

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

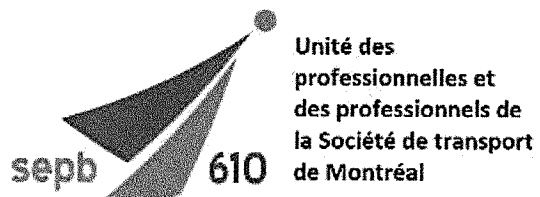
entre

la Société de Transport de Montréal



et

le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau,
section locale 610 SEPB CTC-FTQ



pour la période comprise entre le 26 novembre 2018 et le 4 janvier 2025

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Préambule</u>	7
100	Généralités	8
	101 <u>But de la convention</u>	8
	102 <u>Reconnaissance</u>	8
	103 <u>Juridiction</u>	8
	104 <u>Définitions</u>	8
	105 <u>Grève</u>	9
	106 <u>Harcèlement et Discrimination</u>	9
	107 <u>Droits acquis</u>	10
	108 <u>Durée de la convention</u>	10
	109 <u>Préambule et annexes</u>	10
	110 <u>Fusion, expropriation, acquisition</u>	11
200	Vie syndicale	12
	201 <u>Intérêt mutuel</u>	12
	202 <u>Cotisation</u>	12
	203 <u>Renseignements au Syndicat</u>	12
	204 <u>Renseignements à la Société</u>	14
	205 <u>Locaux</u>	14
	206 <u>Droit d'affichage</u>	14
	207 <u>Avis de libérations syndicales</u>	14
	208 <u>Libération aux frais du Syndicat</u>	14
	209 <u>Libération aux frais de la Société</u>	14
	210 <u>Banque de libérations</u>	15
300	Comité de concertation	16
	301 <u>Intérêt mutuel</u>	16
	302 <u>Rôle du comité de concertation</u>	16
	303 <u>Composition</u>	16
	304 <u>Fonctionnement</u>	16

400	Vie professionnelle	17
	401 <u>Intérêt mutuel</u>	17
	402 <u>Définition</u>	17
	403 <u>Pratiques et responsabilités professionnelles</u>	17
	404 <u>Utilisation des compétences professionnelles</u>	17
	405 <u>Signature de documents</u>	17
	406 <u>Poursuites judiciaires</u>	18
	407 <u>Mesures disciplinaires</u>	18
	408 <u>Sous-traitance</u>	19
500	Organisation de carrière	20
	501 <u>Intérêt mutuel</u>	20
	502 <u>Évaluation des emplois</u>	20
	503 <u>Création ou modification d'emploi</u>	21
	504 <u>Affectation des ressources aux projets majeurs</u>	22
	505 <u>Affichage des postes</u>	22
	506 <u>Outils de mesure</u>	23
	507 <u>Présélection des candidatures</u>	24
	508 <u>Priorité des candidatures</u>	25
	509 <u>Employés temporaires et stagiaires</u>	25
	510 <u>Mouvements de personnel</u>	26
	511 <u>Développement des compétences</u>	27
	512 <u>Remboursement des frais de scolarité</u>	27
	513 <u>Ancienneté générale</u>	27
	514 <u>Ancienneté syndicale</u>	28
	515 <u>Sécurité d'emploi- changements techniques et autres</u>	28
	516 <u>Mise à pied et rappel</u>	29
600	Aménagement du temps de travail	31
	601 <u>Intérêt mutuel</u>	31
	602 <u>Semaine et heures de travail</u>	31
	603 <u>Horaire flexible</u>	32
	604 <u>Cumul de temps</u>	33
	605 <u>Changement temporaire d'heures de travail</u>	33
	606 <u>Disponibilité obligatoire</u>	35
	607 <u>Heures supplémentaires</u>	36

608	<u>Vacances payées</u>	37
609	<u>Vacances anticipées</u>	37
610	<u>Vacances reportées</u>	38
611	<u>Vacances à la fin de l'emploi</u>	38
612	<u>Congés fériés</u>	39
613	<u>Congés pour événements familiaux ou personnels</u>	40
614	<u>Congé de maternité et parental pour la mère</u>	41
615	<u>Congé parental en cas d'adoption et Congé parental en cas de naissance</u>	45
616	<u>Congés pour affaires publiques</u>	47
617	<u>Congés pour affaires juridiques</u>	47
618	<u>Congés sans traitement (complet ou partiel)</u>	47
619	<u>Congé à traitement différé</u>	49
700	Rémunération et autres dispositions monétaires	50
701	<u>Intérêt mutuel</u>	50
702	<u>Rémunération</u>	50
703	<u>Progression dans l'échelle salariale</u>	50
704	<u>Programme de reconnaissance de la performance individuelle</u>	51
705	<u>Modalités particulières de progression dans l'échelle salariale, applicable aux employés non visés par le programme</u>	54
706	<u>Détermination du salaire lors d'une promotion</u>	54
707	<u>Détermination du salaire lors d'une mutation</u>	55
708	<u>Rétrogradation et traitement salarial des employés hors échelle</u>	55
709	<u>Primes diverses</u>	56
710	<u>Versement des gains</u>	56
711	<u>Cotisation professionnelle</u>	56
712	<u>Transport gratuit</u>	57
713	<u>Banque de maladie gelée</u>	57

800	Régimes collectifs d'assurances, régime de retraite et santé sécurité	58
801	<u>Intérêt mutuel</u>	58
802	<u>Régimes collectifs d'assurances</u>	58
803	<u>Comité consultatif d'assurances</u>	58
804	<u>Régime de retraite</u>	59
805	<u>Accident du travail et maladie professionnelle</u>	59
806	<u>Santé et sécurité</u>	60
807	<u>Comité santé et sécurité</u>	60
808	<u>Arbitrage médical</u>	60
809	<u>Examens médicaux</u>	61
900	Grief et arbitrage	62
901	<u>Intérêt mutuel</u>	62
902	<u>Définition</u>	62
903	<u>Procédure de règlement des griefs</u>	62
904	<u>Arbitrage</u>	63
Annexe A	<u>Échelles de salaires</u>	64
Annexe B	<u>Augmentations salariales et rétroactivité</u>	68
Annexe C	<u>Garantie de non mise à pied</u>	70
Annexe D	<u>Nomenclature des emplois génériques et titres des postes</u>	71
Annexe E	<u>Dotations des postes</u>	77
Annexe F	<u>Liste des compétences clés</u>	78
Annexe G	<u>Exemples d'application des changements d'heure de travail</u>	79
Annexe H	<u>Répertoire des lettres d'entente</u>	85
Annexe I	<u>Améliorations générant des économies</u>	86

Préambule

La Société de transport de Montréal (STM) et le Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau (610 SEPB CTC-FTQ) 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 Société.

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.

CHAPITRE 100

Généralités

101 But de la convention

- 101.01 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.

102 Reconnaissance

- 102.01 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.

103 Juridiction

- 103.01 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.
- 103.02 Le travail exécuté présentement par des employés 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.

104 Définitions

- 104.01 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, 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 ces 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.

105 Grève

- 105.01 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.

106 Harcèlement et discrimination

- 106.01 La Société, par ses représentants, et le Syndicat, par ses représentants, conviennent de n'exercer ni harcèlement, ni discrimination, 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).

- 106.02 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.

