

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL



ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET
DES PROFESSIONNELS DE LA STM (SEPB 610)**



Pour la période comprise entre

le 23 janvier 2013

et

le 6 janvier 2018

TABLE DES MATIÈRES

	Préambule	7
100	Généralités	8
110	But de la convention	8
120	Reconnaissance	8
130	Juridiction	8
140	Définitions	8
150	Pratiques interdites	9
151	Grève	9
152	Discrimination	9
153	Harcèlement	9
160	Droits acquis	10
170	Durée de la convention	10
180	Préambule et annexes	10
190	Fusion, expropriation, acquisition	10
200	Vie syndicale	11
201	Intérêt mutuel	11
210	Régime syndical	11
211	Cotisation	11
212	Renseignements au Syndicat	11
213	Renseignements à la Société	13
214	Local	13
215	Droit d'affichage	13
220	Avis de libérations syndicales	13
221	Libération aux frais du Syndicat	13
222	Libération aux frais de la Société	13
223	Banque de libération	14
300	Concertation	15
301	Intérêt mutuel	15
310	Rôle du comité de concertation	15
320	Composition	15
330	Fonctionnement	15

400	Vie professionnelle	16
401	Intérêt mutuel	16
402	Définition	16
410	Pratiques, responsabilités professionnelles	16
411	Utilisation des compétences professionnelles	16
412	Signature de documents	16
420	Poursuites judiciaires	17
430	Mesures disciplinaires	17
440	Sous-traitance	18
500	Organisation de carrière	19
501	Intérêt mutuel	19
510	Évaluation des emplois	19
511	Création ou modification d'emploi	20
512	Affectation des ressources aux projets majeurs	20
520	Dotation des postes	21
521	Affichage des postes	21
522	Outils de mesure	21
523	Présélection des candidatures	22
524	Priorité des candidatures	22
525	Employés temporaires et stagiaires	23
530	Mouvements de personnel	24
540	Développement des compétences	24
541	Développement des compétences	24
542	Remboursement des frais de scolarité	25
550	Ancienneté	25
551	Ancienneté générale	25
552	Ancienneté syndicale	25
560	Sécurité d'emploi	26
561	Changements techniques et autres	26
562	Mise à pied et rappel	26
600	Aménagement du temps de travail	28
601	Intérêt mutuel	28
610	Horaire de travail	28
611	Semaine et heures de travail	28
612	Horaire flexible	29

613	Changement temporaire d'heures de travail	29
614	Prime de disponibilité	30
620	Heures supplémentaires	30
630	Vacances	31
631	Vacances payées	31
632	Vacances anticipées	32
633	Vacances reportées	32
634	Vacances à la fin de l'emploi	32
640	Congés	33
641	Congés fériés	33
642	Congés pour événements familiaux	33
643	Congé de maternité et parental pour la mère	34
644	Congé parental en cas d'adoption et congé parental en cas de naissance	38
645	Congés pour affaires publiques	40
646	Congés pour affaires juridiques	40
647	Congés sans traitement	41
648	Congé à traitement différé	41
700	Rémunération et autres dispositions monétaires	42
701	Intérêt mutuel	42
710	Rémunération	42
720	Progression dans l'échelle salariale	42
730	Détermination du traitement lors de mouvement de personnel	42
731	Promotion	42
732	Mutation	43
733	Rétrogradation et traitement des employés hors échelle	43
740	Prime de responsabilité supérieure	44
750	Versement des gains	44
760	Cotisation professionnelle	44
770	Transport gratuit	45
780	Banque de maladie gelée	45
800	Régimes collectifs d'assurances, régime de retraite et santé sécurité	46
801	Intérêt mutuel	46
810	Régimes collectifs d'assurances	46
820	Comité consultatif d'assurances	46

830	Régime de retraite	47
840	Accident du travail et maladie professionnelle	47
850	Santé et sécurité	47
860	Comité santé et sécurité	47
900	Grief et arbitrage	49
901	Intérêt mutuel	49
902	Définition	49
910	Procédure de règlement des griefs	49
920	Arbitrage	50
Annexe A	Échelles de salaires	51
Annexe B	Augmentation salariale et rétroactivité	54
Annexe C	Garantie de non mise à pied	56
Annexe D	Nomenclature des emplois	57
Annexe E	Dotation des postes	61
Annexe F	Liste des compétences	62
Annexe G	Exemples d'application prime de changement de quart	65
Annexe H	Répertoire des lettres d'entente	67
Annexe I	Améliorations générant des économies	68

Préambule

Tel que convenu dans l'Entente de partenariat signée par les parties le 11 janvier 1995, la Société de transport de Montréal et le Syndicat des professionnelles et professionnels de la STM (SEPB 610) conviennent, dans un esprit de collaboration et dans le respect de la convention collective, de réaliser la mission de l'entreprise et de dispenser des services qui suscitent auprès de la clientèle un degré élevé de satisfaction tout en assurant une saine gestion des ressources.

Les parties reconnaissent que l'atteinte des objectifs ci-dessus repose sur une volonté réciproque d'accroître la qualité de vie au travail, la satisfaction et la motivation du personnel et l'optimisation des ressources de la STM.

Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit, à savoir:

- a. prendre toutes les mesures utiles et raisonnables afin de régler les problèmes dans un climat de bonne entente;
- b. reconnaître que chacune des parties doit bénéficier de la réalisation de la mission de l'entreprise;
- c. favoriser l'adoption de pratiques qui reflètent la volonté des parties exprimée à l'Entente de partenariat.

ARTICLE 100

Généralités

110 But de la convention

110.01 Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses 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.

120 Reconnaissance

120.01 La Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés visés par l'accréditation émise le 28 juin 1994 par le Bureau du commissaire général du travail, y compris tout amendement qui peut y être apporté.

130 Juridiction

130.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés visés par l'accréditation émise le 28 juin 1994 par le Bureau du commissaire général du travail, y compris tout amendement pouvant y être apporté.

130.02 Le travail exécuté présentement par des salariés assujettis à l'accréditation syndicale ne doit pas être accompli par un employé de la Société non régi par la présente convention collective sauf de façon occasionnelle.

140 Définitions

140.01 Pour les fins d'application de la convention collective et sauf en cas de stipulation contraire, les expressions ci-dessous doivent être comprises de la façon suivante:

- a. employé régulier: tout employé qui a complété sa période d'essai sur un poste permanent;
- b. employé à l'essai: tout employé qui n'a pas complété sa période d'essai sur un poste permanent;
- c. période d'essai: période de 120 jours effectivement travaillés suivant l'embauche d'un employé sur un poste permanent; pour cause et avec l'accord écrit du Syndicat, cette période pourra être prolongée par la Société, pour une période n'excédant pas 120 jours effectivement travaillés. Toutefois la période d'essai ne s'applique pas à un employé temporaire qui obtient, de façon permanente et selon les dispositions prévues à l'article 520, le poste qu'il occupe depuis une période minimale de 240 jours effectivement travaillés.
- d. employé temporaire: tout employé embauché pour une période déterminée afin d'accomplir des travaux d'une durée limitée, de combler l'absence d'un employé régulier ou temporaire ou pour parer à un surcroît temporaire de travail;
- e. stagiaire: toute personne embauchée dans le cadre de ses études, qui est assignée à un poste en relation avec sa spécialisation d'études et pour lequel travail, des crédits scolaires sont généralement accordés. Ceci comprend les programmes coopératifs avec différentes facultés et écoles. Le salaire de tels employés est déterminé par la Société.

- f. classe salariale: ensemble d'emplois regroupés, selon leur pointage, dans une même échelle salariale;
- g. emploi: ensemble des fonctions et responsabilités groupées dans une même description;
- h. mutation: passage d'un employé d'un poste à un autre de la même classe salariale;
- i. poste: un emploi confié à un titulaire;
- j. promotion: passage d'un employé d'un poste à un autre dont la classe salariale comporte un maximum supérieur;
- k. réévaluation: résultat d'une modification des responsabilités d'un emploi justifiant que cet emploi soit placé dans une autre classe salariale;
- l. rétrogradation: passage d'un employé d'un poste à un autre dont la classe salariale comporte un maximum inférieur;
- m. salaire: traitement annuel de l'employé excluant toute bonification;
- n. tâche: une activité qui doit être exécutée et qui requiert un effort physique ou intellectuel;
- o. représentant du Syndicat: membre élu à un des postes du Syndicat.

150 Pratiques interdites

151 Grève

- 151.01 Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève durant le cours de la convention collective. Le Syndicat, ni personne agissant en son nom, n'encouragera ou n'approuvera un arrêt temporaire, un ralentissement de travail, une journée d'étude ou action similaire de la part des employés.

152 Discrimination

- 152.01 La Société, par ses représentants, et le Syndicat, par ses représentants, conviennent de n'exercer ni menace, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit d'un employé, pour tout motif énuméré à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

Toutes les plaintes formulées en vertu du paragraphe précédent sont traitées selon la politique de gestion numéro 2.07 en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

- 152.02 Au sens de la présente convention, le genre masculin désigne indistinctement le personnel des deux sexes et n'établit aucune distinction particulière basée sur le sexe.

153 Harcèlement

- 153.01 Considérant que :

- les délais prévus à l'article 910.02 de la convention collective peuvent être prescrits dans le cas de recours préalable auprès de la Protectrice de la personne lors de plaintes de harcèlement;

et

- la Politique PG 2.07 « Respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne » prévoit qu'un employé ne peut se prévaloir du mécanisme interne de traitement des plaintes simultanément à un autre recours prévu aux différentes lois ou encore à la convention collective;

a. un employé qui désire déposer un grief concernant une situation de harcèlement soumet le grief par écrit au Directeur Ressources humaines dans les douze (12) mois suivant l'événement donnant ouverture au grief.

b. l'employé qui désire déposer une plainte conformément à la Politique PG 2.07 concernant une situation de harcèlement soumet sa plainte par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'événement donnant ouverture à la plainte.

c. l'employé ne pourra exercer simultanément deux recours. Le dépôt d'un grief ou autre recours interrompt immédiatement celui exercé auprès de la Protectrice de la personne. Le dossier de la plainte est alors fermé.

d. dans le cas où un employé aurait recours aux services de la Protectrice de la personne, tel que prévu à l'article 910.04, le Syndicat pourra demander une suspension des délais de dépôt de grief sans compromettre le recours auprès de la Protectrice de la personne.

160 Droits acquis

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

170 Durée de la convention

170.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 6 janvier 2018.

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

180 Préambule et annexes

180.01 Le préambule, les annexes et les intérêts mutuels de la présente convention collective, de même que les ententes spéciales qui y sont mentionnées, font partie intégrante de la présente convention collective.

180.02 Les lettres d'entente signées et à signer entre les parties font partie intégrante de la présente convention collective.

190 Fusion, expropriation, acquisition

190.01 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 les présentes, nécessite une entente entre la Société et le Syndicat au sujet de l'ancienneté, des attributions et du salaire de ces employés.

200

Vie syndicale

201 Intérêt mutuel

201.01 La Société et le Syndicat ont pour intérêt mutuel de permettre un fonctionnement efficace du Syndicat dans le respect des personnes et des besoins opérationnels.

210 Régime syndical

211 Cotisation

211.01 La Société retient sur la paie de l'employé régi par la présente convention collective une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Cette somme ne comprend pas les droits d'entrée payables au Syndicat.

211.02 Le Syndicat établit le montant de la cotisation et en avise la Société en lui faisant transmettre par son secrétaire une copie certifiée conforme de la résolution adoptée à cet effet. L'avis donné par le Syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit le quinzième (15^e) jour de la réception.

211.03 La Société transfère, à chaque semaine, au Syndicat, par dépôt direct, le montant total des retenues syndicales. Elle transmet en même temps au Syndicat un fichier électronique permettant de compiler les données en indiquant pour chacun des employés régis par la présente convention collective les renseignements suivants:

- Matricule
- Nom, prénom
- Cotisation perçue

Le total des cotisations hebdomadaires apparaît également à la liste.

211.04 Lorsque la Société doit percevoir des arrérages de cotisation syndicale, elle accepte, après consultation avec le Syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employé.

211.05 Le Syndicat est informé préalablement et par écrit de tout remboursement de cotisation que la Société veut retenir sur la remise au Syndicat.

212 Renseignements au Syndicat

212.01

a. En janvier, avril, juillet et octobre de chaque année, la Société transmet au Syndicat par fichier électronique permettant de compiler les données, une liste qui indique pour chacun des employés régis par la présente convention collective les renseignements suivants:

- matricule;
- nom;
- prénom;
- sexe;
- date de naissance;
- adresse personnelle;
- téléphone à domicile;

- statut de l'employé (temporaire ou régulier);
- salaire annuel;
- poste occupé (titre et code);
- unité administrative;
- lieu de travail;
- téléphone au travail;
- dates d'entrée à la STM (temporaire et régulier);
- date d'entrée en poste;
- ancienneté syndicale.

b. En mars et en septembre de chaque année, la Société transmet au Syndicat, par fichier électronique permettant de compiler les données, une liste qui indique les postes réguliers vacants au sein de l'unité d'accréditation.

212.02 À chaque semaine, la Société transmet au Syndicat une liste des mouvements de personnel pour les employés régis par la présente convention. Cette liste doit permettre une compilation électronique des données fournies.

et

La Société fournit au Syndicat deux (2) codes d'accès individuels au système SAP afin d'effectuer le suivi de ses membres. Ces codes permettent d'accéder à distance aux info-types suivants :

-Info-type 0	Mesures;
-Info-type 1	Affectation;
-Info-type 2	Identité;
-Info-type 6	Adresses;
-Info-type 7	Durée théorique du travail;
-Info-type 8	Rémunération de base;
-Info-type 41	Dates de gestion;
-Info-type 167	Régime de santé;
-Info-type 168	Régime d'assurances;
-Info-type 2001	Absences;
-Info-type 2002	Affectation des coûts (présence);

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

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

212.03 La Société s'assure que le formulaire «Renseignements au Syndicat» est complété par tout nouvel employé régi par la présente convention collective et le transmet au Syndicat dans les plus brefs délais.

