société accorde un congé sans solde d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

Si l'employé est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde équivalant à la durée de son mandat. Au retour, il revient à son poste.

9.06 .01 Un employé a droit de prendre un congé sans solde pour fins d'étude dans une institution d'enseignement reconnue pour une durée maximale de douze (12) mois.

.02 Lors d'un tel congé sans solde, l'employé n'accepte aucun autre emploi à temps plein en qualité de salarié ou à son propre compte sans permission de la Société.

.03 S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, le congé est automatiquement annulé au moment où la Société en est informée et l'employé est sujet à une mesure disciplinaire.

.04 L'employé conserve mais n'accumule pas les avantages prévus à la convention collective. À son retour, l'employé est considéré comme s'il n'avait jamais pris de congé sans solde.

9.07

Un employé ayant complété trois (3) ans de service a droit à un congé sans solde une (1) fois à tous les cinq (5) ans selon les modalités suivantes :

.01 Le congé sans solde est d'une durée minimale de neuf (9) mois et ne peut excéder douze (12) mois. L'employé ne peut revenir au travail avant la fin de la durée prévue de son congé. Le début du congé doit correspondre avec l'entrée en vigueur de la liste générale annuelle ou d'une liste divisionnaire.

La durée maximale de douze (12) mois peut être prolongée d'une période maximale de sept (7) jours pour faire coïncider le retour au travail de l'employé avec le début d'une liste générale annuelle ou d'une liste divisionnaire.

.02 Un employé dont le congé sans solde se termine et que son retour au travail s'effectue durant une période de liste divisionnaire est affecté, selon son rang d'ancienneté, à titre de réserve ou réserve-réseau, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit à titre de réserve ou réserve-réseau selon son rang d'ancienneté dans le centre qu'il a choisi lors de la dernière liste générale annuelle. Si son retour au travail coïncide avec le début d'une liste divisionnaire, celui-ci devra effectuer un choix de travail lors de la liste d'affectations précédant son retour au travail.

.03 Un employé ne peut occuper un autre emploi à temps plein ou à temps partiel pendant la durée de son congé sans solde sauf pour démarrer une entreprise à son propre compte.

.04 Un maximum de trois (3) employés peut être en congé en même temps par centre mentionné au paragraphe 2.01.03. Un maximum d'une (1) personne peut être en congé dans le groupe de préposé - centre de service.

.05 a) Un employé qui désire se prévaloir d'un congé sans solde doit présenter sa demande, en précisant le motif, entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour précédant le début du congé au chef de bureau de son centre ou à son représentant. Le congé est accordé à la fin de cette période par ordre d'ancienneté parmi les employés ayant présenté une demande au cours de cette période.

b) Un employé peut annuler sa demande de congé sans solde au plus tard le jour précédant l'entrée en vigueur du congé, en avisant le chef de bureau de son centre ou son représentant. Si le congé avait déjà été autorisé, il n'est pas réattribué parmi les employés n'ayant pas obtenu le congé sans solde au moment de l'attribution initiale.

.06 Un employé qui obtient un congé sans solde doit compléter le formulaire « participation aux régimes d'assurances » lors d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé et déterminer s'il désire maintenir ses protections d'assurances. Dans un tel cas, il doit payer en totalité les primes aux régimes d'assurances (part employeur et part employé) avant son départ ou par mensualité. Advenant que l'employé soit en défaut de paiement pour quelque raison que ce soit, il perd le droit au maintien de ses protections d'assurances.

.07 a) Les semaines de vacances non utilisées de l'année courante sont payées à l'employé à son départ. Toutefois, l'employé dont le départ et le retour s'effectuent dans la même année civile peut choisir de prendre ses vacances à son retour à condition qu'il en épuise le solde avant la fin de l'année courante.

b) Le nombre de semaines de vacances de l'année suivante sera calculé au prorata des heures travaillées durant l'année de référence.

Lorsque le résultat de ce calcul ne procure pas une (1) semaine complète de vacances, l'employé peut se faire payer cette partie de semaine ou compléter par un congé sans solde le restant de la semaine afin de bénéficier d'une semaine complète de vacances au lieu d'une fraction de semaine.

.08 L'employé en congé sans solde continue d'accumuler de l'ancienneté pendant la durée de son congé et n'a pas droit aux avantages sociaux conformément à la clause 36.07.

.09 S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, le congé est automatiquement annulé au moment où la Société en est informée et l'employé est sujet à une mesure disciplinaire.

9.08 La Société peut, à sa discrétion, autoriser un congé sans solde d'une durée inférieure à celui prévu à la clause 9.07 à un employé qui en fait la demande pour des motifs raisonnables.

ARTICLE 10

Comparution en cour ou à une enquête

10.01 Tout employé qui, lors d'une journée régulière de travail, est assigné devant un tribunal, convoqué à une enquête à la Division sûreté industrielle, au C.R. surveillance, au service de police de la Ville de

Montréal ou de la Sûreté du Québec, comme témoin dans une cause ou une affaire où la Société est partie impliquée et/ou comme témoin dans une cause ou une affaire où il n'est pas partie intéressée ou comme juré, est libéré de son affectation régulière pour la journée ou le nombre de jours requis à ce titre.

Tout employé qui, lors d'une journée régulière de travail, est assigné devant la Commission des transports du Québec pour des motifs résultant de l'exercice de ses fonctions pour lesquelles il est employé, est libéré de son affectation régulière pour la journée ou le nombre de jours requis à ce titre. L'employé assigné devant la Commission des transports du Québec, doit obligatoirement en informer la Société dès que possible.

La Société continue de verser à l'employé le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière.

L'employé ne doit pas accomplir de travail le jour de cette comparution, à compter de la première prise de service jusqu'à la première prise de service le lendemain. Toutefois, tout travail commencé la veille de la journée de la comparution qui se poursuit le jour de la comparution doit être accompli par l'employé.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, l'employé requis, après le début de sa journée régulière de travail, de se présenter à une enquête à la Division sûreté industrielle, au C.R. surveillance, au service de police de la Ville de Montréal ou de la Sûreté du Québec est libéré de son affectation régulière pour le reste de la journée.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé qui est poursuivi pour des actes qu'il a commis contre la Société.

- 10.02** Les conditions précitées s'appliquent également dans le cas d'un employé appelé à comparaître devant un tribunal, la Commission des transports du Québec, ou est convoqué à une enquête à la Division sûreté industrielle, au C.R. surveillance, au service de police de la Ville de Montréal ou la Sûreté du Québec, comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- 10.03** Dans tous les cas, l'employé rembourse à la Société le montant équivalant aux honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.
- 10.04** a) Si l'employé doit comparaître pour les motifs prévus à la clause 10.01 lors d'un de ses jours de congé, il est payé au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier pour le temps ainsi passé au tribunal. Toutefois, l'employé reçoit un minimum de quatre heures (4h) de salaire payé au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier. S'il le

désire, l'employé peut, dans ce cas, prendre un autre jour de congé à son choix dans les sept (7) jours mais sans salaire.

b) L'employé qui, lors de l'un de ses jours de congé, est convoqué à une enquête à la Division sûreté industrielle, au C.R. surveillance de la Société, au service de la police de la Ville de Montréal ou de la Sûreté du Québec est payé au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier pour le temps ainsi passé à cette enquête. Toutefois, l'employé reçoit un minimum de quatre heures (4h) de salaire payées au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier. Cette disposition n'est applicable que dans le cas d'une enquête relativement à une présumée infraction en regard des règlements municipaux, ou aux lois ou règlements provinciaux ou fédéraux de circulation alors que l'employé était à la conduite d'un véhicule de la Société ou à cause d'un acte relié à ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé. De plus, le paiement n'est exigible que si aucune accusation n'est portée suite à l'enquête ou si l'employé a été acquitté suite à une accusation. Dans le cas où le paiement devient exigible, l'employé peut, s'il le désire, prendre une autre journée de congé à son choix dans les sept (7) jours mais sans salaire.

c) L'employé qui est victime d'un accident de la circulation ou d'un acte criminel pendant l'exercice de ses fonctions et qui est poursuivi devant un tribunal et qui est appelé à comparaître lors d'une de ses journées de congé peut, à son choix, dans les dix (10) jours du jugement final reconnaissant son innocence, prendre une autre journée de congé sans solde.

10.05

a) Si un employé doit comparaître pour les mêmes motifs que ceux prévus à la clause 10.01 lors de l'une de ses journées de vacances, il a droit à huit heures (8h) payées au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier.

b) L'employé qui est victime d'un accident de la circulation ou d'un acte criminel pendant l'exercice de ses fonctions et qui est poursuivi devant un tribunal et qui est appelé à comparaître pendant un jour de ses vacances a droit à huit heures (8h) payées au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier pour autant que son innocence soit reconnue par le tribunal.

10.06

a) L'employé qui est poursuivi pour une infraction aux règlements municipaux, ou aux lois ou règlements provinciaux ou fédéraux alors qu'il était à la conduite de son autobus ou qu'il est poursuivi à cause d'un acte relié à ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé, est remboursé s'il est acquitté de toute perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15)), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire,

sauf celui inclus dans l'affectation régulière) qu'il a encouru chaque fois que sa présence a été requise devant un tribunal.

- b) Si, dans les circonstances décrites ci-dessus, la présence de l'employé a été requise devant un tribunal à l'occasion de l'une de ses journées de congé ou de vacances, il est payé au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier pour le temps ainsi passé au tribunal. Toutefois l'employé reçoit un minimum de quatre heures (4h) de salaire payées au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier. L'employé n'a droit à ce paiement que s'il est acquitté.

10.07 Pour pouvoir bénéficier des indemnités précitées, l'employé doit présenter une pièce justificative.

10.08 Lorsqu'un employé régi par la présente convention collective est poursuivi devant un tribunal ou assigné devant la Commission des transports du Québec à cause d'un acte résultant de l'exercice de ses fonctions pour lesquelles il est employé, la Société s'engage à le défendre et à assumer tous les frais; le tout sous réserve de ses droits dans les cas de négligence ou de faute.

10.09 Lorsqu'un employé est victime d'un accident de circulation ou d'un acte criminel au cours de l'exécution de ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé, la Société lui rembourse les pertes et dommages matériels subis aux conditions suivantes:

- que le ou les biens pour lequel (lesquels) l'employé réclame d'être indemnisé(s) soient des objets nécessaires à l'exécution de ses fonctions; et
- que l'employé, dès la première occasion, fasse part aux autorités des pertes et dommages subis; et
- que l'employé fournisse une preuve satisfaisante des pertes ou dommages subis.

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, il est convenu que toute réclamation ne peut excéder la somme de trois cent cinquante dollars (350 \$) et que la Société ne peut être tenue responsable pour plus de cette somme.

10.10 L'employé relevé de son affectation régulière pour comparaître comme témoin devant un tribunal, mais qui est informé avant seize heures trente (16h30) la veille que sa comparution comme témoin est reportée ou n'est plus requise, doit accepter d'effectuer son affectation régulière.

10.11 Lorsqu'un employé est victime d'un accident de circulation ou d'un acte criminel au cours de l'exécution de ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé et qu'il doit être absent à cause de cet

événement pour procéder au remplacement de ses verres correcteurs ou de son permis de conduire, la Société maintient son salaire (minimum de 8 heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pendant le temps nécessaire pour le remplacement sans que cette période n'excède trois (3) jours. Une pièce justificative pourra être exigée de l'employé.

- 10.12** Un employé appelé à comparaître devant un tribunal ou assigné devant la Commission des transports du Québec et qui n'a pas neuf heures (9h) d'intervalle entre la fin de sa journée normale de travail et l'heure prévue de l'audience, peut demander une permission d'absence sans solde pour la durée permettant neuf heures (9h) de repos. Ce congé lui est accordé subordonné à son point de relève.

ARTICLE 11

Congés payés en cas de maladie et assurance salaire

- 11.01** La Société s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance salaire prévu à la convention collective, et cela, pour tous les employés réguliers.

À partir de la signature de la présente convention collective, la Société s'engage à s'assurer que la police d'assurance salaire soit conforme à la convention collective, et cela, pour tous les employés réguliers.

La police d'assurance est détenue conjointement par le Syndicat et la Société.

- 11.02** a) Il est accordé à tout employé un crédit annuel de neuf (9) jours ouvrables de congé de maladie à raison de 0,75 jour de congé de maladie pour chaque mois de service. Le droit aux neuf (9) jours ouvrables de congé de maladie est accordé à l'avance le 1^{er} janvier de chaque année.

Ce crédit est réduit immédiatement par la portion de la contribution de la Société au régime d'assurance salaire qui excède le moindre de cinquante pour cent (50%) de la prime et de vingt heures (20h) au taux de salaire régulier par employé en fonction au 1^{er} janvier de chaque année, déduction faite du 5/12 du rabais obtenu de Service Canada eu égard au régime enregistré d'assurance salaire couvrant ces employés et augmenté de tout déficit ou diminué de tout surplus par rapport aux estimations effectuées pour le 31 décembre de l'année précédente.

Si le coût global du régime d'assurance salaire est de plus de cinq (5) jours, cinquante pour cent (50%) de l'excédent de ces cinq (5) jours est payé par l'employé au moyen du fonds d'assurance prévu

au paragraphe 11.02 b) et par la suite, par prélèvement sur la paie de chaque employé pour le solde à payer, s'il y a lieu.

Un (1) mois complet de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel l'employé n'a pas été absent sans salaire pour quelque raison que ce soit pour plus de la moitié du mois.

Cependant, aux fins d'application du paragraphe précédent, l'indemnité prévue à la clause 48.07 est réputée être du salaire.

- b) Il est accordé à tout employé, aux fins de paiement de ses primes d'assurances, un crédit annuel au fonds d'assurance de cinq (5) jours de congé de maladie.

Ce crédit est affecté immédiatement au paiement des primes d'assurances de l'employé éligible ou dans le cas d'un employé à l'essai, dès qu'il devient éligible à un régime d'assurance. Cependant, dans le cas de l'assurance salaire, l'affectation du crédit annuel du fonds d'assurance est faite lorsqu'il devient employé régulier et qu'il devient éligible au régime d'assurance salaire régulier. Durant la période d'essai, il doit payer, par prélèvement sur le salaire, les coûts de la prime de l'employé pour le régime particulier s'appliquant pendant la période d'essai.

L'affectation du crédit annuel du fonds d'assurance est faite sur une base collective qui s'applique uniformément à l'ensemble des employés et est calculée selon le taux de la protection individuelle pour tous les employés. La différence entre le taux de la protection individuelle et le taux de la protection choisie par l'employé est prélevée sur la paie s'il y a lieu.

S'il demeure une partie du crédit annuel du fonds d'assurance après que l'affectation au paiement de l'assurance salaire ait été effectuée, cette partie est utilisée au paiement de la prime de l'employé pour les autres régimes d'assurances selon l'ordre suivant :

- a) assurance soins dentaires;
- b) assurance maladie;
- c) assurance vie.

Si après le paiement en entier des primes d'assurances de l'employé il demeure une partie du crédit annuel du fonds d'assurance ou qu'une partie du crédit annuel du fonds d'assurance est inutilisée pour cause de non admissibilité à un régime d'assurance, les crédits non utilisés sont payés à l'employé à la troisième période de paie de l'année suivante au taux de salaire régulier brut en vigueur au 31 décembre précédent.

Un employé qui est exonéré du paiement des primes d'assurances ou qui devient non admissible à un régime d'assurance, est crédité au fonds d'assurance du crédit annuel de jours de congé de maladie auxquels il a droit au prorata des semaines pour lesquelles il est exonéré du paiement de ses primes d'assurances ou qu'il est devenu non admissible à un régime d'assurance.

Ce crédit est calculé pour les régimes d'assurances sur lesquels les jours de congé de maladie ont été affectés et est payé à l'employé à la troisième période de paie de l'année suivante au taux de salaire régulier brut en vigueur au 31 décembre précédent.

Un employé à l'essai dont l'emploi auprès de la Société prend fin, a droit au paiement du crédit annuel au fonds d'assurance au prorata du nombre de semaines complètes de service entre la date d'embauche et la date de fin d'emploi moins les crédits affectés au paiement de ses primes d'assurances.

Le crédit annuel de jours de congé de maladie du fonds d'assurance d'un employé embauché après le 1^{er} janvier ou ayant quitté avant le 31 décembre est ajusté au prorata du nombre de semaines complètes de service.

11.03 .01 Journées maladie

Lorsqu'un employé est trouvé ou se déclare malade après le début de sa journée régulière de travail, la Société accorde à cet employé la différence entre une journée régulière continue de huit heures (8h) de travail et les heures où il s'est déclaré ou a été trouvé malade.

Aux fins de calcul du principe énoncé au paragraphe précédent, la journée de travail est divisée en huitième (1/8) par heure de travail jusqu'à un total ininterrompu et cumulatif de huit heures (8h), et l'employé est payé à compter du premier huitième (1/8) qui suit immédiatement la fin de l'heure où l'employé est trouvé ou s'est déclaré malade ou de l'heure où il a dû quitter pour recevoir des traitements médicaux.

Pour les journées complètes de maladie, l'employé est payé huit heures (8h) à son taux de salaire régulier, à même ses crédits, s'il en a.

Les sommes justifiées par l'application des paragraphes qui précèdent sont déduites de la banque annuelle de jours de congé de maladie.

.02 obligations familiales

L'employé qui n'a pas épuisé ses jours de maladie prévus à la clause 11.02 a) et qui s'absente pour remplir des obligations familiales au

sens de l'article 79.7 de la loi sur les normes du travail peut demander à être payé jusqu'à concurrence de deux (2) jours à même son crédit annuel de congé maladie.

11.04 Nonobstant ce qui précède, l'employé embauché après le 1^{er} janvier de l'année en cours reçoit un crédit de jours de congé de maladie équivalant au prorata du nombre de mois où il a été employé.

11.05 a) Pour chaque absence due à une maladie, un don d'organe ou de tissus à des fins de greffe, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime ou à un accident, à l'exclusion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employé est payé à même son crédit de jours de congé de maladie pour les jours ouvrables compris dans la période courante du délai de carence prévu au régime d'assurance salaire, à son taux de salaire régulier brut. L'employé à l'essai est cependant payé jusqu'à l'épuisement de son crédit de jours de congé de maladie.

Durant le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire, en cas de maladie et d'accident, l'employé qui a épuisé ses jours de congé de maladie peut, à son choix, utiliser ses congés personnels ou ses congés compensatoires pour couvrir les jours ouvrables compris dans son délai de carence.

b) L'employé qui a épuisé toutes les possibilités prévues à la présente convention collective pour couvrir les jours ouvrables compris dans son délai de carence en assurance salaire peut, s'il le désire, recevoir une avance de cent dollars (100\$) par jour ouvrable compris dans son délai de carence (minimum deux (2) jours).

À son retour au travail, ces journées lui sont récupérées à raison de cent dollars (100\$) par période de paie.

11.06 a) En tout temps durant la maladie de l'employé et à son retour au travail, la Société peut, à ses frais et par un médecin de son choix, faire examiner l'employé afin de vérifier si ce dernier est apte à reprendre le travail.

b) Un employé absent plus de trois (3) jours consécutifs doit fournir un certificat médical attestant de son inaptitude au travail.

11.07 Dans le cas où le médecin de l'employé et celui de la Société diffère d'opinion, la Société et le Syndicat conviennent du choix d'un troisième médecin dont la décision est finale.

En cas de désaccord, la Société soumet une liste de noms de médecins au syndicat pour approbation, qui est ensuite transmise au médecin traitant pour qu'il effectue un choix parmi les médecins inscrits sur la liste.

Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Société et l'employé concerné.

11.08 Les paiements effectués en vertu de l'article 12 n'affectent pas le crédit de jours de congé de maladie accumulés en faveur de l'employé.

11.09 Les jours ou parties de jour prévus à la clause 11.02 non utilisés par l'employé lui sont payés à chaque année, à la deuxième période de paie de décembre, au taux de salaire régulier brut en vigueur à cette date. Ce paiement comprend par anticipation les paiements qui peuvent devenir exigibles en vertu de la clause 11.05 pour le solde de l'année.

Si toutefois l'employé veut obtenir le paiement à la fin de janvier ou en juin, il doit en faire la demande vingt-et-un (21) jours avant la première période de paie de janvier ou juin et les jours mentionnés ci-dessus lui sont payés au taux de salaire régulier brut en vigueur à cette date. Ce paiement comprend par anticipation les paiements qui peuvent devenir exigibles en vertu de la clause 11.05 pour le solde de l'année. La demande de l'employé de recevoir un paiement à la fin de janvier ou juin l'année suivante, demeure en vigueur les années subséquentes à moins d'avis à l'effet contraire de sa part et ce, vingt-et-un (21) jours avant la première période de paie de janvier ou juin. Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'employé âgé de soixante-cinq (65) ans et plus bénéficie de la présente disposition.

Les paiements effectués en vertu des paragraphes précédents sont considérés comme du salaire pour les journées d'absence subséquentes qui auraient été payées à même le solde des journées non utilisées si celles-ci n'avaient pas été remboursées.

Tout employé qui quitte la Société, qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite est payé pour les journées non utilisées ou payées au prorata des mois de service continu avant la date de fin d'emploi.

La Société peut opérer compensation sur toute somme due par l'employé qui quitte la Société pour quelque raison que ce soit et qui a pu utiliser des jours de congé de maladie crédités par anticipation.

11.10 Le coût du régime d'assurance salaire est assumé entièrement par la contribution de la Société sous réserve de la clause 11.02.

Cette contribution est ajustée au prorata du nombre de mois complets de service dans le cas d'un employé embauché après la première journée de la première 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.

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 suivante.

11.11

Prestations du régime d'assurance salaire

Tout employé régulier devenu invalide le ou après la date d'entrée en vigueur du régime, en raison d'une maladie ou d'un accident, à l'exclusion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, reçoit de l'assureur les prestations décrites ci-dessous si, pendant les dix-huit (18) premiers mois d'une période d'invalidité totale, son état exige des soins médicaux continus et le rend complètement incapable d'effectuer son travail, et, après l'échéance des dix-huit (18) mois précités, le rend incapable d'effectuer tout travail rémunérateur pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de son entraînement, de sa scolarité ou de son expérience, quoique n'exigeant pas nécessairement des soins médicaux continus.

- .01 À compter de la fin du délai de carence en cas de maladie et d'accident, et ce, jusqu'à la fin de son invalidité et pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines, l'employé reçoit une indemnité équivalant à soixante-dix pour cent (70%) de son salaire de base brut au moment du début de l'invalidité.
- .02 Après cinquante-deux (52) semaines d'indemnisation, l'employé reçoit une indemnité équivalant à celle convenue entre les parties de son salaire de base brut au début de l'invalidité, et ce, jusqu'à la fin de son invalidité, mais pas au-delà de son soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance.
- .03 Les indemnités payées par l'assureur en vertu du présent régime sont réduites de tout montant payé pour la même invalidité provenant d'autres régimes collectifs, privés ou publics.
- .04 Les indemnités prévues aux paragraphes 11.11.01 et 11.11.02 sont versées par l'assureur hebdomadairement pour les douze (12) premiers mois consécutifs d'absence. Par la suite, les indemnités sont versées mensuellement. De plus, la Société doit verser à l'employé, dès réception, les indemnités reçues de l'assureur.
- .05 Le régime d'assurance salaire comprend les dispositions habituelles aux contrats collectifs d'assurance de cette nature. Une copie du contrat d'assurance est remise au Syndicat.
- .06 **Ancienne banque**
 - a) Les journées accumulées au crédit de jours de congé de maladie des employés sous l'ancien régime au 1^{er} janvier 1983, après déduction du nombre de jours calculés au prorata du nombre de mois pour tenir compte de la partie non écoulée qui court de cette date jusqu'au 11 juillet 1983 et après déduction des journées prises entre le 1^{er} janvier 1983 et le 7 mars 1983 sont bloquées. Si les journées accumulées après la déduction prévue au paragraphe 11.11.06 b)

donnent un solde négatif, ce solde sera appliqué en déduction du crédit accordé en vertu de la clause 11.02.

- b) Les journées ainsi bloquées sont payables à l'employé ou à ses ayants droit lors de sa retraite, de sa démission; de son renvoi ou de son décès, à son taux de salaire de base brut à ce moment.
- c) L'employé peut toutefois choisir de se faire rembourser un maximum de cinq (5) jours par année.

Avant le 30 avril de l'année en cours, l'employé doit avoir remis son formulaire de remboursement au commis divisionnaire.

Le remboursement s'effectuera lors de la première semaine de juin suivant.

- d) Dans tous les cas où la Société doit procéder à une récupération de sommes d'argent visant un employé, elle peut le faire en les déduisant de l'ancienne banque de journées accumulées au nom de cet employé. Telle déduction est alors faite au taux de salaire régulier brut en vigueur à ce moment.

11.12 Tout employé qui bénéficie d'un congé sans solde autorisé d'une durée maximum de douze (12) mois demeure assuré en autant que la totalité des primes requises soient acquittées par l'employé. Par ailleurs, les prestations deviennent payables à partir de la date à laquelle l'employé aurait dû reprendre le travail.

11.13 L'employé qui reçoit des prestations d'assurance salaire pour une journée qui coïncide avec un des jours de fête payés prévus à l'article 7 reçoit en plus un montant équivalant à huit heures (8h) au taux de salaire régulier en guise de paiement de la fête. Cette disposition ne s'applique toutefois que pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de toute absence qui se prolonge au-delà d'un (1) an.

11.14 Le Syndicat, à titre de co-preneur, reçoit copie de la correspondance relative à l'assurance salaire échangée entre la Société et l'assureur ou entre la Société et l'assuré sur autorisation écrite de ce dernier. Cette correspondance doit aussi comprendre le cahier des charges afin que le Syndicat puisse vérifier s'il est conforme aux dispositions de la convention collective.

11.15 **Retour au travail progressif**

Un employé qui est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, à l'exclusion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, peut effectuer, après un (1) mois d'invalidité continu, un

retour au travail progressif (une seule fois pour la même lésion) pour une période n'excédant pas six (6) mois sur recommandation de son médecin traitant. L'employé doit faire parvenir un rapport écrit de son médecin traitant prévoyant les modalités du retour au travail progressif et les limitations fonctionnelles, s'il y a lieu. Ce retour est sujet à l'approbation du service médical de la Société portant sur les limitations fonctionnelles.

Si le retour est approuvé par la Société, un tel retour s'effectue sur son affectation régulière seulement. Par contre, cette dernière peut être démembrée afin de rencontrer les modalités de retour, la partie d'affectation restante est distribuée en vertu des clauses 41.16, 41.18, 41.19 et 41.21.

11.16

Un employé qui est atteint d'une invalidité totale et permanente qui durera vraisemblablement jusqu'à son 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, est placé sur une deuxième liste d'effectifs, s'il remplit les 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 Société déclarent qu'il est invalide de façon totale et permanente.

L'employé demeure sur la deuxième liste d'effectifs jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- la cessation de son invalidité;
- son soixante-cinquième anniversaire de naissance;
- sa trente-deuxième année de participation au régime de retraite;
- lorsque la somme de son âge additionnée de ses années de participation au régime de retraite totalise quatre-vingt-cinq (85);
- son décès;
- sa retraite.

11.17

L'employé sur la deuxième liste d'effectifs est exonéré des cotisations au régime de retraite et aux régimes d'assurances (vie, maladie, dentaire et salaire).

Il continue également à accumuler son ancienneté, à bénéficier du transport gratuit et à recevoir le paiement de ses jours de fête (douze (12) premiers mois de l'invalidité), de ses congés personnels et de ses vacances, en vertu de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 12

Accident du travail et maladie professionnelle

12.01 Lorsqu'un employé est incapable de travailler en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une récurrence, d'une rechute ou d'une aggravation contractée par le fait ou à l'occasion du travail et dépose une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST) la Société maintient jusqu'à un maximum de quatre-vingt-quinze pour cent (95%) le salaire net que cet employé aurait normalement reçu pour son affectation régulière de travail (primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) et ce, à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, pendant la durée de son incapacité totale temporaire.

Pour l'employé réserve ou réserve-réseau, ce salaire est établi en fonction de la moyenne de ses quatre (4) dernières semaines travaillées en ajoutant le salaire de base pour chaque jour d'absence, mais déduction faite du temps supplémentaire.

La Société ne peut interrompre le paiement du salaire d'un employé durant son absence, à moins d'une décision défavorable à l'employé de la part de la révision administrative de la CNESST.

12.02 Dans le cas des réclamations mentionnées à la clause 12.01, la Société transmet à l'assureur une liste des données pertinentes relativement aux demandes d'indemnisation qui sont en suspens auprès de la CNESST ou qui font l'objet de contestation de la part de l'employé ou encore de la Société.

12.03 L'incapacité de travail d'une employée autorisée à cesser de travailler conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relativement au retrait préventif de la travailleuse enceinte est traitée de la même façon qu'un accident du travail jusqu'à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement, si celle-ci est admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Aux fins de la présente clause, la date prévue pour l'accouchement est celle inscrite au certificat autorisant l'employée à cesser de travailler.

12.04 Si la CNESST reconnaît le bien-fondé de la réclamation de l'employé, toutes les indemnités de remplacement du revenu versées par la CNESST pendant son incapacité totale temporaire sont remises directement à la Société.

Dans le cas où la CNESST ne remet pas directement les indemnités de remplacement du revenu à la Société ou les verse directement à l'employé, la Société peut prélever, à même le salaire de l'employé, les

sommes dont il est redevable. Dans un tel cas, les modalités relatives au pourcentage de récupération prévu à la clause 12.05 ne s'appliquent pas.

Dans le cas où les indemnités de remplacement du revenu versées par la CNESST excéderaient le salaire net de l'employé, la Société, après avoir effectué les ajustements, remet les surplus à l'employé, le cas échéant.

12.05 Suite à une réclamation d'accident du travail ou de maladie professionnelle, si la CNESST ou le TAT ne reconnaissent pas le bien-fondé de la réclamation de l'employé, la Société doit soumettre automatiquement le cas à l'assureur afin de déterminer le montant qu'aurait reçu l'employé s'il avait été directement indemnisé par l'assurance salaire. La Société ne peut cependant le faire que lorsque la réclamation de l'employé a été jugée en dernier ressort par le TAT. Le cas échéant, la Société doit le faire dans les délais prévus au contrat d'assurance salaire.

Pour des sommes non couvertes par l'assurance salaire, la Société peut prélever, à même l'ancienne ou la nouvelle banque de jours de congé de maladie de l'employé, s'il lui reste des jours, ou à même le salaire de l'employé, les sommes dont il est redevable. Dans le cas de récupération sur le salaire hebdomadaire, les récupérations ne peuvent dépasser six pour cent (6 %) de son salaire par période de paie.

12.06 En cas de règlement de dossier d'accident du travail comportant le versement de montants pour une ou des années antérieures à l'année de règlement, la Société fournira, sur demande de l'employé, une lettre attestant que le montant a été versé à l'année fiscale du règlement ainsi que la répartition du montant versé en fonction de l'année ou des années en cause.

12.07 Nonobstant les paragraphes précédents, les moyens de recouvrement prévus à la présente convention collective n'empêchent en rien la Société d'utiliser les recours de droit commun si ceux-ci étaient ou devenaient inefficaces.

12.08 Les employés qui doivent comparaître dans leur cause devant le TAT ou devant le Bureau d'évaluation médicale (BEM) ou qui témoignent devant le TAT, sont libérés à cette fin sans perte de salaire (minimum huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière).

12.09 Sur demande du Syndicat, accompagnée de l'autorisation écrite de l'employé, la Société lui fait parvenir une copie de l'expertise médicale du médecin désigné par la Société qui a procédé à l'examen médical de l'employé et ce, dans les dix (10) jours de cette demande ou dans les dix (10) jours de la réception de l'expertise si elle a été reçue postérieurement à la demande.

12.10 La Société doit mettre à la disposition des employés dans chaque centre les formulaires de la CNESST « Réclamation du travailleur » et « Demande de remboursement de frais ».

12.11 Retour au travail progressif

Un employé qui est incapable de travailler par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut effectuer un retour au travail progressif (une (1) seule fois pour la même lésion) pour une période n'excédant pas six (6) mois sur recommandation de son médecin traitant.

L'employé doit fournir un rapport écrit de son médecin traitant prévoyant les modalités de retour au travail progressif et les limitations fonctionnelles, s'il y a lieu. Ce retour est sujet à l'approbation du service médical de la Société portant sur les limitations fonctionnelles.

Si le retour est approuvé par la Société, il s'effectue sur son affectation régulière seulement. Par contre, cette dernière peut être démembrée afin de rencontrer les modalités de retour, la partie d'affectation restante sera distribuée en vertu des clauses 41.16, 41.18, 41.19 et 41.21. Le tout, sous réserve des droits conférés à l'employé en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ce retour progressif ne constitue en rien une assignation temporaire telle que définie à l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

12.12 Rencontre de conciliation

La Société libère sans perte de salaire (minimum huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière), pour la journée complète, un (1) représentant syndical pour participer à une rencontre de conciliation convoquée par le tribunal administratif du travail (TAT) et/ou par le service de conciliation de la CNESST. Tous les dossiers en litige doivent être soumis au service de conciliation du TAT, aussi longtemps que ce mécanisme est prévu à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

12.13 .01 Compensation des employés en assignation temporaire selon les articles 179 et 180 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou en retour progressif.

La Société maintient à un employé en assignation temporaire ayant le statut affecté le salaire qu'il aurait normalement reçu n'eût été de son accident du travail et ce, pour la durée de l'assignation temporaire.

Pour les employés ayant le statut de réserve, le salaire est établi en fonction de la moyenne de ses quatre (4) dernières semaines

travaillées en ajoutant le salaire de base pour chaque jour d'absence, mais déduction faite du temps supplémentaire.

.02 Compensation de la perte de revenu relative aux heures de temps supplémentaire perdues par l'employé en assignation temporaire selon les articles 179 et 180 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou en retour progressif.

Pour chaque journée de son horaire régulier de travail effectuée en assignation temporaire ou en retour progressif, l'employé est rémunéré selon la moyenne des heures supplémentaires effectuées dans les cinquante-deux (52) semaines précédant l'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier. Le temps supplémentaire effectué par un employé lors d'une journée d'assignation temporaire ou de retour progressif est déduit de la moyenne des heures supplémentaires à être payée pour cette journée.

Le calcul de la moyenne des heures supplémentaires est effectué en divisant le nombre d'heures totales de temps supplémentaire effectué par l'employé dans les cinquante-deux (52) semaines précédant l'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, à l'exception du temps supplémentaire inclus dans l'affectation régulière, par le nombre de jours de travail régulier d'une année civile complète (deux cent soixante (260) jours).

12.14 La Société consulte le Syndicat lors de l'introduction de nouvelles assignations temporaires ou lors de leur modification.

La Société remet copie au Syndicat des assignations temporaires disponibles dans chaque centre.

ARTICLE 13

Assurances

13.01 Les employés régis par la présente convention collective bénéficient d'un régime d'assurance vie et d'un régime 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 employés. Les détails de ces régimes ont été réglés entre les parties et sont en vigueur, sauf entente à l'effet contraire, pour la durée de la présente convention collective à compter de leur mise en application.

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 suivante.

13.02

- .01 Les parties conviennent de former un comité consultatif d'assurances composé de six (6) membres, soit un (1) représentant de chacun des syndicats accrédités de la Société, soit:
- le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP.;
 - le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM - CSN.;
 - la Fraternité des constables et agents de la paix de la STM;
 - et de trois (3) représentants de la Société, respectivement choisis par chacune des parties concernées.
- .02 Le comité se réunit à tous les trois (3) mois ou à la demande des parties.
- .03 Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une copie.
- .04 Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais, si elle le juge nécessaire, un ou des experts.
- .05 Les réunions du comité se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) à moins que le comité en décide autrement.
- .06 Les fonctions du comité sont les suivantes:
- a) examiner les affaires reliées à l'application des prestations des régimes d'assurances régis par la présente convention collective;
 - b) recevoir et étudier les rapports d'expérience pour chacune des polices d'assurances prévues au présent article;
 - c) recevoir et étudier les plaintes des employés concernant l'application de ces polices d'assurances;
 - d) dans les cas d'appels d'offres, de préparer le cahier des charges, recevoir et étudier les appels d'offres, choisir l'assureur;
 - e) accepter les procès-verbaux.

- .07 Le responsable des avantages sociaux nommé par le Syndicat est libéré à temps plein sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière).

13.03 Régime collectif d'assurance soins dentaires

Les employés régis par la présente convention collective bénéficient d'un régime collectif d'assurance soins dentaires dont le coût est supporté à cinquante pour cent (50%) par la Société et cinquante pour cent (50%) par les employés. La police d'assurance est détenue conjointement par le Syndicat et 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 suivante.

Ce régime d'assurance soins dentaires individuel, monoparental ou familial, selon le cas, comprend les éléments suivants:

a) Couverture

- Diagnostic et prévention 100%
- Soins de base 80%
- Soins majeurs 60%

b) Cédule

- Courante

c) Franchise

- Individuelle 25\$ par année
- Monoparentale 50\$ par année
- Familiale 50\$ par année

Sauf diagnostic et prévention

d) Maximum par année

1500\$ global/personne assurée

e) Carte de paiement direct

13.04 Retenue pour assurance facultative

Un employé peut demander par écrit à la Société de procéder à la retenue sur son salaire des primes payables par cet employé pour sa participation à des régimes d'assurances collectives 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 l'employé autorise la Société à procéder aux retenues.

L'employé 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.

13.05 Récupération sur le salaire pour défaut de paiement des primes d'assurances

Si la Société doit récupérer des sommes dues par un employé pour défaut de paiement des primes d'assurances collectives, la récupération se fait au rythme de six pour cent (6%) du salaire brut par période de paie. Cependant, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas dans les cas de récupération pour primes aux régimes d'assurances non versées à l'avance pendant un congé de maternité, de paternité, parental, à traitement différé ou sans solde.

ARTICLE 14

Régime de retraite

14.01 Les employés régis par la présente convention collective bénéficient d'un régime de retraite. Les détails de ce régime ont été réglés entre les parties et aucune modification ne peut y être apportée sans le consentement écrit des parties signataires de la présente convention collective.

ARTICLE 15

Transport gratuit

15.01 La Société continue de maintenir le même privilège qu'elle reconnaissait aux employés réguliers dans la convention collective précédente. Le laissez-passer permet l'accès gratuit aux différents modes de transport (autobus, métro, trains de banlieue et transport adapté) offerts par la STM, le RTL, la STL, le RTC, la ST de Lévis et Exo (pour les services de transport de cet organisme qui offrent la gratuité aux employés et retraités de la STM.)

Ce privilège est conditionnel au maintien de la réciprocité entre les organismes de transport.

- 15.02** Malgré ce qui précède, ce privilège n'est et ne peut en aucune façon être reconnu sur tout genre de service que les organismes de transport mentionnés à la clause 15.01 pourrait exploiter à contrat pour des tiers ou qui ne font pas partie de leur offre de service régulière.
- 15.03** Le même privilège est accordé aux employés à leur retraite.
- 15.04** L'employé en période d'entraînement ou en période d'essai reçoit un laissez-passer lui accordant les avantages décrits aux clauses 15.01 et 15.02.

PARTIE IV - CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE 16

Examens médicaux

- 16.01** Si la Société exige qu'un employé se soumette à un examen médical, elle doit défrayer le coût total de cet examen.
- 16.02** Tout employé requis par la Société de se présenter à un examen médical au service médical de la Société ou à un autre médecin ou spécialiste désigné par la Société reçoit une allocation équivalant à la plus grande des deux (2) sommes suivantes:
- le salaire perdu (primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire); ou
 - deux heures trente minutes (2h30) au taux de salaire régulier.
- Dans les cas de retour au travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employé peut reprendre le travail, s'il en a averti le commis divisionnaire avant seize heures trente (16h30), quinze heures (15h00) pour les agents de stations, la veille, sur autorisation de son médecin traitant.
- 16.03** L'employé qui travaille à titre de réserve ou réserve-réseau, et qui est convoqué pour un examen médical ne peut modifier son option de travail pour cette journée.
- 16.04** La convocation d'un employé à un examen médical ou à une expertise doit se faire au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. L'employé ne peut refuser sans un motif sérieux qui doit être accepté par le représentant de la Société. Toutefois, une convocation peut être faite dans un délai moindre. Dans ce cas, l'employé peut refuser s'il ne peut se présenter à l'heure de convocation proposée.