- 106.03 Modalités de traitement d'une plainte ou d'un grief

L'employé qui croit avoir été victime de harcèlement ou de discrimination peut avoir recours à l'une ou l'autre des démarches suivantes :

- a) Plainte en vertu de la PG 2.07 « Respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne »:

- 1- l'employé qui désire déposer une plainte conformément à la Politique PG 2.07 concernant une situation de harcèlement ou de discrimination soumet sa plainte par écrit selon les modalités prévues à ladite politique.

- 2- la Politique PG 2.07 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.

b) Dépôt d'un grief :

- 1- un employé qui désire déposer un grief concernant une situation de harcèlement ou de discrimination soumet le grief par écrit à la direction des ressources humaines dans les délais prévus à la Loi sur les Normes du travail (LNT - vingt-quatre (24) mois suivant l'événement donnant ouverture au grief).
- 2- l'employé ne pourra exercer simultanément deux recours. Le dépôt d'un grief ou autre recours interrompt immédiatement celui exercé en vertu de la PG 2.07, le cas échéant. Le dossier de la plainte est alors fermé.
- 3- Malgré ce qui précède, dans le cas où un employé aurait recours aux services de la Protection de la personne, tel que prévu à la clause 903.04, le Syndicat pourra demander une suspension des délais de dépôt de grief, sans compromettre le recours auprès de la Protection de la personne.
- 4- Lorsqu'un employé choisit de procéder par voie de grief, à moins de circonstances hors de son contrôle, l'enquêteur dispose de quatre-vingt (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.
- 5- S'il y a lieu, les parties doivent discuter de l'implantation de mesures temporaires pour limiter l'aggravation de la situation dénoncée par le grief. Malgré ce qui précède, la décision d'implanter des mesures temporaires pour la durée de l'enquête revient à l'employeur.

107 Droits acquis

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

108 Durée de la convention

- 108.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 4 janvier 2025.
- 108.02 Les conditions de travail prévues à la présente convention collective continueront à s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

109 Préambule et annexes

- 109.01 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.
- 109.02 Les lettres d'entente signées et à signer entre les parties font partie intégrante de la présente convention collective.

110 Fusion, expropriation, acquisition

- 110.01 Sauf l'embauche, 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.

CHAPITRE 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.

202 Cotisation

- 202.01 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.

- 202.02 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.

- 202.03 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.

- 202.04 Lorsque la Société doit percevoir des arrérages de cotisations syndicales, 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.

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

203 Renseignements au Syndicat

- 203.01 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;
- emploi et poste occupés (titres et code);

- unité administrative;
- lieu de travail;
- téléphone au travail;
- dates d'entrée à la Société (temporaire et régulier);
- date d'entrée en poste;
- ancienneté syndicale;
- date d'admissibilité à la retraite.

- 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.

203.02 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 « Gestion des ressources et actifs informationnels ».

203.03 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.

203.04 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.

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

203.06 Une (1) fois par année, la Société transmet au syndicat par fichier électronique permettant de compiler des données, le Plan de ressources et les heures facturées de tous les bureaux de projets.

204 Renseignements à la Société

204.01 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.

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

205 Locaux

205.01 Deux (2) locaux aménagés sont mis à la disposition du Syndicat. Un local est situé au siège social de la Société et le deuxième au Plateau Youville, et ce dès qu'un local deviendra disponible, au plus tard à la fin des travaux de l'usine Crémazie.

206 Droit d'affichage

206.01 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.

207 Avis de libérations syndicales

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

207.02 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.

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

208 Libération aux frais du Syndicat

208.01 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.

209 Libération aux frais de la Société

209.01 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.

209.02 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.

209.03 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.

209.04 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 (1) heure.

210 Banque de libérations

210.01 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.

CHAPITRE 300

Comité de 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.

302 Rôle du comité de concertation

- 302.01 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.
- 302.02 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 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.

303 Composition

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

304 Fonctionnement

- 304.01 Le comité se réunit une (1) fois par mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 304.02 Un procès-verbal est rédigé pour chacune des rencontres du comité.
- 304.03 Occasionnellement, la Société ou le Syndicat peut inviter à ses frais, des personnes ressources.
- 304.04 Chaque partie peut enregistrer sa dissidence sur toute proposition.
- 304.05 Les représentants de la partie syndicale sont libérés, aux frais de l'employeur, pour assister aux rencontres du comité.
- 304.06 La Société met à la disposition du comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

CHAPITRE 400

Vie professionnelle

401 Intérêt mutuel

- 401.01 La Société et le Syndicat reconnaissent le statut de professionnel et ont pour intérêt mutuel 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.

403 Pratiques et responsabilités professionnelles

- 403.01 Les employés, qui doivent être membres d'une corporation professionnelle qui régit une profession dite d'exercice exclusif dans le cadre de leurs fonctions au sein de la Société, ont l'obligation et la responsabilité professionnelle d'être en règle avec ladite corporation.
- 403.02 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.
- 403.03 Le Syndicat se réserve le droit de référer toute question au comité de concertation, prévu au chapitre 300.

404 Utilisation des compétences professionnelles

- 404.01 La Société s'efforce d'attribuer à l'employé les fonctions et responsabilités qui correspondent aux attributions caractéristiques de l'emploi occupé.
- 404.02 L'employé s'assure que les actes professionnels qu'il pose sont conformes aux normes de sa profession.

405 Signature de documents

- 405.01 Tout document préparé par un employé doit être signé par lui.
- 405.02 Tout document préparé par un employé, pour la signature d'une autre personne, doit porter le nom complet ou les initiales de l'auteur.
- 405.03 Tout document préparé par un employé et modifié par une autre personne, doit faire référence au document d'origine et à son auteur.
- 405.04 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.
- 405.05 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.
- 405.06 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.

405.07 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.

406 Poursuites judiciaires

406.01 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.

406.02 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.

406.03 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.

407 Mesures disciplinaires

407.01 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.

407.02 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.

407.03 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.

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

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

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

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

407.08 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.

408 Sous-traitance

408.01 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 d'un manque de personnel possédant l'expertise recherchée;
- lors d'un manque d'équipement spécialisé;
- lors d'une urgence, d'un cas fortuit ou d'une 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.

408.02 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 doit favoriser la participation d'employé(s) dans le processus de préparation d'appels d'offres en vue de recourir à de tels services professionnels externes.

408.02.01 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.

408.02.02 Le Syndicat se réserve le droit de référer toute question au comité de concertation, prévu au chapitre 300.

408.03 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 pourcent (50 %) de son coût total estimé; l'obtention des services doit alors être traitée comme une acquisition de biens.

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.

408.05 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.

CHAPITRE 500

Organisation de carrière

501 Intérêt mutuel

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

502 Évaluation des emplois

502.01 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.

502.02 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.

- 502.03 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.

- 502.04 Lorsqu'un poste doit être comblé avant que le projet d'évaluation d'un emploi modifié ou d'un nouvel emploi ait été approuvé, les ressources humaines émettent 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.

- 502.05 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.

- 502.06 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 la clause 502.02.

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 708.

503 Création ou modification d'emploi

- 503.01 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, les parties procèdent comme suit :

Étape 1 : la direction des ressources humaines 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 direction des ressources humaines, à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours;

Étape 3 : à la lumière des arguments présentés, la direction des ressources humaines transmet sa décision au Syndicat.