212.04 Pour les employés temporaires, le Syndicat reçoit dans les deux semaines qui suivent l'entrée en poste ou la prolongation du mandat, une copie de la lettre d'embauche ou de la prolongation contenant le nom de l'employé, le poste occupé temporairement et les dates de début et de fin de mandat.

212.05 La Société transmet par écrit au Syndicat, une copie électronique de toute politique ou directive adoptée et ce, dans la semaine suivant son adoption.

213 Renseignements à la Société

213.01 Le Syndicat transmet à la Société la liste de ses représentants dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur élection, en précisant leur fonction. La Société les reconnaît comme représentants du Syndicat.

213.02 Le Syndicat fournit à la Société le nom des employés membres de comités paritaires.

214 Local

214.01 Deux locaux aménagés sont mis à la disposition du Syndicat. Un local est situé au siège social de la Société et le deuxième au 2000 Berri.

215 Droit d'affichage

215.01 Le Syndicat a le droit d'afficher les communiqués relatifs aux activités syndicales aux tableaux fournis par la Société, aux endroits où travaillent des employés régis par la présente convention collective.

220 Avis de libérations syndicales

220.01 Le Syndicat fournit, pour toute libération, une confirmation écrite à la Société.

220.02 Tout employé peut s'absenter de son travail, pour activités syndicales pourvu qu'il ait été autorisé à cette fin par le Syndicat et qu'il en ait été préalablement convenu avec son supérieur immédiat. Lors d'une telle libération, l'employé soumet sa demande par écrit (courriel ou autre) à son supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance, en autant que possible. Si la libération ne peut être accordée telle que demandée, le Syndicat et la Société s'entendent pour déterminer les modalités de la mise en application de la présente disposition. Les libérations ne peuvent être refusées sans raison valable.

220.03 L'employé libéré est considéré et rémunéré comme s'il était au travail.

221 Libération aux frais du Syndicat

221.01 Sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à la Société les sommes pour toute libération aux frais du Syndicat :

- a. le salaire de l'employé libéré;
- b. les cotisations de la Société à la caisse de retraite;
- c. le montant déboursé par la Société aux régimes collectifs d'assurance.

222 Libération aux frais de la Société

222.01 Libération pour grief et arbitrage

Un représentant du Syndicat peut s'absenter de son travail pour enquête et arbitrage d'un grief. Le représentant ainsi libéré doit provenir du groupe d'où origine le grief et ou d'un groupe qu'il représente, à moins d'une entente contraire entre les parties.

L'employé signataire du grief est libéré pour des rencontres lors des étapes de la procédure de grief avec le représentant de la Société ainsi que pour assister à l'arbitrage. Lorsqu'il s'agit d'un grief collectif, un seul employé bénéficie d'une telle libération.

222.02 Libération pour négociation, conciliation ou médiation

À l'occasion de négociation, de conciliation ou de médiation pour fins de renouvellement de la convention collective, un maximum de trois (3) membres du Syndicat peuvent être libérés de leur travail.

222.03 Libération pour rencontre paritaire

Les employés membres de comités paritaires sont libérés pendant leurs heures de travail afin de participer à toute rencontre avec des représentants de la Société.

222.04 Lors de l'embauche d'un nouvel employé, le Syndicat convient avec le supérieur immédiat de cet employé, d'une rencontre d'accueil d'une durée maximale d'une heure.

223 Banque de libération

223.01 La Société accorde aux membres désignés par le Syndicat, incluant le président, la possibilité de s'absenter pour affaires syndicales jusqu'à un maximum de deux mille (2000) heures par année. Cette banque est non cumulative et se renouvelle au début de chaque année.

300 Concertation

301 Intérêt mutuel

301.01 La Société et le Syndicat ont pour intérêt mutuel d'institutionnaliser un processus permanent de dialogue et de faciliter le règlement des problèmes. À cette fin, un comité paritaire de concertation est créé.

310 Rôle du comité de concertation

310.01 Les parties reconnaissent le rôle du comité de concertation à contribuer au maintien et à la promotion des relations harmonieuses nécessaires à l'atteinte des objectifs cités dans le préambule de la présente convention collective.

310.02 Le comité est consultatif et il soumet des recommandations aux instances appropriées de la Société et du Syndicat, lesquelles doivent y répondre dans un délai raisonnable.

Le comité a pour fonction :

- a. de favoriser la participation du Syndicat aux projets de l'entreprise;
- b. de discuter des problématiques d'interprétation de la convention collective et d'en faciliter l'application;
- c. de discuter de toute mesure d'amélioration de l'organisation du travail;
- d. de discuter des postes permanents qui sont vacants au sein de l'unité d'accréditation et qui ne sont pas en processus de dotation;
- e. d'assurer la mise à jour du Guide « Doter ...de façon professionnelle »;
- f. de discuter de tout autre sujet d'intérêt mutuel.

320 Composition

320.01 Le comité est formé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants du Syndicat.

330 Fonctionnement

330.01 Le comité se réunit une (1) fois par mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.

330.02 Un procès-verbal est rédigé pour chacune des rencontres du comité.

330.03 Occasionnellement, la Société ou le Syndicat peut inviter à ses frais, des personnes ressources.

330.04 Chaque partie peut enregistrer sa dissidence sur toute proposition.

330.05 Les représentants de la partie syndicale sont libérés, aux frais de l'employeur, pour assister aux rencontres du comité.

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

400

Vie professionnelle

401 Intérêt mutuel

401.01 La Société et le Syndicat reconnaissent le statut de professionnel et ont pour intérêts mutuels de privilégier l'utilisation optimale des ressources professionnelles.

402 Définition

402.01 Document
Toute publication ou rapport, devis, plan ou esquisse qui relève de la compétence respective de chacun des employés.

410 Pratiques et responsabilités professionnelles

410.01 Les employés, qui doivent être membres d'une corporation professionnelle qui régit une profession dite d'exercice exclusif aux fins de l'exercice de leurs fonctions au sein de la Société, ont l'obligation et la responsabilité professionnelle d'être en règle avec ladite corporation.

410.02 Les employés doivent normalement discuter avec leur supérieur immédiat de toute problématique reliée à leur travail avant de contacter leur corporation professionnelle et leur syndicat.

410.03 Le syndicat se réserve le droit de référer toute question au comité de concertation, prévu à l'article 300

411 Utilisation des compétences professionnelles

411.01 La Société s'efforce d'attribuer à l'employé les fonctions et responsabilités qui correspondent aux attributions caractéristiques de l'emploi occupé.

411.02 L'employé s'assure que les actes professionnels qu'il pose sont conformes aux normes de sa profession.

412 Signature de documents

412.01 Tout document préparé par un employé doit être signé par lui.

412.02 Tout document préparé par un employé, pour la signature d'une autre personne, doit porter le nom complet ou les initiales de l'auteur.

412.03 Tout document préparé par un employé et modifié par une autre personne, doit faire référence au document d'origine et à son auteur.

412.04 Si la Société publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un document signé par un employé, le nom de l'auteur et son titre professionnel doivent y apparaître. Toute autre signature sur un tel document devra faire mention de la fonction du contresignataire.

412.05 Si la Société publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par un employé, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce dernier.

412.06 Lorsque la Société utilise un document à d'autres fins que celles pour lesquelles il est produit, elle assume la responsabilité de l'utilisation de ce document.

412.07 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé qui refuse de signer un document ou de le modifier si, en toute conscience professionnelle, il ne peut l'approuver. Dans ce cas, l'employé fournit les motifs de son refus par écrit sur demande de son supérieur immédiat.

420 Poursuites judiciaires

420.01 Sauf en cas de faute lourde, la Société assume, à ses frais, le fait et cause de l'employé et, le cas échéant, sa défense lors d'une poursuite devant les tribunaux en raison d'actes accomplis dans l'exécution de son travail. De plus, la Société convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition toutefois que les actes reprochés à l'employé ne constituent pas une faute lourde.

420.02 La Société aux fins du présent alinéa, se réserve le choix du ou des procureur(s) devant représenter l'employé poursuivi à moins que l'employé choisisse d'assumer lui-même ou par un procureur de son choix, sa défense ou sa représentation, auquel cas, la Société doit en payer les frais raisonnables.

420.03 Sauf en cas de faute lourde, la Société n'exercera aucune réclamation contre l'employé à la suite d'un paiement résultant d'un règlement ou d'un jugement dans les cas de poursuites d'un employé.

430 Mesures disciplinaires

430.01 Tout employé a le droit, sur rendez-vous durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de la Société et, à sa demande, d'un représentant du Syndicat. L'employé adresse sa demande de consultation à son supérieur immédiat.

430.02 La Société doit fournir à l'employé, par écrit, les raisons motivant toute réprimande écrite, suspension ou congédiement imposé. Le Syndicat recevra une copie électronique dudit document.

430.03 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

430.04 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un employé, devient nul et sans effet douze (12) mois après la date dudit avis.

430.05 Une suspension n'interrompt pas l'accumulation de l'ancienneté d'un employé.

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

430.07 L'employé qui sera convoqué pour raison disciplinaire à une rencontre avec un représentant de la Société pourra être accompagné d'un représentant syndical.

430.08 Si la convocation pour mesure disciplinaire est fixée dans les heures régulières de travail de l'employé, cet employé ne subira aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Si l'employé est convoqué en dehors de ses heures de travail, il sera rémunéré avec un minimum de deux (2) heures pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la Société.

440 Sous-traitance

440.01 Les parties reconnaissent le bien-fondé de recourir, à l'occasion, aux services de professionnels externes pour réaliser un mandat qui, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, ne peut l'être par le personnel de la présente accréditation :

- lors d'un manque de disponibilité de l'employé régulier durant les heures régulières de travail et à l'intérieur du délai requis;
- lors de manque de personnel possédant l'expertise recherchée;
- lors de manque d'équipement spécialisé;
- lors d'urgence, de cas fortuit ou de force majeure.

Dans tous les cas où la Société confierait des travaux à contrat ou sous-contrat il n'y aura, à la suite de cette décision, aucune mise à pied d'employé régulier

440.02 Malgré ce qui précède, la Société peut recourir à des services professionnels externes à l'occasion d'un mandat dont l'ampleur, la nature ou les conditions d'exercice se situent hors du cadre des opérations courantes de la Société et des ressources dont elle dispose. La Société favorise la participation d'employé(s) dans le processus de préparation d'appels d'offres en vue de recourir à de tels services professionnels externes lorsqu'elle juge à propos leur contribution.

440.02.01 Dans les cas où l'ampleur du travail se situe hors du cadre des opérations courantes de la Société et des ressources dont elle dispose, un comité conjoint est formé pour discuter du projet et des enjeux qu'il comporte pour les professionnels.

440.02.02 Le Syndicat se réserve le droit de référer toute question au comité de concertation, prévu à l'article 300.

440.03 La présente ne couvre pas le comblement de postes temporairement sans titulaires. De même, elle ne s'applique pas lorsqu'un mandat comporte une portion de biens matériels livrables représentant plus de cinquante pour cent (50 %) de son coût total estimé; l'obtention des services doit alors être traitée comme une acquisition de biens.

440.04 La Société favorise la formation d'équipe mixte, interne et externe, lorsqu'elle juge à propos le transfert de l'expertise.

500 Organisation de carrière

501 Intérêt mutuel

501.01 La Société et le Syndicat ont pour intérêts mutuels de favoriser la mobilité, le développement professionnel des employés et d'assurer l'équité dans l'évaluation des emplois et la dotation des postes.

510 Évaluation des emplois

510.01 Plan d'évaluation

La Société et le Syndicat s'entendent pour utiliser le plan d'évaluation convenu entre les parties.

Le Guide des descriptions d'emploi génériques pour les professionnels syndiqués fait partie intégrante de la convention collective.

Comité paritaire

Un comité paritaire formé de deux (2) représentants de chacune des parties, est chargé d'évaluer toute description d'emploi nouvelle ou modifiée.

510.02 Demande de réévaluation et arbitrage

Tout employé dont les fonctions régulières ont été modifiées de façon permanente de manière à ne plus répondre à celles de sa description générique d'emploi, peut soumettre au directeur des ressources humaines, une demande écrite de réévaluation de son emploi spécifiant la nature des principaux changements.

La copie de cette demande est simultanément soumise par l'employé au Syndicat et au supérieur immédiat.

La demande est par la suite soumise pour évaluation au comité paritaire d'évaluation. Chaque partie pourra convoquer les personnes qu'elle juge nécessaires à l'étude de la demande de réévaluation.

510.03 À défaut d'entente au comité paritaire sur l'évaluation d'un emploi, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le dossier à un arbitre unique d'évaluation dans les quarante (40) jours ouvrables suivant la tenue du comité où la mésentente a été constatée. À défaut de soumettre la mésentente à l'arbitrage dans ce délai, le dossier est réputé abandonné.

Les parties s'entendront sur le choix d'un arbitre. Dans le cas où il n'y aurait pas d'entente, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministre du travail.

Les pouvoirs et la juridiction de l'arbitre sont limités à décider si les fonctions régulières ont été modifiées de façon permanente et de manière à ne plus répondre à celles de sa description générique d'emploi. L'arbitre a également juridiction pour déterminer la classe salariale applicable à l'emploi.

L'arbitrage doit se faire à l'intérieur du plan d'évaluation.

