

# Renouvellement de la convention collective

## Entente de principe survenue le 2 octobre 2018

# Contexte de la négociation

# Contraintes législatives

## Loi 110

Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal.

### Impacts :

- ▶ Durée de la convention collective = minimum de 5 ans
- ▶ Réduction de la période de négociation à 150 jours
- ▶ Si pas d'entente, le ministre nomme un médiateur (60 jours)
- ▶ Si toujours pas d'entente, les parties peuvent demander conjointement que leur différend soit soumis à un arbitre unique

# Contraintes législatives

## Loi 110 – Pouvoirs de l'arbitre

### L'arbitre doit tenir compte:

- ▶ De la situation financière de la Société de transport et de l'impact de la décision sur les contribuables.
- ▶ Des conditions de travail applicables aux salariés concernés.
- ▶ Des conditions de travail applicables aux autres salariés.
- ▶ De la politique de rémunération et des dernières majorations consenties par le gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic.
- ▶ Des conditions de travail applicables dans des municipalités semblables.
- ▶ Des exigences relatives à la saine gestion des finances publiques.

# Contraintes législatives

## Loi 76

Loi modifiant principalement l'organisation et la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine

### Impact :

- ▶ L'Autorité régionale de transport métropolitain planifie, finance et organise les services offerts par les exploitants en vertu de contrats qu'elle leur accorde

# Contraintes législatives

## Loi 15

Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal.

### Impacts :

- ▶ impose un partage 50-50 des coûts des régimes de retraite municipaux, peu importe ce qui avait été convenu et signé entre les parties
- ▶ impose un partage 50-50 des déficits passés des participants actifs
- ▶ Impose une limite des coûts des services courants et la création d'une réserve

# Contexte et orientations de négociation

- ▶ 35 rencontres avec l'employeur (mai 2017 – octobre 2018).
- ▶ Autant de rencontres de préparation de négociation.
- ▶ Échanges fréquents sur l'évolution des négociations avec les 3 autres syndicats: Chauffeurs, CSN Entretien et SCFP-2850 .

# Contexte et orientations de négociation de la STM

- ▶ Changements importants dans la gouvernance du transport en commun (arrivée de l'ARTM)
- ▶ La STM a lancé son PSO 2025 qui compte 4 orientations stratégiques:
  - ▶ améliorer l'expérience clients
  - ▶ nouvelle gouvernance (ARTM)
  - ▶ assainissement des finances
  - ▶ mobilisation des employés



# Contexte et orientations de négociation de la STM

- ▶ L'excellence opérationnelle guide les demandes de la STM:
  - ▶ Flexibilité opérationnelle
  - ▶ Productivité
  - ▶ Présence au travail
  - ▶ Dénonciation de pratiques, privilèges, droits acquis ou avantages

# Priorités exprimées par les membres dans le sondage (avril 2017)

## Les plus importantes:

1. Augmentation salariale et la rétroactivité
2. Garantie de non mise à pied
3. Développement des compétences
4. Horaire flexible (cumul de temps)

# Priorités exprimées par les membres dans le sondage (avril 2017)

## Les moins importantes:

1. Congés fériés
2. Sous-traitance
3. Employés en relocalisation
4. Employés temporaires

# Augmentation salariale – forfaitaire et augmentation du **SCFP-2850**

## Entente intervenue le 26 février 2018

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Augmentation salariale	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Ajustement selon IPC Mtl						Jusqu'à 3%	Jusqu'à 3%
Forfaitaire expérience client		0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %
Forfaitaire «2850»	0,5%						
Forfaitaire programme de performance			0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%

# Clauses normatives

# Bloc Évaluation d'emploi

# 502 Évaluation des emplois

patronal - syndical

- ▶ Employeur et syndicat ont convenu de retirer leurs demandes respectives.
- ▶ Nous sommes en attente d'une décision concernant une demande de réévaluation du poste d'ingénieur principal à ingénieur sénior.
- ▶ Nous avons convenu de nous rencontrer pour évaluer la portée de la décision arbitrale afin de déterminer si des changements doivent être apportés à la convention collective.