504 Affectation des ressources aux projets majeurs

504.01 Lorsque les besoins opérationnels le permettent, la Société favorise le recours à des ressources professionnelles assujetties à l'accréditation syndicale, dans le cadre de la réalisation de projets majeurs. Elle applique alors 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 la Société de leur intérêt pour les projets majeurs, via les rencontres avec leurs gestionnaires.
3. Le directeur de projet exprime son besoin de ressources aux gestionnaires, notamment via un plan de ressources.
4. Les gestionnaires, de concert avec les directeurs de projets, 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 termes, des besoins opérationnels à court et moyen termes, des aspirations professionnelles et du développement de leurs employés.
5. Les gestionnaires s'assurent d'effectuer un retour auprès des employés les ayant informés de leur intérêt.
6. Au terme d'une affectation à un bureau de projet, l'employé réintègre son poste régulier.

505 Affichage des postes

505.01 Tout poste vacant régulier, ou temporaire de plus de douze (12) mois, que la Société juge à propos de combler à l'intérieur de l'unité de négociation, est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables.

Par contre, dans le cas d'une vacance causée par une absence d'une durée préalablement déterminée de plus de six (6) mois consécutifs, et que la Société juge à propos de combler à l'intérieur de l'unité de négociation, le poste est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables.

Lorsque l'employeur comble un poste sans affichage, il transmet au syndicat le nom de la personne qui comble le poste vacant, le titre du poste, ainsi que la durée si elle est connue.

505.02 Le bulletin d'affichage annonce à l'ensemble des employés de la Société 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 Société, principales fonctions, particularités du poste, horaire de travail, obligation de disponibilité le cas échéant, 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 et dont les définitions sont disponibles sur le portail dans la section Info dotation. Il incombe à la Société de mettre à jour la liste sur le portail et d'en informer le syndicat suite à un ajout ou une modification.

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 Société.

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

- 505.03 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.

506 Outils de mesure

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

Pour les emplois dont la liste figure à l'annexe E, l'étape de sélection des candidats peut débuter lorsque les outils de mesures sont sélectionnés. Pour les autres emplois, la sélection des candidats ne débute que lorsque les outils de mesures ont été sélectionnés, développés et validés par la Société.

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

L'examen écrit est utilisé pour évaluer les connaissances et les compétences du candidat, telles que 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.

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

506.02 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 soixante pourcent (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.

506.03 Transmission des résultats et rétroaction

À la demande de l'employé, les résultats obtenus aux outils de mesure auxquels il a été soumis lui sont transmis, par le biais d'intervalles, définis selon les modalités suivantes :

- o A obtenu la note de passage avec un écart de plus de 15% par rapport à celle-ci (76% à 100%);
- o A obtenu la note de passage avec un écart de 15 % ou moins par rapport à celle-ci (60% à 75%);
- o N'a pas obtenu la note de passage avec un écart de moins de 15% par rapport à celle-ci (46% à 59%);
- o 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

Suite à un échec à une des étapes d'un processus de dotation, un délai de carence de douze (12) mois s'applique; durant cette période, le candidat n'est pas considéré dans un processus pour lequel les mêmes outils de mesure qu'il a déjà échoués sont utilisés, que ce soit l'examen ou l'entrevue.

En cas de doute sérieux du Syndicat sur l'utilisation des mêmes outils de mesures pour l'application du délai de carence, un membre de l'exécutif syndical peut demander de vérifier que tel était le cas.

507 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 détenues par le candidat devra être validée à l'étape de l'examen écrit ou de l'entrevue.

508 Priorité des candidatures

- 508.01 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 inscrits sur la liste de 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 proposé par la Société.

Les employés en relocalisation ou inscrits sur la liste de rappel 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 ou inscrits sur la liste de rappel 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 ou inscrits sur la liste de rappel ayant déposé leur candidature s'il s'agit d'une promotion.
- Parmi les employés temporaires de douze (12) mois et plus de service.

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.

- 508.02 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.
- 508.03 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.
- 508.04 Lors de l'octroi d'un poste, la Société favorise les candidats provenant de l'interne.

Une fois le poste comblé, la Société transmet au Syndicat le rapport des candidatures des membres de l'unité, avec intervalles de résultats, ainsi que l'avis de nomination.

509 Employés temporaires et stagiaires

- 509.01 L'embauche 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.

509.02 Seuls les articles ou clauses suivants s'appliquent au stagiaire :

104.01 e), f), g), i) et m) ;
105 ;
106 ;
108 ;
201 ;
202.01, 202.04 ;
203.02, 203.03 ;
406 ;
509.01 ;
513.01, 513.02 ;
602 ;
603 ;
604 ;
605 ;
607 ;
612.01, 612.02 et 612.04 ;
709 ;
806 ;
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.

510 Mouvements de personnel

510.01 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.

510.02 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 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.

510.03 Tout employé régulier muté ou promu temporairement ne peut réintégrer son ancien poste qu'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.

510.04 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 douze (12) mois à compter de la date de son dernier mouvement.

510.05 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.

511 Développement des compétences

- 511.01 Les deux parties reconnaissent leur intérêt mutuel de favoriser le développement des compétences des professionnelles et professionnels.
- 511.02 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.

Pour ce faire, la Société accorde annuellement un budget équivalent à un pourcent (1%) de la masse salariale 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.

Un comité paritaire formé de deux représentants de chaque partie incluant au minimum un gestionnaire de la Société est responsable d'assurer une vigie quant au suivi des activités de développement des compétences offertes aux employés de l'unité.

Le mandat du comité est, entre autres, de:

- s'entendre sur la méthodologie de suivi et assurer ce suivi;
- produire un bilan biannuel faisant état de l'ensemble des activités de développement suivies et du budget utilisé.

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 équivaut à deux (2) jours par employé annuellement, non cumulables. La Société libère à ses frais les employés qui participent à de telles activités. Ce nombre d'activités exclut les cours remboursés en vertu de l'article 512.

512 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 du remboursement est égal au coût réel de la formation suivie.

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.

513 Ancienneté générale

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

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

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

513.03 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.

514 Ancienneté syndicale

514.01 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.

514.02 Les clauses 513.02 et 513.03 s'appliquent également à l'ancienneté syndicale.

514.03 L'ancienneté syndicale s'applique pour les articles 515 et 516.

514.04 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.

514.05 Un employé qui occupe 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.

514.06 La liste des employés avec leur ancienneté syndicale est établie par la Société tel que prévu à la clause 203.01 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.

515 Sécurité d'emploi - changements techniques et autres

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

515.02 Un employé régulier ne peut être ni licencié, ni mis à pied à la suite des changements décrits à la clause 515.01.

515.03 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.

515.04 Tout employé régulier dont le poste est aboli pour une des raisons énumérées à la clause 515.01 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.

516 Mise à pied et rappel

516.01 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.

516.02 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, parmi les postes de même niveau ou de niveau inférieur, 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.

516.03 Les noms des employés réguliers mis à pied sont inscrits sur une liste unique de rappel dont une copie est transmise au syndicat. Le nom de l'employé mis à pied demeure sur la liste de rappel à compter de la dernière inscription sur la liste, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) mois.

516.04 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. Une copie de ce rappel au travail doit être transmise au Syndicat.

516.05 Tout employé mis à pied doit aviser les ressources humaines de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Société.

516.06 Les rappels au travail se font par lettre recommandée à la dernière adresse transmise par l'employé aux 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.

- 516.07 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.
- 516.08 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.

CHAPITRE 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. 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 heures de travail

- 602.01 La semaine régulière de travail des employés régis par la présente convention collective est de trente-six (36) heures. Les heures régulières de travail sont réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement et se situent généralement entre six (6) heures et dix-huit (18) heures.