510.04 Lorsqu'un poste doit être comblé avant que le projet d'évaluation d'un emploi modifié ou d'un nouvel emploi ait été approuvé, le Service des ressources humaines émet une évaluation provisoire. Le poste est affiché avec la mention provisoire. La personne nommée est alors avisée du caractère provisoire de l'évaluation.

Le salaire de l'employé est fixé en fonction de la classification provisoire de l'emploi. À la suite de l'évaluation officielle de l'emploi, le salaire de l'employé est réajusté rétroactivement s'il y a lieu.

510.05 Mise à jour du Guide des emplois génériques

La description d'un nouvel emploi ou d'un emploi modifié est inscrite au Guide d'emploi générique.

510.06 Application de la réévaluation

La date de mise en vigueur de la révision de la classe salariale d'un emploi est fixée au début de la période de paie qui suit immédiatement le dépôt de la demande de réévaluation faite en vertu de l'article 510.03.

Dans le cas de la détermination de la classe salariale d'un nouvel emploi ou d'un emploi modifié par la Société la date de mise en vigueur est fixée au début de la période de paie qui suit immédiatement l'approbation du Comité.

Le salaire de l'employé est ajusté comme s'il avait été promu à cet emploi à la date de la demande de révision de réévaluation.

Lorsqu'un emploi fait l'objet d'une réévaluation à la baisse, le salaire de l'employé est réajusté selon les dispositions de l'article 733.

511 Création ou modification d'emploi apparenté

511.01 Lors de la création d'un nouvel emploi ou lors d'une modification substantielle à une description d'emploi existante d'un poste syndiqué d'une autre unité d'accréditation ou non syndiqué dont les tâches sont apparentées à du travail de professionnel de l'unité SEPB 610, la Direction Ressources Humaines procède comme suit :

Étape 1 : la Division des relations professionnelles transmet la description d'emploi au Syndicat ;

Étape 2 : le Syndicat peut émettre des commentaires et les transmettre, le cas échéant, par écrit, à la Division des relations professionnelles, à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours;

Étape 3 : à la lumière des arguments présentés, la Division des relations professionnelles transmet sa décision au Syndicat.

512 Affectation des ressources aux projets majeurs

Lorsque, dans le cadre de la réalisation de projets majeurs, la Société décide de recourir à des ressources professionnelles assujetties à l'accréditation syndicale, elle applique le processus d'information et d'affectation suivant :

1. Les gestionnaires informent et échangent avec les employés sur la venue des projets.

2. Les employés informent leur gestionnaire de leur intérêt.

3. Le directeur de projet exprime son besoin de ressources aux gestionnaires, notamment via un plan de ressources.

4. Les gestionnaires affectent les ressources au projet, en fonction de l'expertise, des habiletés et des aptitudes requises, des besoins de transfert d'expertise à moyen et long terme, des besoins opérationnels à court et moyen terme, des aspirations professionnelles et du développement de ses employés.

5. Les gestionnaires s'assurent d'effectuer un retour auprès des employés les ayant informés de leur intérêt.

520 Dotation des postes

521 Affichage des postes

521.01 Tout poste vacant régulier ou temporaire de plus de six (6) mois, que la Société juge à propos de combler à l'intérieur de l'unité de négociation, est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables.

Le bulletin d'affichage annonce à l'ensemble des employés de la STM la disponibilité d'un poste. Les différentes rubriques du bulletin d'affichage visent à informer les candidats sur le poste à doter: la période d'affichage, renseignements généraux, valeurs de la STM, principales fonctions, particularités du poste, exigences, compétences clés ainsi que la démarche pour la mise en candidature.

Le choix des compétences clés s'effectue parmi la liste des compétences présentée à l'annexe F.

Les candidats intéressés au poste affiché doivent s'inscrire au cours de la semaine d'affichage. Ils postulent en complétant leur profil sur le site intranet de la STM.

521.02 La Société rend disponible électroniquement au Syndicat les bulletins d'affichage en cours, et lui transmet électroniquement une liste des candidatures reçues ainsi que les avis de nomination.

521.03 Lorsque la Société convoque des candidats de l'unité à des examens et des entrevues, elle informe électroniquement le Syndicat de la liste des candidats convoqués.

522 Outils de mesure

Le choix des outils de mesure est la responsabilité de la STM et s'effectue en fonction des connaissances et des compétences (savoir-faire et savoir-être) à démontrer pour l'emploi offert.

L'étape de sélection des candidats débute lorsque les outils de mesures sont sélectionnés, développés et validés par la STM.

522.01 Examen écrit

L'examen écrit est utilisé pour évaluer les connaissances et les compétences du candidat mentionnées au bulletin d'affichage en lien avec le poste. La note de passage est de 60%.

L'élaboration des questions de l'examen écrit est sous la responsabilité du gestionnaire qui peut faire appel à un expert de contenu, interne ou externe.

Les questions doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- Être en lien avec les principales fonctions et responsabilités du poste
- Correspondre au niveau requis pour l'emploi

Les indicateurs de réponses attendues doivent être définis et la pondération doit refléter l'importance des éléments critiques du poste.

522.02 Entrevue

L'entrevue est utilisée pour évaluer les connaissances et les compétences du candidat mentionnées au bulletin d'affichage en lien avec les principales fonctions et responsabilités du poste. La note de passage est de 60%.

Les questions doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- Être en lien avec les principales fonctions et responsabilités du poste
- Correspondre au niveau requis pour l'emploi

Les indicateurs de réponses attendues doivent être définis et la pondération doit refléter l'importance des éléments critiques du poste.

523 **Présélection des candidatures**

Lors de la présélection, les candidatures sont évaluées à partir de leur profil apparaissant au portail.

Les candidats retenus doivent rencontrer les exigences de formation et d'expérience identifiées au bulletin d'affichage. Une combinaison de formation et d'expérience pertinente peut être considérée et doit être justifiée.

Lorsqu'il y a un doute sur cette combinaison de formation et d'expérience, le candidat peut être retenu en présélection et l'équivalence entre les exigences du poste et celles requises devra être validée à l'étape de l'examen écrit ou de l'entrevue.

524 **Priorité des candidatures**

524.01 La Société choisit le plus compétent parmi les employés ayant posé leur candidature et répondant aux exigences normales de l'emploi selon l'ordre de priorité suivant :

Bassin #1

- Parmi les employés en relocalisation ou en rappel de l'unité d'accréditation pour les postes de même niveau ou de niveau inférieur que leur poste régulier aboli. Après une année en relocalisation, l'employé devra accepter le poste régulier proposé par la Société.

Les employés en relocalisation sont réputés avoir posé leur candidature sur tout poste régulier de même niveau ou de niveau inférieur que leur poste régulier aboli.

Cependant, les employés en relocalisation ayant obtenu un poste temporaire ne seront pas considérés automatiquement dans le bassin 1 pour d'autres postes temporaires et

pourront être considérés dans le bassin 2 tant et aussi longtemps que cette affectation est en cours. Toutefois, ces employés devront poser leur candidature afin d'être considérés dans le deuxième bassin.

Bassin #2

- Parmi les employés réguliers de l'unité d'accréditation.
- Parmi les employés en relocalisation ayant déposé leur candidature s'il s'agit d'une promotion.

Bassin #3

- Parmi les employés temporaires de 6 mois et plus de service.

Bassin #4

- Parmi les autres employés de la Société;
- Embauche de l'extérieur.

524.02 Tous les candidats doivent avoir été évalués et aucun candidat retenu avant d'enclencher le processus de sélection pour les candidats appartenant au bassin prioritaire suivant.

524.03 Lorsque la Société juge à propos de combler un poste d'un emploi de classe salariale équivalente ou supérieure à 14, elle affiche le poste à la fois à l'interne et à l'externe. La Société choisit le candidat le plus compétent parmi les personnes (dans un même bassin incluant à la fois les candidatures internes et externes) ayant soumis leur candidature.

525 Employés temporaires et stagiaires

525.01 L'embauchage d'employés temporaires et de stagiaires par la Société ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers ni d'empêcher l'ouverture de nouveaux postes.

525.02 Seuls les articles suivants s'appliquent au stagiaire :

140.01 e), f), g), i) et m); 150 ;
170 ;
201 ;
211.01, 211.04 ;
212.02, 212.03 ;
223.02 ;
420 ;
525.01 ;
551.01, 551.02 ;
611 ;
612 ;
613 ;
620 ;
641.01, 641.02 et 641.04 ;
740 ;
850 ;
900 pour articles et clauses s'appliquant.

Lorsqu'un stagiaire obtient un poste régulier, la durée de son service continu comme

stagiaire est reconnue pour fins de calcul de son quantum de vacances, à la condition qu'il y ait eu service continu entre la période comme stagiaire et l'obtention du poste régulier.

530 Mouvements de personnel

530.01 L'employé nommé dans un nouvel emploi reçoit le traitement attaché à cet emploi à compter de sa date d'entrée en fonction ou au plus tard quatre (4) semaines après sa date de nomination.

530.02 Si, dans les six (6) mois qui suivent la date de sa promotion, de sa mutation ou de sa rétrogradation volontaire, l'employé ne peut remplir les attributions du poste auquel il est promu, muté ou rétrogradé volontairement, il réintègre alors son ancien poste. L'employé reçoit alors le traitement ainsi que les autres avantages qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancien poste. Si celui-ci a été aboli, l'employé est considéré en relocalisation.

530.03 Tout employé muté ou promu temporairement réintègre son ancien poste à la fin de son assignation temporaire. Si son poste a été aboli, l'employé est considéré en relocalisation au moment de l'abolition de son poste régulier.

530.04 Nonobstant les dispositions de la convention collective, les parties favorisent les mutations de gré à gré entre les employés réguliers aux conditions suivantes:

- a. une mutation de gré à gré doit se faire à l'intérieur de la même classe salariale;
- b. l'employé qui veut bénéficier d'une mutation de gré à gré doit rencontrer les exigences normales de l'emploi;
- c. les mutations de gré à gré doivent obtenir l'assentiment des employés et de leur supérieur immédiat.

540 Développement des compétences

540.01 Les deux parties reconnaissent leur intérêt mutuel de favoriser le développement des compétences des professionnelles et professionnels.

541 Développement des compétences

Les activités de développement y compris celles exigées par la Société et les ordres professionnels telles que les cours, les activités de formation ou de perfectionnement, les cours informatiques reliés à l'utilisation d'un logiciel ou d'un progiciel, les colloques, séminaires ou congrès sont considérées dans le développement des compétences.

Un comité paritaire formé de deux représentants de chaque partie incluant au minimum un gestionnaire de la Société est responsable d'assurer un suivi du développement des compétences.

Le mandat du comité est, entre autres de:

- s'entendre sur la méthodologie de cueillette annuelle des besoins de développement des professionnels auprès des employés et des gestionnaires ;

- s'entendre sur la méthodologie de suivi et assurer ce suivi ;
- résoudre les problèmes survenant en cours de processus

La Société s'engage à fournir une personne ressource responsable de la réalisation des activités du comité.

Le nombre d'activités de développement des compétences pour l'ensemble des professionnels doit tendre en moyenne vers un minimum annuel de une (1) activité par employé. Ce nombre d'activités exclut les cours remboursés en vertu de l'article 542.

Advenant le cas où le comité juge les sommes allouées insuffisantes pour une année donnée, un des représentants de la gestion, membre du comité, fera les représentations nécessaires et avisera le comité de la décision.

542 Remboursement des frais de scolarité

La Société encourage la formation et le perfectionnement des employés en remboursant les frais d'inscription et de scolarité des cours reliés aux activités de l'entreprise et qui auront préalablement été autorisés. Le montant maximal de remboursement est fixé à quatre cent-cinq dollars (405.00\$) par cours. Dans les cas où le cours est de plus de trois (3) crédits universitaires, le montant augmente de façon proportionnelle selon l'application de la règle de 3.

Ces frais sont remboursés sur présentation de la facture détaillée accompagnée de la preuve de paiement à l'institution ayant donné le cours et du relevé de note prouvant la réussite du cours.

550 Ancienneté

551 Ancienneté générale

551.01 L'ancienneté générale signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service continu comme employé de la Société.

551.02 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- départ volontaire;
- congédiement pour cause juste et suffisante.

551.03 L'employé continue de cumuler son ancienneté dans les cas suivants:

- absence avec ou sans traitement pour cause de maladie ou d'accident;
- absence ou congé avec ou sans traitement autorisé par la convention collective ou par la Société selon le cas;
- absence pour activités syndicales.

552 Ancienneté syndicale

552.01 L'ancienneté syndicale signifie le cumul des périodes suivantes:

- la durée totale en années, en mois et en jours de service continu comme employé de la Société, pour les employés visés par l'unité au 28 juin 1994;

et,

- la durée totale en années, en mois et en jours après le 28 juin 1994 comme employé occupant l'un des emplois visés par l'accréditation.

552.02 Les clauses 551.02 et 551.03 s'appliquent également à l'ancienneté syndicale.

552.03 L'ancienneté syndicale s'applique pour les clauses 561 et 562.

552.04 Un employé transféré hors de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté syndicale pour une période maximale de six (6) mois. L'employé qui retourne dans l'unité de négociation après l'expiration du délai de six (6) mois reprend l'ancienneté syndicale qu'il avait au moment où il a quitté l'unité de négociation.

552.05 Un employé qui comble temporairement un poste hors de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté syndicale pour une période maximale de deux (2) ans consécutifs.

552.06 La liste des employés avec leur ancienneté syndicale est établie par la Société tel que prévu à la clause 212.01 et transmise au Syndicat. En cas d'erreur, l'employé en demande la correction dans un délai de trente (30) jours. Une liste corrigée est alors émise.