# Bloc Dotation



# 505 Affichage des postes

patronal

## Modifications à l'article 505.01

- ▶ Modification à la durée de vacance requise pour l'affichage d'un poste:
  - Présentement 6 mois;
  - 12 mois dans la prochaine convention.
- ▶ Toutefois, si la durée de vacance du poste est connue et qu'elle est de plus de **six mois consécutifs, le poste doit être affiché.**
- ▶ Lorsque l'employeur comble un poste sans affichage, il doit en informer le syndicat.

# 505 Affichage des postes - compétences clés

patronal

## Modifications à l'article 505.02

- ▶ Les définitions des compétences clés présentées à [l'annexe F](#) seront disponibles sur le portail Info-dotation.
- ▶ Il incombe à la Société de mettre la liste à jour sur le portail et d'informer le Syndicat suite à un ajout ou une modification.

# 506 Outils de mesure

patronal

## Modifications à l'article

- ▶ Pour les postes d'entrée définis à l'annexe E, l'étape de sélection des candidats peut débuter lorsque les outils de mesure sont sélectionnés.
- ▶ Pour tous les autres postes, le statut quo demeure. La sélection ne débute que lorsque les outils de mesures ont été sélectionnés, développés et validés.
- ▶ Au moment de la convocation, l'employé est informé des outils de mesures auxquels il devra se soumettre dans le cadre du processus de sélection, ainsi que leur proportion relative.

# 506.01 Examen écrit

syndical

## Ajout à l'article

- ▶ Les copies d'examens écrits anonymes sont remises au gestionnaire responsable, aux fins de correction.

# 506.03 Transmission des résultats et rétroaction

syndical

## Nouvel article

- ▶ L'employé qui en fera la demande pourra recevoir ses résultats.
- ▶ Les résultats seront communiqués par le biais d'intervalles:
  - A obtenu la note de passage avec un écart de plus de 15% par rapport à celle-ci (76% à 100%);
  - A obtenu la note de passage avec un écart de 15 % ou moins par rapport à celle-ci (60% à 75%);
  - N'a pas obtenu la note de passage avec un écart de moins de 15% par rapport à celle-ci (46% à 59%);
  - N'a pas obtenu la note de passage avec un écart de 15% et plus par rapport à celle-ci (0% à 45%).

# 506.04 Délai de carence

patronal

## Nouvel article

- ▶ Suite à un échec à une étape d'un processus de dotation, un délai de carence de 12 mois est appliqué.
  - Le candidat ne peut être considéré pour un processus dans lequel les mêmes outils de mesure sont utilisés (examen ou entrevue)
- ▶ En cas de doutes sérieux sur l'utilisation des mêmes outils de mesure, un membre de l'exécutif syndical peut demander à vérifier.

# 508 Priorité des candidatures

patronal et syndical

## Modifications à l'article

### Bassin #1

- ▶ Après une année en relocalisation, l'employé devra accepter le poste proposé (régulier ou temporaire) par la Société.

# 508 Priorité des candidatures

patronal et syndical

## 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.
- ▶ Parmi les employés temporaires de douze (12) mois et plus de service.



# 508 Priorité des candidatures

patronal et syndical

## Bassin #3

- ▶ Parmi les employés temporaires de moins de douze (12) mois de service.
- ▶ Parmi les autres employés de la Société.
- ▶ Candidatures de l'extérieur.

# 510 Mouvement de personnel

patronal

## Modifications et ajouts

- ▶ Un employé **régulier** muté ou promu temporairement ne peut retourner à son ancien poste avant la fin de son assignation temporaire.
- ▶ L'employé **régulier** occupant un poste permanent ne peut être muté ou rétrogradé volontairement sur un autre poste avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de son dernier mouvement.

# Lettre d'engagement dotation

patronal - syndical

## Lettre d'engagement

# Bloc Aménagement du temps de travail

# 602 Semaine et horaire de travail

patronal

- ▶ semaine régulière 36 heures;
- ▶ Soir : nouveaux postes ou postes vacants;
- ▶ Postes de soir du lundi au vendredi entre 14h à 2h;
- ▶ Postes de jour / fin de semaine : 5 jours consécutifs, entre 6h à 18h;
- ▶ Postes de soir / fin de semaine : 5 soirs consécutifs entre 14h à 2h.
- ▶ Les employés présents à la signature de convention collective sont garantis de rester sur un poste de jour.