Cette présente disposition ne s'applique pas dans le cas de retour au travail et lorsque la Société exige que l'employé se présente à un examen médical dans le cadre du programme de gestion de l'absentéisme.

ARTICLE 17

Versement du salaire

- 17.01** Les employés sont payés régulièrement tous les jeudis par dépôt direct. Les bulletins de paie sont disponibles en format électronique.
- 17.02** Si un jour de fête coïncide avec le jour du versement de la paie, le versement aura lieu le jour ouvrable précédent.
- 17.03** Les renseignements suivants apparaissent sur le bulletin de paie:
- a) le nom de l'employeur;
 - b) le nom, le prénom et le matricule de l'employé;
 - c) l'identification du code de l'emploi de l'employé;
 - d) la date du paiement et la période couverte par ce paiement;
 - e) le taux de salaire régulier;
 - f) le nombre d'heures payées au taux de salaire régulier et le salaire pour les heures normales de travail;
 - g) le nombre d'heures supplémentaires et le salaire pour les heures effectuées en temps supplémentaire;
 - h) la nature des divers revenus versés;
 - i) le montant du salaire brut;
 - j) la nature et le montant des déductions opérées;
 - k) le montant du salaire net;
 - l) le solde des jours de congé de maladie;
 - m) le solde des congés personnels;
 - n) le solde de la banque des jours de congé de maladie bloqué;
 - o) le solde des congés compensatoires.

17.04 Toute erreur de paie sera corrigée et remboursée lors de la période de paie suivant le moment où l'erreur a été portée à l'attention de la Société.

Advenant qu'une telle erreur excède dix pour cent (10%) du salaire de base, la Société avance, par dépôt direct, à l'employé qui en fait la demande avant onze heures (11h00) un jour ouvrable, un montant approximatif équivalant au montant net de l'erreur le jour ouvrable suivant.

Si la demande est faite après onze heures (11h00) un jour ouvrable, l'avance est effectuée le deuxième jour ouvrable suivant la demande.

Dans le cas d'une erreur de moins de dix pour cent (10%), la Société n'émet pas d'avance à l'employé et la correction est effectuée lors de l'émission de la paie suivante.

ARTICLE 18

Changements techniques et autres

18.01 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 fonctions, la Société doit, de concert avec le Syndicat, mettre tout en œuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter à ces améliorations, modifications ou transformations.

18.02 Aucun employé régulier n'est remercié de ses services ou mis à pied, ne subit de baisse de salaire par suite d'abolition de fonctions, 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.

ARTICLE 19

Travail à forfait

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

Cependant, dans des cas très particuliers et exceptionnels, des travaux ou services peuvent être donnés à contrat ou à sous-contrat s'il est établi qu'il existe des conditions spéciales d'urgence ou de manque d'équipement requis ou de carence de personnel qualifié ou de volume de travail extrême dont la Société ne peut être tenue responsable.

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

Il est de plus convenu que l'adjudication d'un contrat d'entretien ou de réparation n'a pas pour résultat la baisse de salaire d'un employé régulier qualifié et disponible pour exécuter le travail, non plus que la mise à pied d'un employé régulier.

- 19.02** Sauf pour fins d'entraînement de nouveaux employés 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 employés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 20

Charges de travail

- 20.01** Les deux (2) parties reconnaissent qu'en aucun temps il n'est exigé d'un employé plus qu'une 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.
- 20.02** 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 de travail toute observation qu'il juge appropriée.
- 20.03** Si le différend persiste, il est soumis à un arbitre pour décision finale. Cet arbitre doit être un ingénieur industriel d'une firme agréée par les parties.
- 20.04** Sur avis écrit, après autorisation des personnes responsables, les représentants du Syndicat peuvent visiter les lieux de travail.

ARTICLE 21

Sécurité

- 21.01** La Société prend toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés dans leur travail et elle les informe par écrit des risques inhérents à leur travail et du contenu du programme de prévention.

21.02 Comité central de santé et de sécurité

.01 Juridiction

Les parties conviennent de former un Comité central de santé et de sécurité qui a juridiction sur tous les sujets relatifs à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique ayant un effet direct ou indirect sur les employés couverts par la présente convention collective.

.02 Composition du Comité central

Le Comité central de santé et de sécurité est composé de six (6) membres, dont trois (3) sont désignés par le Syndicat et trois (3) sont désignés par la Société.

.03 Fréquence des réunions

Le Comité central se réunit deux (2) fois par mois, dont une (1) réunion est dédiée au réseau des autobus et la seconde au réseau du métro (CR trains et CR stations), sauf pour les mois de juillet et août, ou sur demande d'une partie en cas d'urgence.

.04 Procès-verbaux

Le Comité central tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une copie. Ces procès-verbaux doivent être affichés dans les centres aux endroits prévus à cet effet.

.05 Expertise

Le Comité central peut s'adjoindre, s'il le juge nécessaire, des experts dans les différents domaines couverts par ses fonctions.

Dans un tel cas, les honoraires d'un tel expert sont aux frais de la Société.

.06 Réunions

Les réunions du Comité central se tiennent durant les heures de travail, à moins que le Comité central en décide autrement.

.07 Vote

L'ensemble des représentants du Syndicat et l'ensemble des représentants de la Société ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du Comité central.

.08 Rémunération

- a) Les représentants du Syndicat qui participent aux réunions ou aux travaux du Comité central sont libérés sans perte de salaire (minimum huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière).
- b) Pour chaque réunion du Comité central à laquelle assiste un employé libéré en permanence, la Société paie au Syndicat, sur présentation d'un état de compte, pour un maximum de :
 - i) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
 - ii) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
 - iii) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas d'un employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

.09 Fonctions

Le Comité central a pour fonctions:

- a) d'examiner les affaires reliées à la santé et la sécurité des employés régis par la présente convention collective;
- b) de veiller au respect des lois et règlements régissant la santé et la sécurité du travail des employés régis par la présente convention collective;
- c) de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux lois et règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des employés;
- d) de recevoir les suggestions et les plaintes des employés, du Syndicat et de la Société relatives à la santé et à la sécurité du travail, de les prendre en considération, de les conserver et d'y répondre;
- e) d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de

santé et de sécurité du travail applicables soit à l'ensemble des employés, soit à des catégories particulières de ceux-ci;

- f) d'assurer la coordination des activités des comités divisionnaires et, au besoin, de leur apporter le support nécessaire dans la réalisation de leur mandat; d'étudier et de faire des recommandations, s'il y a lieu, sur les problèmes qui n'ont pu être solutionnés par ceux-ci;
- g) de coordonner les activités des comités divisionnaires dans le cadre du programme d'identification et d'évaluation des risques reliés au poste de travail et au travail exécuté par les employés, de même qu'à l'identification des contaminants et de matières dangereuses dans les postes ou les lieux de travail;
- h) de prendre connaissance des recommandations des comités divisionnaires sur les éléments du programme de prévention qui sont applicables à leur centre et de les transmettre à la Société et à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST) avec ses propres recommandations s'il y a lieu;
- i) de transmettre à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST) les informations que celle-ci requiert;
- j) de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST) et à la Société, en vertu du paragraphe 21.02.10;
- k) de recevoir copie des rapports d'accident/d'incident (RAI) de quelque nature et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle;
- l) de recevoir les rapports d'inspection des comités divisionnaires;
- m) de recevoir les recommandations des comités divisionnaires suite aux enquêtes que ceux-ci effectuent;
- n) de suggérer des thèmes à aborder lors des journées thématiques;
- o) de recevoir des relevés de conditions dangereuses qui concernent plusieurs centres de transport.

10. Documentation

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

11. Procédure de désaccord

En cas de désaccord au sein du Comité central de santé et de sécurité quant aux décisions qu'il doit prendre relativement aux alinéas 21.02.09 c) et 21.02.09 e), les représentants du Syndicat adressent par écrit leur position aux représentants de la Société et ces derniers sont tenus d'y répondre par écrit dans les trente (30) jours en expliquant les points de désaccord.

S'il y a toujours désaccord, le litige peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à un comité formé de la façon suivante:

- a) Chaque partie désigne alors son représentant et les deux (2) représentants nommés s'entendent sur le choix d'un troisième membre qui agira comme président du comité. À défaut d'entente sur le choix du président, les parties demandent au Ministère du travail du Québec de le désigner.
- b) Le comité a juridiction pour faire des recommandations seulement.
- c) Chaque partie assume les frais et honoraires du représentant qu'il a désigné; les autres frais et honoraires sont payés à parts égales par la Société et le Syndicat.
- d) La clause 35.08 s'applique aux employés convoqués comme témoin.

12. Règles de fonctionnement du Comité central

Le Comité central de santé et de sécurité a comme règles de fonctionnement ce qui suit:

- a) L'ensemble des représentants du Syndicat et l'ensemble des représentants de la Société ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du Comité central.
- b) Le Comité central désigne deux (2) co-présidents parmi ses membres: l'un représente le Syndicat et est choisi par les représentants du Syndicat au sein du Comité central; l'autre représente la Société et est choisi par les représentants de la Société au sein du Comité central.

- c) Les réunions du Comité central sont présidées en alternance par chacun des co-présidents. Le Comité central détermine celui des co-présidents qui préside la première réunion. En cas de désaccord, celui-ci est déterminé par tirage au sort.
- d) En cas d'absence du co-président qui devait présider une réunion les autres membres représentant la même partie que le co-président absent choisissent parmi eux un représentant qui préside la réunion.
- e) Toute vacance à la co-présidence du Comité central est comblée conformément à l'alinéa 21.02.12. b) au plus tard à la réunion régulière qui suit l'avis remis au Comité central.
- f) L'avis de convocation à une réunion est transmis aux membres du Comité central par celui des co-présidents qui doit présider la réunion. Cet avis de convocation doit faire mention des points prévus à l'ordre du jour.
- g) Tout membre du Comité central peut proposer des points additionnels à l'ordre du jour au début de la réunion. Ces points sont pris en considération au cours de la réunion à la suite des points déjà prévus à l'ordre du jour dans la mesure où les parties possèdent les éléments nécessaires pour les traiter.
- h) Une réunion ne peut être tenue que si au moins un (1) membre qui représente le Syndicat et au moins un (1) membre représentant la Société au sein du Comité central y prennent part.
- i) Dans la mesure du possible, une copie préliminaire du procès-verbal est remise aux membres du Comité central au moins sept (7) jours avant la prochaine réunion.
- j) À chacune de ses réunions, le Comité central doit adopter le procès-verbal de sa réunion précédente. Les procès-verbaux doivent être consignés dans un registre prévu à cette fin et conservés dans un endroit déterminé par le Comité central. S'il y a désaccord sur un (1) ou des points apparaissant au procès-verbal, un tel désaccord doit alors être indiqué.
- k) Sur accord des deux (2) parties, une réunion du Comité central peut être élargie aux autres unités syndicales. Une telle réunion devient alors uniquement consultative.

21.03

Comité divisionnaire de santé et de sécurité

.01 Juridiction

Les parties conviennent de former au niveau de chaque centre, tel que défini au paragraphe 2.01.03, un Comité divisionnaire de santé et de sécurité qui a juridiction sur tous les problèmes de santé, de sécurité et d'intégrité physique qui sont spécifiques à ce centre.

Tous les sujets relatifs à la santé, la sécurité et l'intégrité physique ayant un effet direct ou indirect sur l'ensemble des employés couverts par la convention collective sont traités par le Comité central de santé et de sécurité prévu à la clause 21.02.

.02 Composition du Comité divisionnaire

Sauf au centre du transport adapté, le Comité divisionnaire de santé et de sécurité est composé de trois (3) représentants désignés par le Syndicat et de trois (3) représentants désignés par la Société. Un des trois (3) représentants du Syndicat est désigné d'office comme étant le représentant à la prévention de ce centre.

Au centre du transport adapté, le Comité divisionnaire de santé et de sécurité est composé de deux (2) représentants désignés par le Syndicat et de deux (2) représentants désignés par la Société. Un des deux (2) représentants du Syndicat est désigné d'office comme étant le représentant à la prévention de ce centre.

.03 Fréquence des réunions

Le Comité divisionnaire de chaque centre se réunit une (1) fois par mois, sauf pour les mois de juillet et août, ou à la demande d'une des parties en cas d'urgence.

.04 Réunion

Les réunions du Comité divisionnaire se tiennent durant les heures de travail à moins que le Comité divisionnaire en décide autrement.

.05 Vote

L'ensemble des représentants du Syndicat et l'ensemble des représentants de la Société ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du Comité divisionnaire.

.06 a) Rémunération

Les représentants du Syndicat qui participent aux réunions du Comité divisionnaire sont libérés sans perte de salaire (minimum huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire,

sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pour la journée complète.

b) Rémunération pour fins d'enquête

Les représentants du Syndicat qui participent aux enquêtes tel que prévu à l'alinéa 21.03.07 b) sont libérés sans perte de salaire (minimum huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pour le temps consacré à l'enquête (minimum deux heures (2h)). La Société peut retourner l'employé à son travail une fois l'activité terminée subordonnement au point de relève. Si une enquête chevauche une pièce de travail, la partie des heures consacrées à l'enquête avant le début de sa pièce de travail ou après la fin de sa pièce de travail est rémunérée à cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier.

Les représentants du Syndicat qui participent aux enquêtes tel que prévu à l'alinéa 21.03.07 b) en dehors des heures de travail sont rémunérés à cent cinquante pour cent (150%) de leur taux de salaire régulier pour le temps consacré à l'enquête une fois qu'ils sont rendus sur les lieux de l'enquête (minimum deux heures (2h)).

Dans l'un ou l'autre des cas mentionnés ci-dessus, le temps consacré à toute enquête alors que le représentant à la prévention est sur les lieux est compris dans le minimum prévu de deux heures (2h).

.07 Fonctions

Le Comité divisionnaire a pour fonctions:

- a) de recevoir les relevés de conditions dangereuses, de prendre connaissance des suggestions et des plaintes faites par les employés à la Société, de soumettre au surintendant les recommandations appropriées et d'en vérifier le suivi;
- b) de recevoir copie des rapports d'accidents du travail, d'enquêter sur les événements qui les ont causés, incluant la cueillette de faits, de soumettre, s'il y a lieu, des recommandations appropriées au surintendant et d'en vérifier le suivi.

Pour les fins d'enquête, le Comité divisionnaire délègue deux (2) de ses membres pour effectuer cette tâche. Un (1) représentant est désigné par la Société et un (1)

représentant est désigné par le Syndicat. Le représentant du Syndicat est désigné selon la clause 21.04;

- c) de veiller au respect des lois et règlements régissant la santé et la sécurité du travail des employés du centre;
- d) de transmettre au Comité central ses recommandations sur les parties du programme de santé qui lui sont applicables;
- e) de transmettre au Comité central ses recommandations sur les parties du contenu des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail qui lui sont spécifiques;
- f) de recevoir du Comité central les informations statistiques que celui-ci a reçues en vertu de l'alinéa 21.02.09 j) et qu'il a jugé bon de lui transmettre pour fins d'étude et d'information;
- g) de transmettre au Comité central ses recommandations sur le choix des moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des employés;
- h) de prendre connaissance des éléments du programme de prévention qui lui sont spécifiques et de faire ses recommandations au Comité central;
- i) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes et lieux de travail;
- j) de tenir ou de prendre connaissance et de maintenir à jour des registres des postes de travail et des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- k) de faire douze (12) inspections des lieux de travail du centre, à raison d'une (1) inspection par mois, de soumettre au surintendant les recommandations appropriées et d'en vérifier le suivi.

Pour les CR trains et stations, possibilité de faire six (6) inspections additionnelles sur une base annuelle selon les besoins particuliers identifiés par l'une ou l'autre des parties;

- l) de recevoir copie des rapports d'inspection, des rapports d'enquête suite à une plainte ou faits par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail

(CNESST) suite à l'exercice d'un droit de refus par un employé, puis de vérifier le suivi des corrections applicables au centre;

- m) de transmettre au Comité central les informations que celui-ci requiert et son rapport annuel d'activités tel que défini au paragraphe 21.03.10;
- n) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection de sécurité effectués sur les autobus, les trains et les loges des stations;
- o) de recevoir, d'étudier et de commenter les rapports du représentant à la prévention relativement aux activités qui lui sont confiées par le Comité divisionnaire.

.08 Documentation

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

.09 Règles de fonctionnement du Comité divisionnaire

Chacun des Comités divisionnaires a comme règles de fonctionnement ce qui suit:

- a) L'ensemble des représentants du Syndicat et l'ensemble des représentants de la Société ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du Comité divisionnaire.
- b) Le Comité divisionnaire désigne deux (2) co-présidents parmi ses membres: l'un représente le Syndicat et est choisi par les représentants du Syndicat au sein du Comité divisionnaire; l'autre représente la Société et est choisi par les représentants de la Société au sein du Comité divisionnaire.
- c) Les réunions du Comité divisionnaire sont présidées en alternance par chacun des co-présidents. Le Comité divisionnaire détermine celui des co-présidents qui préside la première réunion. En cas de désaccord, celui-ci est déterminé par tirage au sort.
- d) En cas d'absence du co-président qui devait présider une réunion les autres membres représentant la même partie que le co-président absent choisissent parmi eux un représentant qui préside la réunion.
- e) Toute vacance à la co-présidence du Comité divisionnaire est comblée conformément à l'alinéa 21.03.09 b) au plus tard à

la réunion régulière qui suit l'avis remis au Comité divisionnaire.

- f) L'avis de convocation à une réunion est transmis aux membres du Comité divisionnaire par celui des co-présidents qui doit présider la réunion. Cet avis de convocation doit faire mention des points prévus à l'ordre du jour.
- g) Tout membre du Comité divisionnaire peut proposer des points additionnels à l'ordre du jour au début de la réunion. Ces points sont pris en considération au cours de la réunion à la suite des points déjà prévus à l'ordre du jour dans la mesure où les parties possèdent les éléments nécessaires pour les traiter.
- h) Une réunion ne peut être tenue que si au moins un (1) membre qui représente le Syndicat et au moins un (1) membre représentant la Société au sein du Comité divisionnaire y prennent part.
- i) Une copie préliminaire du procès-verbal d'une réunion doit être remis au moins sept (7) jours avant la prochaine réunion.
- j) À chacune de ses réunions, le Comité divisionnaire doit adopter le procès-verbal de sa réunion précédente. Les procès-verbaux doivent être consignés dans un registre prévu à cette fin et conservés dans un endroit déterminé par le Comité divisionnaire. S'il y a désaccord sur un ou des points apparaissant au procès-verbal, un tel désaccord doit alors être indiqué.

10. Rapport annuel d'activités

Chaque Comité divisionnaire doit faire parvenir avant le 31 janvier de chaque année un rapport annuel d'activités au Comité central. Ce rapport se prépare au cours d'une réunion spéciale autre que celles prévues au paragraphe 21.03.03 et les dispositions de l'alinéa 21.03.06 a) s'appliquent. Chaque partie délègue un (1) de ses représentants du Comité divisionnaire à cette réunion. Le représentant du Syndicat qui participe à cette réunion est libéré sans perte de salaire (minimum huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pour la journée complète. Ce rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente et contient les informations suivantes:

- a) le nombre d'employés représentés par le Comité divisionnaire;

- b) la liste des membres du Comité divisionnaire et la période pendant laquelle ils ont été membres du Comité divisionnaire;
- c) la fréquence des réunions et le taux de participation à ces réunions;
- d) les modifications apportées au programme de prévention suite aux recommandations émises;
- e) le nombre et la nature des plaintes reçues;
- f) le nombre d'enquêtes effectuées en vertu de l'alinéa 21.03.07 b);
- g) le titre et la nature des dossiers débutés ou terminés, en cours ou en suspens.

21.04 Représentant à la prévention

.01 Désignation

Le directeur syndical d'un centre ou son remplaçant désigné dans ce centre agit comme représentant à la prévention. Advenant le cas où le directeur syndical ou son remplaçant n'est pas au travail, la sélection du représentant à la prévention s'effectue de la façon suivante:

- a) en référant à la liste déposée par la partie syndicale énumérant dans l'ordre les noms des personnes à convoquer, et;
- b) en identifiant prioritairement celui qui est disponible au centre concerné selon l'ordre dans lequel les noms apparaissent sur cette liste. Il est loisible au directeur syndical d'accepter ou de refuser d'effectuer une enquête;
- c) si aucun représentant inscrit sur la liste n'est disponible au centre concerné, le directeur syndical identifie celui qui est au travail selon l'ordre dans lequel les noms apparaissent sur cette liste;
- d) si la Société ne peut rejoindre aucune des personnes inscrites sur la liste, elle communique alors avec les représentants du Syndicat du Comité central selon l'ordre établi par la partie syndicale.

.02 Fonctions

Le représentant à la prévention a pour fonctions:

- a) de participer aux enquêtes paritaires déterminées par le Comité divisionnaire;
- b) de participer aux inspections paritaires de sécurité déterminées par le Comité divisionnaire;
- c) de faire l'inspection des lieux de travail;
- d) d'assister aux analyses du milieu de travail effectuées par la Société de même qu'aux inspections et enquêtes effectuées par tout organisme gouvernemental ou privé. Une copie des rapports de ces analyses, enquêtes et inspections est remise aux membres du Comité divisionnaire;
- e) d'intervenir, conformément aux lois et règlements, lorsqu'un employé exerce un droit de refus reconnu par la Loi;
- f) de participer à toute autre activité déterminée par le Comité divisionnaire.

.03 Rémunération

Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pour exercer les fonctions énumérées au paragraphe 21.04.02.

.04 Mesure disciplinaire

La Société ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, la Société peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si une fonction a été exercée de façon abusive.

21.05 Loi sur la santé et la sécurité du travail

Advenant que l'une ou l'autre des dispositions du présent article deviennent couvertes par quelque loi de la législature provinciale en matière de santé et de sécurité du travail, elle deviendra caduque dès la mise en application de la loi à l'égard des employés.

21.06 Aucun employé ne subit de perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière), de mise à pied ou de perte d'avantages prévus à la convention collective suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspection gouvernementaux ou de tout autre organisme pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité du travail.

21.07 **Coordonnateurs en santé-sécurité**

Deux (2) coordonnateurs en santé-sécurité nommés par le Syndicat sont libérés à temps plein, sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière), et ce, pendant la durée de leur terme. Les modalités de libération et de rémunération prévues à l'article 21 ne s'appliquent pas aux coordonnateurs en santé-sécurité.

ARTICLE 22

Température dans les véhicules

22.01 La Société doit garder une température confortable dans les véhicules durant la saison froide.

22.02 A l'intérieur de la loge de l'agent de station, la Société doit maintenir la possibilité pour l'agent de station d'utiliser le chauffage ou la climatisation.

22.03 À bord de la loge du conducteur et de l'agent d'accompagnement, sur tous les types de wagons de métro, la Société doit maintenir la possibilité pour l'opérateur d'utiliser le chauffage ou la climatisation.

ARTICLE 23

Droits acquis

23.01 À moins d'une stipulation expresse à l'effet contraire dans la présente convention collective, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention collective prime pour fins d'interprétation.

ARTICLE 24

Attestations d'emploi et lettres de recommandation

24.01 Sur demande, les attestations d'emploi et les lettres de recommandation qu'un employé a soumises à la Société en entrant à son service lui sont retournées, sauf celles qui ont été adressées directement à la Société.

- 24.02** Lorsqu'un employé est congédié ou quitte volontairement le service de la Société, celle-ci doit lui remettre, sur demande, un certificat de travail conformément à la Loi sur les normes du travail et elle doit lui remettre sa paie le plus tôt possible.
- 24.03** Tout employé qui a quitté volontairement le service de la Société depuis moins d'un (1) an a, à qualifications égales et si son dossier est satisfaisant, la préférence d'embauchage dans l'unité de négociation s'il désire revenir à l'emploi de la Société.

ARTICLE 25

Rapports d'accident/d'incident

- 25.01** L'employé directement impliqué dans un accident ou un incident pendant qu'il est en service est obligé de remplir un rapport d'accident/d'incident. L'employé de la Société en devoir ou non, qui est témoin d'un accident ou d'un incident 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/d'incident et donner les renseignements qu'il peut obtenir.
- 25.02** Dans les autres cas, la Société n'oblige pas les employés à faire rapport des incidents dont ils peuvent être témoins; elle estime cependant que les employés produisent un rapport lorsqu'un incident est de nature à intéresser la Société et elle leur recommande fortement d'agir ainsi. Lorsque la Société demande à un employé de faire rapport d'un incident pour quelque raison que ce soit, elle doit le rémunérer pour ce rapport.
- 25.03** Le rapport doit être remis dans les vingt-quatre heures (24h), jours de congé exclus, sauf dans les cas où les circonstances de l'accident ou de l'incident sont d'une nature telle que la remise du rapport doit se faire avant le départ de l'employé du centre.

Le rapport doit être remis aux personnes suivantes:

- **centres de transport**
au commis divisionnaire ou au chef d'opérations du centre concerné;
- **au métro - opérateurs**
au chef d'opérations ou au chef d'interventions du terminus concerné ou au commis divisionnaire du centre concerné;
- **au métro - agents de station**
au gérant de station concerné ou au commis divisionnaire du centre concerné.

Une copie de ce rapport doit être remise à l'employé et au représentant syndical du centre concerné.

- 25.04** Quand le rapport d'accident/d'incident est rempli dans les délais prescrits, qu'il est complet et que le chef d'opérations ou le gérant de station en est satisfait, la Société verse à l'employé une allocation de dix dollars (10\$).
- 25.05** Toutefois, si la Société découvre par la suite qu'un rapport n'était pas conforme aux faits, elle peut soustraire du salaire de l'employé l'allocation qu'elle lui a versée. La Société doit fournir par écrit à l'employé, ainsi qu'au Syndicat, les raisons motivant le montant à soustraire.
- 25.06** Dans chaque centre, il doit y avoir des endroits convenables pour que les employés y remplissent leur rapport d'accident/d'incident.

ARTICLE 26

Avance de caisse

- 26.01** La Société fournit aux agents de stations les sommes d'argent et les titres nécessaires pour le service normal. Les agents de stations ont la responsabilité de ces sommes d'argent et des titres de transport qui leur sont confiés.
- 26.02** La Société garantit le remboursement du bon à l'employé qui le perd à cause de vol accompagné de violence et/ou de menace de violence, alors qu'il est au travail. La Société rembourse également à l'employé, la perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) et les jours de congé de maladie utilisés, le cas échéant.
- 26.03** Tout déficit de caisse susceptible de survenir au cours d'une année est inscrit au compte de l'agent de station. À la fin de chaque année, ou lorsque l'agent de station quitte la Société ou sa fonction, celle-ci compense, s'il y a lieu, le déficit de caisse d'un agent de station pour un montant maximum de cinq cents dollars (500\$) ou d'un montant proportionnel au nombre de mois travaillé par l'agent de station pendant l'année. L'excédent, le cas échéant, est comblé en totalité par l'agent de station.
- 26.04** L'agent de station qui n'a pas connu de déficit de caisse et qui a travaillé une année de façon continue ou qui est absent en maladie pour moins de cent dix (110) jours dans une année de référence, a droit à la fin de cette année, à un montant de cinq cents dollars (500\$). L'agent de station qui a connu un déficit de caisse de moins de cinq cents dollars (500\$) et qui a travaillé une année de façon continue, a droit, à la fin de cette année, à la différence entre le montant du déficit de caisse et cinq cents dollars

(500\$). Ce montant est réajusté au prorata du nombre de mois travaillé pour celui qui quitte la Société ou sa fonction avant la fin de l'année.

Un agent de station absent moins de douze (12) mois au cours d'une même année en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est considéré comme ayant travaillé de façon continue.

Un (1) mois complet de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel l'employé n'a pas été absent sans salaire pour quelque raison que ce soit pour plus de la moitié du mois.

ARTICLE 27

Uniformes

27.01 À tous les vingt-quatre (24) mois de la date d'anniversaire d'entrée en fonction, la Société fournit gratuitement aux employés régis par la présente convention collective, les pièces d'uniforme nécessaires pour leur travail, selon le système de points suivant :

- Chemises manches courtes : 3 points
- Chemises manches longues : 3 points
- Polo manches courtes : 3 points
- Polo manches longues : 4 points
- Chandail col mock : 4 points
- Débardeur : 4 points
- Veste en tricot : 6 points
- Chandail tricot col en V : 6 points
- Veston ou blouson : 15 points
- Pantalon 4 saisons : 9 points
- Jupe 4 saisons : 6 points
- Bermuda : 6 points
- Pantalon capri : 9 points
- Accessoire : 1 point

- Manteau d'hiver : 20 points
- Coupe-vent d'hiver 15 points
- Coupe-vent d'été : 12 points
- Veste sans manche : 11 points

Un employé a droit à cent sept (107) points par période de vingt-quatre (24) mois. À la fin de chaque période de vingt-quatre (24) mois un maximum de vingt-sept (27) points non utilisés durant cette période est ajouté aux cent sept (107) points pour la période suivante.

27.02 Toutes les pièces d'uniforme portent l'insigne de la Société. Le port de l'uniforme est requis.

27.03 Le matériel utilisé pour la confection des pièces d'uniformes est celui accepté par les deux (2) parties.

27.04 Comité consultatif

Les parties forment un comité consultatif constitué de deux (2) représentants désignés par chacune d'entre elles. Ce comité est saisi des plaintes relativement aux uniformes en général. Après étude, le comité transmet ses recommandations à la Société.

La rémunération des membres du comité désignés par le Syndicat est déterminée selon les modalités de l'annexe F.

27.05 La distribution des pièces d'uniforme se fait à tous les vingt-quatre (24) mois. Dans les semaines précédant la date de renouvellement de son uniforme, l'employé reçoit un avis pour fins de sélection des articles auxquels il a droit.

Un employé qui désire faire prendre ses mesures préalablement au choix de ses articles doit en faire la demande.

Lorsque les pièces d'uniforme sont disponibles, elles sont livrées au centre de transport auquel l'employé est rattaché ou à son domicile au choix de l'employé. S'il est requis de revoir les modalités de livraison, la Société et le Syndicat se rencontreront pour convenir de nouvelles modalités.

27.06 Si une pièce d'uniforme est endommagée dans l'exécution des fonctions d'un employé, ou présente un défaut de fabrication, qu'elle ait été portée ou non, et ne présente pas de signe d'usure ou d'usage abusif, la Société la lui répare ou la remplace.

27.07 Pour tous les opérateurs de métro, la Société doit fournir, à leur nomination, au choix de l'employé, une (1) ceinture régulière de pantalon, deux (2) paires de souliers ou de bottines offrant une protection diélectrique et une (1) paire par année par la suite.

27.08 La Société fournit aux chauffeurs du transport adapté

- un (1) pantalon supplémentaire;
- un (1) coupe-vent court d'hiver ou d'été au choix;
- une (1) paire de bottes de caoutchouc (couvre-chaussures) et au besoin par la suite;
- un (1) manteau long en nylon imperméable et un (1) pantalon de nylon imperméable à la nomination. Ces pièces sont renouvelées au besoin par la suite;
- une (1) paire de gants au besoin;
- un chapeau hivernal et au besoin par la suite;
- une veste réversible d'été (bleue et orange) et au besoin par la suite;
- une (1) paire de bottines d'hiver imperméables et une (1) paire de souliers; les deux (2) offrant une protection mécanique, à la nomination et une (1) paire de souliers au douze (12) mois et une (1) paire de bottines d'hiver au vingt-quatre (24) mois par la suite.

À l'exception des chaussures, du pantalon supplémentaire et de la paire de gants, les pièces d'uniforme mentionnées ci-dessus sont remises à l'employé qui a complété la période de formation et a débuté le travail régulier.

27.09 **Gareurs**

La Société doit fournir aux gareurs des couvres-chaussures, des gants et un cache-poussière.

La pratique actuelle est maintenue quant aux autres items vestimentaires.

27.10 Tout nouvel employé a droit à un uniforme complet à l'embauche comprenant :

- 11 choix: chandail col mock, chemises et polo, manches longues ou courtes (maximum de 3 polos manches longues);
- 5 choix: pantalons, bermuda, jupe ou pantalon capri;
- 1 choix: veste en tricot ou chandail en tricot col en V;

- 1 débardeur;
- 2 choix d'accessoires;
- 1 choix : veste sans manche ou blouson;
- 1 coupe-vent été;
- 1 manteau d'hiver.

Cet employé se verra allouer cent sept (107) points, vingt-quatre (24) mois après la date de son entrée en fonction.

27.11 Un employé peut, dans sa période de vingt-quatre (24) mois, retourner des pièces d'uniforme inutilisées selon la pratique actuelle. Ces pièces lui sont créditées dans sa banque de points.

27.12 La Société fournit une pièce d'uniforme sur mesure à un employé lorsque jugé nécessaire par le responsable de l'approvisionnement des vêtements.

ARTICLE 28

Entraînement

28.01 Employé en période initiale d'entraînement

L'employé en période initiale d'entraînement, tel que défini à l'alinéa 2.01.10 c), reçoit hebdomadairement durant cette période, le salaire fixé par règlement adopté en vertu de la Loi sur les normes du travail.

28.02 Rémunération pour entraînement

L'employé de la présente unité de négociation qui s'entraîne à titre de chauffeur ou opérateur de métro est rémunéré au taux de salaire régulier de sa fonction antérieure pour les heures de son entraînement. Le chauffeur qui s'entraîne à titre d'opérateur de métro bénéficie, s'il y a lieu, de la prime d'amplitude.

L'employé qui postule, soit par ancienneté ou par disqualification médicale, à une fonction autre que celle prévue au paragraphe précédent est rémunéré pour les heures d'entraînement au taux de salaire régulier du poste pour lequel il s'entraîne. L'employé requis de suivre un entraînement correctif à la fonction qu'il occupe est rémunéré au taux de salaire régulier de sa fonction pour les heures de son entraînement.

Cependant, le salaire régulier (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) de l'employé qui doit suivre un cours de recyclage à l'intérieur de la fonction qu'il occupe est maintenu.

Pour l'employé réserve ou réserve-réseau, le salaire est établi en fonction de la moyenne de ses quatre (4) dernières semaines travaillées, en ajoutant le salaire de base pour chaque jour d'absence, mais déduction faite du temps supplémentaire.

Les jours de congé hebdomadaire affectés d'un employé à l'entraînement peuvent toutefois être modifiés. Dans un tel cas, tout employé qui s'entraîne durant ses jours de congé hebdomadaire affectés est rémunéré au taux de salaire régulier pour les heures d'entraînement. En aucun cas l'application de cette clause n'aura pour effet de rémunérer un employé pour plus de cinq (5) jours dans une semaine normale de travail.

28.03 Entraînement opérateurs de métro

La Société avise le Syndicat de toute modification au programme d'entraînement des opérateurs de métro ayant une influence sur sa durée.

28.04 Horaire d'entraînement

L'employé en formation de tout genre reçoit sept heures trente minutes (7h30) maximum de temps de formation par jour et son horaire de formation est construit comme une affectation régulière.

ARTICLE 29

Fusion, expropriation, acquisition, etc.

29.01 Sauf l'embauchage, tout acte posé par la Société comme la fusion, l'expropriation ou l'acquisition d'autres compagnies, qui a pour but ou pour effet d'ajouter des employés accomplissant des fonctions identiques ou similaires à celles des employés visés par la présente convention collective, nécessite une entente entre la Société et le Syndicat au sujet de l'ancienneté, des attributions et du salaire de ces employés.

ARTICLE 30

Temps de battement à prévoir

30.01 Les horaires doivent prévoir un temps de battement à celui des deux (2) bouts de ligne où la chose est possible.

ARTICLE 31

Transport d'écoliers

31.01 Advenant le cas où la Société déciderait d'exploiter un système de transport d'écoliers, il devra y avoir une entente entre le Syndicat et la Société quant aux modalités d'instauration d'un tel système, quant aux conditions de travail de ces employés et quant à tout autre problème

soulevé par l'instauration de ce système, dans la mesure où les employés soumis à la présente convention collective peuvent en être affectés.

Toutefois, il est entendu qu'aucune mise à pied d'employés réguliers ne doit résulter de l'instauration d'un tel système.

PARTIE V – DISCIPLINE, RETARDS, GRIEFS ET ARBITRAGE

ARTICLE 32

Mesures disciplinaires

- 32.01** Tout employé au service de la Société a le droit, sur rendez-vous durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier administratif et disciplinaire en présence d'un représentant de la Société et d'un représentant syndical, s'il le désire.
- 32.02** La Société doit fournir à l'employé ainsi qu'au Syndicat par écrit, les raisons motivant toute réprimande écrite, suspension, rétrogradation ou congédiement imposé.
- 32.03**
- .01** La Société doit faire parvenir par écrit, à l'employé ainsi qu'au Syndicat, un avis de mesure disciplinaire dans les soixante (60) jours de calendrier de la date de la prise de connaissance par la Société de l'infraction. Cet avis indique les raisons de la mesure disciplinaire.
 - .02** Dans les cas où un employé est convoqué à une rencontre prévue à la clause 32.08, la Société doit faire parvenir, par écrit, à l'employé ainsi qu'au Syndicat, un avis de mesure disciplinaire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de la date de la prise de connaissance par la Société de l'infraction. Cet avis indique les raisons de la mesure disciplinaire.
 - .03** Les délais prévus aux paragraphes 32.03.01 et 32.03.02 sont suspendus si l'employé est convoqué et qu'il n'est pas apte à se présenter. Les délais sont également suspendus en cas de report de la date de convocation à la demande de l'employé ou du Syndicat, ou si l'employé refuse de s'y présenter ou ne s'y présente pas.
- 32.04** Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 32.05** Les mesures disciplinaires ainsi que les plaintes relatives à des offenses datant de plus de douze (12) mois, ne peuvent être utilisées en arbitrage et sont retirées du dossier de l'employé, de même que tout rapport disciplinaire concernant ces offenses.

32.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.

32.07 Nulle mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé autrement que pour cause juste et suffisante, compte tenu de toutes les circonstances.

Dans toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à la Société.

32.08 Dans le cas où la Société décide de convoquer un employé pour raison disciplinaire à une rencontre avec un de ses représentants d'un niveau autre que celui du centre concerné, cet employé et le Syndicat doivent recevoir, au préalable, un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où l'employé doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Dans ce cas, l'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

Cependant, avant de congédier un employé pour quelque raison que ce soit, la Société est tenue de convoquer l'employé concerné, et cela selon les modalités prévues ci-dessus.

L'application de la présente clause n'empêche en rien la Société de suspendre un employé pour fins d'enquête.

Advenant qu'une suspension pour fins d'enquête se prolonge au-delà de vingt-et-un (21) jours de calendrier, durant lesquels l'employé ne reçoit aucune indemnisation d'assurance salaire ou de tout régime public, celle-ci devient avec solde pour les jours subséquents (huit heures (8h) au taux de salaire régulier) jusqu'à ce que la Société ait rendu sa décision.

Cependant, ce délai est suspendu si l'employé est convoqué en enquête formelle et qu'il n'est pas apte à se présenter. Il est également suspendu en cas de report de la date de convocation à la demande de l'employé ou du syndicat, si l'employé refuse de s'y présenter ou ne s'y présente pas.

32.09 Nul employé impliqué dans une enquête de la Division de la sûreté industrielle ou du C.R. surveillance 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 Division de la sûreté industrielle ou le C.R. surveillance de la Société n'intervient dans le processus d'application des mesures disciplinaires et de la convention collective.