560 Sécurité d'emploi

561 Changements techniques et autres

561.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Société ou dans les procédés de travail ou dans les cas d'abolition de poste ou d'emploi, la Société doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé régulier affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

561.02 Un employé régulier ne peut être ni licencié, ni mis à pied à la suite des changements décrits à la clause 561.01.

561.03. Lorsqu'un ou plusieurs postes sont abolis dans une même unité administrative (la plus petite), et que ceux-ci font partie d'un groupe de postes identiques, les employés visés par les abolitions sont identifiés par ordre inverse d'ancienneté, à moins d'entente contraire entre les parties.

561.04 Tout employé régulier dont le poste est aboli pour une des raisons énumérées à la clause 561.01 est relocalisé selon les modalités suivantes:

- a. la Société avise l'employé concerné et le Syndicat de toute abolition de poste au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date de ladite abolition;
- b. la Société dresse et maintient à jour une liste de tous les postes abolis, des employés visés par lesdites abolitions ainsi que leur ancienneté syndicale. Ces employés sont considérés en relocalisation;
- c. tant que l'employé n'est pas relocalisé, la Société peut lui assigner prioritairement tout travail correspondant aux attributions des emplois régis par la présente accréditation.

562 Mise à pied et rappel

- 562.01 En cas de réduction de main-d'œuvre, la Société procède à la mise à pied des employés non réguliers avant de procéder à la mise à pied d'employés réguliers.
- 562.02 En cas de réduction de main-d'œuvre, les droits d'ancienneté syndicale s'appliquent comme suit:
- a. l'employé qui subit la réduction a le droit de déplacer tout employé, à l'intérieur de l'unité d'accréditation, ayant accumulé moins d'ancienneté, à la condition toutefois de rencontrer les exigences normales de l'emploi concerné;
 - b. à son tour, l'employé ainsi déplacé a le droit de déplacer tout autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, sous réserve des conditions prescrites en a). La même procédure se continue jusqu'à ce que les employés les moins anciens, n'ayant personne de moins ancien qu'eux à déplacer, soient mis à pied.
- 562.03 Les noms des employés réguliers mis à pied sont inscrits sur une liste unique de rappel.
- 562.04 Lors d'un rappel au travail, l'employé sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté est appelé au travail, à condition qu'il rencontre les exigences normales de l'emploi disponible.
- 562.05 Tout employé mis à pied doit aviser le Service des ressources humaines de la Société de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Société.
- 562.06 Les rappels au travail se font par lettre recommandée à la dernière adresse transmise par l'employé au Service des ressources humaines. 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.
- 562.07 L'employé ainsi rappelé doit aviser la Société, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de rappel de son intention de retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date indiquée dans cet avis. Toutefois, l'employé peut refuser de retourner au travail dans un autre service que le sien sans affecter ses droits d'ancienneté.
- 562.08 L'employé rappelé qui a accepté un poste dans un autre service que le sien a priorité selon son ancienneté sur les employés inscrits sur la liste de rappel pour retourner dans son propre service, à condition qu'il rencontre les exigences normales de l'emploi.

600 Aménagement du temps de travail

601 Intérêt mutuel

601.01 La Société et le Syndicat ont pour intérêt mutuel de convenir d'une flexibilité à l'intérieur d'une prestation de travail normalisée qui répond aux besoins opérationnels et à ceux des employés.

610 Horaire de travail

611 Semaine et heures de travail

611.01 À moins d'entente entre les parties, la semaine régulière de travail des employés régis par la présente convention collective est de trente-six (36) heures. Les heures de travail sont réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement.

611.02 Horaire comprimé

Malgré la clause 611.01, après entente avec son supérieur immédiat, l'employé peut répartir ses heures de travail selon la formule 4-3 (4 jours de travail et 3 jours de congé).

Cette formule doit répondre à deux pré-requis :

- aucun coût additionnel pour la Société
- aucune entrave au bon fonctionnement de l'unité administrative.

En décembre de chaque année, l'employé peut, après entente avec son supérieur immédiat, choisir cet horaire et convenir du début de son application pour l'année suivante.

L'employé peut, après entente avec son supérieur immédiat, retourner à l'horaire régulier prévu à l'article 611.01 à une seule reprise en cours d'année. Le choix ainsi modifié vaut alors pour le reste de l'année.

La semaine de travail se compose de quatre (4) journées d'un minimum de huit (8) heures et d'un maximum de neuf (9) heures trente (30) minutes chacune pour un total de trente-six (36) heures sans possibilité de cumul de temps. Ce qui précède ne limite en rien l'application de la clause 620.04.

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

L'horaire 4-3 sera suspendu durant les semaines qui comportent un jour férié ou un congé mobile. Dans ce cas, l'employé revient temporairement sur l'horaire de travail régulier. Sa journée normale de travail est de sept (7) heures douze (12) minutes et toutes les autres conditions sont celles rattachées à cet horaire à l'exception du cumul de temps. Ce qui précède ne limite en rien l'application de la clause 620.04.

L'horaire 4-3 sera également suspendu dans le cas d'activités spéciales devant s'étendre sur les cinq (5) jours de la semaine aux mêmes conditions que celles prévues au paragraphe précédent. L'employé en sera avisé au moins une semaine à l'avance.

Le choix de la troisième (3ième) journée de congé hebdomadaire s'effectue après

entente avec le supérieur immédiat au début de la mise en marche de l'horaire 4-3 dans l'unité administrative concernée. Cette journée est prise en autant que possible immédiatement avant ou après les jours de congés habituels (ex : vendredi/samedi/dimanche ou samedi/dimanche/lundi). Un employé peut modifier son choix pour ce congé après entente avec son supérieur immédiat.

Les parties peuvent référer toute question relative à l'application de l'horaire comprimé au comité de concertation prévu à l'article 300. Dans les cas où le Syndicat et la Société ne s'entendent pas, la mésentente peut être soumise à une procédure d'arbitrage accélérée, et le cas échéant, le fardeau de la preuve incombe à la Société.

611.03 Le temps du repas n'est ni rémunéré, ni comptabilisé dans le total des heures travaillées dans la journée et dans la semaine.

612 Horaire flexible

612.01 Tout employé peut bénéficier d'un horaire flexible.

612.02 Les modalités d'application de cet horaire flexible doivent faire l'objet d'une entente entre l'employé et son supérieur immédiat.

612.03 Il est entendu que ces horaires flexibles ne doivent ni générer de coût additionnel pour la Société, ni porter entrave au bon fonctionnement de l'entreprise.

612.04 Toute mésentente relative à l'application de l'horaire flexible peut être soumise au comité de concertation.

613 Changement temporaire d'heures de travail

613.01 La Société peut effectuer des changements temporaires d'horaire régulier d'heures de travail d'un ou de plusieurs employés régis par les présentes.

613.02 Détermination d'un changement temporaire d'heures de travail

Des exemples d'application sont illustrés à l'Annexe G.

1. un changement temporaire d'heures de travail s'effectue dans la journée où les heures de travail doivent normalement être effectuées soit entre 00:01 et 24:00;
2. les heures régulières de travail se situent entre 06:00 et 18:00 à moins qu'il ne s'agisse d'un poste dont l'horaire régulier serait différent des heures précitées;
3. un changement complet d'heures de travail est réalisé si:
 - i) la majorité des heures déplacées est travaillée en continu après 18:00;
 - ii) la majorité des heures déplacées est travaillée en continu avant 06:00;
4. un changement partiel d'heures de travail (partie d'une période de travail) est réalisé si:
 - i) la majorité des heures déplacées est travaillée après 20:00;
 - ii) la majorité des heures déplacées est travaillée avant 06:00;
5. si un changement d'heures de travail chevauche deux journées, le changement est alors applicable à la première journée si la majorité des heures déplacée est

effectuée avant 23:00 et il est applicable à la journée suivante si la majorité des heures déplacées est effectuée après 23:00;

6. lors d'un changement partiel d'heures de travail déplacées avant 06:00, l'employé peut utiliser ses congés reportés pour compenser les heures normales de travail non déplacées après en avoir convenu avec son supérieur immédiat;
7. un changement temporaire d'heures de travail complet ou partiel est réalisé pour les heures travaillées du vendredi au samedi ou du dimanche au lundi si la majorité des heures déplacées est effectuée dans la semaine normale de travail après le lundi 00:01 ou avant le vendredi 23:00.

613.03 L'employé qui, par suite d'un changement temporaire, doit changer ses heures régulières de travail, reçoit une prime pour chaque heure effectuée de soir ou de nuit aux conditions suivantes :

Lorsque le changement s'effectue pour une seule période de travail ou une partie d'une période de travail, l'employé reçoit une prime équivalente à cent pour cent (100%) de son taux horaire régulier.

Lorsque le changement d'horaire s'effectue pour plus d'une période de travail, l'employé reçoit pour la première période, une prime égale à soixante-quinze pour cent (75%) de son taux horaire régulier et à cinquante pour cent (50%) pour les périodes subséquentes.

Cette prime peut être rémunérée ou être remplacée en congé payé, selon les modalités prévues à la clause 620.04.

Tout changement temporaire de travail doit être autorisé par le supérieur immédiat ou son remplaçant.

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

614 Prime de disponibilité

614.01 L'employé qui accepte d'être en disponibilité à l'extérieur de son horaire régulier d'heures de travail et qui doit répondre aux appels reçus sur télé avertisseurs ou téléphones cellulaires fournis par l'employeur reçoit une prime égale à une (1) heure de salaire à taux simple pour chaque période de huit (8) heures et moins de disponibilité.

De plus, chaque intervention de l'employé est rémunérée au taux de salaire d'une fois et demie son salaire régulier pour la durée de l'intervention.

Exceptionnellement, ces taux sont majorés à deux cents pour cent (200%) pour les journées de Noël et du Premier de l'an.

Dans tous les cas où l'intervention oblige l'employé à revenir au travail, il bénéficie alors des dispositions de la clause 620.05.

620 Heures supplémentaires

620.01 Le travail effectué en excédant des heures régulières de travail d'un employé constitue du temps supplémentaire.

- 620.02 Tout temps supplémentaire doit être expressément autorisé par le supérieur immédiat ou son représentant.
- 620.03 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 620.04 Malgré la clause précédente, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, après entente entre l'employé concerné et son supérieur immédiat. Le moment auquel ce congé payé sera pris sera également déterminé par entente entre l'employé concerné et son supérieur immédiat mais devra être pris dans les douze (12) mois suivants.
- Pour les heures supplémentaires effectuées en sus de quarante (40) heures par semaine, la remise est d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de cinquante pour cent (50 %).
- 620.05 Après les heures régulières de travail, l'employé obligé de revenir pour effectuer du travail supplémentaire est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures. Une demi-heure (30 min) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période; toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures et son travail supplémentaire compte à partir du premier (1^{er}) appel.
- 620.06 Dans tous les cas où l'employé effectue deux heures et demie (2 h 30 min) et plus de travail supplémentaire, immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail, il reçoit, en plus du paiement desdites heures de travail supplémentaire, une allocation d'une demi-heure (30 min) à taux simple pour tenir lieu de temps de repas.
- 620.07 Le paiement des heures supplémentaires est versé à l'employé au plus tard dans les deux (2) semaines qui suivent la fin de la période de paie durant laquelle le travail a été exécuté.

630 Vacances

631 Vacances payées

- 631.01 À la date d'anniversaire de son entrée au service de la Société, l'employé a droit aux vacances suivantes:
- après un (1) an de service continu, trois (3) semaines de vacances;
 - après trois (3) ans de service continu, quatre (4) semaines de vacances;
 - après quinze (15) ans de service continu, cinq (5) semaines de vacances;
 - après vingt (20) ans de service continu, six (6) semaines de vacances.
- 631.02 Pour les fins du calcul des crédits de vacances, la semaine régulière de travail est calculée en fonction des modalités prévues à l'article 611.01.
- 631.03 La durée des vacances est réduite pour tenir compte des absences n'ayant pas donné droit à l'accumulation de crédits de vacances annuelles (congés sans traitement, absences de plus de douze (12) mois pour raisons médicales).
- 631.04 L'employé absent en raison d'un accident ou d'une maladie continue d'accumuler des crédits de vacances durant les douze (12) premiers mois de son absence.

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

- a. deux pour cent (2%) des gains totaux que cet employé a gagné au cours de l'année fiscale précédente pour chaque semaine de vacances pour laquelle il a droit. L'expression « gains totaux » comprend également les montants prévus pour incapacité totale temporaire versée en vertu de l'article 840;

ou

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

631.06 Le fractionnement de vacances prises à la journée, ne doit pas engendrer des coûts additionnels pour la Société.

632 Vacances anticipées

632.01 Un employé régulier peut choisir de prendre ses vacances avant sa date d'acquisition du droit aux vacances, durant l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre) pendant laquelle il acquiert ce droit.

632.02 Durant l'année civile où il est embauché, un employé peut prendre par anticipation une fraction des vacances qui lui seront dues après un (1) an de service. Cette fraction est établie au prorata des mois de services accumulés durant l'année civile d'embauche.

632.03 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 de vacances prises par anticipation.

633 Vacances reportées

633.01

- a. Exceptionnellement, dans le cas où un employé n'aurait pas utilisé tous ses crédits de vacances en raison des besoins du service ou en raison d'un accident ou d'une maladie, il peut reporter ses crédits à l'année suivante après en avoir convenu avec son supérieur immédiat. Les crédits de vacances ainsi reportés et qui ne sont pas utilisés dans les douze (12) mois suivants sont perdus.