# 601 Intérêt mutuel

syndical

**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. Les heures de travail indiquées dans le présent article sont à titre indicatif, ne constituent pas une plage d'horaire fixe et sont sujettes aux modalités d'horaire flexible prévues à l'article 603.

# 602 Semaine et horaire de travail

patronal

**602.03** Après entente entre les parties, les heures régulières de travail peuvent être différentes des heures prévues aux clauses 602.01 et 602.02.

# 604 Cumul de temps

syndical

- ▶ le cumul de temps = cumuler, d'anticiper ou de reprendre;
- ▶ Maximum de 3 jours / -2 jours;
- ▶ Aviser son gestionnaire lors de la reprise ou l'anticipation ;
- ▶ si une situation particulière le justifie, un employé pourra cumuler dans sa banque au-delà de **trois (3) jours** ou **anticiper au-delà de deux (2) jours**, sur autorisation préalable de son gestionnaire;



# 607.04 Heures supplémentaires

syndical

Ces heures sont inscrites dans une banque de temps supplémentaire, distincte de la banque de cumul de temps.

# 605 Changement temporaire d'heures de travail syndical

- ▶ Changement d'horaire inclut la fin de semaine, vendredi 18h à lundi 6h;
- ▶ Correction des exemples à l'annexe G
- ▶ Changement d'horaire est défini pour les horaires de jour et de soir ;

# 605 Changement temporaire d'heures de travail syndical

Toutefois, si un employé doit travailler en continu immédiatement après un changement temporaire d'heures de travail (complet ou partiel) pour compléter le travail ayant nécessité le changement de quart, la prime prévue à 605.03 continue de trouver application pour les heures travaillées en sus.

# 606 Disponibilité obligatoire

patronal

## Changement de titre

Tous les secteurs concernés ont été rencontrés

- ▶ 4 secteurs touchés :
  - ▶ Ingénierie infrastructures (génie civil et maintenance);
  - ▶ Affaires publiques;
  - ▶ Exploitation des technologies;
  - ▶ Ingénierie TRCP.

Lorsque possible, partage de la disponibilité avec les membres du SCFP-2850

Si la STM veut ajouter des secteurs, cela doit répondre à certains critères : criticité des systèmes, la sécurité, la communication, l'expérience client

# 607 Heures supplémentaires

syndical

607.05

Une heure (60 minutes) est allouée pour le transport pour l'employé qui doit revenir au travail.

# 608.07 Choix des périodes de vacances

patronal

- ▶ Choix des employés : 31 mars
- ▶ Retour de la gestion : 15 avril
- ▶ Décision justifiée sur le bon fonctionnement de l'unité administrative.
- ▶ Mécontentement qui persiste :
  - ▶ comité de concertation
  - ▶ applique dans l'ordre, le critère du bon fonctionnement de l'unité administrative ensuite, le critère de l'ancienneté syndicale.

# 612 Congés fériés

patronal

- ▶ Ces congés fériés sont payés à l'employé sauf dans le cas où il s'est absenté sans autorisation ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce congé.

# 613 Congés pour événements familiaux ou personnels

patronal

## Lettre de dénonciation



# 613 Congés pour évènements familiaux ou personnels

## syndical

- j) lors d'une urgence **personnelle ou familiale** imprévisible, incontrôlable et non récurrente, le temps que l'urgence demeure, avec rémunération. **Si l'urgence implique une absence de plus d'un (1) jour, l'employé doit fournir à son supérieur immédiat une pièce justificative à l'appui;**
- l) lors d'un rendez-vous médical de l'employé chez un médecin, qui ne peut être pris à l'extérieur des heures régulières de travail, avec rémunération pour la durée de sa présence chez le médecin. **La Société se réserve en tout temps le droit d'exiger une pièce justificative;**
- m) 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.

# 613 Congés pour événements familiaux ou personnels

## syndical

- n) Toutes autres absences relatives aux raisons familiales ou parentales seront traitées selon les modalités prévues à la Loi sur les Normes du travail (LNT).