En plus de la mise en garde prévue ci-dessus, l'employé est avisé avant son interrogatoire de son droit de refuser d'être interrogé avant d'avoir pu consulter un procureur de son choix ou d'être accompagné d'un représentant du Syndicat. Après cet avis, il peut alors refuser d'être interrogé s'il entend se prévaloir d'un tel droit.

- 32.10** Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
- a) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;
 - b) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat, mais non dénoncé par écrit par l'employé dans les quinze (15) jours qui suivent la signature.

Aucun aveu non signé par un employé ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage.

- 32.11** Un employé qui est convoqué à une rencontre disciplinaire tel que prévu à la clause 32.08 pendant ses heures régulières de travail, ne subit aucune perte de salaire (minimum huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) en raison de cette convocation. Un employé qui est convoqué en dehors de ses heures de travail est rémunéré un minimum de deux heures (2h) pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la Société. Aucune convocation ne doit avoir lieu durant les jours de congé hebdomadaire ou de vacances d'un employé.

- 32.12** L'employé qui, sur rendez-vous, doit rencontrer le surintendant ou son remplaçant pour raison disciplinaire est remboursé de deux heures (2h) pour la perte de temps qu'il a dû subir.

Si la rencontre se tient pendant les heures régulières de travail, l'employé ne subit aucune perte de salaire (minimum huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière).

La convocation à ce rendez-vous se fait par un avis spécifiant l'heure et l'endroit où l'employé doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Une copie de cette convocation est expédiée au directeur syndical du centre concerné. Dans ce cas, l'employé peut, s'il le désire, être accompagné du directeur syndical du centre ou de son remplaçant.

Aucune convocation ne doit avoir lieu durant les jours de congé hebdomadaire ou de vacances d'un employé.

- 32.13** La Société n'impose aucune mesure disciplinaire à un employé qui a été impliqué dans un accident ou un incident alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la Société, tant que cet employé n'a pas été jugé responsable à l'enquête qui est tenue à cet effet.

Cette disposition ne décharge pas la Société du fardeau de la preuve en cas de contestation.

32.14 L'employé peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat à l'occasion d'une rencontre de nature administrative précédée d'un avis de convocation. Le paiement de l'employé à cette occasion est soumis aux dispositions de la clause 32.12.

D'autre part, aux fins de procédure, un congédiement de nature administrative est traité de la façon prévue pour une mesure disciplinaire.

32.15 Avant d'imposer un avis écrit ou une mesure disciplinaire pour quelque raison que ce soit, la Société est tenue de convoquer l'employé.

Malgré l'alinéa précédent, la Société peut, sans convocation, imposer une sanction disciplinaire pour certaines infractions constatées par un gestionnaire : le non-respect de la loi sur le tabac, le non-respect du port de la ceinture de sécurité, le non-respect de la consigne arrêt-moteur et le non-respect de la directive sur l'utilisation du cellulaire. De plus, si les faits reprochés à plusieurs employés sont les mêmes et surviennent dans le cadre d'un même événement, la Société n'est pas tenue de convoquer les employés.

Si des modifications aux lois ou règlements justifient que d'autres infractions soient ajoutées au précédent alinéa, le Syndicat est d'abord consulté.

ARTICLE 33

Mesures disciplinaires en cas de retards et d'absences

33.01 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, tout retard au travail entraîne une mesure disciplinaire qui doit tenir compte de la ponctualité de l'employé dans les trois (3) mois précédents. Chaque retard s'efface après trois (3) mois de sa commission.

Les normes d'application des mesures disciplinaires dans les cas de retard sont les suivantes :

.01 Du premier au quatrième retard inclusivement

L'employé perd environ deux heures (2h) de travail, à quinze minutes (15 min) près, pour la journée subordonnée au point de relève, à la condition cependant qu'il se rapporte dans les soixante minutes (60 min) qui suivent sa prise de service. Il doit alors compléter son affectation. Il perd la garantie minimum pour la période non travaillée. De plus, l'employé, à ses troisième et quatrième retards, est soumis aux modalités des paragraphes 33.01.03 et 33.01.04.

.02 Défaut de se rapporter dans les soixante minutes (60min.)

Nonobstant les autres articles de la convention collective, l'employé qui ne se rapporte pas dans les soixante minutes (60 min) prévues au paragraphe 33.01.01 est soumis aux modalités suivantes :

- a) S'il s'agit d'une affectation continue, l'employé perd trois heures (3h) de travail additionnelles subordonnées à son point de relève et doit alors compléter son affectation;
- b) S'il s'agit d'une affectation comportant deux (2) pièces de travail, l'employé perd la portion de temps de travail additionnelle comprise dans les cinq heures (5h) du début de sa pièce de travail subordonnée au point de relève. L'employé doit alors compléter son affectation.

.03 Troisième retard

L'employé ayant le statut affecté ou l'employé réserve, devient dernier employé réserve après les employés réserve-réseau pour les centres de transport au réseau des autobus, sauf le centre de transport adapté, pour une (1) journée ouvrable déterminée par la Société. Il doit accepter, pour cette journée, tout travail que la Société juge à propos de lui donner selon la procédure habituelle de distribution du travail aux employés réserve, tout en conservant sa garantie de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pour le jour en question.

L'employé réserve-réseau devient dernier employé réserve-réseau dans son centre de transport pour une (1) journée ouvrable déterminée par la Société et peut être muté dans un autre centre de transport auquel cas il devient dernier homme dans ce centre. Toutefois, l'employé réserve-réseau muté hebdomadairement devient dernier réserve-réseau dans le centre de transport où il a été muté et ne peut être muté dans un autre centre de transport. Il doit accepter, pour cette journée, tout travail que la Société juge à propos de lui donner selon la procédure habituelle de distribution du travail aux employés réserve-réseau, tout en conservant sa garantie de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pour le jour en question.

.04 Quatrième retard

L'employé ayant le statut affecté ou l'employé réserve devient dernier employé réserve, après les employés réserve-réseau pour les centres de transport au réseau des autobus, sauf au centre de transport adapté, pour deux (2) journées ouvrables déterminées par

la Société. Il doit accepter, pour ces journées, tout travail que la Société juge à propos de lui donner selon la procédure habituelle de distribution du travail aux employés réserve, tout en conservant sa garantie de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pour les journées en question.

L'employé réserve-réseau devient dernier employé réserve-réseau dans son centre de transport pour deux (2) journées ouvrables déterminées par la Société et peut être muté dans un autre centre de transport auquel cas il devient dernier homme dans ce centre. Toutefois, l'employé réserve-réseau muté hebdomadairement devient dernier réserve-réseau dans le centre de transport où il a été muté et ne peut être muté dans un autre centre de transport. Il doit accepter, pour ces journées, tout travail que la Société juge à propos de lui donner selon la procédure habituelle de distribution du travail aux employés réserve-réseau, tout en conservant sa garantie de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pour les journées en question.

.05 Cinquième retard

L'employé est suspendu pour deux (2) jours de travail.

.06 Sixième retard

La Société a, sujet à la procédure de règlement de griefs, entière discrétion quant aux mesures disciplinaires applicables à un employé qui, au cours de la période d'accumulation de trois (3) mois prévue à la présente clause, arrive six (6) fois en retard au travail.

.07 Un retard au travail sur une pièce de travail supplémentaire entraîne automatiquement la perte de celle-ci et est compté comme un retard dans la compilation du nombre de retards.

33.02 Absent sans permission (employés de tous les groupes)

L'employé qui ne s'est pas rapporté en personne ou lui-même par téléphone dans les quatre heures (4h) suivant sa prise de service sera considéré comme absent sans autorisation. Le fait d'appeler ne constitue en rien une autorisation d'être absent.

33.03 Inscription sur la liste des malades

L'employé qui désire se faire inscrire sur la liste des malades doit le faire en avisant le commis divisionnaire ou le représentant désigné de la

Société trente minutes (30 min) avant la prise de son service, sauf s'il est déjà présent pour prendre son travail.

À défaut d'avertir à temps ou de fournir des explications raisonnables, il est considéré comme employé en retard subordonné à la clause 33.01.

L'employé absent pour cause de maladie et qui désire retourner au travail doit en aviser le commis divisionnaire aussitôt que possible, mais dans tous les cas au plus tard avant seize heures trente minutes (16h30) (quinze heures (15h00) pour les agents de stations) la veille de son retour.

33.04 Retard causé par le service de nuit

Lorsque le service de nuit est retardé, l'employé ainsi affecté n'est pas considéré en retard, ni absent. À son arrivée, si son véhicule n'est pas encore sorti, il peut reprendre son affectation, même si celle-ci avait été distribuée à un employé réserve ou réserve-réseau, ou à tout autre employé.

33.05 Retard causé par le métro

Lorsqu'un employé, sur son affectation régulière, qui n'a pas d'autres moyens de rejoindre son travail entre deux (2) pièces, est affecté par un retard du métro causé par un cas fortuit ou de force majeure, celui-ci n'est pas considéré en retard, ni absent, s'il fournit, sans délai, au commis divisionnaire de son centre, tous les détails pertinents expliquant la cause de son retard.

À son arrivée, si son véhicule n'est pas encore sorti, il peut reprendre son affectation, même si celle-ci avait été distribuée à un employé réserve ou réserve-réseau ou à tout autre employé.

Si l'employé devait relever, il peut poursuivre son travail et ce, sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière).

33.06 L'employé doit, si possible, téléphoner au commis divisionnaire de son centre pour lui expliquer la cause du retard afin d'éviter l'inscription sur la liste des absents.

33.07 Si le retard est dû à une omission du commis divisionnaire, l'employé est payé pour le temps qu'il perd, pourvu qu'il accepte tout travail comparable qui lui est offert, à la condition que la fin du travail ainsi offert n'excède pas la fin de son affectation régulière.

ARTICLE 34

Procédure de règlement de griefs

34.01 C'est le ferme désir de la Société et du Syndicat de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant surgir entre la Société et son personnel régi par la présente convention collective ou le Syndicat.

Un grief est défini comme toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, tout différend, désaccord, litige ou mésentente relatif à quelque mesure disciplinaire, aux salaires et/ou aux conditions de travail.

Tout grief est sujet à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage établis au présent article et à l'article 35.

34.02 Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, le Syndicat peut soumettre directement au directeur exécutif concerné ou à son représentant, suivant la procédure établie à la présente convention collective, tout grief concernant une collectivité d'employés ou ayant trait à une mesure disciplinaire ou administrative qui a été imposée par les autorités d'une direction exécutive. Un grief logé à la mauvaise direction exécutive n'est pas invalide pour autant.

34.03 La Société peut formuler un grief au Syndicat, en l'adressant par écrit à son président, dans les soixante (60) jours de calendrier de l'événement qui y donne lieu. Le Syndicat doit répondre à la Société dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception du grief. À défaut de réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, la Société avise le Syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier du délai prévu ci-dessus, de son intention de référer ou non le grief à l'arbitrage.

34.04 Un employé ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur parce qu'il a présenté un grief.

34.05 La Société et le Syndicat peuvent convenir par écrit d'un commun accord de déroger à la présente procédure ou de prolonger un délai qui y est prévu.

34.06 Étapes de la procédure

Tout employé doit tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat, avant de soumettre un grief.

Le défaut de tenir cette rencontre ne peut invalider le grief.

L'employé qui se croit lésé soumet par écrit, selon une formule préparée à l'avance, son grief au Syndicat. Celui-ci l'étudie, fait l'enquête requise durant les heures de travail et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour le résoudre. Aucun employé ne doit être interrogé alors qu'il est de service.

Première étape

Le représentant syndical du centre concerné, accompagné de l'employé, s'il le désire, soumet le grief par écrit au supérieur immédiat de l'employé concerné ou à son remplaçant dans les soixante (60) jours de calendrier de l'événement qui y donne lieu ou de la prise de connaissance de celui-ci par l'employé. Le supérieur immédiat ou son remplaçant doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

Deuxième étape

Une (1) fois par mois, le directeur syndical du centre concerné ou son remplaçant rencontre le surintendant ou son remplaçant afin de tenter de régler les griefs non réglés à l'étape précédente.

Lors de cette rencontre, le directeur syndical ou son remplaçant est libéré de la façon prévue à l'alinéa 21.03.06 b). Une décision motivée par écrit doit être rendue au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la dernière entrevue relative au grief.

Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai qui y est prévu, l'agent d'affaires du Syndicat ou son remplaçant doit soumettre, par écrit, le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier.

34.07 Comité de conciliation

Trois (3) fois par année, le comité de conciliation composé de deux (2) membres désignés par chacune des parties se rencontre afin d'étudier l'ensemble des griefs soumis à l'arbitrage et de tenter de régler ceux de l'année précédente.

Le Syndicat doit soumettre son choix d'arbitre dans les trois (3) mois pour les griefs non réglés par le processus de conciliation, à défaut de quoi, ceux-ci sont considérés retirés.

34.08 Tout grief relatif aux articles 18 et 19 de la convention collective et remontant à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier ou moins doit être soumis directement au directeur des ressources humaines ou à son représentant. Les modalités de la deuxième étape prévues à la clause 34.06 s'appliquent alors en faisant les adaptations nécessaires.

34.09 Les griefs contestant un congédiement ou relatif à l'article 19 sont soumis à un arbitre en priorité.

- 34.10** À toute étape de la procédure de règlement de griefs décrite au présent article, la Société et le Syndicat peuvent convenir de discuter d'un grief afin de le régler.

ARTICLE 35

Arbitrage

- 35.01** Lorsqu'un grief, différend, désaccord, litige ou mécontentement n'a pas été réglé par la procédure de règlement de griefs, il est soumis à un arbitre désigné conformément à la clause 35.06. Toute objection préliminaire est soumise à l'autre partie cinq (5) jours ouvrables avant la date de l'audition.
- 35.02** L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre doit faire diligence pour entendre les griefs.
- 35.03** Dans les cas de mesure administrative ou disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir la réprimande, la suspension, la rétrogradation ou le renvoi. Il a également juridiction pour ordonner la réintégration de l'employé dans tous ses droits et dans son emploi à la fonction qu'il occupait. Il peut décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances. Dans tous les cas, l'arbitre ne peut augmenter une mesure administrative ou disciplinaire.
- 35.04** L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la dernière audition, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la sentence. Cependant, sur demande justifiée de l'une des parties, l'arbitre a juridiction pour prolonger ce délai.
- La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet d'amender ou de modifier la présente convention collective.
- 35.05** 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.
- 35.06** Les arbitres sont choisis par les parties pour chaque grief soumis à l'arbitrage. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail s'appliquent.
- 35.07** Si l'arbitre juge que le grief, différend, désaccord, litige ou mécontentement est en partie ou en totalité technique, ou qu'il relève de connaissances assez

particulières du système de transport, peut requérir de chacune des parties au litige un assesseur à la charge de la partie que celui-ci représente.

35.08 Un employé qui est convoqué comme témoin devant un arbitre en vertu de la convention collective, est libéré sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière).

Si celui-ci n'a pas neuf heures (9h) d'intervalle entre la fin de sa journée normale de travail et l'heure prévue de l'audition, il peut demander une permission d'absence sans solde pour la durée permettant neuf heures (9h) de repos, qui lui est accordée subordonnément à son point de relève.

Dans le cas de recours à de semblables libérations de façon abusive de la part du Syndicat, l'arbitre peut, à la demande de la Société, statuer aux frais de quelle partie les témoins sont libérés.

PARTIE VI - ANCIENNETÉ

ARTICLE 36

Ancienneté

36.01 Affichage des listes d'ancienneté

Des listes d'ancienneté sont affichées chaque année dans chacun des groupes définis au paragraphe 2.01.04.

Ces listes doivent indiquer le nom de chaque employé et sa plus récente date d'entrée dans l'unité de négociation, dans une fonction couverte par la convention collective.

36.02 Contestation des listes d'ancienneté

Durant les soixante (60) jours qui suivent le début de l'affichage, tout employé peut demander la correction de sa date d'ancienneté. À défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention collective. La Société, si elle en est requise, doit apporter une preuve suffisante justifiant la liste d'ancienneté qu'elle a préparée. Toute modification de la date d'ancienneté d'un employé doit être accompagnée d'un avis à cet effet adressé au Syndicat et à l'employé concerné.

36.03 Remise des listes d'ancienneté au Syndicat

- .01 Dans les trente (30) jours qui suivent la période de soixante (60) jours mentionnée à la clause 36.02, la Société remet au Syndicat une copie corrigée de la liste d'ancienneté.
- .02 À chaque période de liste d'affectations, la Société remet au Syndicat une copie de la liste d'ancienneté corrigée. Les renseignements fournis comprennent: le nom, le matricule, la date d'ancienneté, le rang d'ancienneté, le statut, le centre, l'adresse et le numéro de téléphone de chaque employé.

36.04 Acquisition

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a terminé sa période d'essai. Lorsque l'employé a ainsi complété sa période d'essai, sa date d'ancienneté est rétroactive pour une période égale à la durée de l'entraînement initial donné par la Société.

36.05 Perte des droits

Les droits d'ancienneté se perdent pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

- a) départ volontaire sans avoir obtenu au préalable une autorisation d'absence de la part de la Société;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Société.

36.06 Raisons d'absence

Les raisons d'absence suivantes sont reconnues par la convention collective et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation de l'ancienneté d'un employé:

- a) absences en raison de maladie ou d'accident;
- b) autres absences ou congés, avec ou sans salaire, autorisés par la convention collective ou par la Société, selon le cas;
- c) absences pour activités syndicales et professionnelles.

36.07 Droit d'ancienneté lors d'absence

Lorsqu'un employé s'absente pour l'une ou l'autre des raisons d'absence prévues à la clause 36.06, la Société, en plus de continuer à lui reconnaître ses droits d'ancienneté, convient de lui maintenir tous ses avantages sociaux.

Le maintien des avantages sociaux ne s'applique pas lorsque l'absence est autorisée sans salaire. Toutefois, l'employé en absence autorisée sans salaire continue de bénéficier des régimes d'assurances collectives :

- a) lors d'absences pour raisons familiales ou parentales en raison de grave maladie prévue à l'article 79.8 de la Loi des normes du travail à condition que l'employé y aurait normalement eu droit et qu'il paie ses primes exigibles ou;
- b) lors d'absences pour raisons de congé de maternité, de paternité, parental en cas d'adoption ou parental en cas de naissance prévues à la convention collective à condition que l'employé y aurait normalement eu droit et qu'il paie ses primes exigibles.

ARTICLE 37

Procédure de choix aux listes

Section A – Liste générale annuelle

Chauffeurs – Opérateurs de métro – Agents de stations – Gareurs

- 37.01** **.01** Sous réserve des dispositions qui suivent au moins une (1) fois par année à l'occasion du choix de leur travail pour la liste générale annuelle en vigueur vers le début de janvier, les employés des groupes chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, agents de stations et gareurs choisissent, par ordre d'ancienneté, le groupe et, le cas échéant, le centre de transport auquel ils veulent être affectés en comblant obligatoirement pour chaque statut, chaque centre et chaque groupe, le nombre de postes déterminés par la Société. Les employés choisissent également, par ordre d'ancienneté, leurs jours de congé hebdomadaire, leurs jours de fête et leurs vacances annuelles, selon les modalités de l'article 41.

Cependant, les employés postulant à un poste d'un groupe autre que celui occupé doivent rencontrer les exigences de la tâche ou du poste.

- .02** Lors de la liste générale annuelle, le nombre total de demandes de mutation dans le groupe opérateur ne doit pas excéder cinq pour cent (5%) de l'effectif réel au début du choix de travail pour cette liste, et un nombre maximum de cinq pour cent (5%) d'opérateurs de métro peuvent choisir un autre poste. La Société forme des nouveaux opérateurs de métro jusqu'à ce que le nombre de nouveaux opérateurs de métro ayant réussi la formation atteigne le nombre de demandes de mutation dans le groupe opérateur qui ont été faites lors de la liste générale.

- .03** Lors de la liste générale annuelle, un employé d'un autre groupe qui désire muter dans le groupe opérateur doit faire une demande de mutation pour occuper un poste dans le groupe opérateur. Il doit également faire son choix de travail dans le groupe dans lequel il évolue au moment de faire ses choix de travail et accepter d'occuper le poste choisi lors de son choix de travail jusqu'à ce qu'il soit muté dans le groupe opérateur.

Lorsqu'un employé muté opérateur a réussi la formation, il est affecté, selon son rang d'ancienneté, à titre de réserve avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit à titre de réserve selon son rang d'ancienneté, et ce jusqu'à la prochaine liste divisionnaire, alors qu'il devra exercer ses choix lors de la période de liste d'affectations à son rang d'ancienneté.

L'employé muté opérateur de métro doit effectuer un nouveau choix de vacances annuelles.

- .04** Un employé qui a fait une demande de mutation pour occuper un poste dans le groupe opérateur doit aussi choisir le centre auquel il désire être affecté dans l'éventualité où il aurait le droit de retourner entre deux (2) listes générales annuelles en vertu d'une autre disposition de la convention collective. Cependant, il ne peut s'affecter ou laisser une option pour être muté au centre de transport adapté pour la durée de la liste générale en cours.

- .05** Lors de la liste générale annuelle, un employé du groupe opérateur qui désire muter dans un autre groupe doit faire une demande de mutation pour occuper un poste dans l'autre groupe. Si l'employé désire être muté dans le groupe chauffeurs, il doit choisir le centre de transport dans lequel il désire être muté lors de sa mutation. Il doit également faire son choix de travail dans le groupe opérateur et accepter d'occuper un poste d'opérateur jusqu'à ce que la Société ait procédé à la formation de remplaçants.

La mutation des employés ayant opté volontairement ou qui ont été forcés de quitter la fonction d'opérateur de métro dans leur nouvelle fonction se fait par ordre d'ancienneté au fur et à mesure que les nouveaux opérateurs de métro remplaçants ont complété avec succès leur formation.

Lorsqu'un employé du groupe opérateur qui a fait une demande de mutation dans un autre groupe est muté dans celui-ci, il est affecté, selon ce qu'il aurait eu droit selon son rang d'ancienneté, à titre de réserve ou réserve-réseau, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit à titre de réserve ou réserve-réseau selon son rang d'ancienneté, et ce jusqu'à la prochaine liste divisionnaire, alors qu'il devra exercer son choix de travail, lors de la période de liste d'affectations à son rang d'ancienneté.

L'employé muté dans un autre groupe doit effectuer un nouveau choix de vacances annuelles dans le centre dans lequel il est muté.

- .06 À l'occasion de la liste générale annuelle, le nombre total de nouveaux agents de stations ne doit jamais excéder cinq pour cent (5%) de l'effectif réel au début du choix de travail pour cette liste, et un nombre maximum de cinq pour cent (5%) d'agents de stations peuvent choisir un autre poste.
- .07 À l'occasion de la liste générale annuelle, le nombre total de nouveaux chauffeurs au centre de transport adapté ne doit jamais excéder dix pour cent (10%) des effectifs du centre au début de la liste.

Tout nouveau chauffeur doit avoir reçu la formation requise avant le 1^{er} avril de l'année suivante, à moins qu'il ne puisse la recevoir pour cause de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de vacances ou d'autres absences prévues à la convention collective. Cet employé doit alors être formé dans les meilleurs délais possibles.

Les employés qui optent volontairement ou sont forcés de retourner chauffeur d'autobus à la liste générale annuelle doivent accepter d'occuper les postes de chauffeur au centre de transport adapté jusqu'à la formation de remplaçants et ce, au plus tard au 1^{er} avril.

Ces employés qui doivent demeurer sont affectés à titre de réserve avec les jours de congé hebdomadaire auxquels ils ont droit, à titre de réserve selon leur rang d'ancienneté dans ce centre.

Advenant des chambardements de service, il n'y a alors aucune limite quant au nombre de nouveaux chauffeurs lors de la tenue de la liste générale annuelle.

- .08 Un employé qui, lors de la liste générale annuelle, choisit dans un autre groupe, tel que défini au paragraphe 2.01.04 (à l'exception de groupe E), ou au centre de transport adapté, une affectation qu'il est inapte à occuper à temps complet au moment de l'entrée en vigueur de la liste générale, demeure dans son ancien poste et est affecté, selon ce qu'il aurait eu droit selon son rang d'ancienneté, à titre de réserve ou réserve-réseau, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit à titre de réserve ou réserve-réseau selon son rang d'ancienneté, jusqu'à ce qu'il soit apte à occuper le nouveau poste à temps complet.

Un employé qui choisit un poste qui requiert de la formation, est formé en priorité lors du prochain groupe de formation correspondant à son choix, si son ancienneté permet de l'inclure dans le groupe de formation.

37.02 À cause des prolongements du métro, lors d'ouverture de nouveaux centres, de modifications de centres existants, de modifications majeures dans le service ou encore selon les exigences particulières, une liste générale supplémentaire peut être offerte à tous les employés.

37.03 Le choix de travail lors de la liste générale annuelle s'effectue à un endroit central où les listes d'affectation de travail des groupes sont affichées de même que le nombre de jours de congé hebdomadaire et de périodes de vacances à être accordés dans chacun des groupes et dans chacun des centres.

37.04 .01 Un employé qui effectue son choix de travail dans le groupe agents de station doit aussi choisir le centre de transport auquel il désire être affecté advenant les cas où :

- a) un employé non disqualifié médicalement serait déplacé par un employé disqualifié médicalement;
- b) un employé disqualifié médicalement serait médicalement requalifié;
- c) un employé est inapte à effectuer la fonction d'agent de station.

.02 Un employé disqualifié médicalement d'une fonction peut effectuer son choix de travail dans les autres fonctions pour lesquelles il n'est pas disqualifié médicalement en autant qu'il rencontre les exigences de la tâche ou du poste.

Cependant :

- a) un employé qui s'affecte à la fonction d'opérateur de métro ou de chauffeur au centre de transport adapté demeure affecté à cette fonction jusqu'à l'entrée en vigueur de la liste générale annuelle suivante.
- b) un employé qui s'affecte à la fonction de chauffeur ou agent de station, lorsqu'il est physiquement rétabli et apte à occuper la fonction qu'il occupait au moment de sa disqualification médicale, est réintégré dans cette fonction ou à titre d'agent de station volontaire s'il a effectué ce choix lors de la liste générale annuelle, sous réserve du paragraphe 37.04.01. Dans le cas où un employé est muté chauffeur, le centre de transport auquel il est muté est déterminé par l'option de centre de transport qu'il a effectué lors de la liste générale annuelle.

Si l'employé est muté au centre de transport adapté, il est formé en priorité lors du prochain groupe de formation.

Section B – Listes d'affectations
Chauffeurs – Opérateurs de métro – Agents de stations - Gareurs

37.05 Jours de congé hebdomadaire

Les employés mentionnés ci-dessus bénéficient, par ordre d'ancienneté, de deux (2) jours consécutifs de congé par semaine. Ces jours de congé sont choisis parmi ceux qui sont disponibles selon le nombre d'accouplements déterminé par la Société.

Aux fins d'application de la présente clause, les jours de congé de l'accouplement dimanche/lundi sont considérés comme faisant partie de la même semaine.

37.06 L'accouplement maximum des samedis et dimanches ne doit pas léser les autres accouplements.

Le responsable des affectations ou son représentant remet au directeur syndical de chaque centre, au moins dix (10) jours avant le début du choix des affectations, une ébauche des schémas de jours de congé et de leur accouplement sous réserve des changements qui pourraient survenir.

37.07 .01 Exceptionnellement, si un employé désire changer l'accouplement de ses journées de congé, il peut en faire la demande aux conditions suivantes :

- a) il doit choisir au préalable son statut et ses jours de congé parmi ceux qui sont disponibles.
- b) il doit ensuite aviser le chef d'opérations ou le chef de bureau de son intention de changement et indiquer les journées préférées.
- c) le changement doit s'effectuer avec un employé du même centre, du même bloc de journées de congé et de la même équipe que lui.

Tout changement de jours de congé doit être complété avant que les employés de roulement effectuent leur choix de travail.

- .02** Cette demande est affichée dans un endroit accessible à tous les employés durant la période du choix des affectations. Tout changement de jours de congé doit être effectué volontairement, par ordre d'ancienneté, avec un autre employé qui a choisi des jours de congé différents. Si aucun employé ne répond à une demande de changement, cet employé doit garder le choix initial de ses jours de congé. Sur acceptation de cette demande par un autre employé, l'échange devient irrévocable.

37.08 À la suite d'une permutation et/ou d'une augmentation du nombre d'employés au cours de la durée d'une période de liste d'affectations, le chef d'opérations ou le chef de bureau, s'il y a lieu, détermine à nouveau le nombre d'employés réserve ou réserve-réseau requis la fin de semaine.

Si les exigences du service le permettent, un certain nombre de jours de congé additionnels, le samedi et/ou le dimanche, sont alors offerts individuellement ou en paire comme jours de congé hebdomadaire.

La Société offre ces jours de congé disponibles à l'employé qui n'y a pas eu droit en raison de son ancienneté ou de son statut, tel que défini au paragraphe 2.01.06, à l'exclusion des équipes de vacances. Si l'employé qui choisit ce(s) samedi(s) et/ou dimanche(s) ainsi offert(s) est un employé ayant le statut d'affecté, les affectations (pour cinq (5) jours du lundi au dimanche) redeviennent vacantes, le statut de cet employé devient réserve et est affecté réserve ou réserve-réseau, selon son rang d'ancienneté et ce changement est en vigueur jusqu'à la prochaine liste divisionnaire.

Détermination des blocs de jours de congé hebdomadaire

37.09 Pour les employés ayant le statut d'affecté, tel que défini au paragraphe 2.01.06 a), de la première (1^{ère}) et de la deuxième (2^e) équipe, la Société détermine deux (2) blocs de jours de congé hebdomadaire du lundi au dimanche inclus (sept (7) jours) dont un (1) bloc pour les employés de la première (1^{ère}) équipe et un (1) bloc pour les employés de la deuxième (2^e) équipe.

37.10 .01 Pour les employés réserve et réserve réseau des centres de transport du réseau des autobus, à l'exception du centre de transport adapté, la Société détermine deux (2) blocs de jours de congé hebdomadaire du lundi au dimanche inclus (sept (7) jours), dont un (1) bloc pour les employés réserve et un (1) bloc pour les employés réserve-réseau.

.02 Dans le cas où il n'y a pas d'employé réserve-réseau, la Société détermine un (1) bloc de jours de congé hebdomadaire du lundi au dimanche inclus (sept (7) jours) pour les employés réserve.

37.11 La Société détermine un (1) bloc de jours de congé hebdomadaire pour les gareurs.

37.12 Jours de congé hebdomadaire des directeurs syndicaux

.01 Le directeur syndical de chaque centre a la possibilité d'avoir ses jours de congé hebdomadaire le samedi et le dimanche, afin de lui permettre d'être à la disposition des membres durant les jours de travail où le nombre d'employés présents au travail est le plus élevé.

- .02 Sur demande du responsable des affectations, le directeur syndical de chaque centre doit, avant la fermeture des blocs de jours de congé hebdomadaire, indiquer son choix de statut et d'équipe et ses jours de congé à chaque période de liste d'affectations. Le directeur syndical qui n'indique pas son choix dans ce délai doit choisir parmi les jours de congé hebdomadaire qui sont demeurées disponibles.

37.13 Dispense du choix de jours de congé hebdomadaire

Les employés suivants sont dispensés de choisir leurs jours de congé hebdomadaire lors du choix de statut aux listes :

- a) l'employé affecté sur l'équipe de vacances ;
- b) l'employé dont l'absence est prévue pour la durée totale de la période de liste.

Section C – Procédure de choix des vacances pour tous les employés

- 37.14** Les semaines de vacances annuelles des employés doivent être réparties sur toute l'année, à compter du début de la première semaine de la première liste divisionnaire de l'année.

Considérant les exigences du service, la Société détermine, après étude avec le Syndicat, le nombre d'employés pouvant être en vacances chaque semaine à l'intérieur de chacun des groupes, tel que défini au paragraphe 2.01.04. Toutes les semaines de vacances commencent le lundi matin. Afin de déterminer les périodes de vacances des employés, le calendrier est d'abord divisé en blocs de deux (2) semaines. Le choix s'effectue de la façon suivante :

- a) sous réserve de la clause 37.17, tous les employés y ayant droit choisissent d'abord deux (2) semaines de vacances consécutives par ordre d'ancienneté dans leur groupe respectif, tel que défini au paragraphe 2.01.04. Pour fin de choix de vacances, les chauffeurs au centre de transport adapté sont considérés comme un groupe distinct. Les employés qui choisissent ces deux (2) semaines consécutives dans la période couverte pour les listes de juin doivent le faire à l'intérieur des blocs de semaines déterminés selon la clause 37.14. Pour la période à l'extérieur des listes de juin, les employés peuvent choisir deux (2) semaines consécutives sans devoir tenir compte des blocs déterminés.
- b) les employés ayant droit à six (6) semaines de vacances choisissent ensuite leurs quatre (4) semaines de vacances restantes, par ordre d'ancienneté dans leur groupe respectif, tel que défini au paragraphe 2.01.04. Ces quatre (4) semaines peuvent être prises séparément ou non.

- c) les employés ayant droit à cinq (5) semaines de vacances choisissent ensuite leurs trois (3) semaines de vacances restantes, par ordre d'ancienneté dans leur groupe respectif, tel que défini au paragraphe 2.01.04. Ces trois (3) semaines peuvent être prises séparément ou non.
- d) les employés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances choisissent ensuite leurs deux (2) semaines de vacances restantes, par ordre d'ancienneté dans leur groupe respectif, tel que défini au paragraphe 2.01.04. Ces deux (2) autres semaines peuvent être prises séparément ou non.
- e) les employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances choisissent leur troisième semaine de vacances restante, par ordre d'ancienneté dans leur groupe respectif, tel que défini au paragraphe 2.01.04.

37.15 Les employés désirant prendre trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances consécutives doivent, lors de la liste générale annuelle, effectuer leur choix à l'extérieur de la période de la liste divisionnaire de juin. Si un deuxième choix de vacances est nécessaire, l'employé l'exerce selon son rang d'ancienneté.

37.16 Afin d'uniformiser le nombre de semaines de vacances requis, il est entendu que la Société peut modifier le nombre de semaines de vacances de la première à la dernière période de liste divisionnaire de l'année, sauf pour la période de la liste divisionnaire de juin.

37.17 **Dispense du choix des vacances annuelles**

Les employés suivants ne sont pas tenus de choisir leurs vacances annuelles lors de la liste générale annuelle :

- a) les directeurs syndicaux. Cependant, ils doivent avertir leur chef d'opérations ou leur chef de bureau au moins trois (3) semaines à l'avance, s'ils désirent être payés à temps ;
- b) l'employé dont l'absence est prévue pour une durée prolongée. Cependant, cet employé choisit ses vacances selon son rang d'ancienneté lorsqu'il revient au travail.

37.18 **Choix de vacances reporté**

Un employé peut reporter son choix de vacances pour l'effectuer à un rang d'ancienneté moindre que le sien.

Un employé qui désire reporter son choix de vacances doit faire une demande écrite au chef de bureau de son centre une (1) semaine avant

l'affichage du calendrier de présence pour effectuer le choix aux listes d'affectations. Cette demande ne peut être annulée.

Un employé qui reporte son premier choix de vacances n'a droit à aucune libération ou allocation lorsqu'il effectue ce choix de vacances à un rang d'ancienneté moindre que le sien, sauf s'il a également décidé de reporter son choix de travail et qu'il effectue l'ensemble de ses choix en même temps.

ARTICLE 38

Mutation, intégration, promotion et postes à combler Ancienneté (promotion ou mutation)

38.01 .01 Mutation à un poste de gestionnaire

L'employé qui détient de l'ancienneté dans la présente unité de négociation et qui est promu ou est muté à un poste de gestionnaire continue d'accumuler son ancienneté dans la présente unité de négociation pendant une période maximale de six (6) mois. Cependant, l'employé qui, pour une raison ou pour une autre, ne peut garder ce poste à l'intérieur de cette période de six (6) mois revient automatiquement dans la présente unité de négociation et dans son groupe antérieur et, subordonnement au paragraphe qui suit, applique ses droits d'ancienneté comme s'il ne l'avait pas quitté, pourvu qu'il remplisse les exigences de la tâche.

Cependant, si le retour est volontaire et qu'il ne coïncide pas avec le début d'une liste d'affectations, l'employé devient dernière réserve ou dernière réserve-réseau selon son rang d'ancienneté, jusqu'à la prochaine liste divisionnaire et doit accepter les jours de congé hebdomadaire déterminés par le chef de bureau.

L'employé qui revient dans l'unité de négociation après l'expiration de cette période de six (6) mois arrive dernier homme et commence à accumuler une toute nouvelle ancienneté aux fins de la convention collective.

.02 Mutation à un poste dans une autre unité de négociation

L'employé qui détient de l'ancienneté dans la présente unité de négociation et qui est promu ou est muté à un poste qui est couvert par une autre unité de négociation à la Société continue d'accumuler de l'ancienneté dans la présente unité de négociation pendant une période maximale de douze (12) mois. Cependant, l'employé qui, pour une raison ou une autre ne peut garder ce poste à l'intérieur de cette période de douze (12) mois revient automatiquement dans la présente unité de négociation et dans son groupe antérieur et, subordonnement au paragraphe qui suit,

applique ses droits d'ancienneté comme s'il ne l'avait pas quitté, pourvu qu'il remplisse les exigences de la tâche.

Cependant, si le retour est volontaire et qu'il ne coïncide pas avec le début d'une liste d'affectations, l'employé devient dernière réserve ou dernière réserve-réseau selon son rang d'ancienneté, jusqu'à la prochaine liste divisionnaire et doit accepter les jours de congé hebdomadaire déterminés par le chef de bureau.

L'employé qui n'a pas effectué de choix de travail à la liste générale annuelle, qui revient dans l'unité de négociation après l'expiration de la période de douze (12) mois, choisit l'une des fonctions pour laquelle il possède plus d'ancienneté que le dernier employé dans cette fonction.

S'il choisit la fonction de chauffeur, il doit également choisir le centre de transport pour lequel il possède plus d'ancienneté que le dernier employé du centre.

L'employé qui choisit une fonction qui nécessite de la formation est affecté, selon les modalités de la clause 38.05, à un poste de chauffeur dans le centre de transport de son choix en attendant que la Société puisse le former en priorité.

Si son retour dans l'unité de négociation coïncide avec le début d'une liste divisionnaire, celui-ci devra effectuer un choix de travail lors de la période de la liste d'affectations précédant son retour dans l'unité. Si son retour s'effectue durant une période de liste d'affectations, celui-ci est muté dans sa nouvelle fonction selon les modalités applicables de la clause 38.05.

L'ancienneté de l'employé lors de son retour dans l'unité de négociation est celle qu'il a accumulée le dernier jour de sa période de cumul d'ancienneté de douze (12) mois dans une même fonction.

- .03** Dans le cas prévu au paragraphe 38.01.01, un employé peut accumuler de l'ancienneté dans une même fonction pour une durée maximale de six (6) mois et la période de cumul d'ancienneté débute à partir de la première journée de formation à une fonction.
- .04** Dans le cas prévu au paragraphe 38.01.02, un employé peut accumuler de l'ancienneté, à deux (2) reprises, dans une même fonction pour une durée maximale de 12 mois à chaque fois et la période de cumul d'ancienneté débute à partir de la première journée de formation à une fonction.
- .05** Un employé membre de l'unité d'accréditation qui est agréé agent de formation par la Société peut être muté à un poste d'agent de formation dédié à la formation des employés couverts par la

présente convention collective. Cette mutation est possible pour une période maximale de trois (3) mois à chaque occasion.

38.02 L'employé qui arrive d'une autre unité de négociation ou d'une fonction couverte par une autre convention arrive dernier homme et commence à accumuler une toute nouvelle ancienneté aux fins de la convention collective.