- b. L'employé qui bénéficie d'un congé sans solde peut, avec l'approbation de son supérieur, reporter ses crédits de vacances non utilisés de l'année courante à l'année suivante. Toutefois, ce report ne peut avoir pour effet d'excéder le quantum annuel régulier auquel il a normalement droit.

633.02 Les vacances qui n'ont pas été prises durant l'année de leur acquisition ou de leur report, ne peuvent être payées à l'employé, ni en tout ni en partie. Toutefois, elles peuvent être utilisées afin de rembourser les vacances prises par anticipation lors de l'année d'embauche, à défaut de quoi l'employé devra les rembourser à la fin de son emploi.

634 Vacances à la fin de l'emploi

634.01 Lorsque l'employé prend sa retraite ou quitte la Société, celle-ci lui paie ses crédits de vacances non utilisés, déduits du solde des vacances prises par anticipation.

634.02 Lors du décès de l'employé, les crédits de vacances sont payés aux héritiers légaux ou aux ayants droits.

640 Congés

641 Congés fériés

641.01 Les employés bénéficient de congés fériés payés dans la mesure où ces journées ne font pas déjà l'objet d'une indemnisation en vertu d'un régime collectif privé ou public d'assurances.

L'employé a droit à un congé payé pour chacun des quinze (15) jours suivants:

- le Premier de l'an;
- le lendemain du Premier de l'an;
- le Vendredi saint;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête nationale des Patriotes;
- la Fête nationale du Québec;
- le jour de la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- quatre (4) jours de congé mobiles pris obligatoirement pour combler les jours ouvrables compris dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement. L'excédent de congés mobiles, s'il y a lieu, doit être utilisé durant l'année en cours, au plus tard immédiatement après la période des fêtes.

641.02 Si le congé payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant, sauf, le Premier de l'an et le lendemain du Premier de l'an, qui doivent obligatoirement être reportés le ou les jours ouvrables précédents.

Le congé du 1 juillet sera fixé après une analyse du marché effectué par l'employeur et après entente avec le Syndicat. La date définitive de prise du congé sera communiquée au moins quatre (4) semaines à l'avance.

641.03 Si l'un des jours de congé payé coïncide avec un jour ouvrable durant une période de vacances, l'employé peut demander que ce jour de congé lui soit payé ou que la journée de vacances coïncidant avec le jour de congé payé soit reportée. Dans ce dernier cas, il devra s'entendre avec son supérieur immédiat sur la date de ce report.

Cependant, aucun employé ne peut choisir des vacances lors des congés fériés des 25, 26 décembre et des 1er et 2 janvier de même que lors des congés mobiles prévus pour combler les jours ouvrables compris dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

641.04 Si un employé travaille lors d'une journée pour laquelle il a droit à un congé payé, il reçoit une rémunération additionnelle fixée à cent cinquante pour cent (150 %) du taux régulier pour chaque heure travaillée durant cette journée. Si cette journée est Noël ou le Premier de l'an, ce taux s'établit à deux cents pour cent (200 %) du taux régulier.

642 Congés pour événements familiaux

642.01 Un employé bénéficie de congés pour des raisons personnelles et particulières.

Les événements donnant droit à un congé, sa durée et sa rémunération s'établissent comme suit:

- a. à l'occasion de son mariage ou de son union civile, trois (3) jours ouvrables consécutifs rémunérés;
- b. le jour du mariage ou de l'union civile d'un de ses enfants, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur ou d'un enfant de son conjoint, un (1) jour rémunéré s'il est ouvrable;
- c. à l'occasion du décès ou des funérailles du conjoint ou d'un enfant, du père, de la mère, des frères et sœurs, cinq (5) jours ouvrables consécutifs rémunérés dont une (1) journée pouvant être reportée pour la cérémonie, l'incinération ou la mise en terre;
- d. à l'occasion du décès ou des funérailles des beaux-parents, trois (3) jours ouvrables consécutifs rémunérés;
- e. à l'occasion d'un décès ou des funérailles dans la famille, autre que ceux cités précédemment, un (1) jour rémunéré s'il est ouvrable;
- f. à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, cinq (5) jours ouvrables, dont les trois (3) premiers sont rémunérés;
- g. à l'occasion de l'adoption de l'enfant du conjoint, trois (3) jours ouvrables consécutifs rémunérés;
- h. à l'occasion du baptême, de la confirmation et de la première communion d'un enfant de l'employé, un (1) jour ouvrable rémunéré;
- i. à l'occasion de son déménagement, un (1) jour ouvrable rémunéré par année civile;
- j. lors d'une urgence imprévisible, incontrôlable et non récurrente, le temps que l'urgence demeure, avec rémunération;
- k. lors d'un examen médical précédant le début d'un congé de maternité, avec rémunération;
- l. lors de cas d'obligations reliées à la garde, à la santé et à l'éducation d'un enfant mineur, lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle, avec rémunération.

L'employé devra avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Si le supérieur constate qu'il y a abus, il pourra limiter le droit de l'employé de s'absenter pour ces motifs à dix (10) jours non rémunérés par année tel que prévu à la loi.

642.02 Lorsque son mariage ou les funérailles ont lieu à plus de quatre-vingt (80) kilomètres de son lieu de résidence, l'employé a droit à une journée additionnelle de congé payé.

643 Congé de maternité et parental pour la mère

Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement à l'employée régulière.

643.01 Durée du congé

- a. La Société accorde à l'employée enceinte un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines consécutives.
- b. L'employée peut ensuite bénéficier d'un congé parental continu sans salaire dont la durée ne peut se prolonger au-delà de deux (2) ans à compter du début du congé de maternité.

643.02 Préavis de départ

- a. 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.
- b. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- c. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

643.03 Préavis de retour au travail

- a. La Société fait parvenir à l'employée un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé au cours de la quatrième (4^{ième}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité.
- b. Au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration du congé de maternité, l'employée informe la Société par écrit de son intention, soit de se présenter au travail, soit de se prévaloir du congé parental sans salaire pour autant qu'elle y ait droit.

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

- c. L'employée qui veut mettre fin à son congé de maternité ou parental sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour.
- d. Au terme de ces congés autorisés, la Société réintègre l'employée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ; si celui-ci a été aboli, l'employée est relocalisée selon les dispositions de l'article 561.04.
- e. Au terme des congés autorisés, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné à moins qu'elle ait présenté un certificat médical avant la fin prévue du congé pour justifier une incapacité à reprendre le travail.

643.04 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 d'assurance parentale, débute son congé au plus tard à compter de la quatrième (4^{ième}) semaine avant la date prévue d'accouchement telle qu'inscrite au certificat autorisant le retrait préventif.

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

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

- b. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si 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 le travail.

643.05 Report de vacances

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

643.06 Assurances collectives et autres avantages

Durant les congés de maternité et parental prévu à l'article 643.01 a) et b), l'employée bénéficie des avantages suivants :

- a. Au cours du congé de maternité alors que l'employée reçoit des PSAE :
 - 1. des mêmes régimes collectifs d'assurances dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions;
 - 2. de l'accumulation de vacances;
 - 3. de l'accumulation de l'ancienneté et service continu;
 - 4. du maintien de la participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime.
- b. Au cours des trente-quatre (34) premières semaines du congé parental:
 - 1. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paye sa prime (part de l'employée);
 - 2. de l'accumulation de vacances, pour une période de référence n'excédant pas un (1) an à compter du début du congé de maternité;
 - 3. du maintien de la participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;
 - 4. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.
- c. Pour les semaines suivantes du congé parental :
 - 1. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paye l'entier de la prime (part de l'employeur et part de l'employée);
 - 2. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu;
 - 3. du maintien de la participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;

643.07 Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi (P.S.A.E.)

a. La Société accorde à l'employée en congé de maternité:

i. Régime de base

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

ii. Régime particulier

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

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

iii. Nombre de semaines maximum

Le nombre maximum de semaines de PSAE qu'une employée peut recevoir est de 18 semaines.

b. La Société accorde à l'employée en congé parental :

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

c. L'employée doit faire une demande et recevoir des prestations du R.Q.A.P. avant que les P.S.A.E. deviennent payables.

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

L'employée qui ne reçoit pas de prestations du R.Q.A.P. ou qui est déclarée inadmissible à ces prestations n'a pas droit aux P.S.A.E.

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

- revenu assurable gagné pendant sa période de référence inférieur à 2000.00\$;

e. Pendant que cette employée attend la détermination des prestations du R.Q.A.P. qu'elle aurait pu recevoir tel que prévu à l'article 643.07 a), elle reçoit de la Société, à chaque semaine, une avance de vingt pour cent (20%) du maximum des gains

assurables (MGA) fixé par la RQAP. Une fois la détermination faite, les ajustements appropriés sont effectués.

f. La somme des PSAE, des prestations brutes du R.Q.A.P. 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.

g. La Société ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées par la R.Q.A.P. en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

h. Les employées n'ont aucun droit acquis au régime de P.S.A.E. si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires d'assurance emploi pour les périodes précisées dans le régime.

i. Les versements à l'égard de la rétribution annuelle prévue à l'Annexe A ainsi qu'à l'égard de toute autre rémunération prévue à la convention collective, s'il y a lieu, ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de ce régime.

643.08 Congés spéciaux

a. Interruption de grossesse avant la vingtième (20^{ième}) semaine

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 (20^{ième}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Durant ce congé spécial, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y a normalement droit, des prestations du régime d'assurance salaire.

b. Interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^{ième}) semaine

La Société accorde à l'employée, lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^{ième}) semaine, un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement. Durant les cinq (5) premières semaines de ce congé, l'employée reçoit une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base, selon les modalités prévues aux articles 643.06 a) et 643.07 a) en faisant les adaptations nécessaires quant au nombre de semaines

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.

c. Extension du congé

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

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

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

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

Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement à l'employé (e) régulier.

644.01 Durée du congé

La Société accorde 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 salaire pour une durée n'excédant pas deux (2) ans à compter du début du congé parental.

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

644.02 Paiement du congé

La clause 643.07 b) à i) s'applique à l'employé pour les douze (12) premières semaines du congé prévu ci-haut.

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.

644.03 Préavis de départ et retour

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

Au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration du congé prévu, l'employé informe la Société par écrit de son intention de se présenter au travail ou de prolonger son congé, auquel cas, il devra en indiquer la durée prévue. Le congé parental autorisé ne peut être d'une durée supérieure à celle prévue à 644.01, soit deux (2) ans à compter de la semaine de la naissance de l'enfant, ou dans le cas d'une adoption, à compter de la semaine où l'enfant est confié à l'employé .

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

Au terme de ces congés autorisés, la Société réintègre l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ; si celui-ci a été aboli, l'employé est relocalisé selon les dispositions de l'article 561.04.

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

644.04 Assurances collectives et autres avantages lors du congé parental pour adoption ou naissance

a. La Société assure à l'employé, durant les douze (12) premières semaines de son congé parental alors qu'il reçoit des P.S.A.E., les mêmes avantages sociaux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions.

b. Au cours des quarante (40) premières semaines du congé parental pour lesquelles l'employé ne reçoit pas de P.S.A.E., il bénéficie alors des avantages suivants:

- i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye sa prime (part de l'employé);
- ii. du maintien de sa participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;
- iii. de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines;
- iv. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

c. L'employé qui se prévaut d'un congé parental et qui n'est pas admissible au P.S.A.E., bénéficie des avantages suivants:

- i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye sa prime (part de l'employé) et ce, pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à compter de la date de la naissance ou de l'adoption;
- ii. du maintien de sa participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;
- iii. de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines;
- iv. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

d. Après les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental, l'employé bénéficie:

- i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye l'entier de la prime (part de l'employé et part de l'employeur);
- ii. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu;

645 Congés pour affaires publiques

- 645.01 La Société accorde un congé sans solde à tout employé régulier qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 645.02 Si cet employé est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son mandat comme député fédéral ou provincial ou comme élu municipal ou scolaire. A la fin de son mandat, il revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il occupait lors de son départ.

646 Congés pour affaires juridiques

- 646.01 L'employé qui comparaît en cour ou à une enquête dans une cause concernant la Société est considéré comme s'il était au travail, à l'exclusion des cas où l'employé poursuit la Société ou est poursuivi par la Société. Il en va de même de l'employé qui comparaît en cour comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans et par l'exercice de ses fonctions.
- 646.02 Un employé régulier peut obtenir un congé payé pour agir en tant que membre d'un jury ou comme témoin requis par la cour.

646.03 Dans tous les cas précités, la Société se réserve le droit de réclamer de l'employé la taxe de témoin et les frais alloués par la cour.

647 Congés sans traitement

647.01 Un employé peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée minimale d'un jour et maximale d'un an. Tel congé est assujéti aux conditions suivantes:

- a. l'employé présente une demande écrite à son supérieur immédiat en précisant les raisons de sa demande;
- b. l'acceptation de la demande est subordonnée aux besoins opérationnels; de plus, le congé ne doit aucunement nuire au déroulement normal des activités, à la continuité du service, ni entraîner de coûts supplémentaires. Toute mésentente relative à l'acceptation de la demande peut être soumise au comité de concertation;
- c. l'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus à la convention collective;
- d. l'employé qui bénéficie d'un congé sans traitement, peut à son retour réintégrer son ancien poste. Si celui-ci est aboli, l'employé revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il occupait lors de son départ;
- e. Exceptionnellement, dans le cas d'études à temps complet, le congé sans traitement peut excéder un (1) an sans toutefois dépasser deux (2) ans. L'acceptation doit satisfaire aux conditions prévues à l'alinéa « b »; de plus, la formation doit être reliée directement aux activités de la Société.

L'employé ne sera éligible qu'une seule fois à ce type de congé; de plus, il doit s'engager à produire ses relevés de notes à la fin de chaque session et à ne pas travailler, à temps complet, pendant la durée du congé, pour un autre employeur.