- 602.02 Malgré ce qui précède, lorsque les besoins opérationnels le justifient, la Société peut créer des postes de soir, des postes de jour incluant des jours de fin de semaine et des postes de soir incluant des soirs de fin de semaine, selon les modalités suivantes:

- la semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures;
- il ne peut s'agir que de nouveaux postes ou de postes vacants dont l'horaire est modifié;
- postes de soir : les heures régulières de travail sont réparties en cinq (5) soirs consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement et se situent généralement entre quatorze (14) heures et deux (2) heures;
- postes de jour incluant des jours de fin de semaine: les heures régulières de travail sont réparties en cinq (5) jours consécutifs et se situent généralement entre six (6) heures et dix-huit (18) heures;
- postes de soir incluant des soirs de fin de semaine: les heures régulières de travail sont réparties en cinq (5) soirs consécutifs et se situent généralement entre quatorze (14) heures et deux (2) heures.

- 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.

602.04 Horaire comprimé

Malgré les clauses 602.01 à 602.03, 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 (2) prérequis :

- 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 aux clauses 602.01 à 602.03 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 607.04.

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 à 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 607.04.

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 l'entrée en vigueur 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 au chapitre 300. Dans les cas où le Syndicat et la Société ne s'entendent pas, la mécontente peut être soumise à une procédure d'arbitrage accélérée, et le cas échéant, le fardeau de la preuve incombe à la Société.

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

603 Horaire flexible

603.01 Tout employé peut bénéficier d'un horaire flexible.

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

603.03 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.

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

604 Cumul de temps

604.01 Un employé a la possibilité de travailler en dehors de sa journée normale de travail et d'accumuler des heures qu'il peut reprendre, selon les modalités suivantes :

- le cumul de temps s'effectue sur la base du taux régulier, et permet de compenser une absence d'une durée équivalente;
- le cumul de temps se définit par la possibilité pour l'employé de cumuler, d'anticiper ou de reprendre du temps;
- le cumul de temps est subordonné aux besoins opérationnels et ne doit aucunement nuire au déroulement normal des activités de la Société, ni entraîner de coûts supplémentaires;
- l'employé peut conserver en banque un maximum de trois (3) jours en temps cumulé et de deux (2) jours en temps anticipé;
- l'employé qui souhaite reprendre du temps cumulé ou anticiper du temps cumulé doit au préalable informer son gestionnaire;
- 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;
- lors d'un mouvement de personnel, la banque de temps cumulée de l'employé doit être remise à zéro (0) avant que le mouvement ne soit applicable, à moins d'entente à l'effet contraire entre les deux gestionnaires concernés.

605 Changement temporaire d'heures de travail

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

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

1. un changement temporaire d'heures de travail s'effectue dans la semaine (débutant le dimanche 00:00 et se terminant le samedi 24:00) où les heures de travail doivent normalement être effectuées;
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, tel que prévu à la clause 602.02;

3. un changement complet d'heures de travail (totalité de la période de travail) est réalisé si:
 - i) la majorité des heures déplacées est travaillée en continu après 18:00 pour un poste de jour ou après 02:00 pour un poste de soir;
 - ii) la majorité des heures déplacées est travaillée en continu avant 06:00 pour un poste de jour ou avant 14:00 pour un poste de soir;
 - iii) la totalité des heures déplacées est travaillée en continu, une journée non prévue à l'horaire de travail, dans la même semaine entre 00:00 et 24:00;
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 pour un poste de jour ou après 04:00 pour un poste de soir;
 - ii) la majorité des heures déplacées est travaillée avant 06:00 pour un poste de jour ou avant 14:00 pour un poste de soir;
 - iii) une partie des heures déplacées est travaillée en continu une journée non prévue à l'horaire de travail, dans la même semaine entre 00:00 et 24:00;
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 déplacées est effectuée avant 23:00 ou avant 02:00 pour un poste de soir, et il est applicable à la journée suivante si la majorité des heures déplacées est effectuée après 23:00 ou après 02:00 pour le poste de soir;
6. lors d'un changement partiel d'heures de travail déplacées avant 06:00 pour un poste de jour ou avant 14 :00 pour un poste de soir, l'employé peut utiliser ses congés reportés pour compenser les heures normales de travail non déplacées après en avoir convenu avec son supérieur immédiat.

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

605.03 L'employé qui, par suite d'un changement temporaire, doit changer ses heures régulières de travail, reçoit une prime pour chaque heure effectuée 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 pourcent (100%) de son taux horaire régulier;
- lorsque le changement d'horaire s'effectue pour plus d'une période de travail consécutive, l'employé reçoit pour la première période, une prime égale à soixante-quinze pourcent (75%) de son taux horaire régulier et à cinquante pourcent (50%) pour les périodes subséquentes.

Cette prime peut être rémunérée ou être remplacée en congé payé, selon les modalités prévues à la clause 607.04.

605.04 La semaine régulière de travail n'est pas réduite à la suite d'un changement temporaire d'heures de travail. À l'exclusion du cumul de temps prévu à l'article 604, les heures de travail effectuées par l'employé en surplus de sa semaine régulière de travail sont rémunérées au taux de travail supplémentaire, tel que prévu à l'article 607.

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

606.01 L'employé qualifié des secteurs ciblés aux paragraphes 8 et 9 de la présente clause, qui doit être en disponibilité à l'extérieur de son horaire régulier, pour une période de sept (7) jours consécutifs selon un horaire à être déterminé afin de répondre aux besoins de chacun des secteurs, est soumis aux modalités suivantes :

- 1- la distribution annuelle des semaines de disponibilité se fait comme suit :
 - a) volontariat :

dans un premier temps, la répartition des semaines de disponibilité se fait équitablement entre le(s) employé(s) se portant volontaire(s), chacun pouvant couvrir un maximum d'une (1) semaine sur deux (2);
 - b) obligation :

dans un deuxième temps, les semaines non-couvertes en vertu du volontariat sont distribuées équitablement parmi le(s) autre(s) employé(s) visé(s), avec une couverture maximale d'une (1) semaine sur trois (3). La Société peut alors inclure des employés en disponibilité d'une autre accréditation syndicale lorsque la situation le permet;
- 2- au début de chaque année, le gestionnaire établit l'horaire de disponibilité pour son secteur, rencontre les employés concernés, rappelle les modalités applicables et préautorise le remboursement des frais de déplacement prévus au paragraphe 4 ci-dessous, lorsque applicable;
- 3- l'employé en disponibilité doit répondre à tout appel reçu dans un délai maximal de quinze (15) minutes, à moins de circonstances hors de son contrôle;
- 4- si l'employé juge que l'urgence nécessite son déplacement pour une intervention, ce dernier doit être en mesure de se rendre sur les lieux visés au plus tard dans l'heure qui suit le dernier appel, à moins de circonstances hors de son contrôle. Le cas échéant, les critères de remboursement des frais de déplacement trouvent application, en vertu de la directive en vigueur;
- 5- la Société fournit à chaque employé qui doit assurer une disponibilité, les outils et le matériel requis afin d'être joint et d'être en mesure d'intervenir (ex. téléphone cellulaire, ordinateur portable, etc.);
- 6- l'employé qui n'est pas en mesure d'assumer sa responsabilité de disponibilité a le devoir de trouver un collègue qualifié pour le remplacer et d'aviser son gestionnaire. À défaut de trouver un remplaçant, il est tenu d'assurer la disponibilité. Toutefois, un employé en disponibilité qui doit s'absenter pour une raison imprévisible doit aviser son gestionnaire, et ce dernier est alors responsable de nommer un remplaçant;
- 7- l'employé en disponibilité 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 pour la durée de cette intervention avec un minimum de quinze (15) minutes au taux horaire d'une fois et demie son salaire régulier. Exceptionnellement, ces taux sont majorés à deux cents pourcent (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 607.05;