38.03 Mutation d'un centre de transport à un autre

.01 Lorsque, d'un commun accord, deux (2) chauffeurs d'autobus consentent à faire une mutation entre leurs centres de transport respectifs, celle-ci doit coïncider avec le début d'une période de liste d'affectations. La demande doit être faite quatre-vingt-seize heures (96h) avant le début du choix de travail à une période de liste d'affectations. Lors d'une telle mutation, l'employé ayant le plus d'ancienneté doit prendre le rang d'ancienneté de l'employé qui en a moins, jusqu'à la liste générale annuelle suivante. L'employé ayant moins d'ancienneté demeure quant à lui à son rang d'ancienneté.

.02 Lors de la liste générale annuelle, l'employé qui n'a pas droit au centre de transport de son choix peut laisser une option au responsable des listes pour exprimer son choix de centre de transport. Si la Société décide d'embaucher du personnel pour ce centre de transport, elle doit respecter l'option du premier employé qui n'a pu y exercer son choix. Le nouvel employé comble le poste devenu vacant. Ces changements sont limités à un (1) seul par employé embauché et, en autant que possible, ils coïncident avec le début de la liste divisionnaire suivante.

Une copie de son option doit être laissée à l'employé et une copie de chaque option doit être remise au Syndicat.

38.04 Nouveaux centres et besoins du service

Selon les besoins du service, la Société peut:

.01 Ouvrir ou fermer un ou des centres de transport et réaffecter les chauffeurs dans d'autres centres de transport lors de la tenue d'une liste générale annuelle.

.02 Déplacer des circuits d'autobus d'un centre de transport à un autre et y transférer des chauffeurs en offrant la mutation d'abord à ceux qui ont le plus d'ancienneté dans le centre de transport qui subit la réduction de personnel et ensuite, s'il y a lieu, en suivant la procédure établie au paragraphe suivant.

.03 Muter des employés d'un centre de transport à un autre, lorsqu'un centre de transport a un surplus ou un manque d'employés, et ce,

après étude de la question avec le Syndicat. La Société offre d'abord la mutation au premier employé qui, à la dernière liste générale annuelle n'a pu exercer son choix, et ensuite aux employés qui le suivent sur la liste d'ancienneté. Les postes devenus ainsi vacants sont alors comblés par ordre d'ancienneté, suivant la pratique établie pour la liste générale annuelle.

- .04** Cependant, afin d'équilibrer ses besoins en effectifs, la Société peut, à l'occasion d'une liste divisionnaire muter un chauffeur qui n'a jamais exercé de choix à la liste générale annuelle, d'un centre de transport à un autre. La Société offre d'abord cette possibilité de mutation à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Il est entendu que les plus jeunes en ancienneté peuvent être forcés de muter.

Le chauffeur doit avoir été informé avant le choix de travail aux listes d'affectations afin d'exercer son choix dans son nouveau centre.

Cette disposition s'applique aux vingt-cinq (25) derniers chauffeurs en ancienneté générale qui n'ont jamais exercé de choix à la liste générale annuelle et est limité à une seule mutation par chauffeur.

- .05** Lors de la liste générale annuelle, la Société indique de quel centre de transport se font les sorties et les entrées des circuits ou parties de circuits lorsqu'elles se font d'un autre centre. Une copie de cette liste est remise au Syndicat. Toutefois, le nombre de sorties et d'entrées peut varier d'une liste divisionnaire à l'autre, selon les exigences de service.

38.05

Mutation

- .01** Un employé muté pour quelque raison que ce soit durant une période de liste divisionnaire, est muté, selon son rang d'ancienneté, à titre de réserve ou réserve-réseau, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit à titre de réserve ou réserve réseau selon son rang d'ancienneté dans le centre où il est muté, et ce jusqu'à la prochaine liste divisionnaire, alors qu'il devra exercer son choix lors de la période de liste d'affectations à son rang d'ancienneté. Cependant, dans le cas où l'employé réintègre son centre durant la même période de liste, il reprend son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.
- .02** L'employé disqualifié médicalement doit effectuer un nouveau choix de vacances, s'il y a lieu, selon son ancienneté, dans le groupe où il a été muté.
- .03** L'employé disqualifié médicalement qui réintègre son poste choisit les vacances auxquelles il aurait eu droit dans le groupe qu'il réintègre.

38.06 Procédure d'affichage et comblement de poste

- .01** Sous réserve des dispositions particulières à chacun des groupes et exclusion faite des postes de chauffeurs d'autobus, les nouveaux postes et les postes vacants couverts par la convention collective sont offerts dans les quinze (15) jours de la vacance par un bulletin d'affichage sur les tableaux d'affichage et sur le site intranet de la Société sous l'onglet « Carrière » pour une durée de quinze (15) jours. Ce bulletin indique l'endroit, la fonction, le salaire et la nature du travail. Une copie est transmise au Syndicat.
- .02** Tout poste vacant que la Société juge à propos de combler doit l'être dans un délai de trente-cinq (35) jours où celui-ci est devenu vacant par l'employé qui possède les exigences de la tâche et qui, à compétence équivalente, a le plus d'ancienneté.
- Si la Société n'a pas initié les démarches nécessaires pour combler le poste dans les trente-cinq (35) jours où celui-ci est devenu vacant, elle est réputée avoir jugé à propos de ne pas le combler.
- .03** Les candidats doivent postuler via le site intranet avant l'expiration des quinze (15) jours que dure l'affichage. Le nom de tout employé ainsi promu est affiché au moins cinq (5) jours avant qu'il n'entre en fonction.
- .04** Dans les cas où il est déterminé qu'un examen est nécessaire aux fins du présent article, le résultat de cet examen est remis à chaque candidat.

38.07 Procédure d'affichage poste gareur

Les postes que la Société juge à propos de combler dans le groupe gareurs sont offerts par affichage conformément à la clause 38.06. La priorité est accordée :

- a) aux employés de l'unité de négociation qui sont devenus incapables d'occuper tout autre poste de l'unité de façon permanente;
- b) aux autres employés de l'unité de négociation.

Le poste est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté et qui possède les exigences et les qualifications requises.

38.08 Candidat non promu

Sur demande à la division dotation, le candidat non promu a droit d'obtenir par écrit du directeur exécutif ou de son représentant les raisons pour lesquelles il n'a pas été nommé.

38.09 Postes de chefs d'opération, de gérants de station et de chefs de terminus

Les postes de chefs d'opérations, de gérants de station et de chefs de terminus que la Société juge à propos de combler sont offerts par affichage aux employés de la présente unité de négociation, s'ils possèdent la compétence requise et les exigences de la tâche. À défaut de tels candidats, la Société peut procéder au recrutement dans les autres unités de négociation ou par voie d'embauche.

38.10 Disqualification pour raison médicale

.01 Sous réserve des dispositions qui suivent et sauf stipulation à l'effet contraire, l'employé qui doit quitter sa fonction parce qu'il est inapte à accomplir le travail peut exercer ses droits d'ancienneté pour déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre fonction, à moins qu'il n'ait pas les exigences normales et les qualifications de cette fonction.

.02 Lorsque le médecin de la Société recommande un changement de fonction pour un employé accidenté ou malade, celui-ci réintègre son poste, selon son rang d'ancienneté, une fois physiquement rétabli, à titre de réserve ou réserve-réseau, jusqu'à la prochaine liste divisionnaire.

.03 Si l'opérateur de métro doit revenir au réseau des autobus pour raison médicale, il reprend son rang d'ancienneté à l'intérieur du centre de transport qu'il a choisi lors de la liste divisionnaire de janvier, selon les modalités du paragraphe 38.10.05.

Advenant le cas où l'effectif du centre de transport choisi est comblé, l'employé ayant le moins d'ancienneté doit accepter d'être muté dans un autre centre de transport où des postes sont encore vacants. Dans ce cas, l'employé déplacé doit accepter d'occuper le statut de réserve et être affecté réserve ou réserve-réseau, selon son rang d'ancienneté jusqu'à la prochaine liste divisionnaire.

.04 La mutation d'un chauffeur du centre de transport adapté ou d'un opérateur de métro disqualifié pour raison médicale peut s'effectuer selon la pratique actuelle dans le groupe chauffeurs d'autobus, si l'employé rencontre les exigences de la tâche; sinon, il doit muter dans les groupes agents de stations ou gareurs selon les modalités du paragraphe 38.10.05.

.05 La mutation d'un chauffeur d'autobus disqualifié pour raison médicale s'effectue dans les seuls groupes agents de stations ou gareurs.

La mutation d'un employé disqualifié médicalement s'effectue de la façon suivante :

- a) Si la disqualification pour raison médicale survient durant une période de liste divisionnaire, l'employé concerné doit accepter de demeurer réserve à son rang d'ancienneté jusqu'à la prochaine liste divisionnaire avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit à titre de réserve. À la prochaine liste d'affectations, l'employé peut exercer son choix de travail par ancienneté dans ce groupe.
- b) Si la date de la disqualification pour raison médicale coïncide avec le début d'une période de choix de travail pour une liste d'affectations, l'employé doit exercer son choix par ordre d'ancienneté, selon la pratique établie.
- c) Pour être admissible à une disqualification médicale à la fonction d'agent de station, la durée de la disqualification médicale doit être d'une durée initiale de six (6) mois et plus, et l'employé disqualifié médicalement déplacé à la fonction d'agent de station demeure affecté à la fonction agent de station pendant toute la durée prévue de la disqualification médicale. Cependant, un cadre supérieur de niveau surintendant et plus, peut, selon les circonstances particulières propres à chaque cas, et à son entière discrétion, permettre à un employé physiquement rétabli de quitter la fonction d'agent de station avant la fin de la période de disqualification médicale initialement prévue.
Pour la fonction gareur, la disqualification médicale doit être permanente, conformément aux dispositions de la clause 38.10.07
- d) Il est de la responsabilité de l'employé d'obtenir de son médecin les documents médicaux de requalification à sa fonction précédente ou de prolongation de sa disqualification médicale avant la date de fin prévue de la disqualification médicale. À défaut, celui-ci sera considéré absent sans autorisation dans son groupe d'appartenance.

.06 Sous réserve du paragraphe 38.10.07, la mutation d'un employé disqualifié pour raison médicale de la fonction agent de station s'effectue dans les groupes chauffeurs ou gareurs en autant qu'il rencontre les exigences de la tâche.

Dans le cas d'une mutation dans le groupe chauffeur, le centre de transport auquel l'employé est muté est déterminé par l'option qu'il a effectuée à cet effet lors de la liste générale annuelle, tel que prévu à la clause 37.04.

.07 La disqualification médicale d'un employé doit être permanente pour que celui-ci puisse déplacer un employé dans le groupe gareur. Cependant, il ne peut déplacer un employé du groupe

gareurs qui est disqualifié pour raison médicale de façon permanente de toutes autres fonctions de l'unité.

Malgré ce qui précède, l'employé occupant un poste de gareur suite au choix de travail à la liste générale annuelle 2013, ne peut être déplacé de son poste jusqu'à son départ du groupe gareur, sauf par un employé disqualifié pour raison médicale de façon permanente ayant plus d'ancienneté que lui.

38.11 Dans le cas où le médecin de l'employé et celui de la Société diffère d'opinion, la Société et le Syndicat conviennent du choix d'un troisième médecin dont la décision est finale.

En cas de désaccord, la Société soumet une liste de noms de médecins au syndicat pour approbation, qui est ensuite transmise au médecin traitant pour qu'il effectue un choix parmi les médecins inscrits sur la liste.

Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Société et l'employé concerné.

38.12 Le recours du chauffeur ou de l'opérateur disqualifié pour raison médicale n'a pas pour effet d'augmenter le nombre d'employés affectés aux fonctions de gareur et agent de station. Le chauffeur ou l'opérateur ainsi disqualifié médicalement peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans les fonctions d'agent de station et gareur uniquement. Sujet aux dispositions de la convention collective, l'employé disqualifié médicalement, quelle que soit son ancienneté, a préséance sur l'employé non disqualifié médicalement, à condition qu'il possède les exigences de la tâche.

38.13 En aucun cas, l'application du présent article ne peut avoir pour effet d'augmenter l'effectif des groupes.

ARTICLE 39

Mise à pied uniquement en cas de réduction de main d'œuvre et rappel au travail

39.01 En cas de réduction de main d'œuvre les droits d'ancienneté s'appliquent comme suit:

.01 Les employés qui subissent la réduction ont le droit de déplacer tout autre employé soumis à la convention collective, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales de la fonction concernée.

.02 L'employé ainsi déplacé a le droit de déplacer à son tour tout autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction concernée. La même procédure se continue jusqu'à ce que les employés ayant le moins

d'ancienneté ne puissent plus effectuer aucun déplacement. Ces employés sont alors mis à pied.

39.02 Liste de rappel au travail

Les noms des employés mis à pied sont inscrits sur une liste unique de rappel et une copie de cette liste est transmise au Syndicat.

39.03 Procédure de rappel au travail

Lors d'un rappel, l'employé sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté est appelé au travail dans la présente unité de négociation, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction après une période d'entraînement raisonnable.

39.04 Acceptation ou refus du rappel au travail

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

- a) L'employé peut refuser de retourner au travail dans une autre unité de négociation que la sienne sans affecter ses droits d'ancienneté.
- b) L'employé rappelé au travail dans sa propre unité de négociation à une fonction permanente peut refuser de revenir au travail s'il y a, sur la liste de rappel, des employés ayant moins d'ancienneté que lui qui remplissent les exigences normales de la tâche.

Cependant, lors d'un second rappel à une fonction permanente, l'employé doit accepter la fonction qui lui est offerte.

39.05 Avis de changement d'adresse

Tout employé mis à pied doit aviser la Division dotation et planification de la main-d'œuvre de la Société de tout changement d'adresse, afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Société.

39.06 Avis de rappel au travail

Les rappels au travail se font par lettre recommandée à la dernière adresse transmise par l'employé au bureau de la Division dotation et planification de la main-d'œuvre. L'avis de retour doit indiquer la date à laquelle l'employé doit reprendre le travail et une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

PARTIE VII - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 40

Semaine, heures normales de travail et rémunération

40.01 Semaine et heures de travail

La semaine normale de travail est de quarante heures (40h) réparties en cinq (5) jours de huit heures (8h) subordonnement aux affectations qui ne peuvent excéder sept heures trente minutes (7h30) de temps travaillé.

Aux fins d'application du paragraphe ci-dessus, l'allocation de déplacement n'entre pas dans la fabrication des affectations qui ne peuvent excéder sept heures trente minutes (7h30) de temps travaillé.

La réduction de la journée de travail intègre la pause-repos qui existait dans la convention collective expirée le 11 janvier 1984.

40.02 Garantie minimum

L'employé a droit à un minimum de huit heures quinze minutes (8h15) de salaire à son taux de salaire régulier, pour chacun des jours de la semaine normale de travail, pourvu qu'il se rapporte au travail aux heures indiquées, qu'il soit qualifié pour le travail disponible et qu'il accomplisse le travail affecté, sujet toutefois à l'exercice de ses droits d'ancienneté selon la pratique actuelle. La durée de la garantie minimum est réduite du temps payé pour les allocations dites de « petites pièces », d'intervalle et de déplacement pour la portion de temps qui n'excède pas 7h30 de temps travaillé dans ce dernier cas.

Malgré ce qui précède et sauf stipulations à l'effet contraire, les autres avantages prévus à la convention collective sont basés sur une garantie minimum de huit heures (8h).

40.03 Travail volontaire

Lorsqu'un employé accepte de faire une pièce de travail additionnelle, après avoir bénéficié, pour sa journée régulière de la garantie minimum de huit heures quinze minutes (8h15), cette pièce de travail lui est payée au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier, indépendamment de cette garantie minimum. Tout travail volontaire n'est pas sujet à la prime prévue à la clause 40.05. Aux fins de rémunération, les paragraphes 40.04.05, 40.10.01, 40.10.02, 41.16.15 et 42.05.03 sont considérés comme du travail supplémentaire volontaire.

40.04 Prime de temps supplémentaire

.01 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) du taux de salaire régulier de l'employé, pour tout

le temps travaillé en surplus de sept heures trente minutes (7h30) dans une journée normale de travail, en plus et indépendamment de la garantie minimum de huit heures quinze minutes (8h15).

- .02 Sous réserve du paragraphe 40.04.05, aucun employé ne peut être forcé d'accomplir une pièce de travail supplémentaire à son travail régulièrement affecté.
- .03 Les heures travaillées à compter de 20h00 la journée du 31 décembre, sont rémunérées au taux de 150% du taux de salaire régulier de l'employé.
- .04 Pour les employés agents de stations et opérateurs de métro, lors d'une journée comportant un événement spécial entraînant la prolongation des heures normales d'opération du métro, les heures travaillées à compter de 20h00 cette journée sont rémunérées au taux de 150% du taux de salaire régulier de l'employé.
- .05 **Cas d'extrême urgence**

Lors d'un état d'extrême urgence équivalant à un cas de force majeure, les employés conviennent de poursuivre leur travail au-delà de leurs affectations régulières, à condition que ces heures supplémentaires soient limitées au strict minimum compatible avec l'état d'urgence décrété et qu'elles soient rémunérées au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier.

Dans ces cas, l'employé qui invoque une raison légitime est relevé de cette obligation.

Seul un cadre supérieur de niveau de surintendant peut décréter un état d'extrême urgence. En ce cas, un avis du début et de la fin de l'état d'extrême urgence est immédiatement donné au président du Syndicat ou, en son absence, à tout autre membre du comité exécutif du Syndicat.

Cet article ne peut être invoqué à l'occasion d'une grève affectant d'autres unités de négociation à la Société.

40.05 Prime d'amplitude

Les primes d'amplitude sont payées selon la formule suivante:

- .01 Pour une amplitude de neuf heures et une minute (9h01) à dix heures (10h), une prime de quinze pour cent (15%) du taux de salaire régulier est accordée à l'employé sur son affectation régulière pour la période de temps qui se situe entre neuf heures (9h) et dix heures (10h) inclusivement.

40.09 Prime de flexibilité opérationnelle

À compter du 8 janvier 2018, une prime de 0,25% du taux de salaire régulier de l'employé est payée à chaque employé régulier et à l'essai pour les heures travaillées sur son affectation régulière.

Le paiement de la prime est rétroactif au 8 janvier 2018 et est accordé aux employés qui étaient au service de la Société en date de la signature de la convention ainsi qu'aux employés qui ont pris leur retraite après le 8 janvier 2018.

La prime est augmentée de la façon suivante :

- Au 7 janvier 2019 : 0.50% du taux de salaire régulier de l'employé
- Au 6 janvier 2020 : 0.75% du taux de salaire régulier de l'employé
- Au 4 janvier 2021 : 1.00% du taux de salaire régulier de l'employé
- Au 10 janvier 2022 : 1.25% du taux de salaire régulier de l'employé
- Au 9 janvier 2023 : 1.50% du taux de salaire régulier de l'employé
- Au 8 janvier 2024 : 1.75% du taux de salaire régulier de l'employé

40.10 .01 Relevé en retard

Si l'employé n'est pas relevé à temps de son point de relève, il doit poursuivre son travail pour une période n'excédant pas une heure (1h) ou le temps requis pour effectuer un voyage complet si ce dernier excède une heure (1h).

.02 Rémunération pour les retards

Quand, pour des raisons légitimes et incontrôlables, un véhicule ne peut rentrer au temps prévu à l'horaire, l'employé est rémunéré pour le temps supplémentaire au taux de cent cinquante pour cent (150%) du taux de salaire régulier.

40.11 Tempête de neige

Lors d'une tempête de neige rendant la circulation des autobus de la Société soit partiellement ou totalement impossible, l'employé dont la prise de service est soit du garage soit du point de relève doit, pour être rémunéré, se rapporter en personne au centre et demeurer à la disposition du commis divisionnaire jusqu'à la fin de son affectation ou de sa ou ses pièce(s). Les heures d'arrivée et de départ inscrites sur le bulletin de travail doivent être certifiées par le commis divisionnaire.

Lorsque certains circuits sont annulés à cause d'une tempête de neige, la Société peut, à l'intérieur des heures d'affectation des employés dont les circuits ont été annulés, leur faire exécuter, par ordre d'ancienneté, du travail sur des circuits du centre autres que ceux de leurs affectations régulières, pourvu que ce travail débute et se termine au garage du centre.

- .02 Pour une amplitude de dix heures et une minute (10h01) à douze heures (12h00), une prime de cinquante pour cent (50%) du taux de salaire régulier est accordée à l'employé pour la période de temps excédant dix heures (10h) jusqu'à la fin de son affectation régulière.
- .03 Pour une amplitude de douze heures et une minute (12h01) à douze heures trente minutes (12h30), une prime cumulative à celle mentionnée au paragraphe 40.05.02 de cinquante pour cent (50%) du taux de salaire régulier est accordée à l'employé pour la période de temps excédant douze heures (12h) jusqu'à la fin de son affectation régulière.

40.06 Prime du dimanche et de deuxième équipe

- .01 L'employé qui travaille le dimanche reçoit, sous réserve de la clause 40.13, une prime équivalant à vingt-cinq pour cent (25%) de son taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées.
- .02 L'employé qui travaille sur la deuxième équipe reçoit une prime de trois pour cent (3%) de son taux de salaire régulier pour les heures travaillées sur son affectation régulière après dix-huit heures (18h00). Pour la fin de semaine et les jours de fête, à l'exception du lundi de Pâques, la prime est payée également aux employés qui travaillent sur la première équipe.
- .03 Aux fins de paiement de la prime de deuxième (2^e) équipe, l'employé ayant le statut de réserve, est réputé travailler sur la deuxième équipe. La prime prévue au paragraphe 40.06.02 lui est payée pour les heures travaillées sur son affectation régulière après dix-huit heures (18h00).

40.07 Prime - transport des personnes à mobilité réduite

L'employé du centre de transport adapté qui est affecté au service de transport de personnes à mobilité réduite, a droit, à la suite de sa période de formation, à une prime de 0.75\$ l'heure, à taux de salaire régulier, pour toutes les heures travaillées au service de transport de personnes à mobilité réduite.

Cette prime ne s'applique pas pour les heures travaillées au service de « navette or ».

40.08 Prime - réserve -réseau

L'employé réserve-réseau a droit à une prime de 0.50\$ l'heure, à taux de salaire régulier, pour toutes les heures travaillées à titre de chauffeur d'autobus.

40.12 Période de repos exceptionnelle

- .01** Une période de repos de dix heures (10h) consécutives sera accordée exceptionnellement à un employé qui, sur ordre ou par consigne, a travaillé plus de douze heures (12h) dans sa journée de travail, à l'exclusion du temps supplémentaire volontaire.
- .02** Cependant, l'employé doit se présenter au travail à la fin de cette période de repos pour compléter son affectation ou partie d'affectation. Si, à ce moment, la pièce de travail ou l'affectation de cet employé est en cours, celui-ci est rémunéré à son taux de salaire régulier pour le temps perdu, à condition qu'il complète sa pièce en cours ou son affectation en la prenant au point de relève le plus près.
- .03** L'employé dont l'affectation est terminée à la fin de cette période de repos n'est pas tenu d'effectuer d'autre travail et est rémunéré pour le salaire ainsi perdu.
- .04** L'employé réserve ou réserve-réseau, doit accepter tout travail qui lui est affecté après l'expiration de sa période de repos pour terminer sa journée normale de travail.

40.13 Rémunération du travail lors de jours de congé hebdomadaire

L'employé appelé à travailler lors d'un jour de congé hebdomadaire est payé pour tout le travail effectué ce jour-là (minimum deux heures (2h)) au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier. Aucun employé n'est cependant obligé de travailler lors d'un jour de congé hebdomadaire.

ARTICLE 41

Distribution du travail (procédure, choix, etc.)

- 41.00** Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des employés suivants: chauffeurs, opérateurs de métro, agents de stations et gareurs, sous réserve des dispositions à l'effet contraire ou particulières à chacun des groupes.

41.01 Choix de travail aux listes d'affectations

Chauffeurs – Opérateurs de métro – Agents de stations – Gareurs

Un employé a la préférence dans le choix de son travail selon son rang d'ancienneté dans son centre, pourvu qu'il soit qualifié pour le genre de travail qu'il choisit.

Chauffeurs - Agents de stations - Gareurs

- .01 Au moins quatre (4) fois par année pour les chauffeurs et les gareurs, et au moins trois (3) fois par année pour les agents de stations, liste générale annuelle incluse, ou plus selon les besoins du service, les chauffeurs d'autobus, les agents de stations et les gareurs s'affectent par ordre d'ancienneté en comblant obligatoirement, pour chaque statut, tel que défini au paragraphe 2.01.06, le nombre de postes déterminés par la Société.

À compter de la liste générale annuelle de 2014, les postes de gareurs ne seront pas disponibles aux employés des autres groupes pour leur choix de travail.

Un employé peut reporter son choix de travail pour l'effectuer à un rang d'ancienneté moindre que le sien.

Aux fins de la présente clause, le choix de travail inclus le choix d'affectation, de jours de congé et de jours de fête.

L'employé qui reporte ses choix doit effectuer tous les choix prévus à l'intérieur d'une même séance de liste à l'exclusion du choix de vacance prévu à la clause 37.18. Certaines périodes de liste d'affectations comprennent les choix de deux (2) listes divisionnaires, tel que mentionné au paragraphe 41.02.02.

Un employé qui désire reporter son choix de travail doit faire une demande écrite au chef de bureau de son centre une (1) semaine avant l'affichage du calendrier de présence pour effectuer le choix aux listes. Cette demande ne peut être annulée et doit être faite lors de chacune des listes.

Un employé qui reporte son choix d'affectation à la liste générale annuelle n'a droit à aucune libération ou allocation lorsqu'il effectue ce choix d'affectation à un rang d'ancienneté moindre que le sien sauf s'il a également décidé de reporter son premier choix de vacances et qu'il effectue l'ensemble de ses choix en même temps.

Cette disposition s'applique également à l'employé effectuant un choix de travail de roulement ou sur l'équipe de vacances.

- .02 Les périodes de listes divisionnaires sont les suivantes :

Chauffeurs - Gareurs

- a) La première période de liste débute vers le début de janvier jusqu'à la mi-mars;

- b) La deuxième période de liste débute vers la mi-mars jusqu'au 24 juin environ;
- c) La troisième période de liste débute vers le 24 juin jusqu'au début de septembre;
- d) La quatrième période de liste est constituée de deux (2) listes divisionnaires pour les périodes suivantes :
 - vers le début de septembre jusque vers la mi-novembre;
 - vers la mi-novembre au début de janvier.

Agents de stations

- a) La première période de liste est constituée de deux (2) listes divisionnaires pour les périodes suivantes ;
 - vers le début de janvier à la mi-mars;
 - vers la mi-mars au 24 juin environ;
 - b) La deuxième période de liste débute vers le 24 juin et se termine au début septembre;
 - c) La troisième période de liste est constituée de deux (2) listes divisionnaires pour les périodes suivantes :
 - vers le début de septembre jusque vers la mi-novembre;
 - vers la mi-novembre jusqu'au début de janvier.
- .03** Sujets aux dispositions qui suivent, l'employé, en exerçant ce choix, s'inscrit pour cinq (5) jours de travail par semaine. Ces jours de travail sont calculés à compter de la première prise de service dans chaque centre. L'employé doit de plus choisir ses jours de congé hebdomadaire selon les modalités prévues aux clauses 37.05 à 37.13 inclusivement, à l'exception de l'employé ayant opté pour les affectations de vacances.

41.03

Choix de travail

- .01** Le travail des employés choisissant le statut d'affecté, tel que défini au paragraphe 2.01.06, s'effectue sans alterner d'une équipe à l'autre, soit la semaine, le samedi, le dimanche et les jours de fête. Cependant, l'employé ayant choisi l'équipe de vacances doit accepter d'alterner d'une équipe à l'autre s'il y a lieu.

De plus, un employé affecté ou de roulement de deuxième (2^e) équipe peut choisir une affectation ou le statut réserve le samedi et/ou le dimanche et un employé réserve peut choisir une affectation le samedi et/ou le dimanche.

Malgré ce qui précède, pour les centres de transport du réseau des autobus, à l'exception du centre de transport adapté, un employé affecté ou de roulement de deuxième (2^e) équipe ne peut choisir le statut de réserve le samedi et/ou le dimanche et un employé ayant le statut de réserve ne peut choisir une affectation le samedi et/ou le dimanche.

Cependant, un employé réserve la semaine peut s'affecter à titre de réserve-réseau le samedi et/ou dimanche et un employé réserve-réseau la semaine peut s'affecter à titre de réserve le samedi et/ou le dimanche.

Section A - Chauffeurs et opérateurs de métro

- .02** Les affectations de première équipe se terminent avant dix-neuf heures quarante-six minutes (19h46) du lundi au vendredi et avant dix-huit heures et une minute (18h01) les samedis et dimanches, à l'exception des jours de fête du lundi au vendredi où elles se terminent avant dix-neuf heures et une minute (19h01).

À cause des exigences du service, les affectations se terminent avant dix-neuf heures quarante-six minutes (19h46) le Vendredi saint et le lundi de Pâques.

- .03** Les affectations de deuxième équipe se terminent après dix-neuf heures quarante-cinq minutes (19h45) du lundi au vendredi et après dix-huit heures (18h00) les samedis et dimanches, à l'exception des jours de fête du lundi au vendredi où elles se terminent après dix-neuf heures (19h00).

À cause des exigences du service, les affectations se terminent après dix-neuf heures quarante-cinq minutes (19h45) le Vendredi saint et le lundi de Pâques.

- .04** La journée de travail des employés réserve et réserve-réseau, s'effectue entre la première prise de service et la dernière entrée dans chacun des centres. L'employé a droit, sous réserve du paragraphe 41.16.05, à un minimum de neuf heures (9h) d'intervalle entre deux (2) journées normales de travail, à l'exclusion des pièces de travail supplémentaires.

- .05** Exceptionnellement, l'employé ayant le statut de réserve le vendredi et/ou le samedi et/ou le dimanche et/ou le lundi et qui, compte tenu de son rang d'ancienneté, est forcé d'accepter le statut d'affecté la

veille sur une affectation se terminant après dix-neuf heures trente minutes (19h30) et/ou débutant avant quatorze heures trente minutes (14h30) le lendemain a droit à l'intervalle prévu au paragraphe 41.03.04.

Exceptionnellement, l'employé affecté et qui, compte tenu de son rang d'ancienneté, est forcé d'accepter, la veille ou le lendemain, une affectation alors que l'intervalle entre deux (2) journées normales de travail est de moins de neuf heures (9h), doit se prévaloir de cette période de repos et accepter de compléter son affectation.

Dans ces cas, cet intervalle pour l'employé s'applique de la façon suivante:

- a) à la fin de l'affectation de la veille; et/ou
- b) au début de l'affectation du lendemain.

Dans ces cas, l'employé a droit à la rémunération normale de son affectation en autant qu'il débute son travail à l'heure prévue, même s'il ne complète pas son affectation en raison de l'un des motifs d'absence autorisée prévus à la convention collective.

Section B - Agents de stations

- .06** L'employé disqualifié pour raison médicale et régi par les clauses 38.10 à 38.13 inclusivement ainsi que l'employé qui complète les cadres du même groupe s'inscrivent par ordre d'ancienneté en comblant obligatoirement, pour chaque statut tel que défini au paragraphe 2.01.06, le nombre de postes déterminé et indiqué sur les formules appropriées.
- .07** L'employé s'inscrit pour cinq (5) jours de travail par semaine, à raison d'une (1) seule journée normale de travail entre la première prise de service du centre et la fin du service. L'employé bénéficie d'un minimum de neuf heures (9h) de repos entre deux (2) journées normales de travail, à l'exclusion des pièces de travail supplémentaire.
- .08** Le travail des employés affectés et de roulement du groupe agents de stations s'effectue sans alterner d'une équipe à l'autre, soit la semaine, le samedi, le dimanche et les jours de fête.
- .09** Les affectations de première équipe débutent avec la première prise de service le matin et se terminent avant dix-neuf heures quarante-six minutes (19h46).

- .10 Les affectations de deuxième équipe se terminent à dix-neuf heures quarante-six minutes (19h46) ou après.
- .11 L'employé doit aussi, lors du choix de travail pour chacune de ces périodes de listes d'affectations, choisir ses jours de congé hebdomadaire, tel qu'établi aux clauses 37.05 à 37.13 inclusivement, à l'exception de l'employé ayant opté pour les affectations de vacances selon la clause 41.13.
- .12 La Société peut déplacer temporairement un agent de station affecté à un événement dans l'ordre suivant :
- a) un poste de service à la clientèle;
 - b) d'une loge mobile;
 - c) d'un poste secondaire.

Ce déplacement doit être effectué en respectant les heures de l'affectation incluant le temps de déplacement pour revenir au lieu initial de l'affectation de l'agent de station et ce, pour le temps nécessaire au remplacement d'un employé absent, d'un poste vacant ou d'une pièce additionnelle du service planifié qui est non comblé en temps supplémentaire.

Le calendrier mensuel des événements est le document de référence.

S'il s'avère que la Société n'a pas appliqué les dispositions prévues à la convention collective en temps supplémentaire pour le remplacement de l'employé absent, du poste vacant ou de la pièce additionnelle à l'offre de service, l'employé ainsi privé de la pièce de travail peut en exiger le paiement.

41.04 Examen et affichage des listes d'affectations

- .01 Pour s'assurer que les affectations sont conformes à la convention collective, un comité formé du chef de section offre de service, horaires et affectations ou son représentant, du surintendant exploitation et du chef d'opérations ou du chef de bureau et du directeur syndical du centre ou de son remplaçant fait, au cours des réunions convoquées par le responsable des affectations, l'examen de la dernière ébauche des listes sous réserve des changements qui pourraient survenir. Lors de cette rencontre, le directeur syndical du centre est libéré sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) pour la journée. Une copie de cette ébauche est remise au directeur syndical du centre concerné par le surintendant du centre quatre-vingt-seize heures (96h) excluant les samedis et dimanches avant la convocation. Le président et l'agent d'affaires du Syndicat peuvent assister à la vérification.

Lorsqu'un changement survient après l'examen initial des affectations, une copie de l'ébauche des affectations modifiées est remise au directeur syndical du centre concerné. Le Syndicat a vingt-quatre heures (24h), excluant les samedis et dimanches, pour effectuer un retour au surintendant du centre.

Si le Syndicat estime que les affectations ne sont pas conformes à la convention collective, les listes prennent quand même effet à la date prévue et un grief peut être soumis directement à l'arbitrage selon les modalités prévues à l'article 34.

- .02** Les affectations sont affichées au moins pendant les cent vingt heures (120h) qui précèdent la date fixée pour le choix des affectations et cette période d'affichage coïncide avec le début des périodes de vacances. Il y a toujours trois (3) listes: une première indiquant le travail des jours de semaine, c'est-à-dire du lundi au vendredi inclusivement, une deuxième pour le travail du samedi et une troisième pour le travail du dimanche. Ces listes indiquent le numéro des lignes, l'endroit où le travail commence et finit, le total d'heures et l'heure à laquelle le travail commence et finit. De plus, les spéciaux d'école sont identifiés sur les listes à titre indicatif seulement. Tout changement ou rectification qui est apporté pendant les cent vingt heures (120h) d'affichage est indiqué en relief.

De plus, une copie finale des listes d'affectations complètes des affectations, des statuts avec matricule, des tables d'horaires de tous les circuits de chaque centre, des demandes de service, des répartitions des jours de congé, des statistiques de liste ainsi qu'une liste des employés des autres groupes qui laissent une option de centre de transport à la liste générale annuelle (avec mise à jour s'il y a lieu) est remise au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent le début de chaque liste divisionnaire. La Société remet également une copie des modifications effectuées à ces listes.

D'autre part, la Société remet également au Syndicat, selon leur disponibilité, une copie des tracés des circuits d'autobus, des courbes de service et des décalages de tournées.

41.05 Affectations - Jours de fête

- .01** Des listes spéciales affichées en même temps que les listes d'affectations indiquent les affectations qui sont disponibles lors des jours de fête.
- .02** Une liste spéciale affichée en même temps que les listes d'affectations indique en plus le nombre d'employés réserve et réserve-réseau, requis pour le travail qui doit être effectué les jours de fête.

.03 Une liste spéciale affichée en même temps que les listes d'affectations indique, en plus, le nombre d'employés ne travaillant pas les jours de fête.

.04 Le choix de travail pour les jours de fête pour l'équipe de vacances s'effectue selon la pratique établie par les parties depuis l'instauration du choix de travail des jours de fête séparément de l'affectation régulière.

.05 Listes spéciales d'affectations – événements spéciaux et 31 décembre

a) Si, lors d'un événement spécial ou le 31 décembre les heures d'opérations sont prolongées, des listes spéciales d'affectations sont affichées pour les employés des groupes agents de stations et opérateurs de métro pour ces journées, en même temps que les listes d'affectations.

b) Le choix de travail des employés se fait par ordre d'ancienneté, à l'intérieur de leur groupe, en comblant obligatoirement, pour chaque statut, le nombre de postes prévus à la liste d'affectations divisionnaire.

.06 Liste période des fêtes de Noël et du Nouvel An

À l'exception des agents de stations et opérateurs de métro, lors de l'affichage pour la quatrième période de liste, des listes spéciales sont préparées et affichées en même temps que les listes divisionnaires pour la période entre Noël et le Nouvel An. Ces listes indiquent les affectations qui sont disponibles pendant la durée de ces deux (2) semaines. Les mêmes dispositions de choix de travail s'appliquent, sauf pour les employés de vacances qui devront effectuer un choix de travail à l'intérieur des affectations disponibles pour la période. Les employés en vacances durant cette période n'auront pas à effectuer de choix de travail pour cette période.

.07 Liste semaine de relâche scolaire

À l'exception des agents de stations et opérateurs de métro, lors de l'affichage pour la première période de liste, une liste spéciale est préparée et affichée en même temps que la liste divisionnaire et ce pour la semaine de relâche scolaire pour l'île de Montréal. Cette liste indique les affectations qui sont disponibles pendant la durée de cette semaine. Les mêmes dispositions de choix de travail s'appliquent, sauf pour les employés de vacances qui devront effectuer un choix de travail à l'intérieur des affectations disponibles pour la période. Les employés en vacances durant cette période n'auront pas à effectuer de choix de travail pour cette période.

41.06 Travail vacant sur les listes d'affectations

- .01** La Société fait apparaître sur les listes d'affectations tout travail considéré comme vacant ou extra pour la durée de cette liste divisionnaire. Ce travail peut être combiné à tout autre travail, afin de procurer une journée normale de travail aux employés réserve et réserve-réseau, ou être offert sur une base quotidienne à tous les employés, tel qu'établi au paragraphe 41.17.01.
- .02** Cependant, selon les exigences du service, la Société peut supprimer toute pièce de travail vacante.

41.07 Changement à l'horaire durant une liste divisionnaire

- .01** Après le début du choix des affectations, les seuls changements qui peuvent se faire dans les listes divisionnaires sont:
 - a)** ceux prévus à la clause 41.06 et au paragraphe 41.07.04;
 - b)** ceux qu'imposent exceptionnellement les circonstances hors du contrôle de la Société qui sont étudiés avec le Syndicat. Toutefois, si au cours d'une période de liste divisionnaire, il est nécessaire de faire un changement à l'horaire d'une ou de plusieurs ligne(s), les employés affectés par ce changement doivent se choisir une affectation parmi celles qui ont été fabriquées, sans toutefois changer d'équipe ou de jour de congé hebdomadaire.

Suite à l'analyse des besoins d'ajustements, la Société peut décider de réassigner les listes divisionnaires de novembre dans un ou plusieurs centres de transport, avant le début des listes d'affectations, en respectant les modalités de la convention collective lors des choix de travail aux listes d'affectations et les préavis d'affichage prévus au paragraphe 41.04.02.