648 Congé à traitement différé

648.01 La politique corporative PC 2.18 « Régime de congé à traitement différé » révisée le 14 mars 2008 fait partie intégrante de la convention collective.

700

Rémunération et autres dispositions monétaires

701 Intérêt mutuel

701.01 La Société et le Syndicat ont pour intérêt mutuel de maintenir une rémunération comparable aux pratiques observées sur le marché du travail, qui permette d'attirer, de motiver et de conserver les ressources humaines et qui respecte les principes de l'équité salariale.

710 Rémunération

710.01 L'employé est rémunéré en fonction des échelles salariales reproduites à l'annexe A et en vigueur à la signature de la présente convention collective.

720 Progression dans l'échelle salariale

720.01 L'employé progresse dans l'échelle salariale de son emploi, jusqu'à concurrence du maximum.

720.02 Chaque année, l'employé dont le rendement a été jugé satisfaisant par ses supérieurs et qui n'a pas encore atteint le maximum de son échelle salariale peut progresser dans celle-ci.

Son salaire est alors augmenté de 3,0%, sous réserve de ne pas avoir atteint et de ne pas dépasser le maximum de l'échelle. Pour l'employé dont le travail s'effectue sur la base d'un horaire à temps partiel, le montant prévu pour la progression dans son échelle est automatiquement ajusté sur la base de ses heures régulières.

L'employé à qui l'on refuse la progression est avisé par écrit des motifs justifiant ce refus.

720.03 La progression dans l'échelle salariale s'effectue le 1^{er} ou vers le 1^{er} juillet de chaque année, soit normalement en même temps que la date prévue d'augmentation générale.

720.04 Le montant de la progression peut être majoré lorsque l'employé obtient, en cours d'emploi, un diplôme de niveau supérieur au niveau minimal déterminé lors de l'évaluation de son emploi.

Cette majoration pourra être d'au maximum une (1) fois le montant prévu de la progression dans l'échelle.

Seuls les diplômes d'études collégiales, les baccalauréats et les diplômes de deuxième et de troisième cycle obtenus dans une institution d'éducation du réseau public ou une institution privée, reconnue d'intérêt public par le ministère de l'Éducation du Québec, peuvent être considérés.

Le supérieur de l'employé devra s'assurer que les études ainsi reconnues ne l'ont pas déjà été auparavant dans la détermination du salaire de l'employé et qu'elles sont susceptibles d'améliorer sa compétence dans son travail.

730 Détermination du traitement lors de mouvement de personnel

731 Promotion

731.01 L'employé promu, de façon permanente, reçoit un salaire qui se situe à l'intérieur de l'échelle rattachée à son nouvel emploi. L'employé reçoit à cette occasion une augmentation équivalente à 4% de son salaire. Les qualifications et l'expérience de l'employé en regard des exigences de l'emploi sont également considérées.

731.02 L'employé promu temporairement ou appelé à occuper par intérim un emploi de niveau supérieur est traité selon les dispositions de l'article 731.01

Un employé promu ou muté temporairement ou de façon permanente à un poste qu'il a déjà occupé temporairement ou de façon permanente, poursuit sa progression dans l'échelle de salaire à partir du niveau qu'il avait acquis lors de la cessation de son poste; à cette fin, seules les périodes de trois (3) mois consécutifs seront considérées.

Lors de son retour à son poste, l'employé reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son poste.

Le remplacement d'un employé pour la période des vacances annuelles ou pour d'autres périodes de courte durée n'entraîne pas une bonification du traitement annuel.

731.03 Lorsque la promotion temporaire ou le remplacement par intérim survient sur un emploi de niveau supérieur non syndiqué, l'employé est régi par les conditions de travail des non-syndiqués.

732 Mutation

732.01 La mutation sur un poste permanent ou temporaire n'entraîne aucun changement dans le salaire de l'employé.

Exceptionnellement, lorsqu'un employé possède une formation et/ou une expérience qui n'a pas été considérée lors de la détermination de son salaire actuel, parce que jugée non-pertinente lors du dernier mouvement, celle-ci peut être considérée lors d'une mutation si elle a permis à l'employé d'acquérir des connaissances ou de développer des aptitudes susceptibles d'améliorer sa compétence dans l'exercice de son nouvel emploi. Dans ce cas, le salaire peut être augmenté d'un montant n'excédant pas cinq pour cent (5%) de son salaire actuel.

733 Rétrogradation et traitement des employés hors échelle

733.01 Le traitement des employés réguliers hors échelle, de l'unité ou en provenance de l'extérieur de l'unité, à la suite d'une rétrogradation lors:

- de changements technologiques ou administratifs (restructuration, abolition d'unités ou de postes);

- d'une réévaluation d'un emploi à la baisse;

- de l'incapacité à assumer les responsabilités inhérentes à son emploi;

- de raisons de santé;

est traité de la manière suivante :

- a. l'employé conserve son salaire si celui-ci se situe à l'intérieur de l'échelle de sa nouvelle classe salariale;

- b. si son salaire se situe à plus de dix (10%) du maximum de l'échelle salariale du nouveau poste occupé, il voit son salaire gelé, c'est-à-dire que celui-ci n'est d'aucune façon augmenté, pendant une période de deux (2) ans. Par la suite, le salaire est réduit d'un maximum de huit (8 %) à chaque année, à la date prévue pour les augmentations générales sur les salaires, jusqu'à ce que l'écart atteigne dix (10%), après quoi le paragraphe suivant s'applique;
- c. si son salaire se situe à dix (10%) et moins du maximum de l'échelle salariale du poste occupé, il voit son salaire gelé, c'est-à-dire que celui-ci n'est d'aucune façon augmenté jusqu'à ce qu'il se situe au maximum de l'échelle de la classe salariale du nouveau poste occupé; à compter de ce moment, l'employé n'est plus surpayé et son salaire est par la suite administré à l'intérieur de son échelle.

733.02 Pour les employés, de l'unité ou en provenance de l'extérieur de l'unité, qui ne sont pas rétrogradés mais qui reçoivent un traitement supérieur au maximum de l'échelle de la classe salariale du poste qu'ils occupent, la règle décrite à la clause 733.01 s'applique.

740 Prime de responsabilités supérieures

740.01 Une prime de responsabilités supérieures est versée selon les dispositions de la politique corporative PC 2.21 lorsque des mandats particuliers sont confiés temporairement à un employé en ajout à ses responsabilités régulières.

750 Versement des gains

750.01 Le salaire des employés est payé les jeudis de chaque semaine par dépôt direct. Si l'un ou l'autre des jours de fête mentionnés à la clause 641 coïncide avec le jeudi, les gains sont versés le jour ouvrable qui précède le congé.

Les bulletins de paie sont disponibles en format électronique à l'employé qui en fait la demande. L'adhésion au bulletin de paie en format électronique est obligatoire pour les employés embauchés après la date de signature de la convention collective et le 31 mai 2013 pour tous les employés.

750.02 Si la Société doit récupérer à même le salaire d'un employé des sommes autres que celles prévues à la clause 840.04 de la convention collective ou pour le rachat d'années de participation au régime de retraite, les sommes que la Société peut récupérer hebdomadairement sont établies selon le barème suivant :

- 6 % du salaire brut pour une somme de 1500\$ et moins;
- 10 % du salaire brut pour une somme de plus de 1500\$.

Les dispositions suivantes ne s'appliquent pas dans les cas suivants où la Société peut récupérer la totalité des sommes dues en un (1) seul prélèvement :

- Avance salariale;
- Cotisations aux régimes d'assurances non versées à l'avance pendant un congé de maternité, paternité, parental ou à traitement différé.

760 Cotisation professionnelle

760.01 Les employés réguliers, qui doivent être membres d'une corporation professionnelle qui régit une profession dite d'exercice exclusif aux fins de l'exercice de leurs fonctions au

sein de la Société, peuvent obtenir le remboursement de la cotisation annuelle imposée par ladite corporation.

760.02 La Société ne rembourse qu'une seule cotisation par employé en ce qui a trait à l'appartenance à une corporation qui régit une profession dite d'exercice exclusif.

760.03 Pour les employés temporaires à l'emploi de la STM à la date de renouvellement de la cotisation, le remboursement mentionné au paragraphe précédent sera calculé au prorata des mois effectivement travaillés par l'employé pendant la période couverte par la cotisation.

770 Transport gratuit

770.01 La Société accorde aux employés réguliers, aux employés à l'essai et aux employés retraités, le privilège d'accès gratuit au réseau de la STM. De plus, la Société accorde à ces mêmes employés le privilège de voyager gratuitement sur le réseau sous la juridiction de la RTL, de la STL et de l'Agence métropolitaine de transport conformément aux ententes en vigueur.

770.02 Parmi les employés embauchés sur une base temporaire, seuls ceux qui doivent se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions sur le réseau de transport de la Société ont droit à un laissez-passer temporaire sur l'autorisation de leur supérieur immédiat.

780 Banque de maladie gelée

L'employé qui détient un nombre de jours de maladie qui sont actuellement dans la banque gelée peut se faire payer ces jours s'il prend un congé sans traitement pour étude.

800
Régimes collectifs d'assurances
Régime de retraite et santé sécurité

801 Intérêt mutuel

801.01 La Société et le Syndicat ont pour intérêt mutuel d'assurer la sécurité physique et financière des employés au meilleur coût possible.

810 Régimes collectifs d'assurances

810.01 À l'exception des employés temporaires et des stagiaires, les employés régis par la présente convention collective bénéficient des régimes d'assurances suivants :

- régime collectif d'assurance vie de base;
- régime collectif d'assurance maladie;
- régime collectif d'assurance soins dentaires;
- régime collectif d'assurance salaire;
- régime collectif d'assurance vie facultative.

810.02 La Société transmet au Syndicat une copie des polices et fournit à tout nouvel employé un résumé des régimes prévus au présent article.

810.03 Le partage du paiement des primes de ces régimes est le suivant:

- a. assurance-vie de base et assurance-salaire pour invalidité de longue durée : la STM défraie cent pour cent (100 %) du coût total de la prime;
- b. assurance-maladie et assurance soins dentaires: la STM assume cent pour cent (100 %) du coût total de la prime pour l'option individuelle. L'employé assuré en vertu de l'option familiale paie une prime égale à vingt-cinq pour cent (25 %) du coût de la protection des personnes à charge. La STM défraie le solde de cette prime, soit soixante-quinze pour cent (75 %) pour la protection des personnes à charge;
- c. assurance vie facultative : l'employé assume cent pour cent (100 %) du coût total de la prime.

820 Comité consultatif d'assurances

820.01 Les parties conviennent de former un comité consultatif d'assurances composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Société.

820.02 Le comité se réunit au moins une fois par année, soit trois (3) mois avant le renouvellement des taux de primes soumis par l'assureur ou lors du lancement d'un appel d'offre public pour renouveler le contrat d'assurances. Le comité peut se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.

820.03 Chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, si elle le juge nécessaire, un ou des experts.

820.04 Les fonctions du comité sont les suivantes :

- a. examiner les affaires reliées à l'application des prestations des régimes collectifs d'assurances régis par le présent article;

- b. discuter des 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. un procès-verbal est rédigé pour chacune des rencontres du comité.

830 Régime de retraite

- 830.01 Les employés régis par la présente convention collective bénéficient d'un régime de retraite, nommément appelé «Le régime de retraite de la STM (1992)».
- 830.02 Aucune modification ne peut être apportée à ce régime sans le consentement écrit des parties signataires de la présente convention collective.

840 Accident du travail et maladie professionnelle

- 840.01 En cas d'absence causée par une lésion professionnelle ou faisant l'objet d'une telle réclamation par un employé, la Société maintient quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire net que cet employé aurait normalement reçu pendant la durée de son arrêt de travail. Advenant que la Société et les autres Syndicats conviennent d'un taux moindre, sans être inférieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %), ce nouveau taux remplacera celui prévu à ce présent article.
- 840.02 Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) reconnaît le bien-fondé de la réclamation de l'employé, toutes les compensations versées par la CSST devront être remises à la Société.
- 840.03 Si la CSST ne reconnaît pas le bien-fondé de la réclamation de l'employé, celui-ci sera tenu de rembourser la Société de toute somme non payable par cette dernière.
- 840.04 Les sommes redevables à la Société seront prélevées à même le salaire de l'employé selon le taux de récupération applicable soit:

Personne à charge selon les informations fournies à la Société	% du salaire brut retenu sur la paie de l'employé
Aucune	10 %
Une	8 %
Deux et plus	6 %

850 Santé et sécurité

- 850.01 La Société et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tous les employés.
- 850.02 La Société prendra toutes les mesures nécessaires y compris la fourniture de vêtements sécuritaires afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés pendant les heures de travail.
- 850.03 Un employé qui, à son travail, constate une situation constituant un risque inhabituel d'accident ou d'intoxication doit informer sans délai son supérieur immédiat.

860 Comité santé et sécurité

- 860.01 La Société et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants du Syndicat.
- 860.02 Le comité se réunit, au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties. Un procès-verbal est rédigé pour chacune des rencontres du comité.
- 860.03 Le comité a pour fonction:
- a. de traiter tout sujet de santé et sécurité au travail des employés régis par la présente convention collective;
 - b. d'enquêter sur les accidents du travail résultant en des blessures ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels;
 - c. de veiller à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité;
 - d. de faire, au besoin, une tournée d'inspection des lieux de travail des employés régis par la présente convention collective et soumettre ses notes à la Société à la suite de ces inspections. Les corrections requises sont effectuées dans les délais recommandés par le comité.
- 860.04 La Société met à la disposition du comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

900

Grief et arbitrage

901 Intérêt mutuel

901.01 La Société et le Syndicat ont pour intérêt mutuel de régler équitablement, et dans les plus brefs délais possibles, tout grief ou mésentente relativement aux conditions de travail. À cet effet, ils privilégient une approche de résolution de problèmes à l'interne.