# 618.02 Congé partiel sans traitement

syndical

Congé partiel sans traitement : un employé peut bénéficier d'un congé partiel sans traitement pour répondre à des obligations liées à la garde, la santé, l'éducation d'un membre de sa famille immédiate, lorsque sa présence est nécessaire en raisons de circonstances exceptionnelles. Tel congé est assujetti aux conditions suivantes:

# 618.02 Congé partiel sans traitement

syndical

- ▶ Demande écrite au gestionnaire avec justification
- ▶ Acceptation de la demande selon les besoins opérationnels
- ▶ Minimum de présence : 3 jours de 7,2h
- ▶ Vacances en fonction du temps travaillé
- ▶ Ajustement des assurances selon diverses modalités.

# 618 Congé partiel sans traitement – lettre d'entente syndical

- ▶ Le congé de paternité peut être scindé en deux.

# Bloc

## Jurisdiction et sous-traitance

# 408 Sous-traitance

syndical

**408.04** La Société favorise la formation d'équipes mixtes, interne et externe, afin de développer ou conserver l'expertise.

La Société favorise également l'implication des ressources internes lors des revues de conception.

# 408 Sous-traitance

syndical

**408.05** Pour les programmes d'investissements majeurs, la Société évalue annuellement la possibilité de combler à l'interne des postes vacants qui ont été occupés à long terme par une ressource externe, si les besoins opérationnels le justifient.



# Lettre d'entente sur les bureaux de projets syndical

## Lettre d'entente

# 504 Affectation des ressources aux projets majeurs

syndical

6. Au terme d'une affectation à un bureau de projet, l'employé réintègre son poste régulier.

# Bloc Divers

# 106 Harcèlement et discrimination

syndical

- ▶ Reformulation pour ne viser que le harcèlement et la discrimination.
- ▶ Toujours deux possibilités, soit une plainte ou un grief.
- ▶ Délai de 24 mois au lieu de 12 mois pour déposer un grief.
- ▶ Délai de 80 jours ouvrables suivant la réception du mandat d'enquête pour émettre ses conclusions qui porteront sur la présence ou l'absence de harcèlement ou de discrimination.
- ▶ Possibilité d'implanter des mesures temporaires pour limiter l'aggravation de la situation. La décision finale revient à l'employeur.

# Lettre d'entente – mesures administratives syndical

## Lettre d'entente

# 808 Arbitrage médical

## syndical

808.01 La Société peut, avec des motifs raisonnables, faire examiner à ses frais, l'employé par un médecin de son choix. Le médecin établit ses conclusions sur l'aptitude au travail de l'employé. Il peut déterminer également si l'absence est motivée ainsi que la date de retour au travail, si applicable.

L'employé a droit également de se faire représenter par son médecin. Dans le cas où le médecin de l'employé et celui de la Société diffèrent d'opinion, la Société et le Syndicat conviennent du choix d'un médecin arbitre, dont la décision est finale. À défaut d'entente sur le choix du médecin arbitre, les parties s'entendent pour sélectionner le médecin offrant la disponibilité la plus hâtive, parmi un maximum de trois (3) médecins suggérés par chacune des parties. Les honoraires de ce troisième (3ième) médecin sont payés à parts égales par la Société et par l'employé concerné.

# 809 Examens médicaux

## patronal

809.01 Si la Société exige qu'un employé se soumette à un examen médical, elle doit défrayer le coût total de cet examen, y compris les frais de tout certificat médical requis par la Société.

809.02 Tout employé qui est requis par la Société de se présenter à un examen médical chez un médecin de la Société pendant ses heures régulières de travail ne perd pas de salaire pour le temps ainsi perdu, en autant qu'il retourne au travail immédiatement après que son examen médical aura été complété.

il.

# 809 Examens médicaux

patronal

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



# Clauses monétaires

# Temporaires devenus réguliers

syndical

- ▶ 6 postes temporaires convertis en postes réguliers

# Avantages syndicaux

syndical

- ▶ Gain de 200 heures chaque année pour six ans.
- ▶ Un deuxième local syndical à Tour GR au plus tard à la fin de la construction.

# 703 Administration des salaires

syndical

## Modifications à l'article 703.03

- ▶ Pour les employés ayant un poste à cheminement, le calcul du nombre d'années d'expérience pertinentes tiendra compte des périodes travaillées. Les absences de moins trois mois seront aussi prises en compte.