- .02** Dans les autres cas, cet employé qui, compte tenu de son rang d'ancienneté, est forcé d'accepter une affectation moins avantageuse, ne doit subir aucune perte de salaire par suite des changements survenus dans son choix de travail.
- .03** Si cet employé refuse un autre travail qui lui est attribué, il est affecté à titre de réserve ou réserve-réseau, selon son rang d'ancienneté et doit choisir son travail selon la procédure établie à la clause 41.16. Dans ce cas, cet employé ne subit aucune perte de salaire, s'il accepte le statut de réserve.

.04 Variation aux affectations pendant une période de liste divisionnaire

Après le choix de travail, une affectation peut être modifiée pour les raisons suivantes:

- a) la variation du niveau de service planifié (variation du niveau d'achalandage) et/ou ;
- b) la variation de l'horaire du circuit.

La variation, entre les heures de travail de la nouvelle affectation et de l'affectation initiale, ne peut, en aucun cas, être supérieure à trente minutes (30 min) et est rémunérée en temps supplémentaire au taux de cent cinquante pour cent (150%) du taux de salaire régulier, en plus et indépendamment de la garantie minimum de huit heures quinze minutes (8h15). Cette période de temps débutant avant ou se terminant après les heures de début ou de fin de la ou des pièces de travail de l'affectation initiale est considérée comme une variation. S'il y a lieu, l'amplitude est réajustée à la hausse aux nouvelles heures travaillées.

Cette nouvelle affectation doit être conforme à la convention collective.

Durant une liste divisionnaire, une affectation ne peut être modifiée qu'une seule fois et demeure en vigueur jusqu'à la fin de cette liste.

Un employé ne subit aucune perte de salaire par suite de modification à son affectation. S'il s'agit d'une affectation comportant un salaire plus élevé, il recevra le nouveau salaire de l'affectation.

L'employé visé par ces changements peut accepter ou refuser la nouvelle affectation qui lui est proposée.

Cependant, s'il n'y a pas de variation entre les heures de travail de la nouvelle affectation et de l'affectation initiale, l'employé doit effectuer la nouvelle affectation. Les heures de travail sont les heures de début et de fin de chaque pièce.

.05 Réaffectation d'un employé devenu disponible

Lorsqu'un chauffeur devient disponible suite à une pièce de travail annulée ou une partie de pièce annulée, il est affecté « renfort » à l'intérieur de ses heures d'affectation. Cette disposition ne s'applique pas lorsque ce sont des pièces « spéciale-école ».

.06 Service provisoire en surface

Lors d'interruption ponctuelle du service au métro, la Société peut, à l'intérieur des heures d'affectations des chauffeurs d'autobus, leur faire exécuter tout travail en remplacement du métro.

Le service provisoire de surface est établi selon la disponibilité des autobus, en privilégiant, de façon simultanée, l'utilisation de:

- a) renfort disponible sur le réseau;
- b) réserve ou réserve-réseau en disponibilité;
- c) employé disponible présent au centre, subordonnement à ses heures de travail (cloche);
- d) chauffeur ayant terminé son affectation devant entrer au garage;
- e) chauffeur sur un circuit en service.

L'employé déplacé sur un service provisoire de surface qui continue au-delà de ses heures régulières d'affectation, est payé un minimum d'une heure (1h) au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier. Dans le cas où le service provisoire de surface se poursuit au-delà d'une heure (1h), l'employé est payé un minimum de deux heures (2h) au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier, ou selon la durée du temps travaillé, si celui-ci est supérieur à deux heures (2h).

Lors de l'établissement d'un service provisoire de surface, la Société en avise les directeurs syndicaux des centres de transport à l'exception du centre de transport adapté.

41.08 Affichage permanent

Les listes d'affectations, y compris les listes des affectations pour les employés de roulement et leurs modifications, restent affichées pendant toute la durée des listes divisionnaires.

41.09 Détermination du personnel

.01 À chacune des listes divisionnaires, la Société détermine l'effectif requis pour la durée de cette liste dont le nombre d'employés de statut réserve requis dans chaque centre de transport. À l'exception du centre de transport adapté, vingt-cinq pourcent (25%) du nombre d'employés de statut réserve requis de chaque centre de transport sont des employés réserve-réseau.

Le choix des employés par ordre d'ancienneté peut avoir pour effet de laisser vacantes des journées de travail, soit affectées, soit réserve ou réserve-réseau, tel que défini au paragraphe 2.01.06.

- .02** Dans ces cas, ces statuts peuvent être comblés par la suite, soit par l'embauchage d'employés, soit par les mutations, selon la clause 38.03.

41.10 Procédure lors du choix aux listes (générales et divisionnaires)

- .01**
- a) lors de la liste générale annuelle, l'employé doit signer la formule indiquant le choix de son centre.
 - b) lors de ce choix, l'employé effectue aussi son premier choix de vacances annuelles.
 - c) à chacune des périodes de listes (générale et divisionnaires), l'employé doit signer le formulaire indiquant le choix de son statut et de ses jours de congé hebdomadaire.
 - d) une copie de tout formulaire signé par l'employé lui est remis.
- .02** Cependant, si un employé n'est pas présent et néglige de se présenter selon son rang d'ancienneté ou de fournir une copie de son option au responsable des listes, le représentant syndical lui donne le même choix qu'il avait fait lors des listes d'affectations précédentes ou celui qui s'en rapproche le plus. Sur défaut de ce dernier de faire ce choix, le responsable des listes le fait à sa place.
- .03** L'employé dont l'absence pour cause de maladie ou d'accident est prévue pour durer plus d'une liste divisionnaire ne fait pas de choix de travail lors de la période des listes d'affectations. S'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle comportant une incapacité totale temporaire aux termes de l'article 12, l'employé est compensé selon la moyenne hebdomadaire de ses gains d'affectation régulière de travail, du début de la liste au jour où il a dû ainsi s'absenter, temps supplémentaire exclu ou, si cette mesure est inapplicable, selon une même moyenne mais calculée pour la durée totale de la période de liste divisionnaire en cours lorsque se produit l'accident. S'il s'agit d'une absence pour cause de maladie, l'employé reçoit ses crédits en jour de congé de maladie ou ses prestations d'assurance salaire.
- .04** Si l'employé ainsi absent revient pendant une période de liste divisionnaire alors qu'il n'avait pas choisi de travail conformément au paragraphe 41.10.03, il est affecté à titre de réserve ou réserve-réseau selon son rang d'ancienneté avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit.

41.11 Fabrication des affectations

.01 La Société fait un minimum d'affectations continues par jour par centre:

a) **Chauffeurs**

- Semaine:
25% d'affectations continues;
- Samedi et dimanche:
45% d'affectation continues;

b) **Opérateurs de métro**

- Semaine:
35% d'affectations continues;
- Samedi et dimanche:
45% d'affectations continues;

c) **Agents de stations**

- Semaine:
60% d'affectations continues;
- Samedi et dimanche:
65% d'affectations continues.

.02 Aucune affectation n'est composée de plus de deux (2) pièces de travail. Cependant, il est entendu qu'une pièce de travail peut être constituée de deux (2) bouts dont l'intervalle le plus court ou celui déterminé par le responsable de la fabrication des affectations est rémunéré en allocation et non en temps travaillé.

De plus, il est entendu que, pour la distribution quotidienne du travail, les pièces "intervallisées" peuvent être brisées et l'intervalle retranché pour le temps supplémentaire.

L'allocation prévue à la clause 42.06 ne doit pas s'appliquer à la pièce comportant l'allocation mentionnée ci-dessus.

.03 En aucun cas, sauf celui prévu à l'alinéa suivant, la durée de l'amplitude ne peut être prolongée au-delà de douze heures trente minutes (12h30) durant la semaine et de neuf heures trente minutes (9h30) les samedis, dimanches et jours de fête, à l'exception du Vendredi saint et du lundi de Pâques.

Malgré ce qui précède, l'amplitude maximale pour le groupe agents de station est de dix heures trente minutes (10h30) les samedis, dimanches et jours de fête à l'exception du Vendredi saint et du lundi de Pâques.

- .04 La Société s'engage à ne pas combiner du travail de plus d'un (1) groupe pour former une affectation régulière, sous réserve d'une entente à l'effet contraire entre les parties.
- .05 a) Pour le groupe chauffeur, toute pièce de travail débutant après vingt-trois heures (23h00) doit sortir du garage et toute pièce de travail se terminant après vingt-trois heures (23h00) doit se terminer au garage.
- b) Pour le groupe chauffeur, toute affectation de nuit doit être continue.

41.12 Affectations de roulement

Chauffeurs – Opérateurs de métro – Agents de stations

- .01 Deux (2) listes sont préparées pour le travail des employés affectés sur le travail des jours de congé hebdomadaire (roulement).
- .02 Ces deux (2) listes couvrent toutes les affectations des deux (2) équipes pour les employés en congé hebdomadaire du lundi au vendredi inclusivement.
- .03 Suite à la dernière session du choix des statuts, les employés de roulement effectuent par ordre d'ancienneté leur choix de travail pour la durée de la période de la liste divisionnaire parmi les affectations des employés en congé hebdomadaire dans une seule des équipes établies aux clauses 37.05 à 37.13 inclusivement, sans alterner de l'une à l'autre, du lundi au vendredi inclusivement. Ce choix peut avoir lieu en deux (2) sessions de listes distinctes à l'intérieur d'une même journée, ou en deux (2) journées consécutives.
- .04 Les employés ayant opté pour cette liste doivent choisir leur travail pour chaque jour de la semaine et pour toute la durée de la période de liste divisionnaire.
- .05 Cependant, l'employé de roulement qui, compte tenu de son rang d'ancienneté, est forcé d'accepter une affectation, alors que l'intervalle entre deux (2) journées normales de travail est de moins de neuf heures (9h), doit se prévaloir de cette période et accepter de compléter son affectation. Dans ce cas, l'employé a droit à la rémunération normale de son affectation.

41.13 Affectation du travail de vacances

- .01 À chaque période de liste d'affectations, s'il y a lieu, une liste est préparée pour le travail de vacances. Cette liste est formée des

affectations libérées par les vacances annuelles des employés autres que l'employé de vacances.

- .02 a)** Les employés doivent d'abord, par ordre d'ancienneté, indiquer au chef de bureau ou au chef d'administration leur intention d'y choisir leur travail. A cet effet, la Société affiche une liste des employés en vacances durant la période d'affectation visée. Cette liste doit contenir le matricule de ces employés, leur numéro d'affectation, leur période de vacances et leurs jours de congé hebdomadaire. Les numéros d'affectations et les jours de congé hebdomadaire sont inscrits sur ces listes au fur et à mesure que les employés concernés choisissent leurs affectations;
- b)** Lorsque tous les employés du centre ont effectué leur choix, le travail de vacances est offert, par ordre d'ancienneté, aux employés sur cette liste qui doivent accepter le statut, ainsi que les journées de congé des employés qu'ils remplacent.
- .03** Il est entendu que ces jours de congé hebdomadaire sont ceux choisis lors du choix de travail pour toute la période d'affectation et ne sont pas affectés par un changement effectué par un employé, tel que défini à la clause 37.09.
- .04** Il est entendu que l'employé affecté sur la période de vacances d'un employé en congé le dimanche et le lundi doit prendre d'abord le congé du lundi au début de cette affectation et celui du dimanche à la fin de cette affectation.
- .05** Les employés ayant opté pour la liste de travail de vacances ou qui, compte tenu de son rang d'ancienneté, doivent y choisir leur travail pour chaque semaine pour toute la durée de la liste divisionnaire et doivent accepter d'alterner d'une équipe à l'autre, s'il y a lieu.
- .06** Cependant, l'employé qui, compte tenu de son rang d'ancienneté, est forcé d'accepter une affectation dont le premier (lundi) ou le dernier (dimanche) jour de travail d'une affectation d'un employé en vacances suit immédiatement le dernier (dimanche) ou le premier (lundi) jour de l'affectation de vacances précédente et que l'intervalle entre ces deux (2) jours ne lui permet pas de bénéficier de neuf heures (9h) de repos entre ces deux (2) journées normales de travail bénéficie de cette période telle que prévue aux alinéas a) et b) de la clause 41.03.05.
- .07** Si le nombre de périodes de vacances disponibles est moindre pour une (1) ou plusieurs semaine(s) de la période d'affectations, les employés sur ces listes sont affectés, pendant cette ou ces semaine(s), à titre de réserve-réseau dans leur centre de transport, selon leur ancienneté parmi les employés réserve-réseau du centre et doivent accepter le travail disponible, tel que déterminé à la

clause 41.16. Leurs jours de congé hebdomadaire pour cette ou ces semaine(s) seront samedi et dimanche (7-1).

Malgré ce qui précède, pour le centre de transport adapté, les employés sont affectés, pendant cette ou ces semaine(s), à titre de réserve dans leur centre de transport, selon leur ancienneté parmi les employés réserve du centre, et doivent accepter le travail disponible, tel que déterminé à la clause 41.16. Leurs jours de congé hebdomadaire pour cette ou ces semaine(s) seront samedi et dimanche (7-1).

- .08** L'employé dont le travail est affecté à l'équipe de vacances durant la période de vacances qu'il a choisie et qui, pour des raisons provenant de l'application de la convention collective est sujet à travailler durant cette période, est considéré réserve ou réserve-réseau dans son centre de transport, selon ce qu'il aurait eu droit selon son rang d'ancienneté, et doit accepter le travail disponible, tel que déterminé à la clause 41.16. De plus, il bénéficie de la garantie minimum durant cette période.

41.14 Advenant la reprise des activités de tours de ville par la Société, la clause 41.14 et leurs concordances de la convention collective prévue pour la période comprise entre le 8 juin 1987 et le 11 janvier 1990, trouveront intégralement application.

41.15 .01 Spéciaux d'école

- a) Les spéciaux d'école apparaissant sur les listes d'affectations qui ne sont pas requis pour quelque raison que ce soit ne sont pas garantis.
- b) Les employés faisant le choix de ces affectations ont néanmoins droit à la garantie minimum (huit heures quinze minutes (8h15)) à condition d'accepter une pièce comparable à trente minutes (30 min) près quant aux heures de sortie et de rentrée et de temps payé, s'il y a lieu. L'amplitude est réajustée aux nouvelles heures travaillées. Cette nouvelle affectation doit être conforme à la convention collective.
- c) Lorsqu'un spécial d'école imprévu survient entre deux (2) listes divisionnaires, ce spécial peut être combiné à d'autres pièces vacantes afin de créer une journée normale de travail et être offert jusqu'à nouvel ordre à un employé réserve ou réserve-réseau.

.02 Sortie d'école

- a) Les horaires des affectations comprenant une entrée ou une sortie d'école peuvent être modifiés à trente minutes (30 min) près. S'il y a lieu, l'amplitude est réajustée à la hausse aux

nouvelles heures travaillées, sans toutefois excéder douze heures trente minutes (12h30). L'excédent du temps travaillé de l'affectation régulière est rémunéré à temps supplémentaire en plus et indépendamment de la garantie minimum de huit heures quinze minutes (8h15).

- .03** Un employé ne subit aucune perte de salaire par suite de modification à son affectation. S'il s'agit d'une affectation comportant un salaire plus élevé, il recevra le nouveau salaire de l'affectation.

41.16 Distribution du travail aux employés réserve et réserve-réseau

Dispositions particulières aux employés réserve-réseau des centres de transport du réseau des autobus à l'exception du centre de transport adapté

.01 Répartition hebdomadaire des employés réserve-réseau

Une répartition des employés réserve-réseau entre les centres de transport du réseau des autobus, à l'exception du centre de transport adapté, se fait hebdomadairement, le mercredi précédent, afin de balancer les effectifs entre les centres de transport selon les principes suivants :

- a) Un centre de transport est considéré en débalancement lorsque la différence entre l'effectif réel du centre et l'effectif requis est de plus de deux (2) employés.
- b) La mutation hebdomadaire des employés réserve-réseau provient des centres de transport considérés en débalancement.
- c) Le nombre d'employés mutés de chacun des centres est établi au prorata du nombre d'effectifs en surplus des centres en débalancement.
- d) La Société détermine, parmi les centres de transport considérés en débalancement, les centres de transport qui font partie du processus d'équilibrage selon ses besoins.
- e) Un employé réserve-réseau muté hebdomadairement dans un autre centre de transport est exclu des mutations quotidiennes et ses jours de congés hebdomadaires sont le samedi et le dimanche (7-1).
- f) Les mutations hebdomadaires sont effectuées, par ordre d'ancienneté, à partir des options de mutation volontaire de centre laissées à cette fin. Cependant, si le nombre d'employés réserve-réseau à muter est supérieur au nombre d'options de mutation volontaires, les mutations restantes seront forcées par

ordre inverse d'ancienneté, parmi les employés réserve-réseau des centres de transport déterminés en débalancement selon les options de mutation laissées à cette fin.

.02 Répartition quotidienne des employés réserve-réseau

Une répartition des employés réserve-réseau entre les centres de transport se fait quotidiennement afin de balancer les effectifs réserve-réseau entre les centres de transport selon les principes suivants :

- a) Un centre de transport est considéré en débalancement lorsque l'écart entre le nombre d'employés réserve et réserve-réseau et le nombre d'affectations à distribuer (incluant les pièces prévues à la clause 41.16.03 est de plus de deux (2) employés.
- b) La mutation quotidienne des employés réserve-réseau provient des centres de transport considérés en débalancement.
- c) Le nombre d'employés mutés de chacun des centres de transport est établi au prorata du nombre d'effectifs en surplus des centres en débalancement.
- d) La Société détermine, parmi les centres de transport considérés en débalancement, les centres de transport qui font partie du processus d'équilibrage selon ses besoins.
- e) Les mutations quotidiennes sont effectuées, par ordre d'ancienneté, à partir des options de mutations volontaires de centre laissées à cette fin. Cependant, si le nombre d'employés réserve-réseau à muter est supérieur au nombre d'options de mutations volontaires, les mutations restantes seront forcées, par ordre inverse d'ancienneté, parmi les employés réserve-réseau des centres de transport déterminés en débalancement selon les options de mutation laissées à cette fin.

Distribution du travail aux employés réserve et réserve-réseau

- .03** Aux fins de distribution quotidienne de travail aux employés réserve et réserve-réseau, le responsable de cette distribution peut fabriquer les journées de travail ou les pièces de travail qu'il juge nécessaires. Cependant, aux fins d'application du présent paragraphe et nonobstant toute disposition à l'effet contraire, il est entendu que les affectations comportant plus de cinq heures et demie (5h30) de temps travaillé ne peuvent être démembrées. Ces journées ou pièces de travail doivent être fabriquées selon la clause 41.03 et sont affichées à l'avance au fur et à mesure qu'elles sont connues, jusqu'à seize heures trente minutes (16h30) la veille (quinze heures (15h00) pour les agents de stations) et sont

distribuées aux employés réserve et réserve-réseau par ordre d'ancienneté subordonné au paragraphe 41.16.06.

- .04** Lors du choix des affectations, cinq (5) fois par année, les employés susceptibles de travailler à titre de réserve ou réserve-réseau indiquent leur option de travail au commis divisionnaire, sur un formulaire préparé à cette fin par la Société.

Une copie de ce formulaire, ainsi que les modifications permanentes qui y sont apportées, doit être remise à l'employé ainsi qu'au directeur syndical du centre.

De plus, dans le cas de mutation d'effectifs, les employés réserve-réseau qui désirent être mutés volontairement de centre de transport, peuvent laisser des options pour des transferts hebdomadaires ou quotidiens de centre de transport, en indiquant, par ordre de priorité, les centres de transport dans lesquels ils préfèrent être mutés le cas échéant.

Ils doivent également, dans le cas où ils seraient forcés d'être mutés à l'extérieur de leur centre de transport, laisser des options pour des transferts hebdomadaires ou quotidiens de centre de transport indiquant, pour tous les centres de transport, l'ordre de priorité dans lequel ils préfèrent être mutés le cas échéant.

Ces options peuvent être changées auprès d'un commis divisionnaire de n'importe quel centre de transport avant 13h00 la veille.

- .05** En aucun cas, l'employé réserve ou réserve-réseau, si ce dernier n'est pas muté à l'extérieur de son centre de transport, n'a droit à l'intervalle entre deux (2) journées normales de travail mentionnée au paragraphe 41.03.04 s'il s'assigne volontairement par option sur des affectations qui ont moins de neuf heures (9h) d'intervalle.

Malgré ce qui précède, un employé réserve-réseau qui est muté d'un centre de transport à un autre, a droit à l'intervalle entre deux (2) journées normales de travail mentionnée au paragraphe 41.03.04 qu'il soit muté selon les options de mutation volontaires prévues à l'alinéa précédent ou qu'il soit forcé d'être muté de centre de transport en autant qu'il n'ait pas modifié ses options de travail pour l'une ou l'autre des deux (2) journées de travail après le balancement des effectifs.

- .06** À chaque jour, le commis divisionnaire distribue le travail en l'attribuant par ordre d'ancienneté d'après le choix de chaque employé.

Cependant, pour les centres de transport du réseau des autobus, à l'exception du centre de transport adapté, le commis divisionnaire

distribue le travail en l'attribuant par ordre d'ancienneté d'après le choix de chaque employé dans l'ordre suivant :

- a) aux employés réserve ou réserve-réseau du centre ;
- b) aux employés réserve-réseau provenant d'autres centres de transport.

Ce dernier doit communiquer quotidiennement avec son centre par téléphone, entre dix-huit heures (18h00) et trois heures trente minutes (03h30) pour s'enquérir de son travail pour le lendemain.

- .07 L'employé réserve ou réserve-réseau a cependant le privilège d'effectuer un changement dans l'ordre de priorité de travail, à condition d'en aviser le commis divisionnaire avant seize heures trente minutes (16h30) la veille.
- .08 Aux fins de distribution de travail aux employés réserve ou réserve-réseau, les affectations peuvent être séparées en pièces d'une durée minimale de deux heures (2h).
- .09 Aux fins d'application de la présente convention collective, la Société peut combiner ou bâtir, subordonnément à la clause 40.01, des affectations comportant les périodes de disponibilité qu'elle juge utiles.
- .10
 - a) Toute affectation déclarée disponible connue à l'avance, telle que vacances, démission, roulement, toute affectation permanente disponible, etc. est offerte (jour de congé hebdomadaire et jour de fête inclus) jusqu'à nouvel ordre comme affectation aux employés réserve ou réserve-réseau du centre concerné, par ordre d'ancienneté.
 - b) Lorsqu'un statut de réserve devient vacant pendant une période de liste divisionnaire pour quelque raison que ce soit et que les jours de congé de ce statut incluent un samedi ou un dimanche, ce statut est affiché et offert par ordre d'ancienneté aux employés réserve ou réserve-réseau du centre concerné qui n'ont pas eu droit à ces jours de congé hebdomadaire en vertu de leur ancienneté jusqu'à la prochaine période de liste d'affectations. Il est entendu que l'offre de modification de jours de congé ne sera octroyée que deux (2) fois par période de liste divisionnaire.

Ces offres doivent être affichées durant au moins sept (7) jours avant que l'affectation ou le statut de congé ne soit attribué.

Réserve et réserve-réseau en disponibilité

- .11** Les employés réserve et réserve-réseau, doivent accepter, par ordre d'ancienneté d'après leur option, de demeurer réserve ou réserve-réseau en disponibilité. Le nombre de ces employés réserve et réserve-réseau est déterminé par le commis divisionnaire du centre.
- .12** Ces employés réserve et réserve-réseau doivent se rapporter aux heures indiquées pour chaque centre et sont payés en temps travaillé à leur salaire de base à compter du début de leur temps d'attente et doivent demeurer disponibles pour un maximum de sept heures trente minutes (7h30) de temps travaillé par jour subordonnement à la clause 40.01.
- .13** L'employé réserve ou réserve-réseau placé en disponibilité par le commis divisionnaire doit accomplir toute pièce de travail normalement effectuée par un employé réserve, à l'intérieur de sa période de disponibilité.

Ce travail est distribué en respectant l'ordre d'ancienneté des employés réserve et réserve-réseau en disponibilité.
- .14** Tout travail effectué durant la période en disponibilité n'a pas pour effet de libérer un employé réserve ou réserve-réseau du reste de sa période en disponibilité si celle-ci n'est pas complétée. Si l'employé réserve ou réserve-réseau est requis, durant sa période de disponibilité, d'accomplir un travail qui nécessite un déplacement, le temps de parcours pour se rendre et revenir de ce travail est considéré comme du temps travaillé.
- .15** Sur base volontaire, un employé réserve ou réserve-réseau en disponibilité peut continuer le travail qui lui est affecté, si les heures en disponibilité et de travail excèdent sept heures trente minutes (7h30) et que cet excédent, subordonnement aux points de relève, est de moins d'une heure et demie (1h30).

41.17 Option pour du travail supplémentaire quotidien

- .01** À l'occasion du choix du travail, tel que stipulé à la clause 41.02, l'employé peut laisser une option pour du travail quotidien supplémentaire. Une fois cette option faite, l'employé est tenu d'accomplir ce travail. L'employé qui communique avec le centre aux heures habituelles et qui n'a pas droit à du travail supplémentaire doit, à ce moment, annuler son option pour cette journée s'il n'est pas intéressé à accomplir d'autre travail qui pourrait devenir disponible par la suite.

L'employé qui n'a pas annulé son option doit communiquer de nouveau avec le commis divisionnaire, dès que possible après la fin

de sa pièce de travail, pour s'enquérir de son travail supplémentaire. Une copie de cette note et des modifications permanentes qui y sont apportées doit être remise à l'employé ainsi qu'au directeur syndical du centre.

- .02 Si ce travail est supprimé, l'employé est payé deux heures (2h) de salaire à cent cinquante pour cent (150%) à son taux de salaire régulier (pour s'être rapporté) comme temps payé à moins que l'on puisse lui offrir une tournée comparable pour le nombre d'heures et pour les heures de sortie et de rentrée à trente minutes (30 min) près dans le respect de son option de travail supplémentaire.

Distribution du travail supplémentaire

Section A – Opérateurs de métro, agents de stations et chauffeur d'autobus au transport adapté

- 41.18.01 Lorsque tous les employés réserve ont été affectés sur du travail pour la journée du lendemain, le travail jugé nécessaire est, aussitôt connu, distribué une (1) seule pièce à la fois par ordre d'ancienneté, aux employés qui ont laissé des options pour ce travail, subordonnement à la clause 33.01, et ce dans l'ordre suivant :
- a) aux employés qualifiés du centre dont le lendemain est une journée normale de travail;
 - b) aux employés qualifiés du centre dont le lendemain est un jour de congé hebdomadaire;
 - c) aux employés qualifiés du centre dont le lendemain est un congé compensatoire ou un congé personnel.
- .02 À la suite de cette première distribution, s'il demeure des pièces restantes, elles sont distribuées dans l'ordre prévu au paragraphe 41.18.01. Cette procédure se continue aussi longtemps que toutes les pièces ne sont pas affectées ou que les options ne sont pas épuisées.
- .03 Lorsque toutes les options sont épuisées, le travail disponible restant est offert aux autres employés qualifiés du centre selon la pratique en vigueur à la signature de la convention collective pour chacun des groupes.
- .04 Lorsque toutes les options d'un centre de transport sont épuisées, le travail disponible restant est distribué aux employés qualifiés des autres centres de transport ayant laissé une option à cet effet, pour effectuer du temps supplémentaire dans le centre concerné.

- .05** L'employé dont l'affectation est retranchée un jour de fête, est considéré en congé hebdomadaire aux fins de distribution du travail supplémentaire.

Section B - Chauffeur d'autobus (à l'exception du centre de transport adapté)

- .06** Lorsque tous les employés réserve et réserve-réseau ont été affectés sur du travail pour la journée du lendemain, le travail jugé nécessaire est, aussitôt connu, distribué une (1) seule pièce à la fois par ordre d'ancienneté, aux employés qui ont laissé des options pour ce travail, subordonnement à la clause 33.01, et ce dans l'ordre suivant :

- a)
 - 1. aux employés qualifiés du centre, dont le lendemain est une journée normale de travail, à l'exclusion des employés réserve-réseau mutés d'un autre centre.
 - 2. aux employés réserve-réseau qualifiés mutés d'un autre centre dont le lendemain est une journée normale de travail.
- b)
 - 1. aux employés qualifiés du centre, dont le lendemain est un jour de congé hebdomadaire, à l'exclusion des employés réserve-réseau mutés d'un autre centre.
 - 2. aux employés réserve-réseau qualifiés mutés hebdomadairement d'un autre centre dont le lendemain est un jour de congé hebdomadaire.
- c)
 - 1) aux employés qualifiés du centre, dont le lendemain est un congé compensatoire ou congé personnel, à l'exclusion des employés réserve-réseau mutés d'un autre centre.
 - 2) aux employés réserve-réseau qualifiés mutés hebdomadairement d'un autre centre dont le lendemain est un congé compensatoire ou congé personnel.

- .07** À la suite de cette première distribution, s'il demeure des pièces restantes, elles sont distribuées dans l'ordre prévu au paragraphe 41.18.01. Cette procédure se continue aussi longtemps que toutes les pièces ne sont pas affectées ou que les options ne sont pas épuisées.

- .08** Pour le centre de transport duquel relèvent les gareurs uniquement, lorsque toutes les options sont épuisées, le travail disponible restant est offert aux gareurs qualifiés qui ont laissé une option, conformément à la procédure prévue aux paragraphes 41.18.01 et 41.18.02.

- .09 Lorsque toutes les options sont épuisées, le travail disponible restant est offert aux autres employés qualifiés du centre selon la pratique en vigueur à la signature de la convention collective pour chacun des groupes.
- .10 Lorsque toutes les options d'un centre de transport sont épuisées, le travail disponible restant est distribué aux employés qualifiés des autres centres de transport ayant laissé une option à cet effet, pour effectuer du temps supplémentaire dans le centre concerné.
- .11 L'employé dont l'affectation est retranchée un jour de fête, est considéré en congé hebdomadaire aux fins de distribution du travail supplémentaire.

Section C - Distribution du travail supplémentaire du groupe gareurs

- .12 Tout travail jugé nécessaire est, aussitôt connu, distribué une (1) seule pièce à la fois, par ordre d'ancienneté aux employés qui ont laissé des options pour ce travail, subordonnement à la clause 33.01, et ce dans l'ordre suivant :
 - a) aux gareurs qualifiés dont le lendemain est une journée normale de travail;
 - b) aux gareurs qualifiés dont le lendemain est un jour de congé hebdomadaire;
 - c) aux gareurs qualifiés dont le lendemain est un congé compensatoire ou un congé personnel.
- .13 À la suite de cette première distribution, s'il demeure encore des pièces restantes, elles sont distribuées dans l'ordre prévu au paragraphe 41.18.06. Cette procédure se continue aussi longtemps que toutes les pièces ne sont pas affectées ou que les options ne sont pas épuisées.
- .14 Lorsque toutes les options parmi le groupe gareurs sont épuisées, le travail disponible restant est offert aux employés qualifiés du centre de transport duquel relèvent les gareurs qui ont laissé une option conformément à la procédure prévue aux paragraphes 41.18.01 et 41.18.02.
- .15 L'employé dont l'affectation est retranchée un jour de fête, est considéré en congé hebdomadaire aux fins de distribution du travail supplémentaire.

41.19

Distribution du travail supplémentaire connu moins d'une heure (1h) avant son début pour le groupe chauffeurs d'autobus

.01 Toute pièce de travail devenant vacante moins d'une heure (1h) avant son début est distribuée d'abord à l'employé réserve ou réserve-réseau en disponibilité, si le commis divisionnaire le juge à propos, et ensuite, par ordre d'ancienneté, aux employés qualifiés et disponibles dans la salle dans l'ordre suivant:

- a) aux employés du centre de transport pour qui il s'agit d'une journée normale de travail, s'ils ont laissé leur option à cet effet;
- b) aux employés du centre de transport pour qui il s'agit d'une journée normale de travail, mais qui n'ont pas laissé leur option à cet effet;
- c) aux employés du centre de transport dont c'est une journée normale de congé hebdomadaire, s'ils ont laissé leur option à cet effet;
- d) aux employés du centre de transport pour qui il s'agit d'une journée normale de congé hebdomadaire qui n'ont pas laissé d'option à cet effet;
- e) aux employés du centre de transport qui sont en congé compensatoire ou personnel s'ils ont laissé leur option à cet effet;
- f) aux employés du centre de transport qui sont en congé personnel ou compensatoire qui n'ont pas laissé d'option à cet effet;
- g) à l'employé ayant le plus d'ancienneté inscrit sur la liste d'urgence et qui a laissé une option à cet effet.

.02 Aux fins d'application de la présente clause, les employés intéressés à voir apparaître leur nom sur la liste d'urgence doivent laisser une option à cet effet à la liste divisionnaire et se conformer aux modalités prévues au paragraphe 41.17.01.

Pour inscrire son nom sur la liste d'urgence, l'employé doit pouvoir être présent au centre dans les trente minutes (30 min) de l'appel du commis divisionnaire.

41.20

Affichage des feuilles du travail sujet à la distribution quotidienne

Les feuilles couvrant le travail distribué quotidiennement demeurent affichées pendant cinq (5) jours ouvrables. Ces feuilles sont affichées dans chaque centre et terminus de métro. Les pièces additionnelles de

travail pour cette journée sont ajoutées au fur et à mesure à cette liste. Cette procédure a pour but d'informer les employés quant au travail distribué.

De plus, une copie des feuilles couvrant le travail distribué quotidiennement, des feuilles d'inscription diverses et des feuilles de distribution du travail supplémentaire est remise quotidiennement au directeur syndical de chaque centre.

41.21 Lorsqu'une pièce de travail est offerte en supplémentaire dans un centre et qu'aucun employé ne désire l'effectuer, cette pièce de travail peut être remise à un autre centre pour distribution en temps supplémentaire.

41.22 Interurbain

Aux fins de distribution du travail supplémentaire, la Société assume les frais de tout interurbain, une fois que l'employé aura rempli ses obligations prévues au paragraphe 41.17.01.

ARTICLE 42

Allocations

42.01 Allocation pour pièce de travail spéciale

Quand une pièce de travail dite location d'autobus non permanente est ajoutée à une pièce de travail affectée, une allocation de temps payé équivalant à trente minutes (30 min) est payée à l'employé en plus et indépendamment de la garantie minimum.

42.02 Allocation pour sortie ou rentrée d'un autobus d'un centre de transport à un autre

Un employé qui doit sortir ou rentrer un autobus à un garage de son centre de transport autre que celui où il est normalement affecté ou à un garage d'un autre centre de transport a droit au paiement d'une allocation de temps payé correspondant à la période de temps nécessaire pour se rendre du garage où il est normalement affecté à cet autre garage. Cette allocation s'ajoute aux allocations de temps prévues aux clauses 42.01, 42.03 et 42.04 et est payée en plus et indépendamment de la garantie minimum.

42.03 Allocation pour sortie d'un autobus

Le chauffeur qui doit sortir son autobus d'un garage a droit à une allocation de temps payé équivalant à dix minutes (10 min) au taux de salaire régulier en plus et indépendamment de la garantie minimum de huit heures quinze minutes (8h15) et du temps travaillé.

Cette allocation est exclue du calcul du temps travaillé, sauf pour la distribution en temps supplémentaire, où elle est payée au taux du temps supplémentaire.

42.04 Allocation pour rentrée d'autobus

Le chauffeur qui doit rentrer son autobus au garage a droit à une allocation de temps payé équivalant à dix minutes (10 min) au taux de salaire régulier en plus et indépendamment de la garantie minimum de huit heures quinze minutes (8h15) et du temps travaillé.

Cette allocation est exclue du calcul du temps travaillé, sauf pour la distribution en temps supplémentaire, où elle est payée au taux du temps supplémentaire.

42.05 Allocation pour garage et dégarage

.01 Tout opérateur qui doit garer et dégarer un train a droit à l'allocation suivante offerte en temps travaillé au taux de salaire régulier:

Temps de garage /dégarage (minutes)			
		Dégarage	Garage
Ligne1			
	Honoré Beaugrand	35	30
	Angrignon	35	30
Ligne2			
	Côte-Vertu	35	30
	Henri-Bourassa	35	30
	Montmorency	30	20
Ligne 4			
	Berri UQAM	16	15
	Longueuil	16	15
Ligne 5			
	St-Michel	26	25
	Snowdon	26	25

.02 Lors de l'ouverture de nouveaux garages, une étude de temps est faite pour déterminer le temps requis pour garer et dégarer les trains.

.03 Lors de libération de position de garage pour travaux, transport ou essais, etc., les opérateurs de métro doivent garer le train aux endroits indiqués par le régulateur. Le temps nécessaire pour cette opération sera ajouté au temps de garage lorsque requis. De plus, s'il y a lieu, des frais de déplacement pourront être accordés à l'employé s'il n'y a plus de métro et d'autobus en service ou d'autres moyens de transport offerts par la Société.

42.06 Allocation pour les petites pièces de travail

Au moins deux heures (2h) de temps sont rémunérées en temps payé pour toute pièce de travail accomplie. Ce minimum ne s'applique pas aux échanges ni aux voyages entre garages. Cependant, cette allocation ne s'applique pas pour l'employé réserve ou réserve-réseau durant sa période de disponibilité.

42.07 Allocation pour échanges entre garages

L'employé qui effectue une pièce de travail comportant un ou plusieurs échanges entre garages reçoit une allocation additionnelle de trente minutes (30 min) en temps payé.

42.08 Allocations diverses

.01 Pour toutes les heures travaillées à titre de chauffeur-guide, le chauffeur reçoit une prime d'un dollar (1\$) l'heure.

.02 À chacune des listes générales annuelles, les employés reçoivent l'équivalent d'une heure (1h) en temps payé au taux de salaire régulier pour s'y présenter.

.03 Une allocation est accordée au directeur syndical divisionnaire ou à son remplaçant pour lui permettre d'assister aux listes d'affectations. Cette allocation est accordée de la façon suivante:

a) pour les listes générales annuelle, huit heures (8h) par jour au taux de salaire régulier, à condition qu'il soit présent lors du choix du statut et de travail des employés du centre qu'il représente jusqu'à ce que les cadres soient complétés;

b) pour les listes d'affectations dans les centres, huit heures (8h) par jour au taux de salaire régulier, à condition qu'il soit présent lors du choix de statut et de travail des employés.

Si le directeur syndical ou son remplaçant est présent à une deuxième session de liste d'affectations dans une même journée, une allocation de 8 heures (8h) au taux de salaire régulier est accordée à condition qu'il rencontre les conditions prévues aux alinéas 42.08.03 a) et b) selon le cas.

.04 À la liste générale annuelle et à chacune des listes d'affectations dans les centres, une allocation de trois heures (3h) en temps payé au taux de salaire régulier est accordée à tous les employés travaillant sur leur affectation régulière au moment où ils devraient se présenter aux listes.

Néanmoins, ces employés peuvent demander un congé sans perte de salaire (minimum huit heures quinze minutes (8h15), primes

régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière) dont la durée est déterminée par le responsable des listes pour effectuer leur choix de travail lors d'une liste générale annuelle ou divisionnaire. Le responsable des listes détermine l'heure à laquelle l'employé est requis de se présenter. La Société peut retourner l'employé à son travail une fois l'activité terminée, subordonnement au point de relève.

- .05** À chacune des listes d'affectations, à l'exclusion de la liste générale annuelle, une seule allocation d'une heure (1h) en temps payé au taux de salaire régulier est accordée à tous les employés qui se présentent aux listes d'affectations en dehors de leur affectation régulière.

Cette allocation est également versée aux employés absents pour l'un des motifs prévus à la clause 36.06. Pour de tels employés ayant le statut de réserve, l'affectation régulière considérée est celle à laquelle il aurait normalement eu droit.

- .06** Un employé qui doit effectuer une entrée d'autobus dans un centre de transport à cause de l'absence de l'employé qui devait le relever, a droit à une allocation de déplacement au taux de salaire régulier entre le centre de transport où il a effectué l'entrée de l'autobus et le point de relève où il devait être relevé.