902 Définition

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

910 Procédure de règlement des griefs

910.01 Tout employé, accompagné d'un représentant syndical s'il le désire, devrait avant de soumettre un grief, tenter de régler le litige avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, la Société et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure décrite aux clauses suivantes.

910.02 L'employé ou le Syndicat au nom de l'employé soumet le grief par écrit à son supérieur immédiat, ou à son représentant, avec copie au directeur du service dans les quarante (40) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant ouverture au grief.

Le gestionnaire concerné, ou son représentant, fournit au Syndicat une réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief.

910.03 À défaut de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause 920 de la convention collective dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les délais prescrits pour répondre.

910.04 La Société et le Syndicat peuvent, par accord écrit, déroger à la procédure de règlement des griefs prévue aux présentes.

910.05 Le grief syndical doit être soumis au directeur des ressources humaines dans les quarante (40) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant ouverture au grief.

Le directeur des ressources humaines ou son représentant, fournit au Syndicat une réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief.

910.06 Le Syndicat peut, dans les quarante (40) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne ouverture au grief, soumettre un grief touchant une collectivité d'employés. Le grief est soumis au directeur des ressources humaines qui doit y répondre dans les vingt (20) jours ouvrables jours de la réception.

910.07 La Société peut formuler un grief au Syndicat en l'adressant par écrit au président du Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne ouverture au grief. Le Syndicat doit donner sa réponse à la Société dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. À défaut de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, la Société peut déférer le grief à l'arbitrage selon le délai prévu à la clause 910.03 de la convention collective.

910.08 Un employé ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété par un représentant de la Société parce qu'il soumet un grief.

920 Arbitrage

920.01 Lorsqu'un grief n'a pas été réglé par la procédure régulière de règlement de griefs, il est soumis à un arbitre. Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Dans le cas où les parties ne s'entendraient pas sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministre du travail.

920.02 L'arbitre fixe la date de la première (1^{ère}) séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre devra faire diligence pour entendre les griefs et il devra rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours à compter du moment où il prend la cause en délibéré ou dans tout autre délai convenu entre les parties.

920.03 L'arbitre a juridiction pour maintenir ou modifier toute mesure disciplinaire, ou ordonner la réinstallation d'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que de 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.

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

920.05 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.

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

ANNEXE A
ÉCHELLES DE SALAIRES

ANNÉE 2012

CLASSIFICATION	01-07-2012 AU 29-06-2013		01-07-2012 AU 29-06-2013	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2% *		2% *	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	83 726,24 \$	104 737,88 \$	1 610,12 \$	2 014,19 \$
13	76 432,72 \$	95 540,64 \$	1 469,86 \$	1 837,32 \$
12	69 931,16 \$	87 454,12 \$	1 344,83 \$	1 681,81 \$
11	63 747,32 \$	79 761,24 \$	1 225,91 \$	1 533,87 \$
10	58 276,40 \$	72 864,48 \$	1 120,70 \$	1 401,24 \$
9	54 153,32 \$	67 711,80 \$	1 041,41 \$	1 302,15 \$

Note : Le traitement salarial d'un étudiant embauché par la Société correspond à 75% du minimum de la classe salariale de l'emploi occupé.
* Les taux de salaire incluent les ajustements à l'échelle salariale pour correction d'écart de 0,5% pour chacune des années de la convention collective.

ANNÉE 2013

CLASSIFICATION	30-06-2013 AU 28-06-2014		30-06-2013 AU 28-06-2014	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2% *		2% *	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	85 819,24 \$	107 356,08 \$	1 650,37 \$	2 064,54 \$
13	78 343,72 \$	97 929,00 \$	1 506,61 \$	1 883,25 \$
12	71 679,40 \$	89 640,72 \$	1 378,45 \$	1 723,86 \$
11	65 341,12 \$	81 755,44 \$	1 256,56 \$	1 572,22 \$
10	59 733,44 \$	74 686,04 \$	1 148,72 \$	1 436,27 \$
9	55 507,40 \$	69 404,40 \$	1 067,45 \$	1 334,70 \$

Note : Le traitement salarial d'un étudiant embauché par la Société correspond à 75% du minimum de la classe salariale de l'emploi occupé.
* Les taux de salaire incluent les ajustements à l'échelle salariale pour correction d'écart de 0,5% pour chacune des années de la convention collective.

ANNÉE 2014

CLASSIFICATION	29-06-2014 AU 27-06-2015		29-06-2014 AU 27-06-2015	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2% *		2% *	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	87 964,76 \$	110 039,80 \$	1 691,63 \$	2 116,15 \$
13	80 302,56 \$	100 377,16 \$	1 544,28 \$	1 930,33 \$
12	73 471,32 \$	91 881,92 \$	1 412,91 \$	1 766,96 \$
11	66 974,44 \$	83 799,56 \$	1 287,97 \$	1 611,53 \$
10	61 226,88 \$	76 553,36 \$	1 177,44 \$	1 472,18 \$
9	56 895,28 \$	71 139,64 \$	1 094,14 \$	1 368,07 \$

Note : Le traitement salarial d'un étudiant embauché par la Société correspond à 75% du minimum de la classe salariale de l'emploi occupé.

* Les taux de salaire incluent les ajustements à l'échelle salariale pour correction d'écart de 0,5% pour chacune des années de la convention collective.

ANNÉE 2015

CLASSIFICATION	28-06-2015 AU 25-06-2016		28-06-2015 AU 25-06-2016	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2% *		2% *	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	90 163,84 \$	112 790,60 \$	1 733,92 \$	2 169,05 \$
13	82 310,28 \$	102 886,68 \$	1 582,89 \$	1 978,59 \$
12	75 307,96 \$	94 178,76 \$	1 448,23 \$	1 811,13 \$
11	68 648,84 \$	85 894,64 \$	1 320,17 \$	1 651,82 \$
10	62 757,76 \$	78 466,96 \$	1 206,88 \$	1 508,98 \$
9	58 317,48 \$	72 918,04 \$	1 121,49 \$	1 402,27 \$

Note : Le traitement salarial d'un étudiant embauché par la Société correspond à 75% du minimum de la classe salariale de l'emploi occupé.

* Les taux de salaire incluent les ajustements à l'échelle salariale pour correction d'écart de 0,5% pour chacune des années de la convention collective.

ANNÉE 2016

CLASSIFICATION	26-06-2016 AU 24-06-2017		26-06-2016 AU 24-06-2017	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2% *		2% *	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	92 418,04 \$	115 610,56 \$	1 777,27 \$	2 223,28 \$
13	84 367,92 \$	105 458,60 \$	1 622,46 \$	2 028,05 \$
12	77 190,88 \$	96 533,32 \$	1 484,44 \$	1 856,41 \$
11	70 364,84 \$	88 042,24 \$	1 353,17 \$	1 693,12 \$
10	64 326,60 \$	80 428,40 \$	1 237,05 \$	1 546,70 \$
9	59 775,56 \$	74 741,16 \$	1 149,53 \$	1 437,33 \$

Note : Le traitement salarial d'un étudiant embauché par la Société correspond à 75% du minimum de la classe salariale de l'emploi occupé.

* Les taux de salaire incluent les ajustements à l'échelle salariale pour correction d'écart de 0,5% pour chacune des années de la convention collective.

ANNÉE 2017

CLASSIFICATION	25-06-2017 AU 30-06-2018		25-06-2017 AU 30-06-2018	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2% *		2% *	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	94 728,40 \$	118 500,72 \$	1 821,70 \$	2 278,86 \$
13	86 477,04 \$	108 095,00 \$	1 663,02 \$	2 078,75 \$
12	79 120,60 \$	98 946,64 \$	1 521,55 \$	1 902,82 \$
11	72 124,00 \$	90 243,40 \$	1 387,00 \$	1 735,45 \$
10	65 934,96 \$	82 439,24 \$	1 267,98 \$	1 585,37 \$
9	61 270,04 \$	76 609,52 \$	1 178,27 \$	1 473,26 \$

Note : Le traitement salarial d'un étudiant embauché par la Société correspond à 75% du minimum de la classe salariale de l'emploi occupé.

* Les taux de salaire incluent les ajustements à l'échelle salariale pour correction d'écart de 0,5% pour chacune des années de la convention collective.

ANNEXE B

AUGMENTATIONS SALARIALES ET RÉTROACTIVITÉ

A) Augmentations salariales

Du 01 juillet 2012 au 29 juin 2013

À compter du 1er juillet 2012 : 2,0%

Du 30 juin 2013 au 28 juin 2014

À compter du 30 juin 2013 : 2,0%

Du 29 juin 2014 au 27 juin 2015

À compter du 29 juin 2014 : 2,0%

Du 28 juin 2015 au 25 juin 2016

À compter du 28 juin 2015 : 2,0%

Du 26 juin 2016 au 24 juin 2017

À compter du 26 juin 2016 : 2,0%

Du 25 juin 2017 au 30 juin 2018

À compter du 25 juin 2017 : 2,0%

B) Statutaires de progression salariale

À compter du 28 juin 2009, les statutaires de progression salariale correspondent à 3% du salaire de l'employé.

Pour l'année de transition, les statutaires de progression salariale versés le 28 juin 2009 seront payés au prorata de la période écoulée depuis le versement du dernier statutaire.

C) Déplacement de la date d'augmentation générale

À compter de 2009, les parties conviennent de déplacer la date d'augmentation générale de janvier au 1^{er} ou vers le 1^{er} juillet de chaque année.

D) Rétroactivité

Les augmentations des salaires sont accordées aux employés à l'emploi de la Société à la date d'entrée en vigueur des dites augmentations. Cette rétroactivité sera versée au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la date de la signature de la présente convention collective.

ANNEXE C
GARANTIE DE NON MISE À PIED

Mesure temporaire jusqu'au 6 janvier 2018

Malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention collective, la Société s'engage à ne pas effectuer de mise à pied d'employé régulier pendant toute la durée de la présente convention collective, soit jusqu'au 6 janvier 2018.

ANNEXE D

NOMENCLATURE DES EMPLOIS GÉNÉRIQUES

Familles	Emplois	Classes salariales
Administration	Conseiller corporatif (titre comptable obligatoire) ¹	14
	Conseiller corporatif	13
	Administrateur	9-12
	Coordonnateur	12
	Analyste Conseiller	9-11 9-11
Ingénierie et exploitation	Ingénieur senior	14
	Architecte principal	13
	Coordonnateur (titre professionnel obligatoire) ²	13
	Ingénieur principal	13
	Analyste principal	12
	Architecte	9-12
	Coordonnateur	12
	Ingénieur	9-12
	Planificateur principal	12
	Analyste	9-11
Planificateur	9-11	
Droit	Avocat	11-13-14
	Notaire	11-13-14

¹ : exigence de détenir un titre comptable reconnu par le Code des professions du Québec pour les postes de conseiller corporatif – comptabilité financière ainsi que ceux de contrôleur-adjoint.

² : exigence d'être membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec ou, exigence d'être membre de l'Ordre des architectes du Québec.

Annexe D (suite)

Titres des postes

Cette liste non-limitative est produite à titre indicatif et reflète la situation au moment de la signature de la présente convention collective. Cette liste ne limite en rien la possibilité que d'autres titres de poste soient annexés à la présente.

Familles	Titres des postes	Classes
Administration	Analyste - Recherche opérationnelle	9 - 11
	Analyste - Système d'information – Vente et perception Inter-AOT	
	Chargé de projets - Signalétique	
	Chargé de projets - Systèmes électroniques d'information	
	Conseiller - Accessibilité universelle	
	Conseiller - Affaires publiques	
	Conseiller - Communications	
	Conseiller - Développement des affaires	
	Conseiller - Développement des outils planification de transport	
	Conseiller - Développement des réseaux	
	Conseiller - Développement durable	
	Conseiller - Enquêtes et recherches	
	Conseiller - Équipement et mobilier urbain	
	Conseiller - Formation et développement	
	Conseiller - Gestion de risques	
	Conseiller - Gestion des réseaux	
	Conseiller - Gestion des risques et conformités	
	Conseiller – Image de marque et développement de produits.	
	Conseiller - Infrastructures & équipements	
	Conseiller - Innovations et développement	
	Conseiller - Partenariats	
	Conseiller - Portefeuille projets	
	Conseiller - Relations avec les employés	
	Conseiller - Relations avec les partenaires	
	Conseiller - Revenu, achalandage et tarification	
	Conseiller - Stratégies politiques	
	Conseiller en formation	
	Administrateur commercial	9 - 12
	Administrateur immobilier	
	Coordonnateur - Formation	12
	Coordonnateur – Gestion salariale	