# 703 Administration des salaires

syndical

Classes salariales de l'évaluation de l'emploi	Emplois génériques faisant l'objet d'un plan de cheminement	Nombre d'années d'expérience pertinente
9-11	Analyste Conseiller Planificateur	5
9-12	Ingénieur Architecte Administrateur Urbaniste	5
9-14	Notaire Avocat	8

# 512 Frais de scolarité

syndical

## Modification à l'article

- ▶ Le montant du remboursement est égal au coût réel de la formation suivie.
- ▶ Auparavant, le montant était fixé à 405 \$ maximum.

# 709 Primes diverses

syndical

Nouveaux articles (709.02 et 709.03)

- ▶ Tout employé appelé à faire du travail de soir reçoit, en plus de son traitement régulier, une prime de quatre-vingt cents (0.80\$) l'heure.
- ▶ Tout employé appelé à travailler un dimanche comme jour ouvrable de sa semaine régulière de travail tel que prévu à la clause 602.02, reçoit une prime équivalente à vingt-cinq pour cent (25%) de son traitement régulier pour chacune des heures travaillées au cours de cette journée.

# 802 Régime d'assurance

syndical

Modification à l'article 802.01 et nouvel article 802.02

- ▶ Les temporaires de 24 mois et plus bénéficient des régimes d'assurances collectives.
- ▶ les employés temporaires de moins de 24 mois, mais de plus trois mois de service continu ont droit à deux journées de maladie par année civile, payés.



# Lettre d'entente - Banque de maladie pour les 65 ans et plus

syndical

**Le contrat d'assurances exclut les employés de plus de 65 ans de l'assurance salaire longue durée, courte durée ainsi que les soins dentaires et ce, depuis au moins 1994.**

- ▶ Une banque de maladie annuelle de vingt (20) jours ouvrables non monnayables et non transférables leur est octroyée (banque courante) à chaque 1er janvier;
- ▶ Les journées non utilisées de cette banque courante sont mises en réserve afin de constituer une provision totalisant un maximum de vingt (20) jours non monnayables, utilisables qu'en cas d'invalidité de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et qu'une fois la banque annuelle courante épuisée.

# 802 Régime d'assurance

syndical

**Instauration d'un comité consultatif d'assurances pour discuter de la possibilité de revoir les protections offertes aux employés.**

Paramètres applicables:

- ▶ Maintien des coûts pour les parties en comparaison avec le régime actuel d'assurances collectives
- ▶ Maintien des bénéfices et des protections équivalentes ainsi que le partage du paiement des primes.
- ▶ Possibilité que les parties proposent des options diverses
- ▶ Les parties exploreront l'avenue d'un appel d'offres regroupé afin d'améliorer la couverture des salariés et la réduction des coûts d'assurances.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

## Mise en contexte STM (déposée 20 avril 2018)

- ▶ La STM sera évaluée selon plusieurs critères (ARTM): coût kilométrique, taux de réalisation des projets, offre bus et métro, achalandage, ponctualité et l'excellence du service à la clientèle
- ▶ Les professionnels sont directement impliqués pour améliorer la performance à la STM. La STM veut améliorer la progression dans l'échelle salariale. Systématiser une pratique d'uniformisation de la performance des employés.
- ▶ Les professionnels demandaient la rétroaction de leur gestionnaire (selon sondage STM)
- ▶ Le dépôt des demandes sur le programme de performance est lié avec le développement des compétences comme un tout

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

## Mise en contexte du Syndicat

- ▶ Le syndicat rencontre les délégués pour échanger. Les délégués sondent les membres.
- ▶ Présentation et discussion lors de l'assemblée générale du 20 juin 2018
- ▶ Le consensus est que les professionnels sont d'accords pour rencontrer leur gestionnaire. Ils sont d'accord d'être évalué par leur gestionnaire. Cependant, les professionnels préfèrent que l'argent soit utilisé pour la formation professionnelle.
- ▶ Le syndicat ne veut pas laisser de l'argent sur la table: 0,5% de la masse salariale soit environ 260 000\$ par an.
- ▶ Le syndicat est prêt à accepter que la STM implante un projet pilote sur le programme de performance. Cependant, après 4 ans, les parties peuvent se retirer s'il y a trop de difficultés d'application.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

704.01 Le programme de reconnaissance de la performance de l'employé permet de reconnaître sa contribution aux objectifs d'affaires de la Société, de favoriser son adhésion, sa mobilisation et de contribuer au développement de sa carrière.