- .07** Dans les cas d'un référendum ou d'une élection municipale, provinciale ou fédérale, tous les employés qui ne pourraient bénéficier de la période prévue à la Loi électorale pour exercer leur droit de vote, peuvent être libérés de leur affectation en fonction des règles prescrites à cet effet. Les employés qui préfèrent ne pas être relevés de leur affectation reçoivent une allocation de deux heures (2h) en temps payé au taux de salaire régulier.

42.09 Opérateurs de métro, chauffeurs et agents de stations compagnons

- .01** Les opérateurs de métro, chauffeurs et agents de stations qui agissent comme compagnons ne sont, en aucun cas, libérés de leur affectation régulière. Ces employés, lorsqu'ils agissent comme compagnons, assument les mêmes responsabilités pertinentes à leur fonction. Les employés leur sont envoyés durant leur affectation régulière.

La possibilité d'avoir recours à un opérateur, un chauffeur ou à un agent de station compagnon demeure à l'entière discrétion de la Société.

L'opérateur, le chauffeur ou l'agent de station appelé à entraîner ou accompagner un employé reçoit une prime de trois dollars (3,00\$) l'heure pour les heures travaillées à cette fonction.

Le chauffeur compagnon qui complète un rapport d'évaluation pour un nouvel employé en période initiale d'entraînement dans le cadre du programme de formation de chauffeur d'autobus, à l'extérieur de ses heures régulières de travail, et remet un rapport complet, à la satisfaction de la Société, reçoit une allocation d'une heure (1h) à son taux de salaire régulier.

- .02 Les postes d'opérateurs de métro, chauffeurs et agents de stations compagnons que la Société juge à propos de remplir sont affichés dans les centres respectifs. Les candidats doivent postuler avant l'expiration des cinq (5) jours que dure l'affichage. Ces postes sont comblés par les employés qui possèdent les exigences de la tâche et qui, à compétence équivalente, ont le plus d'ancienneté.

42.10 Allocation de déplacement

Mode de paiement

- .01 Une seule allocation de déplacement est accordée quotidiennement à chaque employé qui complète son affectation régulière. Cette allocation est rémunérée de façon à ce que seule la portion de temps de cette allocation de déplacement qui excède sept heures trente minutes (7h30) de temps travaillé par jour soit rémunérée, et ce, au taux de cent cinquante pour cent (150%) du taux de salaire régulier, en plus et indépendamment de la garantie minimum de huit heures quinze minutes (8h15).

Mode d'application

- .02 Cette allocation de déplacement est accordée selon les modalités suivantes:

a) Affectation continue

Le temps de déplacement de l'employé qui termine son affectation régulière ailleurs qu'au point de départ lui est payé selon les modalités mentionnées au paragraphe 42.10.01.

b) Affectation formée de deux (2) pièces de travail

Le temps de déplacement de l'employé qui débute la seconde pièce de travail de son affectation régulière à un endroit autre que celui où il termine sa première pièce de travail lui est payé selon les modalités mentionnées au paragraphe 42.10.01.

Ce temps de déplacement est appliqué entre la fin de la première pièce de travail et le début de la deuxième pièce de travail.

PARTIE VIII – OPÉRATEURS DE MÉTRO ET EMPLOYÉS DES SERVICES CONNEXES

ARTICLE 43

Opérateurs de métro

43.00 Les employés du groupe opérateurs de métro sont soumis aux dispositions de la convention collective dans la mesure où elles sont spécifiées et applicables. Toutefois, les dispositions suivantes priment aux fins d'interprétation.

43.01 Période de listes divisionnaires

.01 Au moins trois (3) fois par année, liste générale annuelle incluse, ou plus, selon les besoins du service, les opérateurs de métro s'affectent par ordre d'ancienneté en comblant obligatoirement, pour chaque statut, tel que défini au paragraphe 2.01.06, le nombre de postes déterminés par la Société.

Un employé peut reporter son choix de travail pour l'effectuer à un rang d'ancienneté moindre que le sien.

Aux fins de la présente clause le choix de travail inclus le choix d'affectation, de jours de congé et de jours de fête.

L'employé qui reporte ses choix doit effectuer tous les choix prévus à l'intérieur d'une même séance de liste à l'exclusion du choix de vacance prévu à la clause 37.18. Certaines périodes de liste d'affectations comprennent les choix de deux (2) listes divisionnaires, tel que mentionné au paragraphe 43.01.02.

Un employé qui désire reporter son choix de travail doit faire une demande écrite au chef de bureau de son centre une (1) semaine avant l'affichage du calendrier de présence pour effectuer le choix aux listes. Cette demande ne peut être annulée et doit être faite lors de chacune des listes.

Un employé qui reporte son choix de travail à la liste générale annuelle n'a droit à aucune libération ou allocation lorsqu'il effectue ce choix de travail à un rang d'ancienneté moindre que le sien sauf s'il a également décidé de reporter son premier choix de vacances et qu'il effectue l'ensemble de ses choix en même temps.

Cette disposition s'applique également à l'employé effectuant un choix de travail de roulement ou sur l'équipe de vacances.

- .02** Les périodes de listes divisionnaires sont les suivantes :
- a) La première période de liste est constituée de deux (2) listes divisionnaires pour les périodes suivantes ;
 - vers le début de janvier à la mi-mars;
 - vers la mi-mars au 24 juin environ;
 - b) La deuxième période de liste débute vers le 24 juin et se termine au début septembre;
 - c) La troisième période de liste est constituée de deux (2) listes divisionnaires pour les périodes suivantes :
 - vers le début de septembre jusque vers la mi-novembre;
 - vers la mi-novembre jusqu'au début de janvier.

43.02 Choix des opérateurs de métro

- .01** La Société choisit les opérateurs de métro parmi les employés qui possèdent les exigences de la tâche. Les postes sont accordés aux candidats qui, à compétence équivalente, ont le plus d'ancienneté. À défaut de candidats répondant aux normes établies, elle peut procéder par voie d'embauchage.
- .02** Lors de la liste générale annuelle, l'employé qui n'avait pas l'ancienneté suffisante pour faire une demande de mutation dans le groupe opérateur peut laisser une option selon les modalités établies à la lettre d'entente portant sur les options aux listes générales. Lorsque la liste générale annuelle est terminée, une liste préférentielle est établie par ordre d'ancienneté à partir de ces options. Lorsqu'un poste d'opérateur de métro doit être comblé, il est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté inscrit sur la liste préférentielle, s'il rencontre les exigences normales de la tâche. L'employé inscrit sur la liste préférentielle doit accepter d'être muté. Dans les dix jours qui suivent le choix de travail à la liste générale annuelle, une copie de cette liste préférentielle est remise au Syndicat.
- .03** Lorsque la liste d'options est épuisée, la Société procède par affichage parmi les employés ayant moins d'ancienneté que le dernier opérateur et une liste préférentielle des employés désirant être mutés opérateurs de métro est établie, afin de combler les postes vacants que la Société juge à propos de remplir. Cette liste est en vigueur jusqu'à la prochaine liste générale annuelle.

- .04** L'employé muté opérateur de métro doit effectuer un nouveau choix de vacances annuelles.
- .05** L'employé muté opérateur de métro durant une période de liste divisionnaire est affecté, selon son rang d'ancienneté, à titre de réserve, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit, à titre de réserve, jusqu'à la période de liste d'affectations suivante alors qu'il pourra exercer son choix de travail.

43.03 L'opérateur qui réintègre un autre groupe à une liste générale annuelle conserve son ancienneté.

Cependant, l'opérateur disqualifié médicalement qui réintègre une fonction de chauffeur au centre de transport adapté ou d'agent de station durant une période de liste divisionnaire, doit accepter de demeurer réserve selon son rang d'ancienneté, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit, à titre de réserve, jusqu'à la prochaine période de liste d'affectations.

S'il réintègre un poste de chauffeur dans un centre de transport du réseau régulier durant une période de liste divisionnaire, doit accepter de demeurer réserve ou réserve-réseau selon son rang d'ancienneté, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit, à titre de réserve ou réserve réseau, jusqu'à la prochaine période de liste d'affectations.

43.04 Seuls les opérateurs de métro disqualifiés médicalement, de même que ceux qui ne rencontrent plus les exigences de la tâche, peuvent réintégrer une fonction de chauffeur ou d'agent de station entre deux (2) listes générales annuelles.

43.05 Dans le cas où, lors de la liste générale annuelle, l'effectif réel est inférieur à l'effectif requis en début de liste générale annuelle, la Société procède en premier lieu à la formation de nouveaux opérateurs de métro afin de combler le manque d'effectifs jusqu'à ce que l'effectif requis au début de la liste générale annuelle ait été atteint avant de procéder à la formation des nouveaux opérateurs de métro remplaçants.

43.06 Lors de la liste générale ou des listes divisionnaires, un employé muté opérateur de métro qui échoue ou ne complète pas la formation est retourné dans son groupe d'appartenance et reprend son affectation originale. Il ne peut occuper un poste d'opérateur pour les deux (2) listes générales suivant l'année de son échec ou du non achèvement de la formation.

Une période d'invalidité pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de la formation ne met pas fin à celle-ci.

43.07 L'opérateur de métro qui a été forcé de retourner dans un autre groupe suite aux mouvements de la liste générale annuelle peut, s'il a donné son

accord sur le formulaire prévu à cet effet lors de la liste générale, être muté dans le groupe opérateur de métro pendant la formation d'un employé nouvellement muté.

Aucune formation ne débute si elle ne peut être complétée avant le deuxième (2^e) vendredi de septembre. La Société forme de nouveaux opérateurs de métro jusqu'à ce moment, s'il y a un besoin.

Après le deuxième (2^e) vendredi de septembre, l'opérateur de métro qui a été forcé de retourner dans un autre groupe peut également être muté en priorité sur les employés inscrits sur la liste préférentielle (option) pour combler les postes vacants. Il est affecté, selon son rang d'ancienneté, à titre de réserve, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit à titre de réserve selon son rang d'ancienneté jusqu'à la fin de la liste générale en cours.

43.08 Renforts de terminus

- .01 Les listes d'affectations doivent prévoir le nombre minimum de renforts de terminus nécessaires au bon fonctionnement du service à compter de quinze minutes (15 min) après la première prise de service jusqu'à quinze minutes (15 min) avant la fin du service.
- .02 Le renfort de terminus doit remplir, sur demande, tout travail normalement effectué par un opérateur de métro n'importe où sur le réseau, mais il doit terminer son affectation au terminus où il est affecté.

De plus, le renfort de terminus doit occasionnellement dégarer un train. Il doit également faire le nombre de voyages requis pour les besoins du service régulier. Le renfort de terminus ne doit pas faire plus de deux (2) voyages complets consécutifs sur les lignes 1 et 2, pas plus de quatre (4) voyages complets consécutifs sur la ligne 5 et pas plus de douze (12) voyages complets consécutifs sur la ligne 4, après quoi il doit être relevé. Pendant cette période, la Société poursuit ses efforts pour distribuer la pièce de travail en temps supplémentaire. Après avoir été relevé, le renfort de terminus peut être à nouveau affecté à la conduite d'un train durant les heures de son affectation.

- .03 Sauf pendant les heures où la manœuvre de retournement par changement de train est en opération, il doit y avoir un renfort de terminus en disponibilité sur chaque ligne pour les exigences sanitaires des opérateurs de métro.

Cette disposition ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre d'employés sur la ligne 4 ni d'empêcher l'utilisation du renfort sur d'autres lignes selon la pratique actuelle.

43.09 Réserve en disponibilité dans les terminus

- .01 Selon les besoins du service, un employé réserve en disponibilité peut être placé dans les terminus pour des périodes jugées utiles subordonnément aux paragraphes 41.16.14 et 41.16.15. Ce travail est distribué aux employés réserve selon la pratique actuelle.
- .02 L'employé réserve en disponibilité dans les terminus doit prendre le travail devenu vacant avant le renfort de terminus.

43.10 Il est entendu que le nombre ou les noms des terminus peuvent être modifiés lors des prolongements du réseau.

43.11 Usage d'une loge intermédiaire par un cadre

Lorsqu'un cadre emprunte une loge intermédiaire, il doit s'identifier à l'opérateur.

43.12 Opération à un (1) homme

- .01 Lors des essais, de l'entraînement et de l'instauration définitive des systèmes automatiques de conduite des trains, il est entendu que chaque rame de métro, quel qu'en soit le nombre d'éléments, n'est conduite que par un (1) seul opérateur sans agent d'accompagnement.
- .02 La Société convient que les clauses 18.01 et 18.02 s'appliquent à ces changements technologiques et qu'aucune mise à pied ne doit découler de leur mise en application.
- .03 De plus, la Société convient de recycler, à cette époque, tous les opérateurs de métro alors en fonction afin de leur permettre de se qualifier.
- .04 Il est convenu qu'à cette époque, les parties se rencontreront afin d'examiner les changements à être apportés au mode d'affectation des opérateurs de métro ainsi que du contenu de ces affectations.
- .05 En tout temps, la Société devra fournir au comité de sécurité prévu à l'article 21 de la convention collective, toutes les données relatives à la sécurité de "l'opération à un (1) homme".

43.13 Jusqu'à l'instauration du nouveau système d'exploitation à un (1) homme, le système actuel sera maintenu.

L'instauration de ce nouveau système se fera de façon progressive selon les besoins du service.

43.14**Distribution du travail supplémentaire connu moins d'une (1) heure avant son début**

.01 Nonobstant la clause 41.19, toute pièce de travail devenue vacante moins d'une heure (1h) avant son début est distribuée d'abord à l'employé réserve en disponibilité si le commis divisionnaire le juge à propos, et ensuite par ordre d'ancienneté aux employés qualifiés et disponibles pour cette pièce, selon l'ordre suivant:

- a) à l'employé à bord du train et que devait relever l'opérateur dont la pièce de travail est devenue vacante, s'il le désire;
- b) aux employés sur le réseau du métro pour qui il s'agit d'une journée normale de travail et qui ont laissé une option à cet effet, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire, compte tenu du temps disponible à l'employé.

Lorsqu'une pièce de travail est ainsi distribuée, un délai de dix minutes (10 min) à partir de l'appel général est accordé aux employés sur le réseau du métro pour se rapporter.

- c) aux employés inscrits sur la liste d'urgence prévue à la clause 41.19.

Pour pouvoir inscrire son nom sur cette liste, l'employé doit pouvoir être présent à une station de métro dans les trente minutes (30 min) de l'appel du commis. Toutefois, lors du début du service du métro, la pièce est accordée à l'opérateur qui peut être présent à l'endroit où débute la pièce de travail dans les trente minutes (30 min) de l'appel du commis.

.02 À la suite de cette distribution, s'il demeure encore des pièces de travail restantes, elles sont offertes à n'importe quel autre opérateur qualifié et disponible.

43.15**Distribution du travail supplémentaire connu plus d'une heure (1h) à l'avance**

Lorsqu'une pièce de travail est offerte par un appel général, un délai de dix minutes (10 min), à partir de cet appel, est accordé aux employés pour signifier leur disponibilité au commis divisionnaire de leur centre.

ARTICLE 44

Agents de stations

44.00 Les employés du groupe agents de stations sont soumis aux dispositions de la convention collective, dans la mesure où elles sont spécifiées et applicables. Toutefois les dispositions suivantes priment aux fins d'interprétation.

44.01 Prime des employés réserve agents de stations

Les agents de stations qui agissent à titre de réserve sur tout le réseau reçoivent une prime de dix cents (0,10\$) l'heure, à l'exclusion du travail supplémentaire volontaire.

44.02 Personnes autorisées à entrer dans les loges

Seules les personnes autorisées par la Direction Exploitation des Stations, incluant le représentant syndical des agents de stations, sont admises

44.03 Avis du Syndicat

Un cartable est mis à la disposition du Syndicat dans chacune des loges des agents de stations pour les communications relatives aux activités syndicales, en plus des tableaux déjà existants.

44.04 Comblement de poste

.01 Lors de la liste générale annuelle, l'employé qui n'avait pas l'ancienneté suffisante pour s'affecter à titre d'agent de station peut laisser une option selon les modalités établies à la Lettre d'entente portant sur les options aux listes générales. Lorsque la liste générale annuelle est terminée, une liste préférentielle est établie par ordre d'ancienneté à partir de ces options. Lorsqu'un poste d'agent de station doit être comblé, il est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté inscrit sur la liste préférentielle s'il rencontre les exigences normales de la tâche. L'employé inscrit sur la liste préférentielle doit accepter d'être muté. Dans les dix (10) jours qui suivent le choix de travail à la liste générale annuelle, une copie de cette liste préférentielle est remise au Syndicat. Cette liste est en vigueur jusqu'à la prochaine liste générale annuelle.

.02 Lorsque la liste d'options est épuisée, la Société procède par affichage parmi les employés ayant moins d'ancienneté que le dernier agent de station et une liste préférentielle des employés désirant être muté agent de station est établie afin de combler les postes vacants que la Société juge à propos de remplir. Cette liste est en vigueur jusqu'à la prochaine liste générale annuelle. À défaut de candidats répondant aux normes établies, la Société peut procéder par voie d'embauchage.

- .03 L'employé muté agent de station doit effectuer un nouveau choix de vacances annuelles.
- .04 L'employé muté agent de station durant une période de liste divisionnaire est affecté, selon son rang d'ancienneté, à titre de réserve, conformément aux modalités du paragraphe 38.05.01.
- .05 À chaque liste générale annuelle, les postes occupés par des employés non disqualifiés médicalement seront sujets aux modalités du paragraphe 37.01.01.

44.05 L'employé embauché agent de station doit demeurer à cette fonction jusqu'à la liste générale annuelle suivante. À cette liste générale annuelle, il peut faire valoir son ancienneté pour s'affecter à une autre fonction couverte par la convention collective pourvu qu'il possède les exigences et les qualifications requises. Si cet employé réussit la période de formation de cette fonction, il est sujet à une période d'essai de trois (3) mois. En cas d'échec, la Société retourne l'employé à la fonction d'agent de station et il est considéré à titre de chauffeur disqualifié aux fins d'application de l'ancienneté.

44.06 Distribution du travail supplémentaire connu moins d'une heure (1h) avant son début

.01 Nonobstant la clause 41.19, toute pièce de travail devenue vacante moins d'une heure (1h) avant son début est distribuée d'abord à l'employé réserve en disponibilité si le commis divisionnaire le juge à propos et, ensuite, par ordre d'ancienneté aux employés qualifiés et disponibles pour cette pièce, selon l'ordre suivant:

- a) à l'employé de la loge et que devait relever l'agent de station dont la pièce de travail est devenue vacante, s'il le désire;
- b) aux employés sur le réseau du métro pour qui il s'agit d'une journée normale de travail et qui ont laissé une option à cet effet par ordre d'ancienneté entre ceux qui peuvent se présenter au travail à l'heure prévue. Si aucun de ces employés ne peut se présenter à l'heure prévue, la pièce de travail est alors distribuée par ordre d'ancienneté à ces derniers employés s'ils peuvent se présenter dans les trente minutes (30 min) suivant le début de la pièce de travail.

Lorsqu'une pièce de travail est ainsi distribuée, un délai de dix minutes (10 min) à partir de l'appel général, est accordé aux employés sur le réseau du métro pour se rapporter.

- c) aux employés inscrits sur la liste d'urgence prévue à la clause 41.19.

Pour pouvoir inscrire son nom sur cette liste, l'agent de station doit pouvoir être présent à une station de métro dans les trente minutes (30 min) de l'appel du commis. Toutefois, lors de l'ouverture du métro, la pièce est accordée à l'agent de station qui peut être présent à la station où débute la pièce dans les trente minutes (30 min) de l'appel du commis.

44.07 Distribution du travail supplémentaire connu plus d'une heure (1h) à l'avance

Lorsqu'une pièce de travail est offerte par un appel général, un délai de dix minutes (10 min), à partir de cet appel, est accordé aux employés pour signifier leur disponibilité au commis divisionnaire de leur centre.

44.08 Lorsque l'employé devant le relever est absent, l'agent de station doit poursuivre son travail pour une période n'excédant pas une heure (1h).

44.09 Distribution du travail aux employés réserve agents de stations

Il est entendu que la pratique actuelle est maintenue pour la distribution du travail aux employés réserve. Les pièces devenues vacantes après le début de l'appel par le commis sont distribuées sur l'appel de quinze heures (15h00), tel que prévu au paragraphe 41.18.01.

ARTICLE 45

Préposés – centre de service

45.00 Les employés du groupe préposé – centre de service sont soumis aux dispositions de la convention collective dans la mesure où elles sont spécifiées et applicables. Toutefois, les dispositions suivantes priment aux fins d'interprétation.

45.01 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail des employés du groupe centre de service est de quarante heures (40h) réparties en cinq (5) jours de huit heures (8h), subordonnement aux affectations qui ne peuvent excéder sept heures trente minutes (7h30) de temps travaillé.

Aux fins d'application de la présente clause, l'allocation de déplacement n'entre pas dans la fabrication des affectations ne pouvant excéder sept heures trente minutes (7h30) de temps travaillé.

La réduction de la journée de travail intègre la pause-repos qui existait dans la convention collective expirée le 11 janvier 1984.

45.02 Garantie minimum

L'employé a droit à un minimum de huit heures quinze minutes (8h15) de salaire au taux de salaire régulier, pour chacun des jours de la semaine normale de travail, pourvu qu'il se rapporte au travail aux heures indiquées et qu'il accomplisse le travail assigné.

Malgré ce qui précède et sauf stipulations à l'effet contraire dans la convention collective, les autres avantages prévus à la convention collective sont basés sur une garantie minimum de huit heures (8h).

45.03 Travail volontaire

Lorsqu'un employé accepte de faire une pièce de travail additionnelle après avoir bénéficié, pour sa journée régulière, de la garantie minimum, (huit heures quinze minutes (8h15)), cette pièce de travail lui est payée indépendamment de cette garantie minimum au taux de temps supplémentaire. Tout travail volontaire n'est pas sujet à la prime prévue à la clause 40.05.

Aux fins de rémunération, les paragraphes 40.04.05, 40.10.01, 40.10.02, 41.16.15 et 42.05.03 sont considérés comme du travail supplémentaire volontaire.

45.04 Fabrication des affectations

Les affectations des préposés – centre de service sont faites à soixante-cinq pour cent (65%) d'affectations continues pour la semaine et à quatre-vingt pour cent (80%) d'affectations continues le samedi et le dimanche.

45.05 Choix des jours de congé

.01 Le préposé – centre de service bénéficie de deux (2) jours de congé consécutifs par semaine. Ces jours de congé sont choisis quatre (4) fois par année parmi ceux disponibles par ordre d'ancienneté pour chacune des listes d'affectations, dont le nombre est déterminé par la section offre de service, horaires et affectations.

.02 L'accouplement maximum des samedis et dimanches ne doit pas léser les autres accouplements.

.03 Lors du choix de travail pour chacune des périodes de liste d'affectations, la Société détermine, pour les employés de la première équipe, un (1) bloc de jours de congé hebdomadaire, s'il y a lieu, du lundi au dimanche inclus (sept (7) jours), comprenant les employés affectés et roulement.

.04 Pour les employés de la deuxième équipe, la Société détermine un bloc de jours de congé hebdomadaire, s'il y a lieu, du lundi au

dimanche inclus (sept (7) jours), comprenant les employés affectés et roulement.

- .05 Lorsque, pour la première équipe, le nombre d'employés de roulement excède le nombre d'affectations des employés en congé hebdomadaire disponibles pour un (1) ou plusieurs jour(s), ces employés de roulement en excédent sont affectés à titre de réserve (soit par choix ou forcés par ordre d'ancienneté) pour ce ou ces jour(s) et doivent accepter tout travail à effectuer pour la journée de vingt-quatre heures (24h) calculées de la première prise de service de la journée.
- .06 Les employés de roulement ou réserve pour un (1) ou plusieurs jour(s) doivent conserver l'un ou l'autre de ces statuts pour chaque jour de semaine et pour toute la durée de la liste divisionnaire.

45.06 Choix de travail

- .01 Les préposés – centre de service ainsi que ceux qui complètent les cadres s'inscrivent par ordre d'ancienneté, en comblant obligatoirement le nombre de postes déterminés par la Société.
- .02 Le travail des employés de roulement s'effectue sans alterner d'une équipe à l'autre, soit la semaine, le samedi, le dimanche et les jours de fête :
 - a) les assignations de première équipe débutent avant la première prise de service du matin et se terminent avant vingt-trois heures et une minute (23h01);
 - b) les assignations de deuxième équipe débutent après treize heures (13h00), pourvu qu'elles se terminent après vingt-trois heures (23h00).
- .03 Les employés doivent s'inscrire pour cinq (5) jours de travail par semaine, à raison d'une (1) seule journée normale de travail par vingt-quatre heures (24h) calculées à partir de la première prise de service avec, pour l'employé, un minimum de neuf heures (9h) de repos entre deux (2) journées normales de travail, à l'exclusion des pièces de travail supplémentaires.

45.07 Réserve

La journée de travail des employés réserve s'effectue entre la première prise de service et la fin du service, avec un minimum de neuf heures (9h) d'intervalle entre deux (2) journées normales de travail, à l'exclusion des pièces de travail supplémentaires.

45.08 Distribution du travail

La distribution du travail se fait par ordre d'ancienneté. La Société détermine les heures de travail des employés réserve, selon les besoins du service.

45.09 Relevé en retard

Lorsque l'employé devant le relever est absent, le préposé – centre de service doit poursuivre son travail pour une période n'excédant pas une heure (1h).

45.10 Distribution du temps supplémentaire

Les dispositions des clauses 41.17, 41.18 et 44.07 s'appliquent aux employés du groupe en faisant les adaptations nécessaires.

45.11 Ancienneté

Aux fins d'ancienneté dans l'unité de négociation, le groupe préposé – centre de service est considéré comme un groupe distinct, sauf en ce qui concerne l'application de l'article 39.

45.12 Liste d'éligibilité

Une liste d'éligibilité, composée de dix (10) noms, est établie vers le mois de septembre de chaque année. Cette liste sera en vigueur pour la durée de la liste générale annuelle de l'année suivante et servira à remplacer les départs volontaires lors de la liste générale annuelle ainsi que les postes vacants que la Société juge à propos de combler ou d'ouvrir dans le groupe en cours de liste divisionnaire.

Vers le mois de septembre de chaque année, la Société procède à un affichage afin de combler les places vacantes sur la liste d'éligibilité.

La Société peut limiter au double du nombre de places vacantes le nombre d'employés qu'elle inclue dans le processus de sélection.

L'employé qui réussit le processus de sélection et qui accepte par la suite d'être inscrit sur la liste d'éligibilité, y est inscrit selon son rang d'ancienneté parmi les employés déjà inscrits jusqu'à concurrence du nombre maximum de places sur la liste d'éligibilité.

Lorsqu'il est nécessaire de combler un poste vacant, l'employé inscrit sur la liste d'éligibilité ayant le plus d'ancienneté est obligatoirement muté sur le poste vacant.

Dans le cas où la liste d'éligibilité est épuisée, la Société procède à un nouvel affichage parmi les employés ayant moins d'ancienneté que le préposé – centre de service en poste ayant le moins d'ancienneté afin de

reconstituer une nouvelle liste d'éligibilité. Cette liste est en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine liste générale annuelle.

À défaut de candidats répondant aux exigences et qualifications requises, les postes que la Société juge à propos de remplir ou d'ouvrir dans le groupe préposé – centre de service sont offerts par affichage selon les dispositions de la clause 38.06.

Pour se qualifier dans le poste, un employé doit, suite à sa mutation dans le poste, réussir la formation spécifique de préposé - centre de service.

Le processus de sélection se compose de tests et entrevues.

45.13 Retour dans les autres groupes

Un maximum de quinze pour cent (15%) des employés peuvent, s'ils possèdent les qualifications et les exigences requises au moment des listes générales, retourner à titre d'agent de station, chauffeur ou opérateur de métro, et effectuer leur choix tel que prévu à la clause 37.01. Aux fins de calcul, si la décimale est moins de 0,5, le nombre sera arrondi à l'unité entière inférieure.

Un employé qui se prévaut de cette possibilité doit accepter d'occuper le poste de préposé – centre de service jusqu'à ce que la Société puisse procéder à la formation de remplaçants.

L'employé qui doit demeurer préposé – centre de service jusqu'à la formation de remplaçants est affecté à titre de réserve avec les jours de congés auxquels il aurait eu droit, à titre de réserve selon son rang d'ancienneté.

45.14 Prime d'entraînement

L'employé appelé à entraîner un nouveau préposé – centre de service reçoit une prime de trois dollars (3.00\$) l'heure pour toute la durée de cet entraînement.

45.15 Allocation

Le préposé - centre de service bénéficie d'une allocation d'un dollar (1.00\$) l'heure, à taux de salaire régulier, pour toutes les heures travaillées à ce poste.

PARTIE IX – AUTRES SERVICES

ARTICLE 46

Centre de transport adapté

46.00 Les chauffeurs au centre de transport adapté sont soumis aux dispositions de la convention collective dans la mesure où elles sont spécifiées et applicables. Toutefois, les dispositions suivantes relatives à la nature particulière du travail se rapportant au centre de transport adapté priment aux fins d'interprétation.

46.01 **Liste générale annuelle**

Sous réserve du paragraphe 37.01.07, lors de la liste générale annuelle, les employés rencontrant les exigences de la tâche peuvent choisir, selon leur ancienneté, de s'affecter au centre de transport adapté en comblant obligatoirement, par ordre d'ancienneté, chaque affectation disponible.

46.02 L'employé qui a choisi une telle affectation doit aussi choisir un centre de transport du réseau régulier dans l'éventualité d'un retour possible entre deux (2) listes générales annuelles. Dans un tel cas, l'employé est muté à titre de réserve ou réserve-réseau selon son rang d'ancienneté dans le centre choisi, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit à titre de réserve ou réserve-réseau dans ce centre et ce, jusqu'à la liste divisionnaire suivante.

Dans le cas où une réduction des effectifs du centre de transport adapté coïncide avec le début d'une liste divisionnaire, la Société accepte de mettre sur pied une procédure permettant que le choix de travail aux listes d'affectations du centre de transport adapté puisse se faire avant ceux des autres centres de transport du réseau régulier pour permettre à l'employé d'exercer un choix. Dans l'établissement de cette procédure, la Société n'a pas à tenir compte du paragraphe 41.04.02.

46.03 La Société détermine pour chacune des listes divisionnaires le nombre d'affectations dont elle a besoin ainsi que le nombre d'employés réserve qui sont affectés au centre de transport adapté. Un minimum de cinquante (50%) pourcent des affectations prévues à l'alinéa précédent sont des affectations continues et l'employé réserve est appelé à accomplir tout travail effectué par un employé du centre.

46.04 **Distribution du travail supplémentaire**

.01 Lorsque tous les employés réserve ont été affectés sur du travail pour la journée du lendemain, le travail jugé nécessaire est distribué une (1) seule pièce à la fois, par ordre d'ancienneté, aux employés qui ont laissé des options pour du travail supplémentaire conformément à la clause 41.17, selon l'ordre suivant:

- a) aux employés qualifiés du centre de transport adapté dont le lendemain est une journée normale de travail;
- b) aux employés qualifiés du centre de transport adapté dont le lendemain est un jour de congé hebdomadaire;
- c) aux employés qualifiés du centre de transport adapté dont le lendemain est un congé compensatoire ou un congé personnel.

.02 A la suite de cette première distribution, s'il demeure encore des pièces restantes, elles sont distribuées selon l'ordre prévu au paragraphe 46.04.01. Cette procédure se continue aussi longtemps que toutes les pièces ne sont pas affectées ou que les options ne sont pas épuisées.

.03 Lorsque toutes les options sont épuisées, le travail disponible restant est offert aux autres employés qualifiés qui n'ont pas laissé d'option.

46.05 Distribution du travail supplémentaire connu moins d'une heure (1h) avant son début

.01 Toute pièce de travail devenue vacante moins d'une heure (1h) avant son début est distribuée d'abord à l'employé réserve en disponibilité, si le commis divisionnaire le juge à propos, et ensuite par ordre d'ancienneté aux employés qualifiés et disponibles dans la salle, selon l'ordre suivant:

- a) aux employés du centre de transport adapté pour qui il s'agit d'une journée normale de travail, s'ils ont laissé une option à cet effet;
- b) aux employés du centre de transport adapté pour qui il s'agit d'une journée normale de travail, mais qui n'ont pas laissé d'option à cet effet;
- c) aux employés du centre de transport adapté pour qui il s'agit d'un jour de congé hebdomadaire, s'ils ont laissé une option à cet effet;
- d) aux autres employés du centre de transport adapté pour qui il s'agit d'un jour de congé hebdomadaire qui n'ont pas laissé d'option à cet effet;
- e) aux employés du centre de transport adapté qui sont en congé compensatoire ou en congé personnel, s'ils ont laissé une option à cet effet ;

- f) aux employés du centre de transport adapté qui sont en congé personnel ou en congé compensatoire qui n'ont pas laissé d'option à cet effet ;
- g) à l'employé ayant le plus ancienneté inscrit sur la liste d'urgence et qui a laissé une option à cet effet.

.02 À la suite de cette distribution, s'il demeure encore des pièces restantes, elles sont offertes par ordre d'ancienneté aux employés qualifiés inscrits sur la liste d'urgence prévue à la clause 41.19.

46.06 Choix de vacances

Les clauses 37.14 à 37.18 s'appliquent pour le choix des vacances pour les chauffeurs qui s'affectent au centre de transport adapté. Aux fins de choix de vacances, les chauffeurs au centre de transport adapté sont considérés comme un groupe distinct.

46.07 Listes divisionnaires

Au moins quatre (4) fois par année ou plus selon les besoins du service, les chauffeurs qualifiés de ce centre peuvent s'affecter par ordre d'ancienneté en comblant obligatoirement le nombre de postes déterminés par la Société.

46.08 Avance de caisse

Les chauffeurs du centre de transport adapté doivent effectuer la perception selon la procédure établie.

46.09 Interruption, diminution ou suspension du service du centre de transport adapté

- .01 Les affectations apparaissant sur les listes d'affectations et qui ne sont pas requises pour quelque raison que ce soit ne sont pas garanties.
- .02 Sous réserve du paragraphe 41.11.04, dans les cas hors du contrôle de la Société où ce service est diminué, suspendu ou interrompu, les chauffeurs concernés sont assurés de recevoir au moins le montant de l'affectation qu'ils avaient choisie, à condition:
 - a) d'accepter tout travail normalement effectué par un chauffeur du centre de transport du réseau régulier qu'ils ont choisi lors de la liste générale annuelle en cours, conformément à la clause 46.02;
 - b) d'accepter le statut de réserve selon leur rang d'ancienneté dans ce centre de transport, conformément à la clause 46.02; et

- c) de laisser, pour la durée de la liste divisionnaire, une option de travail dont le premier choix doit nécessairement comporter la même durée que celle de l'affectation de travail qu'ils avaient et à l'intérieur des mêmes heures de travail.

46.10 Disqualification médicale

Le chauffeur disqualifié médicalement de cette fonction retourne à titre de réserve ou réserve réseau selon son rang d'ancienneté, dans le centre de transport du réseau régulier qu'il a choisi lors de la liste générale annuelle, s'il possède les qualifications requises, conformément au paragraphe 38.10.04.

46.11 Comblement de poste

- .01 Lors de la liste générale annuelle, l'employé qui n'avait pas l'ancienneté suffisante pour s'affecter au centre de transport adapté peut laisser une option selon les modalités établies à la Lettre d'entente portant sur les options aux listes générales. Lorsque la liste générale annuelle est terminée, une liste préférentielle est établie par ordre d'ancienneté à partir de ces options. Lorsqu'un poste de chauffeur au centre de transport adapté doit être comblé, il est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté inscrit sur la liste préférentielle s'il rencontre les exigences normales de la tâche. L'employé inscrit sur la liste préférentielle doit accepter d'être muté. Dans les dix (10) jours qui suivent le choix de travail à la liste générale annuelle, une copie de cette liste préférentielle est remise au Syndicat.
- .02 Lorsque la liste d'options est épuisée, la Société procède par affichage parmi les employés ayant moins d'ancienneté que le dernier chauffeur du centre de transport adapté et une liste préférentielle des employés désirant être mutés au centre de transport adapté est établie, afin de combler les postes vacants que la Société juge à propos de remplir. Cette liste est en vigueur jusqu'à la prochaine liste générale annuelle des chauffeurs.
- .03 L'employé muté au centre de transport adapté doit effectuer un nouveau choix de vacances annuelles.
- .04 Le chauffeur muté au centre de transport adapté durant une période de liste divisionnaire est muté, selon son rang d'ancienneté, à titre de réserve, conformément aux modalités du paragraphe 38.05.01.
- .05 Un employé muté au centre de transport adapté suite à une liste générale annuelle ou une mutation selon la liste préférentielle (option), qui échoue, ne complète pas la formation ou se désiste de l'emploi est retourné dans son groupe d'appartenance et reprend son affectation originale. Il ne peut exercer de choix de travail au centre de transport adapté pour les deux (2) listes générales suivant

l'année de son échec, du non achèvement de la formation ou de son désistement.

Une période d'invalidité pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de la formation ne met pas fin à celle-ci.

ARTICLE 47

Voyages à charte-partie

- 47.01** Les dispositions qui suivent s'appliquent aux voyages à charte-partie.
- 47.02** Les mots "voyages à charte-partie" signifient toute pièce de travail dite location d'autobus non permanente, nécessitant un déplacement à l'extérieur de l'île de Montréal et de la ville de Longueuil, à l'exclusion du travail de chauffeur-guide.
- Pour toute pièce de travail semblable, mais s'effectuant sur l'île de Montréal ou à la ville de Longueuil, la pratique passée est maintenue.
- 47.03** Tout voyage à charte-partie est distribué dans le centre de transport désigné par la Société aux employés réserve ou réserve-réseau ou, à défaut, en temps supplémentaire selon les clauses 41.17, 41.18 et 41.19.
- Les voyages à charte-partie effectués avec des autobus de type suburbain sont distribués aux employés réserve ou réserve-réseau du Centre Frontenac ou, à défaut, en temps supplémentaire selon les clauses 41.17, 41.18 et 41.19.
- 47.04** Aucun employé ne peut être forcé d'effectuer un voyage à charte-partie qui excède sept heures trente minutes (7h30) ou un voyage comprenant un millage quotidien supérieur à six cent quarante kilomètres (640 km), aller-retour.
- L'employé qui accepte un voyage à charte-partie doit l'effectuer au complet.
- 47.05** Dans le cas où la Société met sur pied un service de voyages à charte-partie de plus de vingt-quatre heures (24h), les conditions de travail des chauffeurs sont négociées entre la Société et le Syndicat.

PARTIE X - CONGÉS PARENTAUX ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

ARTICLE 48

Congés de maternité et parentaux

- 48.01** **.01** La Société accorde à l'employée enceinte un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines consécutives.
- .02** L'employée peut ensuite bénéficier d'un congé parental continu sans solde dont la durée ne peut excéder deux (2) ans à compter du début du congé de maternité.
-
- 48.02** **Préavis de départ**
- .01** L'employée 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.
- .02** Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- .03** Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.
-
- 48.03** **Préavis de retour au travail**
- .01** La Société fait parvenir à l'employée un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration de ce congé.
- .02** Au moins quinze (15) jours avant l'expiration du congé, l'employée informe la Société par écrit de son intention de se présenter au travail ou de prolonger son congé, en autant qu'elle y ait droit.
- Si elle décide de prolonger son congé, elle doit en indiquer la durée prévue.
- .03** L'employée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- .04** À l'expiration du congé de maternité ou à la fin de la prolongation du congé, la Société réintègre l'employée selon les modalités prévues au paragraphe 41.10.04.
- .05** Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

.01 Répartition du congé de maternité

- a) La Société donne à l'employée concernée l'entière liberté de décider de la répartition du congé de maternité tant avant qu'après l'accouchement. Toutefois, l'employée en retrait préventif admissible aux prestations du régime d'assurance parentale, débute son congé de maternité au plus tard à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement au certificat autorisant l'employée à cesser de travailler, tel que prévu à la clause 12.03.
- b) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si l'employée 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 son travail.