Administration	Conseiller corporatif - Affaires publiques	13
	Conseiller corporatif - Amélioration continue	
	Conseiller corporatif - Budget	
	Conseiller corporatif - Chef de produits	
	Conseiller corporatif - Communications	
	Conseiller corporatif - Comptabilité et contrôle financier	
	Conseiller corporatif - Conciliation inter-AOT	
	Conseiller corporatif – Développement	
	Conseiller corporatif - Développement des affaires	
	Conseiller corporatif – Développement des outils de planification de transport	
	Conseiller corporatif – Développement durable	
	Conseiller corporatif - Dossiers stratégiques	
	Conseiller corporatif - Enquêtes & recherches	
	Conseiller corporatif - Équipement et mobilier urbain	
	Conseiller corporatif - Finance et contrôle	
	Conseiller corporatif - Gestion de risques	
	Conseiller corporatif - Gestion des placements	
	Conseiller corporatif – Gestion des réseaux et normes de service	
	Conseiller corporatif – Gestion matérielle et processus	
	Conseiller corporatif - Information à la clientèle	
	Conseiller corporatif – Infrastructures et équipements	
	Conseiller corporatif - Innovations et développement	
	Conseiller corporatif - Milieux associatifs	
	Conseiller corporatif - Mise en marché	
	Conseiller corporatif - Partenariats et commandites	
	Conseiller corporatif - Plan d'affaires	
	Conseiller corporatif – Planification des réseaux et intégration	
	Conseiller corporatif - Politiques et directives	
	Conseiller corporatif - Portefeuille de projets	
	Conseiller corporatif - Projets	
	Conseiller corporatif - Recherche opérationnelle	
	Conseiller corporatif - Rédaction stratégique	
	Conseiller corporatif – Relations avec les partenaires	
Conseiller corporatif - Relations publiques		
Conseiller corporatif - Revenus, achalandage et tarification		
Conseiller corporatif - Services aux participants		
Conseiller corporatif - Stratégie billettique		
Conseiller corporatif – Système d'information de gestion intégrée		
Conseiller corporatif - Webmestre		
Conseiller corporatif - comptabilité financière	14	
Contrôleur adjoint	14	
Droit	Notaire	11 - 13 - 14
	Avocat	11 - 13 - 14

Ingénierie et exploitation	Analyste - environnement	9 - 11
	Analyste - planification	
	Analyste - soutien aux solutions d'affaires	
	Analyste - soutien technique	
	Conseiller - Processus d'affaires	9 - 11
	Conseiller - Systèmes de ravitaillement	
	Planificateur	9 - 11
	Architecte	9 - 12
	Ingénieur	9 - 12
	Ingénieur – électricité du bâtiment	
	Ingénieur – génie civil	
	Ingénieur – mécanique du bâtiment	
	Ingénieur – mécanique générale	
	Ingénieur – signalisation	
	Ingénieur électrique	
	Ingénieur industriel	
	Ingénieur mécanique	
	Analyste principal	12
	Analyste principal – Environnement	
	Analyste principal – Gammes opératoires	
	Analyste principal - Solutions d'affaires	
	Analyste principal - Soutien aux solutions d'affaires	
	Analyste principal – Soutien technique	12
	Coordonnateur	
	Coordonnateur – Assurance qualité	
	Coordonnateur – Intégration	
	Coordonnateur - Soutien Exploitation et projets	
	Coordonnateur de projets - Intégration opérationnelle	
	Coordonnateur de projets – OPUS II	12
	Planificateur principal	
	Planificateur principal - Contrôle de projets	
	Planificateur principal – Échéancier	
	Planificateur principal – PCO	13
	Architecte principal	
	Conseiller corporatif - Électrification du RDA	13
	Coordonnateur - Amélioration continue	13
	Coordonnateur de projets	
	Ingénieur principal	13
	Ingénieur principal - électricité de bâtiment	
	Ingénieur principal - génie civil	
Ingénieur principal - mécanique de bâtiment		
Ingénieur principal électrique		
Ingénieur principal industriel		
Ingénieur principal mécanique		
Ingénieur senior	14	
Ingénieur senior - électricité		
Ingénieur senior - électrique		

ANNEXE E

DOTATION DES POSTES

La Société convient de maintenir à jour et de diffuser un guide à l'intention des gestionnaires et des employés.

Ce guide, communément appelé «Doter... de façon professionnelle!», décrit les processus à suivre pour doter les postes du Syndicat des professionnel(le)s de la STM (SEPB 610).

Ce guide n'est pas assujéti à l'article 900 de la convention collective « GRIEFS ET ARBITRAGE », à l'exception des dispositions de la convention collective qui y sont spécifiquement citées.

Annexe F

LISTE DES COMPÉTENCES (non exhaustive)

SOMMAIRE DESCRIPTIF (non limitatif)

RESPECT

- Se montre respectueux des autres par son langage et ses actions.
- Accepte la diversité humaine.
- Est sensible aux besoins individuels.

TRAVAIL D'ÉQUIPE

- Peut parvenir efficacement à un consensus et résoudre des différends pour le bénéfice de tous et chacun.
- Gagne facilement la confiance et le support des autres membres de l'équipe et encourage la collaboration, l'implication et l'expression d'idées créatives.
- Se montre solidaire des orientations de l'entreprise et des décisions prises en équipe même si son point de vue n'est pas retenu.

CAPACITÉ INTERPERSONNELLE

- Entretient des relations avec différents intervenants à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.
- Entretient une relation constructive et efficace.
- Fait preuve de diplomatie et de tact.
- Valorise les personnes.
- Peut apaiser des situations tendues.

ORIENTÉ VERS LA PERFORMANCE

- Démonstre beaucoup de dynamisme et de leadership dans ce qu'il entreprend.
- Mène à terme ce qu'il entreprend selon les échéances et ne se laisse pas détourner par les difficultés.
- Oriente ses efforts en fonction des priorités et objectifs établis.

ORIENTÉ VERS LE CLIENT / PARTENAIRE

- Parle et agit en ayant le client en tête.
- Établit et maintient une bonne relation avec les clients / partenaires et sait gagner leur confiance et leur respect.
- Tire directement l'information du client / partenaire et l'utilise pour améliorer les produits et services.
- Contribue par son expertise à clarifier et satisfaire les besoins des clients.
- Démonstre la souplesse nécessaire pour s'adapter aux changements.

CAPACITÉ D'ANALYSE

- Perçoit et évalue un problème sous tous ses angles.
- Recherche systématiquement les causes.
- Résout des problèmes en apportant des solutions efficaces.
- Anticipe les problèmes potentiels pouvant survenir pour chacune des solutions identifiées.

CAPACITÉ À PLANIFIER

- A une vision stratégique des projets, des tâches, des difficultés et du temps à y consacrer.
- Anticipe les conséquences, les tendances, les problèmes et les embûches et en tient compte dans sa planification.
- Dans le cadre de ses travaux, établit des buts, des objectifs et des priorités.
- Décompose le travail à faire en étapes et identifie les responsabilités et les tâches en impliquant les intervenants.
- Est capable d'adapter la planification en fonction des opportunités qui surviennent.
- Mesure et compare la performance avec les objectifs fixés.

FAVORISER L'INNOVATION ET LE CHANGEMENT

- Possède une bonne vision des nouvelles tendances dans son domaine.
- Remet en question, suscite le changement, génère des idées nouvelles et originales.
- Possède un bon jugement par rapport aux idées créatrices et aux suggestions.
- Conseille judicieusement dans l'implantation de changements (identification des sources de résistances, contraintes, opportunités, scénarios et stratégies de mise en œuvre).
- Favorise le processus créatif des autres; par exemple, peut faciliter un brainstorming efficace.

RIGUEUR

- Applique des démarches structurées.
- Applique à lui-même ce qu'il exige des autres.
- Se distingue par la qualité de son travail et son suivi.
- S'engage et respecte ses engagements.

INTÉGRITÉ ET CONFIANCE

- Est une personne à qui l'on peut faire part d'informations confidentielles.
- Peut présenter les faits d'une façon juste et appropriée.
- Garde des confidences.
- Ne blâme pas les autres pour ses propres erreurs.

AUTONOMIE

- N'a pas peur de prendre ses responsabilités.
- On peut compter sur lui lorsque les temps sont difficiles.
- Va de l'avant dans des contextes ambigus ou d'incertitude.

COMMUNICATION EFFICACE

- Procure aux gens l'information nécessaire pour que chacun puisse prendre de bonnes décisions.
- Est à l'écoute des individus et des groupes.
- Communique clairement ses attentes et objectifs.
- Donne du «feed-back » constructif.
- Ajuste son style et son vocabulaire à son interlocuteur.
- S'exprime verbalement et par écrit de façon efficace.

CAPACITÉ D'APPRENTISSAGE

- Est capable d'apprendre rapidement devant de nouveaux problèmes.
- Ouvert aux changements.
- Analyse les succès et les échecs passés pour trouver des moyens de s'améliorer; aime les défis des tâches nouvelles.
- Comprend rapidement l'essence et les aspects sous-entendus d'une situation.

Note : Pour des fins de dotation de certains postes, des compétences en lien avec la nature du poste à combler peuvent être ajoutées à cette liste non-exhaustive. Dans le cas d'ajouts ou de modifications à cette liste, la Société s'engage à informer le Syndicat.

ANNEXE G

Exemples d'application des changements d'heures de travail (Article 613)

L'employé a habituellement un horaire du lundi au vendredi de 7:00 à 15:12 avec une heure de repas non rémunérée.

N.B. La prime de changements d'heures est payable où les cases sont ombragées et la police des caractères est en gras

D	L	M	M	J	V	S
congé	07:00	07:00	07:00	07:00	07:00	congé
	15:12	15:12	15:12	15:12	15:12	

Changement complet d'heures de travail

Exemple 1 Le supérieur immédiat demande à l'employé de travailler le mardi de 16:00 à 00:12 le mercredi (3 i))

D	L	M	M.	J	V	S
		16:00	00:00			
		24:00	00:12			
	07:00		07:00	07:00	07:00	
	15:12		15:12	15:12	15:12	

Exemple 2 Le supérieur immédiat autorise l'employé à travailler du mercredi 00:00 à 08:12 (3ii))

D	L	M	M	J	V	S
	07:00	07:00	00:00	07:00	07:00	
	15:12	15:12	08:12	15:12	15:12	

Changement partiel d'heures de travail

Exemple 3 Le supérieur immédiat autorise l'employé de terminer à 11:00 le mercredi am et de revenir à 21:00 (4 i))

D	L	M	M	J	V	S
			07:00	00:00		
			11:00	00:12		
	07:00	07:00	21:00	07:00	07:00	
	15:12	15:12	24:00	15:12	15:12	

Exemple 4 Le supérieur immédiat autorise l'employé à commencer à 23:30 le mardi soir (4ii), 5) et 6))

D	L	M	M	J	V	S
			07:00	00:00		
			15:12	04:30		
	07:00	07:00	23:30	13:00**	07:00	
	15:12	15:12	24:00	15:12	15:12	

** l'employé peut convenir avec son supérieur immédiat que ces heures soit reprises en congés reportés

Exemple 5 Le supérieur immédiat autorise l'employé à rentrer au travail à 03:00 le jeudi (4 ii))

D	L	M	M	J	V	S
	07:00	07:00	07:00	03:00	07:00	
	15:12	15:12	15:12	11:12	15:12	

Exemple 6 Le supérieur immédiat autorise l'employé à rentrer du dimanche 22:00 à lundi 06:12 (7)

D	L	M	M	J	V	S
22:00	00:00	07:00	07:00	07:00	07:00	
24:00	06:12	15:12	15:12	15:12	15:12	

ANNEXE H

RÉPERTOIRE DES LETTRES D'ENTENTE

Les parties conviennent de constituer un répertoire de lettres d'entente, encore en vigueur, en tout ou en partie, au moment de la signature de la présente convention collective. Cette liste d'ententes à caractère général est produite à titre indicatif et ne limite en rien la portée de ces ententes, ni la possibilité que d'autres ententes soient annexées à la présente.

1995-01-11	Entente de partenariat
2006-02-09	Règlement grief 2005-03 Dotation (analystes soutien technique et ingénieurs)
2007-06-27	Entente tripartite relative aux tâches et responsabilités Ingénieurs-Techniciens
2007-09-10	Règlement des requêtes déposées selon l'article 39 du Code du travail concernant des postes des secteurs techniques et de divers griefs.
2007-12-06	Règlement des griefs nos G 2006-02, 30 et 10 (Travail effectué par des cadres de l'ingénierie)
2009-06-05	Entente relative à la réalisation de projets majeurs
2010-03-12	Création d'un poste de soir – Conseiller en communications - prime
2010-05-06	Entente relative à l'acquisition regroupée des véhicules
2012-03-27	Plan d'évaluation des professionnels SEPB 610

ANNEXE I
AMÉLIORATIONS GÉNÉRANT DES ÉCONOMIES

ENTENTE

entre

d'une part

La Société de transport de Montréal
(ci-après nommée la « Société »)

et

d'autre part

Le Syndicat des professionnelles et des
professionnels de la STM, SEPB 610
(ci-après nommé le « Syndicat »)

Objet : Améliorations générant des économies

Les parties conviennent de discuter, en cours de convention collective, de pistes d'améliorations qui pourraient générer des économies à partager entre les salariés et la Société, et ainsi faire l'objet d'améliorations à la convention collective.

Ces discussions se feront par le biais du comité paritaire de concertation prévu à l'article 301.01 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à Montréal, province de Québec, ce 23^{ième} jour du mois de janvier de l'an deux mille treize (2013)

Michel Labrecque
Président du Conseil d'administration

Marc Glogowski
Président

Carl Desrosiers
Directeur général

Rachel Thibault
Vice-présidente

Sylvie Tremblay
Secrétaire générale et Directrice exécutive

Mario Caron
Vice-président

Alain Brière
Directeur exécutif - RH et services partagés

Jean-Claude Théroux
Secrétaire

Michel Lefebvre
Directeur - Ressources humaines

Kateri Lefebvre
Conseillère syndicale SEPB Québec

Pascale Dionne
Chef de division - Relations professionnelles

Myriam Hébert
Conseillère principale - Relations
professionnelles

Jean Maréchal
Porte parole, Chef de secteur - Ressources
humaines opérationnelles

Line Cardinal
Chef de division - Ingénierie d'exploitation
métro

François Pepin
Directeur d'études - Planification et
développement des réseaux