Le programme est aussi une évaluation, par le supérieur immédiat, des résultats du travail de l'employé eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées, aux objectifs (savoir-faire) qui lui ont été présentés ainsi qu'aux comportements (savoir-être) démontrés dans l'accomplissement de son travail.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

## 704.02 Modalités d'application générales

- 1- La période de référence du programme est de janvier à décembre de chaque année et il débute le 1er janvier 2019.
- 2- Au cours du premier trimestre, le supérieur immédiat convient avec l'employé, d'un maximum de six (6) objectifs en termes de savoir-faire (spécifiques et mesurables) (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels) et de savoir-être. Ensuite, vers la mi-année, une rencontre de suivi a lieu avec le gestionnaire, afin d'échanger sur l'évolution de l'atteinte des objectifs. De plus, des ajustements aux objectifs peuvent être apportés en cours d'année, au besoin.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

- 3- La pondération du savoir-être est de 25% du total de la note, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 4- Un minimum de deux (2) rencontres par année doit avoir lieu entre l'employé et le supérieur immédiat, à défaut, l'employé est considéré avoir atteint ses objectifs.

Lors de la rencontre de détermination des objectifs, l'employé doit signer le formulaire pour en attester la réception. Toutefois, à défaut d'entente sur les objectifs, l'employé doit le signifier par écrit, via ledit formulaire dans les dix (10) jours ouvrables. calendrier. Après ce délai, les objectifs sont réputés acceptés et ne peuvent plus faire l'objet d'une contestation, à l'exception de modifications qui pourraient être apportées en cours d'année.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

Lors d'une contestation, la mécontente est soumise au comité paritaire de relations de travail. Si elle persiste, l'employé doit malgré tout travailler à tout mettre en œuvre afin d'atteindre l'atteinte de ses objectifs durant l'année. Toutefois, à la fin de l'année, si les objectifs ne sont pas atteints ou atteints partiellement, le syndicat pourra contester l'ensemble du processus, via les modalités prévues à l'article 900 (griefs et arbitrage).



# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

5- Le programme est applicable aux employés réguliers. Il s'applique également aux employés temporaires dont le mandat est d'un (1) an et plus, dans la mesure où ils sont présents six (6) mois et plus durant l'année de référence. Sont exclus du programme :

- employés réguliers ne cumulant pas 6 mois et plus de service durant l'année de référence;
- employés temporaires de moins de 12 mois durant l'année de référence.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

## 704.03 Modalités d'application spécifiques

Pour l'employé en progression dans son échelle de salaire, l'augmentation statutaire est accordée en fonction de l'atteinte des objectifs, sans dépasser le maximum de l'échelle de traitement, selon que ceux-ci soient :

- ▶ Dépassés : augmentation statutaire de 3% + 1% du salaire de base intégré et/ou forfaitaire. *Note : l'employé reçoit son statutaire de 3% jusqu'au maximum de l'échelle de salaire. Une rémunération additionnelle de 1% est octroyée (intégrée au salaire jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle de salaire et/ou en forfaitaire sans excéder 1%).*

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

- ▶ Atteints : augmentation statutaire de 3% + forfaitaire de 0,5% du salaire de base.
- ▶ Atteints partiellement : augmentation statutaire de 2%.
- ▶ Non atteints : aucune augmentation statutaire.

Pour l'employé au maximum de son échelle de salaire, un montant forfaitaire est attribué en fonction du pourcentage de son salaire de base, lorsqu'il atteint ou dépasse ses objectifs.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

Les cotes établies sont les suivantes, selon que les objectifs ont été :