.02 Extensions du congé de maternité

- a) L'employée dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, peut suspendre son congé pour lui permettre de revenir au travail pendant la durée de cette hospitalisation ou pour le fractionner en semaines. Dans le cas d'une suspension du congé de maternité, le retour au travail se fait selon les modalités prévues au paragraphe 41.10.04.
- b) Le congé ne peut être fractionné ou suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- c) L'employée, dont l'accouchement a lieu après la date prévue, a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- d) L'employée qui fait parvenir à la Société avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

Report de vacances

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

48.06

Assurances collectives et autres avantages

Durant le congé de maternité et parental prévu à la clause 48.01, l'employée bénéficie des avantages suivants :

- .01 Au cours du congé de maternité et au cours des douze (12) premières semaines du congé parental alors que l'employée reçoit des prestations supplémentaires de chômage :
 - a) des mêmes régimes collectifs d'assurances dont l'employée aurait bénéficiée si elle était demeurée au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions;
 - b) de l'accumulation de vacances.
- .02 Au cours des quarante (40) premières semaines du congé parental:
 - a) des régimes collectifs d'assurances à condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paie sa prime (part de l'employée);
 - b) de l'accumulation de vacances, pour une période de référence n'excédant pas un (1) an à compter du début du congé de maternité;
 - c) de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.
- .03 Après les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental :
 - a) des régimes collectifs d'assurances à condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paie la totalité de la prime (part de l'employeur et part de l'employée);
 - b) de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

48.07

Régime de prestations supplémentaires de chômage

.01 Congé de maternité

La Société accorde à l'employée en congé de maternité :

- a) pour chacune des quinze (15) ou dix-huit (18) semaines de son congé de maternité où elle reçoit des prestations de maternité du régime d'assurance parentale, une indemnité

complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

- b) pour chacune des trois (3) semaines de son congé de maternité où l'employée qui a choisi de recevoir quinze (15) semaines de prestations ne reçoit pas de prestations de maternité du régime d'assurance parentale, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base.
- c) le nombre maximum de semaines de prestations supplémentaires de chômage qu'une employée peut recevoir est de dix-huit (18) semaines.

.02 Congé parental

La Société accorde à l'employée en congé parental pour chacune des douze (12) premières semaines du congé où elle reçoit des prestations parentales du régime d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

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.

- .03** L'employée doit faire une demande et recevoir des prestations du régime d'assurance parentale avant que le P.S.C. devienne payable.

Le premier versement n'est toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction exécutive finances et contrôle d'une preuve que l'employée reçoit des prestations du régime d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, le talon des mandats de prestations est considéré comme preuve.

- .04** L'employée qui ne reçoit pas de prestations de maternité du régime d'assurance parentale ou qui est déclarée inadmissible à ces prestations n'a pas droit aux P.S.C.

Toutefois, une employée peut toucher des P.S.C. même si elle ne reçoit pas de prestations du régime d'assurance parentale lorsque le revenu assurable qu'elle a gagné pendant sa période de référence est inférieur à deux mille dollars (2 000\$).

Pendant que cette employée attend la détermination des prestations du régime d'assurance parentale qu'elle aurait pu recevoir tel que prévu à l'alinéa 48.07.01 a), elle reçoit de la Société, à chaque semaine, une avance de vingt pour cent (20%) du maximum de revenus assurables déterminé par la Loi sur l'assurance parentale. Une fois la détermination faite, les ajustements appropriés sont effectués.

- .05 La somme des prestations supplémentaires de chômage, des prestations brutes du régime d'assurance parentale et de toute autre rémunération touchée par l'employée ne peut être supérieure à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du traitement hebdomadaire de base de l'employée.
- .06 La Société ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Régie des rentes du Québec en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.
- .07 Une employée n'a aucun droit acquis au régime de P.S.C., si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour les périodes de prestations prévues à la convention collective.

48.08

Congés spéciaux

.01 Interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant l'accouchement

Durée du congé

La Société accorde à l'employée 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 semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Durant ce congé spécial, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, de la banque de jours de congé de maladie ou des prestations du régime d'assurance salaire.

.02 Interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine précédant l'accouchement

Durée du congé

Sur présentation d'un certificat médical attestant de l'événement, la Société accorde à l'employée qui vit une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse, un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'interruption de grossesse.

Préavis de retour

L'employée 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.

Paiement du congé

Les modalités des paragraphes 48.07.02 à 48.07.07 s'appliquent. Toutefois le paragraphe 48.07.02 s'applique à l'employée au cours des cinq (5) premières semaines du congé en faisant les adaptations nécessaires quant au nombre de semaines visées.

Assurances collectives et autres avantages

Durant ce congé, l'employée bénéficie des avantages suivants :

- a) Au cours des cinq (5) premières semaines alors que l'employée reçoit des prestations supplémentaires de chômage :
 - i) des mêmes régimes collectifs d'assurances dont l'employée aurait bénéficié si elle était demeurée au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions;
 - ii) de l'accumulation de vacances.
- b) Au cours des treize (13) semaines pour lesquelles l'employée ne reçoit pas de paiement de prestations supplémentaires de chômage :
 - i) des régimes collectifs d'assurances à condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paie sa prime (part de l'employée);
 - ii) de l'accumulation de vacances;
 - iii) de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

48.09 Congé parental en cas d'adoption et congé parental en cas de naissance

Durée du congé

La Société accorde à l'employée et à l'employé qui adopte légalement un enfant mineur ou à l'employé dont la conjointe donne naissance à un

enfant un congé parental continu, sans solde, dont la durée ne peut excéder deux (2) ans.

Début du congé

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'employée ou l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où l'employée ou l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard deux (2) ans après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, deux (2) ans après que l'enfant lui a été confié.

Préavis de départ et retour

L'employée ou l'employé 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 parental.

Au moins quinze (15) jours avant l'expiration du congé, l'employée ou l'employé informe la Société, par écrit, de son intention de se présenter au travail.

Paiement du congé

Les modalités des paragraphes 48.07.02 à 48.07.07 s'appliquent.

Assurances collectives et autres avantages

Durant le congé parental en cas d'adoption et du congé parental en cas de naissance, l'employée ou l'employé bénéficie des avantages suivants :

- .01** Au cours des douze (12) premières semaines alors que l'employée ou l'employé reçoit des prestations supplémentaires de chômage :
 - a)** des mêmes régimes collectifs d'assurances dont l'employée ou l'employé aurait bénéficié si elle ou il était demeuré au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions;
 - b)** de l'accumulation de vacances.

- .02** Au cours des quarante (40) premières semaines pour lesquelles l'employée ou l'employé ne reçoit pas de prestations supplémentaires de chômage :
 - a)** des régimes collectifs d'assurances et du régime de retraite à condition qu'elle ou qu'il y ait normalement droit et qu'elle ou qu'il paie sa prime (part de l'employée ou de l'employé);

- b) de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu;
- c) de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines.

.03 L'employée ou l'employé qui se prévaut d'un congé parental et qui n'est pas admissible aux prestations supplémentaires de chômage bénéficie, au cours des cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental, des avantages suivants :

- a) des régimes collectifs d'assurances et du régime de retraite à la condition qu'elle ou qu'il y ait normalement droit et qu'elle ou qu'il paie sa prime (part de l'employée ou de l'employé);
- b) de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu;
- c) de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines.

.04 Après les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental l'employée ou l'employé bénéficie des avantages suivants :

- a) des régimes collectifs d'assurances à condition qu'elle ou qu'il y ait normalement droit et qu'elle ou qu'il paie la totalité de la prime (part de l'employeur et part de l'employée ou de l'employé);
- b) de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

48.10 Si l'employée ou l'employé doit être remplacé(e) au cours de son congé de maternité, paternité, ou parental, son remplacement se fait selon les dispositions de la convention collective.

48.11 Si le paiement des jours de maladie prévu à la clause 11.09 et/ou des congés personnels prévus à l'annexe C et/ou de paiement de vacances prévu à l'article 8 coïncide avec le paiement des prestations supplémentaires de chômage, l'employée ou l'employé peut demander que ces journées lui soient payées après les prestations supplémentaires de chômage.

Article 49

Congé à traitement différé

49.00 Objectif

La présente politique établit les conditions et mécanismes qui constituent le cadre de référence pour la gestion du régime de congé à traitement différé, dont l'objectif est de permettre à chaque employé de financer un congé en différant une partie de sa rémunération selon les règles fiscales en vigueur.

49.01 Définitions

a) Régime de congé à traitement différé

Régime par lequel un employé régulier de la Société peut voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement après une période de contribution.

b) Période de contribution

Durée pendant laquelle un employé régulier peut épargner le montant requis pour assurer sa rémunération lors d'un congé à traitement différé.

49.02 Le régime

Durée du régime

La période de contribution est d'un minimum de deux (2) ans et d'un maximum de six (6) ans. Elle peut cependant être prolongée et reportée dans les cas où l'employé cesse de contribuer en raison d'un des motifs d'absence suivants : maladie, accident, accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, retrait préventif ou congé sans solde.

La durée de la période de congé ne peut être inférieure à six (6) mois et ne peut excéder douze (12) mois. Le début doit correspondre avec l'entrée en vigueur d'une liste divisionnaire.

La durée totale du régime, incluant les prolongations et la prise du congé, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

Modalités inhérentes aux contributions

Les modalités de prélèvement applicables au régime sont établies dans le cadre d'une entente entre la Société et l'employé.

Une fois l'adhésion au RCTD approuvée par la Société, l'employé détermine, par entente avec la Société et conformément aux règles fiscales en vigueur, la portion de son salaire qui sera différée et prélevée à chaque période de paie.

La Société détermine le montant des prélèvements en fonction des paramètres propres à chaque dossier (salaire de l'employé, période de contribution, durée du congé). Ces paramètres, ainsi que l'ensemble des modalités de gestion des contributions font l'objet d'une entente écrite entre l'employé et la Société.

La Société s'engage à prélever, selon l'entente intervenue entre les parties, le montant de contribution prévu et à le remettre au dépositaire.

Conditions d'obtention

- a) L'employé peut bénéficier, après entente écrite avec la Société, du régime de congé à traitement différé. Cette demande doit faire l'objet d'un contrat (voir annexe J), lequel inclut notamment les modalités du régime ainsi que les dispositions prévues à cet effet.
- b) L'acceptation ou le refus de la période de prise du congé est autorisé par le directeur exécutif du groupe de l'employé ayant présenté la demande ou son représentant et ce, selon les exigences opérationnelles. Le congé ne peut être refusé sans raison valable. Si l'employé est absent à la date de prise du congé, il devient admissible seulement au retour au travail. Une fois le congé débuté, l'employé ne peut en aucun cas l'interrompre et le reprendre plus tard.
- c) En vertu des lois fiscales, l'employé s'engage à revenir en service pour une durée égale à celle du congé. Il réintègre son poste ou si celui-ci est aboli, il est relocalisé selon les dispositions de la convention collective, le cas échéant. Pour la durée du congé, l'employé est considéré non disponible. Si son retour coïncide avec le début d'une liste divisionnaire, l'employé devra s'affecter lors du choix de travail aux listes d'affectations. Si son retour s'effectue durant une liste divisionnaire, l'employé est affecté à titre de réserve ou, pour les centres de transport du réseau des autobus, à l'exception du centre de transport adapté, à titre de réserve ou réserve-réseau, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit à titre de réserve ou réserve-réseau selon le cas, selon son rang d'ancienneté dans le centre qu'il a choisi lors de la dernière liste générale annuelle.

Traitement pendant le congé

Au cours du congé à traitement différé, l'employé recevra du dépositaire la totalité des sommes d'argent différées, moins les impôts fédéral et

provincial, selon les modalités prévues dans l'entente qu'il a ratifiée avec la Société.

Assurances collectives

L'employé continuera de bénéficier de tous les régimes d'assurances durant la période de contribution. Toutefois, l'employé qui désire continuer à profiter des différents régimes d'assurances au cours de la période de congé devra payer la prime totale selon les modalités prévues dans l'entente. Quant à l'assurance salaire, l'employé n'y aura pas droit au cours de la période de congé.

Quant au régime collectif d'assurance salaire, l'employé n'a pas droit de recevoir des prestations durant la période de son congé; les prestations devenant payables à partir de la date à laquelle l'employé aurait dû reprendre le travail conformément à la clause 11.12 de la convention collective.

Régime de retraite

Durant la période de contribution, l'employé continue de cotiser à 100% du salaire régulier. Au cours du congé, l'employé qui le désire pourra racheter la période non cotisée selon les dispositions prévues par le Règlement du Régime de retraite de la STM (1992).

Ancienneté

Pendant la durée du congé à traitement différé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.

Vacances annuelles, jours de fête, primes, congés payés en cas de maladie

Durant la période de contribution, l'employé continue à bénéficier des avantages auxquels il aurait droit selon la convention collective.

Durant le congé, l'employé cesse d'avoir droit de bénéficier des avantages auxquels il aurait normalement eu droit.

Les vacances, crédits de jours de congé de maladie, congés personnels, ainsi que les congés compensatoires non utilisés de l'année courante doivent être payés avant le départ du congé à traitement différé. Cette disposition ne s'applique pas à l'employé dont le départ et le retour s'effectuent dans la même année civile.

49.03

Résiliation de contrat

Si la résiliation de contrat survient au cours du congé ou avant la prise du congé, les modalités seraient celles prévues au contrat entre la Société et l'employé. Les raisons permettant d'annuler le contrat sont les suivantes :

- expiration de la période de sept (7) ans ;
- mise à pied ;
- congédiement ;
- décès ;
- perte du statut d'employé régulier ;
- départ volontaire ;
- saisie de salaire ;
- tout autre motif autorisé par la Société.

49.04 Décès de l'employé

Des modalités de remboursement sont prévues au contrat. Les sommes accumulées sont versées à la succession de l'employé.

49.05 Mise à jour du contrat

Le Service des ressources humaines est responsable de la détermination des conditions incluses au contrat-type prévu à l'annexe J, de l'adoption de ses mises à jour et de sa diffusion.

PARTIE XI – DURÉE, ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET SALAIRES

ARTICLE 50

Annexes, lettres d'entente, nouvelles fonctions et remplacements

- 50.01** .01 Les annexes et les lettres d'entente incluses à la présente convention collective, de même que les ententes spéciales qui y sont mentionnées en font partie intégrante.
- .02 Les lettres d'entente qui pourraient être conclues au cours de la présente convention collective en feront partie intégrante.
- 50.02** Lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou qu'une fonction est modifiée et qui requièrent un changement de classification ou la création d'une nouvelle classification, le taux de salaire de cette nouvelle fonction est établi après entente entre la Société et le Syndicat, en tenant compte des fonctions existantes, similaires ou comparables.

50.03 Si aucune entente n'intervient entre les parties au sujet du contenu et/ou du taux de salaire d'une nouvelle fonction ou d'une fonction modifiée, celles-ci ou l'une d'entre elles peuvent soumettre le différend directement à l'arbitrage de la manière suivante:

- a) les griefs relatifs à la détermination du taux de salaire pour les nouvelles fonctions ou pour les fonctions modifiées sont soumis à un ingénieur industriel choisi par les deux (2) parties;
- b) la personne désignée en vertu de l'alinéa précédent agit comme président du tribunal d'arbitrage et chaque partie désigne un arbitre;
- c) la sentence unanime ou majoritaire du tribunal d'arbitrage est finale et lie les parties.

50.04 Aucune fonction existante ne peut être abolie et une nouvelle créée pour couvrir à peu près la même catégorie de travail dans le but de réduire le taux de salaire d'un employé.

50.05 L'employé affecté temporairement pour une durée excédant une heure (1h) à une fonction ou comportant un taux de salaire plus élevé doit être rémunéré selon ce taux de salaire.

Le taux de salaire d'un employé affecté à une fonction dont le taux de salaire est moindre n'est pas réduit pour la durée de cette affectation.

ARTICLE 51

Permis de conduire

51.01 .01 La Société rembourse le coût régulier du permis de conduire requis pour la conduite d'un autobus urbain excluant les frais associés à la perte de points d'inaptitude, à tous les employés dont la fonction exige la conduite d'un véhicule dans l'exécution de leur travail.

.02 Une fois à vie, tout employé qui occupe une fonction nécessitant un permis de conduire et dont le permis est suspendu ou révoqué (sauf pour raison médicale) est réaffecté agent de station volontaire dernier homme pour la durée de cette suspension ou révocation s'il le désire. Cet employé ne peut être déplacé malgré toutes dispositions de la convention collective à l'effet contraire.

L'employé est alors relevé de ses fonctions sans solde jusqu'à ce que la Société soit en mesure de lui donner la formation d'agent de station.

Pour bénéficier de cette disposition, l'employé doit avoir avisé la Société dès la suspension ou la révocation de son permis de conduire et ne pas avoir conduit sans permis de conduire valide.

Cette disposition ne s'applique que pour une réaffectation d'une durée de plus de quatre-vingt-dix (90) jours.

ARTICLE 52

Durée de la convention

- 52.01** La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 5 janvier 2025.
- 52.02** La présente convention collective demeure en vigueur pendant le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

ANNEXE A

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné(e).....
Nom *Prénom* *Fonction*

Direction exécutive..... Adresse à la résidence.....

Par les présentes, demande à
Nom de l'employeur (au complet)

et l'autorise à déduire de mon salaire hebdomadaire les cotisations syndicales dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat et à remettre intégralement ces sommes au Syndicat; cette retenue commence avec la fin de ma période initiale d'entraînement.

Date:

Témoin:

Signature de l'employé:

ANNEXE B

SALAIRES

A) Taux de salaire régulier

Fonctions : chauffeurs, opérateurs de métro, agents de stations, gareurs, préposé – centre de service

	08-01-2018 au 06-01-2019	07-01-2019 au 05-01-2020	06-01-2020 au 03-01-2021	04-01-2021 au 09-01-2022	10-01-2022 au 08-01-2023	09-01-2023 au 07-01-2024	08-01-2024 au 05-01-2025
Augmentation Générale	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%

Taux de salaire à l'entrée	25.22\$	25.72\$	26.23\$	26.75\$	27.29\$	27.84\$	28.40\$
Taux 12 mois	27.02\$	27.56\$	28.11\$	28.67\$	29.24\$	29.82\$	30.42\$
Taux 24 mois	28.94\$	29.52\$	30.11\$	30.71\$	31.32\$	31.95\$	32.59\$
Taux 36 mois	31.03\$	31.65\$	32.28\$	32.93\$	33.59\$	34.26\$	34.95\$

Pour les années 2023 et 2024, le pourcentage d'augmentation des échelles salariales est majoré si l'IPC annualisé pour la région de Montréal pour l'année civile précédente est supérieur à 2,0% tel que publié par Statistiques Canada. Cependant, le maximum d'augmentation des échelles salariales pour les années 2023 et 2024 ne peut excéder 3%.

B) Rétroactivité

L'augmentation de salaire effective au 8 janvier 2018 est accordée aux employés qui étaient au service de la Société en date de la signature de la présente convention collective ainsi qu'aux employés qui ont pris leur retraite ou qui sont décédés après le 8 janvier 2018.

C) Montant forfaitaire

Pour les années 2020 à 2024, un montant forfaitaire Expérience client représentant 0,8% du salaire de base gagné l'année précédente est versé à chaque salarié actif et retraité, en janvier de l'année suivante.

ANNEXE C

CONGÉS PERSONNELS

L'employé peut, après en avoir averti son supérieur immédiat avant treize heures (13h00) la veille pour les centres de transport, à l'exception du centre transport adapté et seize heures (16h00) pour les autres centres mentionnés au paragraphe 2.01.03, s'absenter un maximum de six (6) jours au cours de l'année fiscale, chaque absence étant d'au moins huit heures (8h).

Lors d'un tel congé l'employé est payé huit heures (8h) à son taux de salaire régulier à même sa banque de congés personnels. L'employé n'a alors aucune obligation de fournir la raison de son absence.

À l'exception du centre transport adapté, le maximum de congés compensatoires et personnels combinés pouvant être accordés quotidiennement est de cinq pour cent (5%) de l'effectif requis à la liste générale annuelle dans chacun des centres mentionnés au paragraphe 2.01.03, du dimanche au jeudi et de 3.6% le vendredi et samedi. La préférence est accordée aux employés ayant le plus d'ancienneté.

Pour le centre de transport adapté le maximum de congés compensatoires et personnels combinés pouvant être accordés quotidiennement est de cinq pour cent (5%) de l'effectif requis à la liste générale annuelle tous les jours de la semaine.

Il est entendu que les congés personnels sont accordés en priorité jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%).

Le nombre de congés personnels peut-être augmenté par le nombre de congés compensatoires non utilisés le même jour. Cependant le nombre total de jours de congés compensatoires et personnels accordés ne peut dépasser le maximum de congés compensatoires et personnels combinés pouvant être accordés quotidiennement.

Pour les journées où le maximum de congés personnels et compensatoires combinés est atteint, des congés additionnels sont accordés à la discrétion du surintendant d'exploitation.

Le droit à la banque de congés personnels est accordé à l'avance le 1er janvier de chaque année. Le ou vers le 15 janvier de l'année suivante, l'employé est remboursé pour les congés personnels qu'il n'a pas utilisés dans sa banque.

Un employé embauché après le 1^{er} janvier d'une année, a droit à un (1) jour de congé personnel par deux (2) mois complet de service. Un (1) mois complet de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel l'employé n'a pas été absent sans salaire pour quelque raison que ce soit pour plus de la moitié du mois.

De plus, l'employé qui veut obtenir le paiement total ou de trois (3) congés personnels à la fin de janvier ou en juin doit en faire la demande vingt-et-un (21) jours précédant la première période de paie de janvier ou juin et les journées ci-haut décrites lui seront payées au taux de salaire régulier en vigueur à cette date. L'employé ayant fait le choix de recevoir ce paiement en fin de janvier ou juin l'année précédente recevra le paiement

en fin de janvier ou juin l'année suivante, à moins d'avis à l'effet contraire de sa part et ce, vingt-et-un (21) jours avant la première période de paie de janvier ou juin.

L'employé peut choisir de maintenir son nombre de congés personnels à six (6) ou de le réduire à trois (3). Dans ce dernier cas, les trois (3) jours de congés personnels sont transformés en une semaine variable de congés (cinq (5) jours payés quarante heures (40h)).

Cette semaine additionnelle est intégrée aux semaines de vacances de l'employé et est choisie selon la procédure de choix de vacances lors de la liste générale annuelle. Le choix entre la semaine variable de congés et les congés personnels s'effectue au plus tard le 30 septembre précédent l'année de prise du congé et demeure en vigueur les années suivantes à moins d'avis à l'effet contraire de l'employé au plus tard le 30 septembre précédent l'année de prise du congé.

ANNEXE D

CLAUSE ADDITIONNELLE : CONGÉ COMPENSATOIRE

À l'exception des heures travaillées sur une affectation régulière pour lesquelles un employé s'est prévalu du congé compensatoire prévu à la clause 7.03 b), les employés reçoivent une allocation additionnelle équivalente à cinquante pour cent (50%) du taux de salaire régulier pour les heures travaillées un jour de fête prévu à la clause 7.01, sauf pour les jours de Noël et du Premier de l'an.

ANNEXE E

COMITÉ DE STATIONNEMENT AGENTS DE STATIONS

Mandat

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité qui aura comme mandat de discuter des problématiques de stationnement pour les agents de stations qui ouvrent ou ferment une station de métro.

Les fonctions de ce comité sont d'analyser les problèmes reliés au stationnement. De plus, les membres du comité collaborent afin d'identifier au moins un (1) emplacement de stationnement pour chacune des stations de métro problématiques et ce, pour l'ouverture et pour la fermeture de la station.

Lorsque le comité identifie un emplacement de stationnement, la Société doit offrir l'emplacement identifié dans le respect de ses normes et procédures. Il est entendu que les frais de parcomètre ne sont pas remboursés.

Composition

Ce comité sera composé de deux (2) membres, soit un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de la Société respectivement choisis par chacune des parties.

Rémunération

Le représentant du Syndicat qui participe aux réunions ou aux travaux du comité est libéré sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière). S'il s'agit d'un employé libéré en permanence, la Société paiera au Syndicat les sommes ci-après, sur présentation d'un état de compte, pour chaque réunion du comité consultatif à laquelle assiste cet employé, pour un maximum de:

- a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
- b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
- c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas de l'employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

ANNEXE F

COMITÉ DE STATIONNEMENT OPÉRATEURS DE MÉTRO

Mandat

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité qui aura comme mandat de discuter des problématiques de stationnement pour les opérateurs de métro qui débutent ou ferment le service du métro.

Les fonctions de ce comité sont d'analyser les problèmes reliés au stationnement, tenter d'identifier des endroits de stationnement pour les opérateurs de métro qui débutent ou ferment le service du métro, et soumettre des recommandations à la Société s'il y a lieu.

Le comité se réunit au moins deux (2) fois par année. Une rencontre a lieu en mai et en novembre.

Composition

Ce comité sera composé de deux (2) membres, soit un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de la Société respectivement choisis par chacune des parties.

Rémunération

Le représentant du Syndicat qui participe aux réunions ou aux travaux du comité est libéré sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière). S'il s'agit d'un employé libéré en permanence, la Société paiera au Syndicat les sommes ci-après, sur présentation d'un état de compte, pour chaque réunion du comité consultatif à laquelle assiste cet employé, pour un maximum de:

- a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
- b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
- c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas de l'employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

ANNEXE G

COMITÉ DE STATIONNEMENT CENTRES DE TRANSPORT

Mandat

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité qui aura comme mandat de discuter des problématiques de stationnement aux centres de transport.

Les fonctions de ce comité sont d'analyser les problèmes reliés au stationnement, d'identifier des solutions et soumettre des recommandations à la Société s'il y a lieu.

Composition

Ce comité sera composé de deux (2) membres, soit un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de la Société respectivement choisis par chacune des parties.

Rémunération

Le représentant du Syndicat qui participe aux réunions ou aux travaux du comité est libéré sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière). S'il s'agit d'un employé libéré en permanence, la Société paiera au Syndicat les sommes ci-après, sur présentation d'un état de compte, pour chaque réunion du comité consultatif à laquelle assiste cet employé, pour un maximum de:

- a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
- b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
- c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas de l'employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

ANNEXE H

COUVERTURE AGENTS DE STATIONS EN STATION

La Société s'engage à maintenir un minimum d'un employé agent de station dans chacune des stations pendant les heures d'ouvertures des stations à compter de la date de signature jusqu'au 5 janvier 2025.

Cette disposition n'est pas applicable en cas de fermeture de station lors de travaux ou toute autre situation hors du contrôle de la Société.

Afin de répondre à son engagement, dans le cas où aucun employé agent de station n'est présent dans une station et que la Société ne peut remplacer l'employé absent selon les processus usuels, les employés, à tour de rôle, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté parmi les employés de la fonction agent de station, dont les heures de travail n'empiètent pas avec les heures de temps supplémentaire offertes, doivent exécuter le travail requis en temps supplémentaire.

ANNEXE I

MESURE TEMPORAIRE JUSQU'AU 5 JANVIER 2025

Malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention collective, la Société s'engage à ne pas effectuer de mise à pied à compter du 8 janvier 2018 jusqu'au 5 janvier 2025.

ANNEXE J

CONTRAT SELON L'ARTICLE 49 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1 - But du régime

Le but du régime de congé à traitement différé (« RCTD ») est de permettre à chaque employé admissible de financer un congé en différant une partie de sa rémunération selon les règles fiscales en vigueur. Cette partie de salaire ainsi différée sera incluse dans le calcul du revenu de l'employé, seulement pour l'année d'imposition dans laquelle elle sera reçue.

2 - Admissibilité

Il s'agit d'un régime optionnel qui s'adresse aux employés réguliers.

3 - Dispositions fiscales

Un régime de congé à traitement différé est régi par des dispositions particulières de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3) et de la *Loi de l'impôt sur le Revenu* (L.R.C. (1985) ch.1 (5e suppl.)). Par conséquent, l'employé reconnaît que toute modification au RCTD pourrait occasionner l'abolition de la qualification de celui-ci par le Ministère du revenu du Québec et par Revenu Canada et qu'il pourrait alors en résulter des impacts fiscaux importants pour l'employé.

Pour se qualifier au RCTD, la législation exige entre autres que :

- Le RCTD ne doit pas procurer des avantages à l'employé à compter de sa retraite mais plutôt lui permettre de financer un congé qu'il doit prendre dans le cadre de son emploi.
- La portion de rémunération pouvant être différée ne peut être supérieure à 33 1/3% du salaire de l'employé pour une année civile ou toute autre portion autrement permise par la législation en vigueur à ce moment.
- L'employé ne peut interrompre et reprendre plus tard son congé que ce soit pour cause de maladie, de congé de maternité ou de paternité, de congé parental, de congé sans traitement, d'invalidité ou revenir au travail avant la date spécifiée sur sa demande approuvée (Annexe 1) lors de son départ.
- De plus, l'employé en congé à traitement différé ne doit recevoir aucune rémunération de la Société ou d'une personne ou Société avec qui la Société a un lien de dépendance.

4 - Contributions de l'employé

Une fois l'adhésion au RCTD approuvée par la Société, l'employé détermine, conformément aux règles fiscales en vigueur, la portion de son salaire qui sera différée et prélevée à chaque période de paie. Sur préavis de trois (3) périodes de paie complètes à la Société, l'employé admissible peut adhérer au RCTD, modifier sa contribution ou cesser d'y participer, avec les implications fiscales que cela peut

comporter. La Société effectue alors le prélèvement du montant agréé par mode de retenue sur le salaire à chaque période de paie ou selon le cas, ajuste le montant ou cesse de faire les remises.

Durant la période de contribution, l'employé continue de bénéficier de tous les régimes d'assurance. Également, les avantages sociaux incluant les cotisations au régime de retraite et les régimes étatiques continuent de s'appliquer normalement. Le salaire ainsi différé n'affecte pas le montant de primes partagé entre la Société et l'employé.

De plus, l'employé cesse temporairement de contribuer au RCTD dès que, pour une période de paie, il ne reçoit plus de rémunération de la Société, notamment lorsqu'il cesse de contribuer s'il est en congé sans solde, en accident du travail, ou reçoit une indemnité en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (RLRQ c. I-6) ou de la *Loi sur la Société d'assurance automobile du Québec* (RLRQ c. S-11.011), ou lorsqu'il est admis à un régime d'assurance salaire. L'employé est considéré admis au régime d'assurance salaire lorsqu'il est indemnisé directement par la compagnie d'assurance et non par la Société.

5 – Période de contribution du RCTD

La période de contribution est pour un minimum deux (2) ans et un maximum de six (6) ans. Elle peut cependant être prolongée et reportée dans les cas d'absences suivants : maladie, accident, accident de travail, congé de maternité ou de paternité, congé parental, retrait préventif, congé sans solde.

Néanmoins la durée du RCTD, incluant les prolongations et la prise du congé, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

6 – Le dépositaire du RCTD

Sur instructions de l'employé, la Société remettra les sommes d'argent retenues sur le salaire, au dépositaire agréé au RCTD.

En vertu de l'entente liant la Société et le dépositaire, et de l'entente liant la Société et l'employé, les montants détenus au profit de l'employé constituent son avoir propre. Le revenu de placement (intérêts, dividendes, gains de capital ou autres) reçu durant une année d'imposition sera versé à l'employé sous forme de revenu d'emploi au plus tard le 31 décembre de cette année d'imposition. Les frais du dépositaire et les autres frais relatifs aux sommes confiées au dépositaire par l'employeur sont imputables à l'employé.

Les montants détenus au profit de l'employé par le dépositaire lui seront remis durant le congé à traitement différé, au plus tard dans l'année qui suit la période de revenu différé.

Des modalités de remboursement sont également prévues dans l'entente entre la Société et le dépositaire lorsque l'employé cesse de participer avant d'avoir pris le congé (s'il y a cessation d'emploi ou pour d'autres raisons), tel que stipulé à l'article 5.0 *Résiliation de contrat* de la Politique corporative PC 2.18.

7 - Durée, préavis et conditions d'obtention du congé à traitement différé

L'employé peut demander un congé d'une durée d'au moins six (6) mois consécutifs, sans toutefois dépasser douze (12) mois. Pour ce faire, il doit préalablement formuler sa demande par écrit à son supérieur immédiat et en respectant un préavis de six (6) mois, son intention de bénéficier du congé. Le début doit correspondre avec le début d'une liste divisionnaire.

Le congé sera accordé en autant que :

- l'employé contribue au dépositaire prévu par le régime, durant au moins deux (2) ans avant la date du début du congé;
- le directeur exécutif ou son représentant l'autorise, en fonction des exigences opérationnelles;
- le congé débute au plus tard six (6) ans après que le salaire ait commencé à être différé;
- l'employé s'engage à reprendre ses fonctions auprès de la Société après le congé pour y demeurer durant une période au moins équivalente à la durée de son congé.

Également, l'employé cessera de se qualifier au RCTD:

- s'il met fin à l'entente une fois qu'une partie seulement du congé a été utilisée;
- s'il met fin à l'entente une fois que le congé a été utilisé et avant d'avoir terminé sa période de réintégration, pour une période au moins égale à la durée de son congé.

8 - Avantages sociaux et régimes d'assurance

Durant toute la période du congé à traitement différé, l'employé a droit aux assurances collectives, à l'exception de l'assurance salaire. Cependant, l'employé doit assumer la totalité des primes, soit la part de l'employé et celle de la Société. Les prestations d'assurance salaire deviennent payables à partir de la date de laquelle l'employé aurait dû reprendre le travail conformément à la clause 11.12 de la convention collective.

De plus, puisqu'il s'agit d'un congé non rémunéré, la période du congé n'est pas retenue aux fins du régime de retraite. Toutefois, l'employé pourra se prévaloir de la possibilité de racheter la période non cotisée en défrayant ses cotisations et celles de la Société en fonction du salaire au moment du rachat, selon les dispositions prévues par le Règlement du Régime de retraite de la STM (1992).

Au même titre, puisqu'il s'agit d'un congé non rémunéré, pendant la durée de son congé l'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus à la convention collective ou, le cas échéant, aux politiques de la Société.

Pendant son congé à traitement différé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.

9 - Documents faisant partie intégrante de ce contrat

La politique corporative PC 2.18, l'entente ratifiée avec le dépositaire et la Société, le formulaire de demande d'un congé à traitement différé, le bulletin d'interprétation de

Revenu Québec IMP.47.16-1/R2 traitant de l'entente de congé à traitement différé, ainsi que tout autre formulaire ou entente que l'employé conclu avec la Société, font partie intégrante de cette entente.

En foi de quoi les parties ont signé cette entente le ____ du mois de _____ de l'année _____, à Montréal.

Employé

Supérieur immédiat

Nom employé

Directeur

Matricule employé

Directeur exécutif

ANNEXE K

FORMULAIRE DE DEMANDE
D'UN CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ
SELON L'ARTICLE 49

Nom de l'employé : _____

Matricule : _____

Centre de responsabilité # : _____

Contribution au RCTD depuis le mois de _____ de l'année _____

Durée et date du congé projeté : _____

Signature : _____

Date : _____

En tant que gestionnaire de l'employé ci-haut mentionné moi _____
accuse réception de la demande de congé à traitement différé aujourd'hui
le _____, et m'engage à lui donner une réponse dans les quinze (15)
jours ouvrables suivants.

Signature : _____

Fonction : _____

Approbation : _____ congé accepté ou refusé
Directeur exécutif ou chef d'exploitation

Date : _____

c.c. Directeur
Dossier
Ressources humaines

ANNEXE L

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S

La Société convient de verser au Syndicat, la somme de cent vingt-cinq mille dollars (125 000\$) pour chacune des années de la convention collective dans le cadre du programme d'aide aux employé(e)s.

ANNEXE M

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL EXÉCUTIF

Composition

La Société convient de s'associer avec le Syndicat dans la formation d'un comité de relation de travail composé des trois (3) directeurs exécutifs des secteurs Bus, Metro et Capital humain, approvisionnements, affaires juridiques, et de trois (3) représentants membres de l'exécutif syndical.

Mandat

Ce comité aura pour fonction de discuter d'enjeux opérationnels stratégiques, de relations de travail et de toutes questions relatives à la charte des droits et libertés de la personne en milieu de travail.

Le comité se rencontre à chaque deux (2) mois, si nécessaire.

Rémunération

Les représentants du Syndicat qui participent aux réunions ou aux travaux du comité sont libérés sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15) primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière). S'il s'agit d'un employé libéré en permanence, la Société paiera au Syndicat les sommes ci-après, sur présentation d'un état de compte, pour chaque réunion du comité consultatif à laquelle assiste cet employé, pour un maximum de:

- a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
- b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
- c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas de l'employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

ANNEXE N

Chauffeur au centre transport adapté

Malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention collective, la Société s'engage à maintenir un nombre minimum de 128 postes de chauffeurs destinés au service de transport de personnes à mobilité réduite, à compter de l'entrée en vigueur de la liste générale 2019, et ce jusqu'à la date d'expiration de la convention collective.

De plus, la Société s'engage à maintenir un minimum de 10 postes de chauffeurs destinés au service de « navette or », à compter de l'entrée en vigueur de la liste générale 2019, et ce jusqu'à la date d'expiration de la convention collective, conditionnel au maintien du service.

Les affectations destinées au service de « navette or » peuvent être composées en totalité de transport « navette or » ou combinées avec du transport de personnes à mobilité réduite et ce, peu importe le statut de l'employé tel que défini au paragraphe 2.01.06.

LETTRE D'ENTENTE # 1

ENTRE: Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, Section locale 1983 - SFCP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET: La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

Objet : Transfert de jours de congés de maladie, de congés personnels et compensatoires dans le Fonds de Solidarité FTQ

La Société s'engage à transférer, à la demande de l'employé, en décembre de chaque année la valeur monétaire des jours de congé de maladie ou personnels inutilisés de l'année courante dans le Fonds de Solidarité de la FTQ si elle reçoit les informations avant le 7 décembre de chaque année et en janvier de chaque année le paiement par anticipation des jours de congé de maladie ou personnels et de l'année courante de janvier si elle reçoit les informations avant le 10 janvier de chaque année.

La Société s'engage également à transférer, à la demande de l'employé, en décembre de chaque année la valeur monétaire des jours de congés compensatoires accumulés au 31 décembre de chaque année si elle reçoit les informations avant le 7 décembre de chaque année.

La Société s'engage à maintenir cet engagement en autant que l'entente portant sur les responsabilités que le Fonds de Solidarité aura à assumer, signée entre les représentants du Fonds de Solidarité et ceux de la Société soit maintenue.

L'entente doit notamment inclure les points suivants :

- assurer la communication entre l'employé et la Société;
- recevoir les différents formulaires et instructions en provenance des employés et les transmettre à la Société;
- vérifier les formulaires de l'employé afin d'assurer qu'il n'y ait pas d'erreur, déterminer si le paiement est pour la banque de maladie de l'année courante payable en décembre ou pour la prochaine année payable à la fin de janvier;

- obtenir de l'employé l'avis de cotisation reçu du gouvernement fédéral afin de s'assurer avec lui que le montant qu'il veut cotiser n'excède pas le montant limite;
- coordonner le service à la clientèle, faire la promotion du programme et répondre aux questions des employés;
- pour l'ensemble des services aucun honoraire ou remboursement ne doit être facturé à la Société;
- distribuer directement aux employés les feuillets d'impôts (T-5, Relevé 3) qui font état de la contribution de l'employé dans un RÉER;
- faire parvenir à l'employeur les formulaires ainsi qu'un fichier Excel contenant les informations suivantes :
 1. le matricule de l'employé;
 2. le nom de l'employé;
 3. le montant maximum du placement

LETTRE D'ENTENTE # 2

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal,

(ci-après appelée la "Société")

Objet : Comité temps de parcours

Comité central

Composition

Un comité central, composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants du syndicat est formé. Chaque partie peut s'adjoindre des membres supplémentaires au besoin, à ses frais.