- 8- les employés des secteurs suivants sont ciblés par cette obligation de disponibilité :
 - Ingénierie infrastructures (génie civil et maintenance);
 - Affaires publiques;
 - Exploitation des technologies;
 - Ingénierie TRCP;
- 9- après discussions avec le Syndicat, la Société a le droit d'ajouter des secteurs ou de modifier la liste des secteurs énumérés ci-dessus, si le bon fonctionnement des activités l'exige et ce, fondé sur des critères tels que la criticité des systèmes, la sécurité, la communication, l'expérience client;
- 10- dans les cas où le Syndicat est en désaccord avec l'ajout ou la modification de secteurs, la mécontente peut être soumise à une procédure d'arbitrage et, le cas échéant, le fardeau de la preuve incombe à la Société.

607 Heures supplémentaires

- 607.01 Le travail effectué en excédant des heures régulières de travail d'un employé constitue du temps supplémentaire.
- 607.02 Tout temps supplémentaire doit être expressément autorisé par le supérieur immédiat ou son représentant.
- 607.03 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier, majoré de cinquante pourcent (50%).
- 607.04 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. Ces heures sont inscrites dans une banque de temps supplémentaire, distincte de la banque de cumul de temps. 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 pourcent (50%).

- 607.05 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 heure (60 minutes) 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.
- 607.06 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 minutes) à taux simple pour tenir lieu de temps de repas.
- 607.07 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.

608 Vacances payées

608.01 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.

608.02 Pour les fins du calcul des crédits de vacances, la semaine régulière de travail est calculée en fonction des modalités prévues à la clause 602.01.

608.03 La durée des vacances est réduite pour tenir compte des absences n'ayant pas donné droit à l'accumulation de crédits de vacances annuelles (congrés sans traitement complet et partiel, absences de plus de douze (12) mois pour raisons médicales).

608.04 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.

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

- a. deux pourcent (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 805;

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.

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

608.07 Choix des périodes de vacances

Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employé soumet son choix de vacances pour les douze (12) mois suivants à son supérieur immédiat. Ce dernier confirme à l'employé, au plus tard le 15 avril, l'acceptation ou non de son choix de vacances.

La décision justifiée du supérieur immédiat d'accepter ou non les périodes de vacances repose sur le bon fonctionnement de l'unité administrative.

Malgré les discussions entre les parties, le Syndicat se réserve le droit de référer toute mécontente qui persiste relativement à la confirmation ou non des choix de vacances, au comité de concertation prévu au chapitre 300. Si la mécontente persiste, la Société applique dans l'ordre, le critère du bon fonctionnement de l'unité administrative et par la suite, le critère de l'ancienneté syndicale.

609 Vacances anticipées

609.01 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.

609.02 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.

609.03 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.

610 Vacances reportées

610.01 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.

De plus, 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.

610.02 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.

611 Vacances à la fin de l'emploi

611.01 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.

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

612 Congés fériés

- 612.01 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.

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.

- 612.02 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 de la Confédération 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.

- 612.03 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.

- 612.04 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 pourcent (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 pourcent (200%) du taux régulier.

613 Congés pour événements familiaux ou personnels

613.01 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 sœur 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 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;
- k. lors d'un examen médical précédant le début d'un congé de maternité, avec rémunération;
- 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.

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.

- 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).

613.02 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.

614 Congé de maternité et parental pour la mère

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

614.01 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.

614.02 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.

614.03 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 la clause 515.04.

- 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.

614.04 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.

614.05 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.

614.06 Assurances collectives et autres avantages

Durant les congés de maternité et parental prévu à la clause 614.01 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 cinquante-deux (52) 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.

614.07 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 pourcent (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 pourcent (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 pourcent (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 pourcent (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 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 où le revenu assurable gagné pendant sa période de référence est 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 la clause 614.07 a), elle reçoit de la Société, à chaque semaine, une avance de vingt pourcent (20%) du maximum des gains assurables (MGA) fixé par la R.Q.A.P. Une fois la détermination faite, les ajustements appropriés sont effectués.
- f. La somme des 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 pourcent (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.

614.08 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 qui justifie de soixante (60) jours de service continu, lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^{ième}) semaine, cinq (5) jours ouvrables de congé, dont les deux (2) premiers sont rémunérés.

De plus, la Société accorde à cette même employée, 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 pourcent (95%) de son traitement hebdomadaire de base, selon les modalités prévues aux articles 614.06 a) et 614.07 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.

615 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(e).

615.01 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.

615.02 Paiement du congé

La clause 614.07 alinéas 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.

615.03 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 615.01, 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 515.04.

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.

615.04 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.

616 Congés pour affaires publiques

616.01 La Société accorde un congé sans solde à tout employé régulier qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

616.02 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. À la fin de son mandat, il revient à un poste identique ou équivalent à celui qu'il occupait lors de son départ.

617 Congés pour affaires juridiques

617.01 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.

617.02 Un employé régulier peut obtenir un congé payé pour agir en tant que membre d'un jury ou comme témoin requis par la cour.

617.03 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.

618 Congés sans traitement (complet ou partiel)

618.01 Congé sans traitement complet: 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 poste 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.

- 618.02 Congé partiel sans traitement : un employé peut bénéficier d'un congé partiel sans traitement pour répondre à des obligations reliées 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 assujéti aux conditions suivantes:
- a. l'employé présente une demande écrite à son supérieur immédiat en précisant les raisons de sa demande, et accompagnée de preuves justificatives satisfaisantes;
 - 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;
 - c. la semaine de travail, telle qu'entendu avec le supérieur immédiat, doit être d'un minimum de trois (3) jours de travail de sept (7) heures douze (12) minutes, sans possibilité de cumul de temps;
 - d. pour ce qui est des vacances et de l'ancienneté, l'employé conserve les avantages selon les modalités qui traitent des congés sans traitement, telles que prévues à la convention collective;
 - e. pour les assurances et le régime de retraite, au cours du congé partiel sans traitement, l'employé bénéficie de :
 - 1. assurance-vie de base : la protection est réduite au prorata du nombre de jours travaillés. La contribution de la Société et la prestation versée par l'assureur sont au prorata du salaire gagné pendant l'horaire réduit;
 - 2. assurance-vie facultative : la protection habituelle est maintenue;
 - 3. assurance salaire: la protection est réduite au prorata du nombre de jours travaillés. Le cas échéant, la contribution de la Société et la prestation versée par l'assureur sont au prorata du salaire gagné pendant l'horaire réduit;
 - 4. assurance maladie (médicaments) : la protection habituelle est maintenue;
 - 5. assurance soins dentaires : la protection habituelle est maintenue;
 - 6. régime de retraite : les contributions de l'employé et de la Société sont au prorata du nombre de jours travaillés. Il y a possibilité de racheter les périodes sans traitement lors de la période de rachat annuelle;
 - f. malgré ce qui précède, le temps supplémentaire prévu à l'article 607, si requis, sera applicable après 36 heures seulement;
 - g. l'employé bénéficie des jours fériés et payés prévus à 612.01 et des congés payés pour événements familiaux ou personnels en vertu de l'article 613. Si un de ces jours de congé coïncide avec un jour normalement travaillé, il est rémunéré à raison de sept (7) heures douze (12) minutes à taux régulier. Lorsque le congé coïncide avec un jour non rémunéré, l'employé n'a pas droit à ce congé payé.