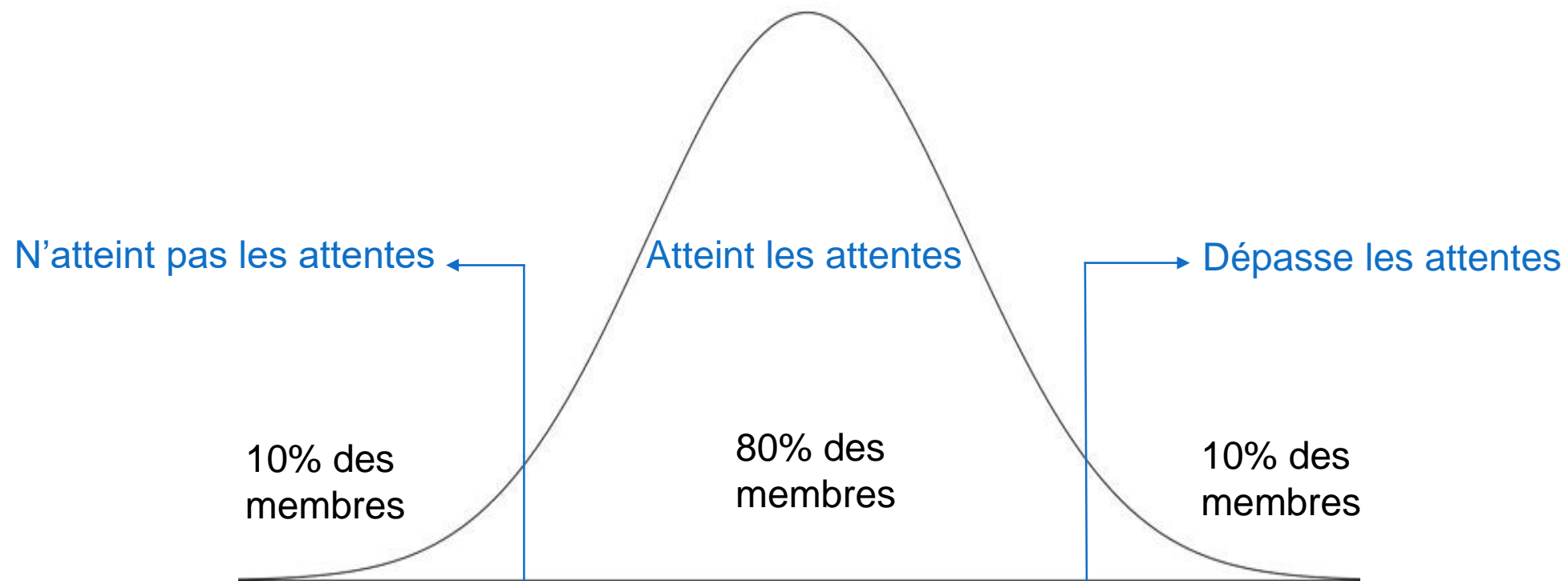
1. Dépassés (1%)
2. Atteints (0,5%)
3. Atteints partiellement (0%)
4. Non-atteints (0%)

# Programme de performance individuelle

patronal

	En progression		Max de l'échelle Forfaitaire
	Statutaire	Forfaitaire	
Dépassé	4%		1%
Atteint	3%	0,5%	0,5%
Partiellement Atteint	2%		0%
Non Atteint	0%		0%

# Programme de performance individuelle patronal



# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

## Absence durant l'année de référence

- a) Congés sans salaire (congrés à traitement différé, parental 2ième année, invalidité sans indemnisation)

Lorsque le salarié est absent pour un congé sans salaire de plus de 6 mois, il ne reçoit aucune augmentation statutaire, ni aucun montant forfaitaire.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

## b) Autres catégories d'absences

Lorsque l'employé est absent 6 mois et moins, il reçoit une évaluation tenant compte de sa période d'absence durant l'année, normale, selon les modalités prévues au présent article.



# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

Lorsque l'employé est absent plus de 6 mois :

- ▶ Et est en progression dans son échelle de salaire, la Société considère ses objectifs atteints, sans versement du montant forfaitaire.
- ▶ Et a atteint le maximum de son échelle de salaire, la Société ne procède à aucune évaluation et l'employé ne reçoit aucun montant forfaitaire.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

## Modalités lors des mouvements de personnel

L'évaluation de l'employé s'effectue sur les objectifs du poste occupé ou de l'affectation durant une période de six (6) mois et plus.

## Modalités de versement

- ▶ Le versement des augmentations statutaires et des montants forfaitaires s'effectuera le 1er ou vers le 1er juillet de chaque année, suivant la période de référence.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

## Gouvernance

Sous réserves des dispositions prévues à la clause 704.02, le syndicat a droit au grief uniquement pour les employés qui n'ont pas atteint ou atteint partiellement leurs objectifs. Dans de tels cas, la Société assume le fardeau de présentation.