La méthode et les temps de parcours sont déterminés par Planification des réseaux. Avant que la méthode soit décidée, elle est présentée aux membres du comité qui peuvent soumettre leurs commentaires et recommandations.

Mandat

Ce comité a pour mandat de:

- Discuter de l'avancement des travaux d'améliorations aux processus et méthodes pour déterminer les temps de parcours commerciaux et non commerciaux, et pour l'ajout de temps d'embarquement au départ de certains voyages (environ 50 lignes touchées pour 1000 voyages).
- Déterminer les temps de base pour chaque trajet de bus (chaque ligne/direction) pour les voyages commerciaux dans les dix-huit (18) mois suivant la signature de la convention collective.
 - Il est convenu que le temps de base est le temps planifié aux heures où il n'y a aucune congestion, peu d'achalandage et que la ligne est dans un contexte normal d'opérations au niveau de son tracé. Il s'agit de la référence de base.

- Valider les temps de parcours des nouvelles lignes.
- Discuter des modifications apportées à la suite des travaux des comités divisionnaires et tenter de trouver des solutions aux litiges divisionnaires.
- Discuter des impacts de la mise en place de mesures préférentielles et des nouvelles technologies sur les temps de parcours.

Le comité se réunit quatre (4) fois par année ou plus à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le compte-rendu de chaque rencontre est remis au syndicat au moins quinze (15) jours avant la tenue de la rencontre suivante.

Rémunération

Les représentants du Syndicat qui participent aux réunions ou aux travaux du comité sont libérés sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15) primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière). S'il s'agit d'un employé libéré en permanence, la Société paiera au Syndicat les sommes ci-après, sur présentation d'un état de compte, pour chaque réunion du comité consultatif à laquelle assiste cet employé, pour un maximum de:

- a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
- b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
- c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas de l'employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

Comité divisionnaire

Mandat

Un comité d'échange regroupant des représentants de la Société, du Syndicat et des chauffeurs du centre de transport est formé dans chacun des centres de transport pour soumettre des problèmes liés au temps de parcours commerciaux, non commerciaux, de battement et à l'interlignage sur les circuits de leur centre de transport aux fins d'analyse par la Société.

Après analyse, les représentants de la Société viennent présenter aux autres membres du comité les résultats de leur analyse et leurs conclusions ainsi que des actions qui seront prises à la première occasion possible lors de la confection des horaires.

Le comité divisionnaire discute des arrêts problématiques pour la régulation.

Composition et fréquence des rencontres

Les chauffeurs qui participent au comité sont choisis par l'Employeur à même une liste de noms soumise par le Syndicat.

Le comité divisionnaire se réunit huit (8) fois par année, pour une durée d'une demi-journée, si nécessaire. Quatre (4) fois par année, OHA se joint au comité divisionnaire et les représentants du syndicat et les employés sont libérés avec solde pour la journée de travail au complet lors de ces rencontres.

Rémunération

La Société libère, avec solde, les représentants du syndicat et les employés qui y participent pour la durée des rencontres ainsi que les travaux nécessaires à la préparation du comité.

LETTRE D'ENTENTE # 3

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, Section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

OBJET : Manœuvre de retournement par changement de train

La Société s'engage à rencontrer le Syndicat pour discuter lors de modifications de la manœuvre de retournement par changement de train.

LETTRE D'ENTENTE # 4

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, Section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

OBJET : Règlement des griefs datant des années antérieures

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

Les parties conviennent de former un comité composé de deux (2) membres pour chacune des parties dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, afin d'étudier l'ensemble des griefs en suspens des années antérieures et tenter de régler les litiges jusqu'à ce que l'étude des griefs puissent se faire selon les dispositions de la clause 34.07.

LETTRE D'ENTENTE # 5

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus; opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SFCP
(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal,
(ci-après appelée la "Société")

Objet : Caméras

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. Les caméras reliées au système de repérage d'appels surveillant la loge d'un agent de station, contrôlant l'accès aux portes d'entrées principales des différents centre de transport, dans les autobus, dans les locaux des commis divisionnaires dans les différents centres de transport et surveillant le coffre-fort au centre de transport adapté sont utilisées dans le but de contrôler les intrusions à l'intérieur des locaux administratifs et de protéger les équipements contre le vol et le vandalisme.
2. En aucun temps, les caméras ne doivent être utilisées pour fins:
 - de preuve contre les employés devant les tribunaux administratifs, en arbitrage ou devant la CNESST, etc.;
 - d'imposition de mesures disciplinaires aux employés;
 - de tout genre de convocation d'employés, de gestion de plainte, de gestion de grief ou pour toute autre forme d'entrevue avec un employé.sauf pour les actes de vandalisme, de vol ou dans les cas d'infractions graves pouvant entraîner le congédiement.
3. La Société permet au Syndicat, sur demande, de visionner tout enregistrement qu'elle retire afin de le conserver.

LETTRE D'ENTENTE # 6

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP
(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal
(ci-après appelée la "Société")

Objet : Caméras système « VIGIL »

CONSIDÉRANT que le système « VIGIL » est un outil de formation et d'apprentissage pour les chauffeurs d'autobus;

CONSIDÉRANT que le système « VIGIL » est utilisé lors de la formation des chauffeurs d'autobus;

CONSIDÉRANT que le système « VIGIL » utilise des caméras pour filmer l'employé durant la formation;

La Société et le Syndicat conviennent :

1. De ne pas utiliser les enregistrements vidéo des caméras aux fins d'imposition de mesures disciplinaires aux employés pour des actes posés lors de la journée de formation.
2. La présente lettre d'entente s'applique à tout autre système similaire qui pourrait remplacer le système VIGIL et utilisant des caméras pour filmer l'employé durant la formation.

LETTRE D'ENTENTE # 7

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP

(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la "Société")

OBJET : Utilisation du radiotéléphone

Le radiotéléphone des autobus est utilisé seulement pour la gestion du réseau de surface, comme un embouteillage, une immobilisation de l'autobus, une altercation, une agression physique ou verbale, du vandalisme à bord des autobus et pour un déroutage, appel de routes, accident de circulation impliquant un autobus, demande d'assistance lors d'une situation d'urgence. Il pourra être également utilisé pour la régularisation du service, l'information d'une panne de métro, l'établissement d'un service provisoire et signaler l'absence de relève.

En aucun temps le radiotéléphone ne doit être utilisé pour fins :

- de distribution du travail ;
- de preuve devant les tribunaux contre les employés ;
- d'imposition de mesures disciplinaires ;
- d'entrevue pour plainte, grief ou toute autre forme ;
- de tout genre de convocation.

De plus,

- le radiotéléphone ne doit être utilisé que lorsque l'autobus est immobilisé;
- la Société ne peut refuser de payer un rapport d'accident/incident même si l'accident ou l'incident a été rapporté par le radiotéléphone ;
- une copie des bobines d'enregistrement est remis au Syndicat sur demande;
- toute conversation par le biais du radiotéléphone et toute bobine d'enregistrement ne peut être mis en preuve contre les employés devant tout tribunal ;
- si le bouton d'urgence est actionné, un appel est automatiquement logé pour intervention au service de police de la ville de Montréal.

LETTRE D'ENTENTE # 8

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP

(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la "Société")

OBJET : Règles régissant l'application du congé compensatoire

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

Les règles qui suivent ont été établies suite à des discussions avec les représentants du Syndicat.

1. En tout temps, pendant la période de six (6) mois, l'employé peut se faire payer son congé compensatoire et celui-ci s'en trouve annulé d'autant. La Société verse à un employé qui n'a pu prendre son congé compensatoire à la fin de la période de six (6) mois mentionnée précédemment, la différence de salaire qu'il aurait reçue s'il avait travaillé au taux de salaire approprié le jour de fête plutôt que de demander un congé compensatoire. Son congé compensatoire s'en trouve annulé d'autant.
2. L'employé doit travailler toutes les heures régulières d'un jour de fête pour pouvoir bénéficier d'un congé compensatoire, exception faite de l'employé victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle après qu'il a débuté son travail un jour de fête : ce dernier pourra bénéficier d'un congé compensatoire.

L'employé qui, une fois le travail débuté lors d'un jour de fête, doit quitter par suite de maladie, ne pourra pas se prévaloir du congé compensatoire.
3. L'employé en retard le jour de fête ne peut pas se prévaloir du congé compensatoire (n'est pas considéré en retard l'employé visé par les dispositions des clauses 33.04 et 33.07 de la convention collective).
4. L'employé qui est en congé et travaille en temps supplémentaire le jour de fête ne peut se prévaloir du congé compensatoire.
5. Un employé peut choisir de reporter son jour de fête à une date qui coïncide avec un autre jour de fête. Il est bien entendu que ce second jour de fête ne pourra pas lui être reporté en congé compensatoire puisque l'employé n'aura pas travaillé ce jour-là.

6. Un employé en congé compensatoire peut effectuer du temps supplémentaire et il est traité selon la clause 41.18. et, à cet effet, il laisse une option pour travail supplémentaire (congé compensatoire).
7. Taux de salaire régulier en vigueur
 - Si l'employé choisit de se faire rembourser : taux en vigueur lors du jour de fête.
 - Si l'employé prend son congé compensatoire : taux de salaire en vigueur au moment du congé compensatoire.
8. Formulaire de demande de congé compensatoire

Les demandes de congé compensatoire sont enregistrées sur un formulaire prévu à cet effet dont une copie est remise à l'employé et au directeur syndical concerné.

LETTRE D'ENTENTE # 9

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP
(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal
(ci-après appelée la "Société")

OBJET: Choix d'affectation - employés libérés à temps plein

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. La présente lettre d'entente s'applique aux employés libérés à temps plein et pour une période indéfinie pour activités syndicales autres que ceux libérés en permanence.
2. Lorsque le Syndicat demande par écrit la libération à temps plein d'un employé pour activités syndicales pour une période indéfinie, ce salarié n'effectue pas de choix de travail dans son centre (jours de congé, jours de fête et vacances incluses) lors des choix des listes d'affectations. Cet employé est considéré comme non disponible pour la durée de sa libération dans son centre.
3. Lors des choix de listes d'affectations, celui-ci avise le commis divisionnaire du choix d'affectation qu'il aurait normalement fait selon son rang d'ancienneté s'il n'était pas libéré à temps plein et il est rémunéré hebdomadairement selon cette affectation.
4. Dans le cas où un employé ainsi libéré est de retour dans son centre durant une liste divisionnaire, suite à la fin de sa libération, il est affecté à titre de réserve ou, pour les centres de transport du réseau des autobus, à l'exception du centre de transport adapté, à titre de réserve ou réserve-réseau, avec les jours de congé hebdomadaire auxquels il aurait eu droit comme réserve ou réserve-réseau selon le cas, selon son rang d'ancienneté. Il est rémunéré selon les affectations effectuées et doit également effectuer un choix de vacances annuelles selon son rang d'ancienneté, s'il y a lieu.

LETTRE D'ENTENTE # 10

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP

(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la "Société")

Objet : Système SCAD

ATTENDU QUE le système SCAD a pour but :

- D'automatiser la collecte des données d'achalandage pour la division développement du réseau et du service ;
- De recueillir l'activité de voyageur à chaque arrêt ;
- De recueillir les heures de départ et d'arrivée à chaque arrêt ;
- D'augmenter de façon significative la quantité et la fréquence de prise de données et d'informations sur l'achalandage, la ponctualité et la durée de parcours.

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Les données recueillies par SCAD, ou tout autre système similaire qui pourrait le remplacer, ne peuvent servir à l'imposition des mesures disciplinaires et ne peuvent être déposées en preuve, devant un arbitre ou tous autres tribunaux administratifs contre un employé.
2. Le Syndicat peut sur demande avoir accès aux données recueillies par SCAD.

LETTRE D'ENTENTE # 11

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, Section locale 1983 - SFCP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

OBJET : Paiement des frais d'administration du régime de retraite

La présente lettre d'entente confirme les discussions intervenues entre la Société et le Syndicat au cours des négociations pour le renouvellement de la présente convention collective.

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

Les frais directs et indirects reliés à l'administration du régime et de la caisse acquittés par la Société, la rémunération globale du personnel nécessaire à l'administration du régime, les coûts de TPS et TVQ, ainsi que le coût des libérations syndicales du Syndicat afférentes à l'administration du régime sont acquittés de façon permanente à même le régime jusqu'à concurrence des montants convenus entre les parties.

Les montants convenus seront majorés de l'indice des prix à la consommation jusqu'à l'établissement de nouveaux montants convenus par les parties.

L'indice des prix à la consommation est calculé en utilisant la moyenne arithmétique pour les douze (12) mois de l'année se terminant le 31 décembre précédent l'indice des prix à la consommation publié pour l'ensemble du Canada par Statistiques Canada.

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente les parties s'entendent pour convenir des montants pour chacune des années de la convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE

- ENTRE :** Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP
(ci-après appelé le "Syndicat")
- ET :** La Société de transport de Montréal
(ci-après appelée la "Société")

OBJET : Protocole d'entente sur l'établissement des centres de service

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Le présent protocole établit les paramètres de mise en œuvre des centres de service;
2. Les activités confiées aux employés de l'unité d'accréditation dans les centres de service sont non exclusives;
3. Les activités présentement prévues pour les phases de déploiement et post-déploiement exécutées par des fournisseurs de service externes sont : (voir tableau annexe 1)
 - autres organismes de transport (AOT)
 - Échange de services reliés à la carte à puce (Réciprocité de services)
 - agences – centre de service (agences +)
 - Services reliés à la carte à puce et vente de titres
 - fournisseur de service photos
 - émission, remplacement et renouvellement de la carte à puce et du privilège pour tarif réduit aux étudiants et aux aînés;
 - programme d'achat par reconduction pour la clientèle à tarif réduit.
 - fournisseur externe
 - gestion des paiements et services en ligne (internet) liés au programme d'achat par reconduction
4. L'organisation du travail et le processus de sélection des employés des centres de service sont établis selon les paramètres suivants :

- une classification nouvelle et un groupe distinct des classifications et des groupes existants;
- un choix de listes distinct;
- les postes initiaux sont offerts par affichage selon les dispositions de la clause 38.06 et sont octroyés par ordre d'ancienneté parmi les employés qui possèdent les exigences et les qualifications requises et réussissent le processus de sélection.
 - exigences et qualifications requises de l'emploi :
 - diplôme d'études secondaires;
 - facilité à travailler avec des outils informatiques et comprendre des données de nature variées sur différents logiciels;
 - avoir réussi un test d'aptitude et le cours de service à la clientèle;
 - connaissance du réseau de transport;
 - esprit méthodique, bon sens de l'organisation et des responsabilités;
 - bilinguisme fonctionnel.
- le processus de sélection comprend tests et entrevues;
- les employés disqualifiés médicalement n'ont pas de priorité pour l'obtention des postes de préposé - centre de service;
- les employés de la nouvelle classification ne peuvent pas être déplacés par des employés disqualifiés médicalement (clauses 38.10 à 38.13);
- les employés doivent, pour se qualifier dans la fonction, réussir les examens reliés à la formation spécifique de préposé – centre de service ainsi que la période d'essai de six (6) mois. En cas de non qualification, l'employé est de retour à titre de réserve ou réserve-réseau selon son rang d'ancienneté à son ancien poste;
- instauration d'une liste d'éligibilité pour la durée de la liste générale annuelle afin de remplacer les départs volontaires en début de liste et combler les postes devenus vacants en cours de liste;
- limite de 4 personnes pouvant retourner dans les autres groupes au moment des listes générales annuelles. Les employés qui optent

pour retourner dans un autre groupe doivent demeurer en poste jusqu'à la fin de la période d'essai des remplaçants.

- allocation de un dollar (1.00\$) l'heure à taux régulier pour toutes les heures travaillées en raison :
 - des exigences d'emploi plus élevées requises pour accéder à cette nouvelle fonction;
 - du processus de sélection plus rigoureux basé sur des tests, entrevues et réussite d'examens liés à la formation;
 - une période d'essai de six (6) mois et retour à titre de réserve ou réserve-réseau selon son rang d'ancienneté, dans son centre de transport antérieur à sa mutation en cas de non qualification de l'employé.

5. Les centres de service seront des centres de service au comptoir permettant un contact direct avec le client.

ANNEXE 1

TABLEAU DES ACTIVITÉS DES FOURNISSEURS DE SERVICE EXTERNE PRÉVUES

Les activités présentement prévues pour les phases de déploiement et post-déploiement exécutées par des fournisseurs externes sont :

ACTIVITÉS DE FOURNISSEURS DE SERVICES ET RÉPARTITION POUR LE DÉPLOIEMENT

Fournisseurs de service	Centres de service STM		Centres de services temporaires STM		Photo- graphe	Agences +		Autres AOT	
	Régulier	Réduit	Régulier	Réduit		Régulier	Réduit	Régulier	Réduit
Émission CPCT	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Personnalisation de CPCT	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Remplacement de CPCT personnalisée perdue ou volée	<input checked="" type="checkbox"/>	Phase 2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Phase 2	<input checked="" type="checkbox"/>	Phase 2
Remplacement de CPCT et de CM défectueuse	<input checked="" type="checkbox"/>	Phase 2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Phase 2	<input checked="" type="checkbox"/>	Phase 2
Renouvellement de CPCT échue	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Octroi et renouvellement de privilège					<input checked="" type="checkbox"/>				
Modification au dossier client	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Vente de titres : chargement de CPCT	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Remboursement	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Informations à la clientèle	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Plaintes et commentaires (réception de formulaires)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
Traitement des anomalies (DAT ou autres équipements)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Programme d'achat par reconduction	Phase 2				Phase 2	Phase 2			

De plus, les activités du programme d'achat par reconduction liées à la gestion des paiements et les services en ligne (internet) sont confiées à un fournisseur externe.

LETTRE D'ENTENTE # 12

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, Section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

OBJET : Établissement des centres de service

CONSIDÉRANT la mise en œuvre de la carte à puce comme support tarifaire;

CONSIDÉRANT les nouveaux services à la clientèle qu'entraîne la mise en œuvre de la carte à puce;

CONSIDÉRANT que la Société met en place des centres de service à la clientèle dont elle assurera les opérations pour offrir à sa clientèle les services qui découlent de l'utilisation de la carte à puce;

CONSIDÉRANT que la carte à puce est également utilisée par d'autres organismes de transport et qu'elle peut servir de support de titres de quatre (4) organismes de transport simultanément;

CONSIDÉRANT la nécessité d'offrir un service à la clientèle qui intègre l'ensemble des services à la clientèle liés à la carte à puce et la vente de titres;

CONSIDÉRANT que la Société prévoit mettre en place des agences – centres de service (agences +) complémentaires à son réseau d'agences, axées sur les services à être offerts dans les centres de service à la clientèle;

CONSIDÉRANT que la Société prévoit mettre en place un échange de réciprocité de services liés aux nouveaux services qu'entraîne la mise en œuvre de la carte à puce avec les autres organismes de transport;

CONSIDÉRANT que la Société prévoit mettre en place un programme d'achat par reconduction;

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Le protocole d'entente sur l'établissement des centres de service fait partie intégrante de la présente entente;

3. La Société accorde, de façon non exclusive, au Syndicat, les activités des centres de service à la clientèle opérés par la Société à l'exception de la vente de titres de la Société.
4. La vente de titres sera effectuée exclusivement dans les stations de métro, dans un centre de service opéré par la Société, une agence, une agence – centre de service et dans les équipements automatisés de vente de titres en libre-service des autres organismes de transport de la région métropolitaine.
5. Le remboursement de titres sera effectué exclusivement dans un centre de service opéré par la Société ou par un autre organisme de transport de la région métropolitaine, dans la mesure où il y a réciprocity dans les services rendus entre la Société et les autres organismes de transport de la région métropolitaine. Ce remboursement ne peut être effectué que dans les comptoirs de service existants des autres organismes de transport à la date de la signature de la convention collective.
6. Les activités d'adhésion au programme d'achat par reconduction pour la clientèle à tarif réduit seront confiées de façon non exclusive à un fournisseur externe.
7. Le Syndicat reconnaît le droit qu'a la Société de confier à un fournisseur externe les activités du programme d'achat par reconduction liées à la gestion des paiements et les services en ligne (internet) ainsi que les activités d'octroi et de renouvellement du privilège à tarif réduit tel que fait présentement. (sans vente de titres)
8. De créer un groupe distinct « centre de service » pour les employés de la fonction préposés – centre de service selon le paragraphe 2.01.04 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 13

- ENTRE :** Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP
(ci-après appelé le "Syndicat")
- ET :** La Société de transport de Montréal
(ci-après appelée la "Société")

Objet : Comité consultatif sur la sécurité routière.

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité consultatif sur la sécurité routière ayant pour objectif de voir à la prévention des accidents de la route.

Mandat du comité

- Partager et suivre des indicateurs liés à la sécurité routière;
- Étudier les grandes tendances et les facteurs contribuant aux accidents de la route;
- Proposer des mesures préventives à la direction livraison du service – Autobus.

Composition du comité et fréquence des rencontres

Ce comité se réunira à raison de quatre (4) fois par année, et sera composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Société respectivement choisis par chacune des parties. Les parties pourront convenir, au besoin, d'inviter des personnes ressources pour supporter les travaux du comité.

LETTRE D'ENTENTE # 14

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP

(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la "Société")

Objet : Programme de remplacement volontaire

La Société et le Syndicat conviennent que le programme de remplacement volontaire s'applique aux employés couverts par la convention collective en cours.

Dans le cas de décès ou de disqualification permanente d'un employé, une demande d'ajustement de fréquence est soumise au Comité de relation de travail exécutif.

LETTRE D'ENTENTE # 15

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, Section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

OBJET : Projet pilote horaire de travail 4/3

Considérant : la demande du Syndicat lors de la négociation de la convention collective d'explorer à nouveau la possibilité de mettre en place un projet pilote en vue d'instaurer un horaire de travail 4/3 pouvant s'appliquer à chacun des groupes d'employés de l'unité d'accréditation;

Considérant : que la Société est prête à évaluer la mise en place d'un projet pilote portant sur un horaire de travail 4/3 dans la mesure où celui-ci rencontre ses besoins opérationnels, n'entraîne pas d'impact négatif sur le service à la clientèle, et qui est économiquement avantageux.

Mandat du comité

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité de travail ayant pour mandat de définir les paramètres de l'horaire 4/3 qui serviront à l'établissement des affectations dans le cadre d'un projet pilote. Le comité devra également identifier les problématiques opérationnelles et les contraintes de la convention collective liées à la mise en place d'un horaire 4/3, et proposer des solutions.

Composition du comité

Le comité est composé de huit (8) membres, soit quatre (4) représentants du Syndicat, et quatre (4) représentants de la Société et pourra s'adjoindre des personnes ressources additionnelles au besoin.

Mise en application du projet pilote

Il est entendu qu'avant l'entrée en vigueur du projet pilote, la Société et le Syndicat doivent obtenir l'approbation de leurs instances décisionnelles respectives.

LETTRE D'ENTENTE # 16

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, Section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

OBJET : Bulletin de paie électronique

Considérant : que le bulletin de paie est émis électroniquement;

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. L'accès à une borne de consultation est assuré pour tous les employés;
2. L'accès à une imprimante et/ou à une personne ressource, ayant déjà accès à ces données, pouvant imprimer le bulletin de paie électronique à la demande de l'employé est assuré pour tous les employés sur tous les horaires;
3. La sécurité et la confidentialité des données sont assurées et au moins équivalentes au niveau actuel.

LETTRE D'ENTENTE # 17

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP
(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal
(ci-après appelée la "Société")

Objet : Comité de révision des temps de déplacement.

Composition et mandat

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité composé de deux (2) membres, soit un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de la Société pour convenir d'une méthode qui sera utilisée pour établir les temps de déplacement pour les listes.

Ces temps devront s'approcher des temps réels de déplacement sans affecter le moment de relève des chauffeurs sur la route.

L'employeur s'engage à discuter avec le syndicat via ce comité de l'établissement du temps de libération pour les listes. À cette fin, les parties s'entendent sur une méthode qui sera utilisée pour établir les temps de libération pour les listes.

Les travaux du comité devront être complétés dans les neuf (9) à douze (12) mois suivant la signature de la convention collective et les temps de déplacement révisés seront mis en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la liste générale annuelle suivant la fin des travaux.

LETTRE D'ENTENTE # 18

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP

(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la "Société")

Objet : Comité – Refonte du réseau

Mandat

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants du syndicat pour participer à la refonte du réseau. Chaque partie peut s'adjoindre des membres supplémentaires au besoin, à ses frais.

Rémunération

Les représentants du Syndicat qui participent aux réunions ou aux travaux du comité sont libérés sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière). S'il s'agit d'un employé libéré en permanence, la Société paiera au Syndicat les sommes ci-après, sur présentation d'un état de compte, pour chaque réunion du comité consultatif à laquelle assiste cet employé, pour un maximum de:

- a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
- b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
- c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas de l'employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

LETTRE D'ENTENTE # 19

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP
(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal
(ci-après appelée la "Société")

Objet : Comité réserve-réseau

Mandat

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité consultatif paritaire durant la mise en œuvre du mode de fonctionnement de la structure réserve-réseau afin de discuter des problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre et faire le bilan après un (1) an de son entrée en vigueur.

Composition

Ce comité sera composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Société respectivement choisis par chacune des parties. Le Syndicat et la Société peuvent s'adjoindre un membre supplémentaire au besoin à ses frais.

Rémunération

Le représentant du Syndicat qui participe aux réunions ou aux travaux du comité est libéré sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière). S'il s'agit d'un employé libéré en permanence, la Société paiera au Syndicat les sommes ci-après, sur présentation d'un état de compte, pour chaque réunion du comité consultatif à laquelle assiste cet employé, pour un maximum de:

- a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
- b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
- c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas de l'employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

LETTRE D'ENTENTE # 20

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

OBJET : Projet d'envergure – Fonction agent de station

Mandat

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité ayant pour objectif de discuter des projets d'envergures ayant des impacts majeurs sur la fonction agent de station.

Composition du comité

Ce comité est composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants du Syndicat, dont un (1) représentant de la centrale syndicale et deux (2) représentants de la Société.

Ce comité se rencontrera au besoin à chacune des étapes du projet, et pourra s'adjoindre de personnes additionnelles selon les sujets discutés.

LETTRE D'ENTENTE # 21

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP

(Ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(Ci-après appelée la « Société »)

Objet : Chevauchements– Fonction agent de station

La Société maintient les périodes de chevauchement en semaine, le samedi, le dimanche et les jours fériés pour les affectations de ventes en loge dans les stations qui en ont actuellement.

Le samedi, le dimanche et les jours fériés le nombre de stations peut varier à la hausse ou à la baisse selon l'achalandage et le nombre de transactions de titres en loge.

LETTRE D'ENTENTE # 22

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

OBJET : Changement de parcours et de « bout de ligne »

Dans le cas de changement de parcours et de changement de « bout de ligne », connu vingt-quatre heures (24h) à l'avance ou plus, le surintendant ou son remplaçant informe le directeur syndical du centre ou son remplaçant dans les meilleurs délais. Le directeur syndical peut apporter ses commentaires au surintendant.

LETTRE D'ENTENTE # 23

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP
(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal,
(ci-après appelée la "Société")

Objet : Choix de travail par voie électronique

Considérant : la volonté de la Société d'informatiser le processus de choix de travail aux listes générale et divisionnaires;

Mandat

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité consultatif de travail ayant pour mandat de :

- Participer aux échanges sur la conception du système informatique permettant le choix de travail par voie électronique;
- Participer aux tests et aux pilotes liés au fonctionnement du système de choix de travail par voie électronique;
- Collaborer à l'implantation du système de choix de travail par voie électronique.

Rémunération

Les représentants du Syndicat qui participent aux réunions ou aux travaux du comité sont libérés sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15) primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière). S'il s'agit d'un employé libéré en permanence, la Société paiera au Syndicat les sommes ci-après, sur présentation d'un état de compte, pour chaque réunion du comité consultatif à laquelle assiste cet employé, pour un maximum de:

- a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
- b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
- c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas de l'employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

LETTRE D'ENTENTE # 24

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(Ci-après appelée la « Société »)

Objet : Comité consultatif concernant les tournées au centre de transport adapté

Composition

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité consultatif composé de quatre (4) membres, soit un (1) représentant du syndicat et trois (3) représentants de la Société. Le Syndicat et la Société peuvent s'adjoindre un membre supplémentaire au besoin. Ce comité se rencontre six (6) fois par année, à moins que les parties ne conviennent de rencontres additionnelles.

Mandat

Les fonctions de ce comité sont d'étudier et d'identifier des solutions à tout problème relié aux tournées, par exemple :

- Les temps de déplacement des trajets;
- La planification des tournées, incluant la distribution du travail et l'utilisation des renforts;
- L'amélioration de la ponctualité des minibus (retards et avances);
- Toute autre situation apportée par l'une ou l'autre des parties et reliée à la livraison du service ou causant des retards dans une tournée.

Le comité consultatif porte uniquement sur les tournées reliées au service du transport adapté.

Rémunération

Le(s) représentant(s) du Syndicat qui participe aux réunions ou aux travaux du comité est libéré sans perte de salaire et de traitement pour un minimum de deux (2) heures.

LETTRE D'ENTENTE # 25

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal

(Ci-après appelée la « Société »)

Objet : Comité exploratoire affectations roulement au centre de transport adapté

Mandat

La Société et le Syndicat conviennent de former un comité exploratoire pour évaluer la possibilité de mettre en place des affectations roulement pour les employés affectés au transport des personnes admissibles au service du transport adapté.

La mise en place de ces affectations devra tenir compte des besoins opérationnels.

Les travaux du comité devront être complétés dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective.

Composition

Ce comité sera composé de deux (2) membres représentant de la Société, et de deux (2) membres représentant le Syndicat respectivement choisis par chacune des parties et pourra s'adjoindre des personnes ressources au besoin.

Rémunération

Le représentant du Syndicat qui participe aux réunions ou aux travaux du comité est libéré sans perte de salaire (minimum de huit heures quinze minutes (8h15), primes régulières incluses, à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière). S'il s'agit d'un employé libéré en permanence, la Société paiera au Syndicat les sommes ci-après, sur présentation d'un état de compte, pour chaque réunion du comité consultatif à laquelle assiste cet employé, pour un maximum de:

- a) huit heures quinze minutes (8h15) au taux de salaire régulier;
- b) la moitié de la prime d'amplitude maximale quotidienne;
- c) la cotisation de la Société à la caisse de retraite selon les modalités du régime et à Retraite Québec, s'il y a lieu.

Dans le cas de l'employé libéré en permanence, si la réunion dure moins de huit heures (8h), l'employé est payé au prorata du temps consacré à la réunion.

LETTRE D'ENTENTE # 26

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP

(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la "Société")

Objet : Utilisation des employés renforts

Il est entendu que les employés affectés à titre de renfort peuvent être utilisés sur l'ensemble des circuits du réseau des autobus selon les besoins opérationnels.

Advenant la présence de plus d'un véhicule renfort au même endroit, la pièce à couvrir est offerte par la règle FIFO (premier arrivé premier sorti) aux chauffeurs concernés, en autant que les heures de fin d'assignation des chauffeurs le permettent.

LETTRE D'ENTENTE # 27

ENTRE: Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, Section locale 1983 - SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET: La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

Objet : Carte agent et régulation

La Société s'engage à conserver la carte agent en format papier, ou son équivalent, pour la durée de la présente convention collective. Il est convenu que la carte agent est la référence en cas de défaillance du système IBUS.

Le paragraphe précédent ne limite pas le droit de la Société de faire la régulation du service.

LETTRE D'ENTENTE # 28

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SFCP

(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la "Société")

Objet : Employés disqualifiés

Il est entendu qu'un employé disqualifié de son groupe d'appartenance sera en assignation temporaire jusqu'à ce qu'il soit muté à la fonction pour laquelle il est apte.

LETTRE D'ENTENTE # 29

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP
(ci-après appelé le « Syndicat »)

ET : La Société de transport de Montréal
(Ci-après appelée la « Société »)

Objet : Formation - nouveaux opérateurs de métro

La Société et le Syndicat conviennent que lors du choix aux listes générales, la formation des nouveaux opérateurs de métro débute dès que huit (8) employés, jusqu'à concurrence de seize (16), ont exercé leur choix afin de devenir opérateurs de métro et ce, même si la période de choix aux listes générales est toujours en cours.

De plus, les parties conviennent qu'afin d'accélérer le processus de formation des nouveaux opérateurs de métro, les formations se tiendront de jour et de soir simultanément.

Dans la mesure du possible, l'employeur respecte le choix de l'employé d'être formé de jour ou de soir.

Il est convenu qu'aucune formation ne peut débiter s'il est impossible de la compléter avant la période des Fêtes.

LETTRE D'ENTENTE # 30

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP
(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal
(ci-après appelée la "Société")

Objet : Plage horaire de formation

La Société convient d'offrir des plages de formation de jour et de soir pour les formations de groupes s'adressant à l'ensemble des employés d'un ou plusieurs centres de transport, ou des groupes gareurs, agents de stations ou opérateurs de métro.

LETTRE D'ENTENTE # 31

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP
(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal
(ci-après appelée la "Société")

Objet : Options aux listes générales annuelles

Lors des listes générales annuelles, la Société prévoit un endroit dédié pour les employés qui désirent laisser une option lorsqu'un centre est fermé. Pour ce faire, les employés doivent compléter et signer le formulaire prévu à cet effet.

LETTRE D'ENTENTE # 32

ENTRE : Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 – SCFP

(ci-après appelé le "Syndicat")

ET : La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la "Société")

Objet : Convention collective 2018 - 2025

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

La Société s'engage à fournir au Syndicat 7000 copies de la convention collective selon le format conventionnel. De plus, la Société fournira au Syndicat 300 copies dans le format 8 1/2 X 11 (recto verso).



Montréal, le 4 mai 2017

Par courriel

Mme Marie-France Duguay
Agente d'affaires
Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et
employés des services connexes au transport de la STM
8156 boulevard St-Michel
Montréal (Québec)
H1Z 3E2

Monsieur Yannick Boucher
Secrétaire-trésorier
Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et
employés des services connexes au transport de la STM
8156 boulevard St-Michel
Montréal (Québec)
H1Z 3E2

Objet : Calcul de la période d'essai

Madame, Monsieur,

À l'automne 2016, il est survenu certains questionnements portant sur la question de l'inclusion ou de l'exclusion de certains jours dans le calcul des jours de la période d'essai. Nous nous sommes rencontrés, en présence de monsieur Alain Michaud, les 7 décembre 2016 et 4 avril 2017 afin de discuter de différentes situations pouvant survenir et de convenir de l'inclusion ou l'exclusion de telles journées dans le calcul de la période d'essai.

Compte tenu que la clause 2.04 de la convention collective prévoit une période d'essai des 120 jours **travaillés** à son **poste régulier** et que le calcul des jours de la période d'essai doit tenir compte de ces deux (2) éléments il a été convenu de ce qui suit :

Jour travaillé

Un jour travaillé doit être un jour complet de travail pour être inclus dans le calcul de la période d'essai sauf pour les cas prévus ci bas.

Sont inclus dans le calcul de la période d'essai

- Jour comprenant une libération pour effectuer un choix de liste
- Jour comprenant une libération pour un repos minimum de 9 heures entre 2 journées de travail
- Jour comprenant une libération de courte durée (2h) pour une formation ans les centres si l'employé est forcé d'y assister
- Jour comprenant une réduction de service (P731)
- Jour comprenant une réduction de service pour conflit (P732)
- Jour comprenant une coupure d'une pièce école (P 741) sauf si le chauffeur refuse de faire une pièce comparable qui lui est offerte (41.15.01b))
- Jour comprenant une coupure de temps lorsqu'un employé est retourné chez-lui par manque de travail

DIRECTION EXÉCUTIVE – CAPITAL HUMAIN, APPROVISIONNEMENT ET AFFAIRES JURIDIQUES
800, rue De La Gauchetière Ouest, bureau 8860, Montréal (QC) H5A 1J6



- Jour de reprise d'échange de temps si celui-ci a lieu pendant la période d'essai

Sont exclus du calcul de la période d'essai

- Jour complets d'absence,
- Jour comprenant des absences partielles y compris lors d'un retour progressif

Poste régulier

Un employé à son poste régulier doit être sur son affectation régulière de travail ou celle qui lui est attribuée lorsque celui-ci a le statut de réserve pour être inclus dans le calcul de la période d'essai sauf pour les cas prévus ci bas.

Sont inclus dans le calcul de la période d'essai

- Affectation réserve en disponibilité pour une journée complète
- Affectation renfort
- Jours comprenant un retrait de l'affectation régulière pour effectuer un SPS (P733)

Sont exclus du calcul de la période d'essai

- Jours de temps supplémentaire
- Jours d'assignation temporaire
- Jours affectés à une autre fonction suite à une disqualification médicale
- Jours de formation
 - Jours de formation d'appoint
 - Jours de formation Sécuribus
 - Jours de formation chauffeur TA.
 - Jours de formation changeur.
 - Jours de formation opérateur.

La période d'essai se continue, sur l'affectation régulière de travail ou celle attribuée à un employé qui a le statut de réserve, après les jours de formation.

Espérant le tout conforme, veuillez accepter mes salutations distinguées.

Mario Dionne
Conseiller principal – relations professionnelles
Division relations professionnelles et présence au travail
514-350-0800 poste 84717
mario.dionne@stm.info


c.c: Mme Pascale Dionne
M. Alain Michaud




EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à Montréal, province de Québec ce 1^{er} jour du mois de mars 2019.

La Société de transport de Montréal

Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP



Philippe Schnobb
Président Conseil d'administration



Luc Tremblay
Directeur général



Alain Brière
Directeur exécutif - capital humain, approvisionnement et affaires juridiques



Renée Amilcar
Directrice exécutive - Bus



Sylvain Joly
Secrétaire corporatif et directeur affaires juridiques



Jean-François Dionne
Directeur - Expertise Ressources humaines



Patrick Dumais
Chef de division Relations travail et avantages sociaux



Gaëtan Fortier
Surintendant - Bus



David Chagnon
Surintendant - Exploitation des stations



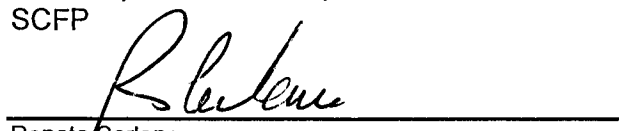
Shedy Morissette
Conseillère - Ressources humaines



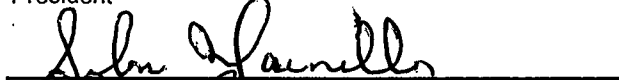
Sylvain Côté
Chef de division délégué



Mario Dionne
Conseiller principal - Relations professionnelles



Renato Carlone
Président



Sylvie Mainella
Agente d'affaires



Yannick Boucher
Secrétaire-général



Daniel Leroux
Vice-président



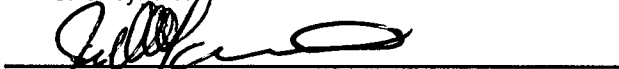
Mike Barry
Directeur syndical



Rémi Desrochers
Directeur syndical



Daniel Fiset
Directeur syndical



Julie Laurin
Directrice syndical



Sabatino Lepore
Directeur syndical



Pino Tagliaferri
Directeur syndical



Colin Lefebvre-Bouchard
Conseiller syndical SCFP



Édith Laperte
Conseillère syndicale SCFP - porte-parole

Convention collective de travail entre la Société de transport de Montréal et le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983 - SCFP 8 janvier 2018 au 5 janvier 2025