619 Congé à traitement différé

619.01 La politique corporative PC 2.18 « Régime de congé à traitement différé » révisée le 8 juillet 2015 fait partie intégrante de la convention collective.

CHAPITRE 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.

702 Rémunération

702.01 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.

703 Progression dans l'échelle salariale

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

703.02 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 selon les modalités prévues à 704 (Programme de reconnaissance de la performance individuelle) ou à 705 (Modalités particulières de progression dans l'échelle salariale, applicables aux employés non visés par le Programme).

703.03 Le montant de la progression est majoré pour l'employé occupant un poste d'un emploi à plan de cheminement (tel qu'identifié dans le Guide des descriptions d'emploi génériques ou le tableau ci-après).

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

Ainsi, l'employé dont le rendement est jugé satisfaisant et qui a cumulé le nombre d'années d'expérience pertinente maximale pour accéder à la classification (échelle) régulière de l'emploi, est considéré pleinement qualifié. Dans ce cas, le montant de la progression salariale de l'employé est majoré afin de correspondre au minimum de la classification de l'emploi.

Aux fins de calcul du nombre d'années d'expériences pertinentes, seules les périodes travaillées et les absences inférieures à trois (3) mois sont prises en compte. Ainsi, la durée de toute absence de plus de trois (3) mois n'est pas considérée dans le calcul du nombre d'années d'expérience pertinente.

- 703.04 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.

704 Programme de reconnaissance de la performance individuelle

- 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.

704.02 Modalités d'application générales

- 1- La période de référence du programme est de janvier à décembre de chaque année et il débute le 1^{er} janvier 2019.
- 2- Au cours du premier trimestre (ou du 2^e trimestre pour l'employé embauché après le 1^{er} trimestre), le supérieur immédiat convient avec l'employé, d'un maximum de six (6) objectifs en termes de savoir-faire (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.
- 3- La pondération du savoir-être est de vingt-cinq pourcent (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. 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.

Lors d'une contestation, la mécontente est soumise au comité de concertation. Si elle persiste, l'employé doit malgré tout travailler à 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 au chapitre 900 (griefs et arbitrage).

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 six (6) mois et plus de service durant l'année de référence;
- employés temporaires de moins de douze (12) mois durant l'année de référence.

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%).
- 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. Les cotes établies sont les suivantes, selon que les objectifs ont été :

- Dépassés (1%)
- Atteints (0,5%)
- Atteints partiellement (0%)
- Non-atteints (0%)

Absence durant l'année de référence

- a) Congés sans salaire (congs à traitement différé, parental 2^{ième} année, invalidité sans indemnisation)

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

- b) Autres catégories d'absences

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

Lorsque l'employé est absent plus de six (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.

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 1^{er} ou vers le 1^{er} juillet de chaque année, suivant la période de référence.

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.

Durée du programme

Le programme est un projet pilote d'une durée de quatre (4) ans (du 1^{er} 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 1^{er} janvier 2023, le programme continuera de s'appliquer.

705 Modalités particulières de progression dans l'échelle salariale, applicables aux employés non visés par le Programme

- A) L'employé progresse dans l'échelle salariale de son emploi, jusqu'à concurrence du maximum.
- B) 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 trois pourcent (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.

- C) 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.

706 Détermination du salaire lors d'une promotion

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

706.02 L'employé promu temporairement ou appelé à occuper par intérim un emploi de niveau supérieur est traité selon les dispositions de la clause 706.01

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 salaires à partir du niveau qu'il avait acquis au moment de quitter 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. Aux fins du calcul de ce salaire, les cotes de performances obtenues sur le poste en promotion détermineront le montant statutaire à appliquer.

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 salarial annuel.

706.03 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.

707 Détermination du salaire lors d'une mutation

707.01 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 pourcent (5%) de son salaire actuel.

708 Rétrogradation et traitement salarial des employés hors échelle

708.01 Le salaire 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 pourcent (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 pourcent (8 %) à chaque année, à la date prévue pour les augmentations générales sur les salaires, jusqu'à ce que l'écart atteigne dix pourcent (10%), après quoi le paragraphe suivant s'applique;
- c. si son salaire se situe à dix pourcent (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.

708.02 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 708.01 s'applique.

709 Primes diverses

- 709.01 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.
- 709.02 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. Aux fins de la présente, tout travail effectué entre seize (16h00) heures et vingt-quatre (24h00) heures est considéré comme du travail effectué de soir. Cette prime est versée lorsque la majorité de la journée régulière de travail s'effectue entre ces heures.
- 709.03 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 pourcent (25%) de son traitement régulier pour chacune des heures travaillées au cours de cette journée. Cette prime ne trouve pas application lorsque l'employé bénéficie d'une prime de changement de quart.

710 Versement des gains

- 710.01 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 l'article 612 coïncide avec le jeudi, les gains sont versés le jour ouvrable qui précède le congé. Les bulletins de paie sont disponibles en format électronique.
- 710.02 Si la Société doit récupérer à même le salaire d'un employé des sommes autres que celles prévues à la clause 805.04 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 :
- six pourcent (6%) du salaire brut pour une somme de 1500\$ et moins;
 - dix pourcent (10%) du salaire brut pour une somme de plus de 1500\$.

Les dispositions précédentes 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.

711 Cotisation professionnelle

- 711.01 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.
- 711.02 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.
- 711.03 Pour les employés temporaires à l'emploi de la Société 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.

712 Transport gratuit

- 712.01 La Société accorde aux employés réguliers, aux employés à l'essai et aux employés retraités, le privilège d'accès gratuit au réseau de la Société. De plus, la Société accorde à ces mêmes employés le privilège de voyager gratuitement sur le réseau sous la juridiction du RTL, de la STL et d'Exo (excluant la MRC Joliette Transport), ainsi que sur les réseaux et modes de transports offerts par le RTC et la ST Lévis dans la région de Québec conformément aux ententes en vigueur.

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

- 712.02 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.

713 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 études.

CHAPITRE 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.

802 Régimes collectifs d'assurances

802.01 À l'exception des employés temporaires de moins de vingt-quatre (24) mois de service continu 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.

802.02 À compter du 1^{er} janvier 2019 conformément aux dispositions prévues à la LNT, les employés temporaires de moins de vingt-quatre (24) mois, mais de plus de trois (3) mois de service continu ont droit à deux (2) journées de maladie par année civile, payées par la Société. L'employeur pourra demander au salarié, si les circonstances le justifient, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence. Ces journées sont non-monnayables et non-transférables d'une année à l'autre.

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

802.04 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 Société défraie cent pourcent (100%) du coût total de la prime;
- b. assurance-maladie et assurance soins dentaires: la Société assume cent pourcent (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 pourcent (25%) du coût de la protection des personnes à charge. La Société défraie le solde de cette prime, soit soixante-quinze pourcent (75%) pour la protection des personnes à charge;
- c. assurance vie facultative : l'employé assume cent pourcent (100%) du coût total de la prime.

803 Comité consultatif d'assurances

803.01 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.

803.02 Le comité se réunit au moins une (1) 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.

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

803.04 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.