La Société communiquera annuellement au syndicat les résultats globaux et individuels de la performance.

# 704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

patronal

## Durée du programme

Le programme est un projet pilote d'une durée de 4 ans (du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2022), après quoi les parties peuvent se retirer si des difficultés d'application persistent malgré les discussions entre elles. Si le programme prenait fin, les modalités prévues à l'article 705 s'appliqueraient à tous les employés. À défaut d'avis à cet effet par l'une des parties avant le 1er janvier 2023, le programme continuera de s'appliquer.

# 511.02 Développement des compétences

syndical

## Modification à l'article

- ▶ La Société accorde annuellement un budget équivalent à un pourcent (1%) de la masse salariale des employés de l'unité aux fins de paiement ou de remboursement des activités de développement internes ou externes.
- ▶ La pertinence de toute activité est évaluée en tenant compte des fonctions occupées par l'employé ou de ses objectifs de développement de carrière au sein de la Société.

# 511.02 Développement des compétences

syndical

- ▶ Un comité paritaire assurera une vigie. Son mandat sera entre autres:
  - De s'entendre sur la méthodologie de suivi et assurer ce suivi ;
  - De produire un bilan biannuel faisant état de l'ensemble des activités de développement suivies et du budget utilisé.

# 511.02 Développement des compétences

syndical

- ▶ Le nombre d'activités de développement des compétences pour l'ensemble des professionnels équivaut à deux jours par employé annuellement, non cumulable.
- ▶ La Société libère à ses frais les employés qui participent à de telles activités.

# Annexe C – Garantie de non mise à pied

syndical

## Garantie de non mise à pied

### Mesure temporaire jusqu'au 4 janvier 2025

Malgré les dispositions 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 4 janvier 2025.



# Récapitulatif des augmentations

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Augmentation salariale</b>	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Ajustement IPC Mtl						Max 3%	Max 3%
<b>Forfaitaire</b> expérience client		0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %
<b>Forfaitaire</b> 2018 <i>signature</i>	0,75%						
<b>Programme de performance</b>							
Pour employé en <b>progression salariale</b>	(0% ou 3%)	(0% ou 3%)	0%, 2%, 3% ou 4%	0%, 2%, 3% ou 4%	0%, 2%, 3% ou 4%	0%, 2%, 3% ou 4%	0%, 2%, 3% ou 4%
Pour employé au maximum en <b>Forfaitaire</b>			0%, 0,5% ou 1%	0%, 0,5% ou 1%	0%, 0,5% ou 1%	0%, 0,5% ou 1%	0%, 0,5% ou 1%

# Durée de la convention et paiement de la rétroactivité

- ▶ Du 7 janvier 2018 au 4 janvier 2025
- ▶ Rétroactivité payable : dans les 60 jours suivant la date de la signature de la convention.

# Gains majeurs

- ▶ Les employés temporaires accèdent au bassin 2 après 12 mois.
- ▶ Cumul de temps : 3 jours. Cumul anticipé : 2 jours
- ▶ Changement temporaire d'heures de travail inclut les samedis et dimanches.
- ▶ Congé pour événements familiaux et personnels :
  - Urgence personnelle et familiale
  - Rendez-vous médical de l'employé chez le médecin
  - Obligations liées à la garde et à l'éducation d'un enfant mineur : statut quo

# Gains majeurs

- ▶ Congé partiel sans traitement pour répondre à des obligations liées à la garde, la santé ou l'éducation d'un membre de sa famille immédiate.
- ▶ Arbitrage médical.
- ▶ 6 postes temporaires convertis en postes réguliers.
- ▶ Remboursement des frais de scolarité au coût réel.
- ▶ Temporaires de plus de 24 mois bénéficient des couvertures d'assurances.

# Gains majeurs

- ▶ Temporaires de moins de 24 mois bénéficient de deux jours de maladie par année.
- ▶ Banque de maladie pour les 65 ans et plus
- ▶ Développement des compétences : 1 % de la masse salariale pour la formation et la STM libère à ses frais deux jours par employés.
- ▶ Garantie de non mise à pied jusqu'au 4 janvier 2025.