804 Régime de retraite

804.01 Les employés régis par la présente convention collective bénéficient d'un régime de retraite, nommément appelé «Le régime de retraite de la STM (1992)».

804.02 Aucune modification ne peut être apportée à ce régime sans le consentement écrit des parties signataires de la présente convention collective.

805 Accident du travail et maladie professionnelle

805.01 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 pourcent (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 pourcent (90 %), ce nouveau taux remplacera celui prévu à ce présent article.

805.02 Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) reconnaît le bien-fondé de la réclamation de l'employé, toutes les compensations versées par la CNESST devront être remises à la Société.

805.03 Si la CNESST 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.

805.04 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 %

806 Santé et sécurité

- 806.01 La Société et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tous les employés.
- 806.02 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.
- 806.03 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.

807 Comité santé et sécurité

- 807.01 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.
- 807.02 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.
- 807.03 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.
- 807.04 La Société met à la disposition du comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

808 Arbitrage médical

- 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 (3^{ième}) médecin sont payés à parts égales par la Société et par l'employé concerné.

809 Examens médicaux

- 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.
- 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.
- 809.04 Si un tel examen médical débute pendant les heures régulières de travail d'un employé et se termine en dehors de ses heures régulières de travail, cet employé ne perd pas de salaire pour le temps ainsi perdu et reçoit en plus de la Société un montant calculé comme suit :
- le temps que dure son examen médical en dehors de ses heures régulières de travail, mais avec un maximum de deux heures et demie (2h30), rémunéré à son taux régulier.

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

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

903 Procédure de règlement des griefs

- 903.01 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 ci-après.

- 903.02 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.

- 903.03 À défaut de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 904 de la convention collective dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les délais prescrits pour répondre.

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

- 903.05 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.

- 903.06 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 suivant la réception.

- 903.07 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 903.03 de la convention collective.

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

904 Arbitrage

904.01 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.

904.02 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.

904.03 L'arbitre a juridiction pour maintenir ou modifier toute mesure disciplinaire, ou ordonner la réintégration d'un 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.

904.04 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.

904.05 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.

904.06 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 (2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024)

CLASSIFICATION	01-07-2018 AU 29-06-2019		01-07-2018 AU 29-06-2019	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2,0%		2,0%	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	96 622,76 \$	120 870,88 \$	1 858,13 \$	2 324,44 \$
13	88 206,56 \$	110 257,16 \$	1 696,28 \$	2 120,33 \$
12	80 702,96 \$	100 925,76 \$	1 551,98 \$	1 940,88 \$
11	73 566,48 \$	92 048,32 \$	1 414,74 \$	1 770,16 \$
10	67 253,68 \$	84 088,16 \$	1 293,34 \$	1 617,08 \$
9	62 495,68 \$	78 141,96 \$	1 201,84 \$	1 502,73 \$

Note :

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

CLASSIFICATION	30-06-2019 AU 27-06-2020		30-06-2019 AU 27-06-2020	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2,0%		2,0%	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	98 555,08 \$	123 288,36 \$	1 895,29 \$	2 370,93 \$
13	89 970,92 \$	112 462,48 \$	1 730,21 \$	2 162,74 \$
12	82 317,04 \$	102 944,40 \$	1 583,02 \$	1 979,70 \$
11	75 037,56 \$	93 889,12 \$	1 443,03 \$	1 805,56 \$
10	68 598,92 \$	85 769,84 \$	1 319,21 \$	1 649,42 \$
9	63 745,76 \$	79 704,56 \$	1 225,88 \$	1 532,78 \$

Note :

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

CLASSIFICATION	28-06-2020 AU 26-06-2021		28-06-2020 AU 26-06-2021	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2,0%		2,0%	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	100 526,40 \$	125 754,20 \$	1 933,20 \$	2 418,35 \$
13	91 770,12 \$	114 711,48 \$	1 764,81 \$	2 205,99 \$
12	83 963,36 \$	105 003,08 \$	1 614,68 \$	2 019,29 \$
11	76 538,28 \$	95 766,84 \$	1 471,89 \$	1 841,67 \$
10	69 970,68 \$	87 485,32 \$	1 345,59 \$	1 682,41 \$
9	65 020,80 \$	81 298,88 \$	1 250,40 \$	1 563,44 \$

Note :

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

CLASSIFICATION	27-06-2021 AU 25-06-2022		27-06-2021 AU 25-06-2022	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2,0%		2,0%	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	102 536,72 \$	128 269,44 \$	1 971,86 \$	2 466,72 \$
13	93 605,72 \$	117 005,72 \$	1 800,11 \$	2 250,11 \$
12	85 642,44 \$	107 103,36 \$	1 646,97 \$	2 059,68 \$
11	78 069,16 \$	97 682,00 \$	1 501,33 \$	1 878,50 \$
10	71 370,00 \$	89 235,12 \$	1 372,50 \$	1 716,06 \$
9	66 321,32 \$	82 924,92 \$	1 275,41 \$	1 594,71 \$

Note :

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

CLASSIFICATION	26-06-2022 AU 24-06-2023		26-06-2022 AU 24-06-2023	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2,0%		2,0%	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	104 587,60 \$	130 834,60 \$	2 011,30 \$	2 516,05 \$
13	95 477,72 \$	119 345,72 \$	1 836,11 \$	2 295,11 \$
12	87 355,32 \$	109 245,24 \$	1 679,91 \$	2 100,87 \$
11	79 630,72 \$	99 635,64 \$	1 531,36 \$	1 916,07 \$
10	72 797,40 \$	91 019,76 \$	1 399,95 \$	1 750,38 \$
9	67 647,84 \$	84 583,20 \$	1 300,92 \$	1 626,60 \$

Note :

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

CLASSIFICATION	25-06-2023 AU 29-06-2024		25-06-2023 AU 29-06-2024	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2,0%		2,0%	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	106 679,56 \$	133 451,24 \$	2 051,53 \$	2 566,37 \$
13	97 387,16 \$	121 732,52 \$	1 872,83 \$	2 341,01 \$
12	89 102,52 \$	111 430,28 \$	1 713,51 \$	2 142,89 \$
11	81 223,48 \$	101 628,28 \$	1 561,99 \$	1 954,39 \$
10	74 253,40 \$	92 840,28 \$	1 427,95 \$	1 785,39 \$
9	69 000,88 \$	86 274,76 \$	1 326,94 \$	1 659,13 \$

Note :

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

CLASSIFICATION	30-06-2024 AU 28-06-2025		30-06-2024 AU 28-06-2025	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
	2,0%		2,0%	
	ANNUEL	ANNUEL	HEBDO	HEBDO
14	108 813,12 \$	136 120,40 \$	2 092,56 \$	2 617,70 \$
13	99 335,08 \$	124 167,16 \$	1 910,29 \$	2 387,83 \$
12	90 884,56 \$	113 659,00 \$	1 747,78 \$	2 185,75 \$
11	82 847,96 \$	103 660,96 \$	1 593,23 \$	1 993,48 \$
10	75 738,52 \$	94 697,20 \$	1 456,51 \$	1 821,10 \$
9	70 380,96 \$	88 000,12 \$	1 353,48 \$	1 692,31 \$

Note:

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

ANNEXE B

AUGMENTATIONS SALARIALES ET RÉTROACTIVITÉ

A) Augmentations salariales et montants forfaitaires

Du 01 juillet 2018 au 29 juin 2019

À compter du 1er juillet 2018 : 2,0%

Un montant forfaitaire « Formation » pour l'année 2018, correspondant à 0,5% du salaire de base gagné l'année précédente est versé à chaque salarié actif et retraité en cours d'année. Le versement est effectué en janvier 2019.

Un montant forfaitaire « *Intégration d'un Programme de performance* » pour l'année 2018 correspondant à 0,25% du salaire de base gagné l'année précédente est versé à chaque salarié actif et retraité en cours d'année. Le versement est effectué en janvier 2019.

Du 30 juin 2019 au 27 juin 2020

À compter du 30 juin 2019 : 2,0%

Du 28 juin 2020 au 26 juin 2021

À compter du 28 juin 2020 : 2,0%

Du 27 juin 2021 au 25 juin 2022

À compter du 27 juin 2021 : 2,0%

Du 26 juin 2022 au 24 juin 2023

À compter du 26 juin 2022 : 2,0%

Du 25 juin 2023 au 29 juin 2024

À compter du 25 juin 2023 : 2,0%

Du 30 juin 2024 au 28 juin 2025

À compter du 30 juin 2024 : 2,0%

Pour les années 2019 à 2024, un montant forfaitaire *Expérience client* représentant 0,8% du salaire de base gagné l'année précédente est versé à chaque salarié actif et retraité ayant été présents au cours de l'année de référence, en janvier de chaque année.

B) Protection de l'indice des prix à la consommation (IPC)

Pour les années 2023 et 2024, le pourcentage d'augmentation des échelles de salaire annuel est majoré si l'IPC annualisé, pour la région de Montréal pour l'année civile précédente, est supérieur à deux pourcent (2%) tel que publié par Statistiques Canada. Cependant, le maximum d'augmentation total de l'indexation des échelles de traitement annuel pour les années 2023 et 2024 ne peut excéder trois pourcent (3%).

C) Statutaires de progression salariale

Les statutaires de progression salariale varient entre zéro pourcent (0%) et quatre pourcent (4%) du salaire de l'employé, selon le résultat obtenu avec l'atteinte des objectifs annuels (voir les modalités d'application à l'article 704 - Programme de reconnaissance de la performance individuelle).

D) Date d'augmentation générale

La date d'augmentation générale est établie au ou vers le 1^{er} juillet de chaque année.

E) 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 4 janvier 2025

Malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention collective, la Société s'engage à ne pas effectuer de mise à pied d'employé régulier pendant toute la durée de la présente convention collective, soit jusqu'au 4 janvier 2025.

ANNEXE D

NOMENCLATURE DES EMPLOIS GÉNÉRIQUES

Familles	Emplois	Classes salariales
Ingénierie, exploitation ou administration	Conseiller corporatif (titre comptable obligatoire)	14
	Conseiller corporatif	13
	Contrôleur financier	12
	Coordonnateur / coordonnateur administratif de projets	
	Planificateur et contrôleur de projets (PCO)	
	Administrateur*	9-12
	Analyste*	9-11
	Conseiller*	
	Ingénieur senior (membre de l'OIQ)	14
	Architecte principal (membre de l'OAQ)	13
	Ingénieur principal (membre de l'OIQ)	
	Urbaniste principal (membre de l'OUQ)	
	Coordonnateur de projets (membre de l'OIQ ou OAQ)	
	Analyste principal	12
	Architecte (membre de l'OAQ) *	9-12
	Ingénieur (membre de l'OIQ)*	9-12
	Urbaniste (membre de l'OUQ)*	9-12
	Analyste*	9-11
	Planificateur*	
Droit	Avocat*	11-13-14
	Notaire*	

* Cet emploi fait l'objet d'un Plan de cheminement.

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 - IBus	9 - 11
	Analyste - Mesures préférentielles bus	
	Analyste - Recherche opérationnelle	
	Analyste - Système d'information – Vente et perception Inter-AOT	
	Chargé de projets - Systèmes électroniques d'information	
	Conseiller - Accessibilité universelle	
	Conseiller - Affaires publiques	
	Conseiller - Communications	
	Conseiller - Communications et réseaux sociaux	
	Conseiller - Développement des affaires	
	Conseiller - Développement des outils planification de transport	
	Conseiller - Développement des réseaux	
	Conseiller - Enquêtes et recherches	
	Conseiller - Équipement et mobilier urbain	
	Conseiller - Formation et développement	
	Conseiller - Gestion de risques	
	Conseiller - Gestion des réseaux	
	Conseiller – Image de marque et développement de produits.	
	Conseiller - Information client média sociaux	
	Conseiller - Infrastructures & équipements	
	Conseiller - Milieux associatifs	
	Conseiller - Partenariats	
	Conseiller - Relations avec les employés	
	Conseiller - Contractualisation, relations avec les partenaires	
	Conseiller - Revenu, achalandage et tarification	
	Conseiller - Signalétique	
	Conseiller - Solutions de paiement	
	Administrateur commercial	9 - 12
	Administrateur immobilier	

Familles	Titres des postes	Classes
Administration (suite)	Contrôleur financier	12
	Coordonnateur	
	Coordonnateur - Assurance qualité	
	Coordonnateur - Contractualisation	
	Coordonnateur - Équipement métropolitain	
	Coordonnateur - Formation	
	Coordonnateur – Gestion salariale	
	Coordonnateur - Regroupement d'achats	
	Coordonnateur projets	
	Planificateur et contrôleur projet - PCO	
	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 - Contractualisation, affaires métropolitaine	
	Conseiller corporatif - Culture amélioration continue	
	Conseiller corporatif – Développement	
	Conseiller corporatif – Développement des outils de planification de transport	
	Conseiller corporatif – Développement durable	
	Conseiller corporatif - Développement des réseaux	
	Conseiller corporatif - Développement stratégiques	
	Conseiller corporatif - Environnement	
	Conseiller corporatif - Équipement et mobilier urbain	
	Conseiller corporatif - Finance et contrôle	
	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 - Intelligence d'affaire et planification stratégique	
	Conseiller corporatif - Intelligence de marché	
	Conseiller corporatif - Milieux associatifs	
	Conseiller corporatif - Mise en marché	

Familles	Titres des postes	Classes
Administration (suite)	Conseiller corporatif - Partenariats et commandites	
	Conseiller corporatif - Politiques et directives	
	Conseiller corporatif - Portefeuille de projets	
	Conseiller corporatif - Projets	
	Conseiller corporatif - Recherche opérationnelle	
	Conseiller corporatif - Planification stratégique	
	Conseiller corporatif – Relations avec les partenaires	
	Conseiller corporatif - Relations publiques	
	Conseiller corporatif - Revenus, achalandage et tarification	
	Conseiller corporatif - Services aux participants	
	Conseiller corporatif - Signalétique	
	Conseiller corporatif - Projet billettique	
	Conseiller corporatif - Vision et Crémazie	
	Conseiller corporatif - Webmestre	
	Conseiller corporatif - Comptabilité financière	14
	Contrôleur adjoint	
Droit	Notaire	11-13-14
	Avocat	
Ingénierie et exploitation	Analyste - gestion des réseaux	9-11
	Analyste - planification	
	Analyste - soutien aux solutions d'affaires	
	Analyste - soutien technique	
	Conseiller - Processus d'affaires	
	Conseiller - Systèmes de ravitaillement	
	Planificateur	

Familles	Titres des postes	Classes
Ingénierie et exploitation (suite)	Architecte	9-12
	Ingénieur	
	Ingénieur - Automatismes et commandes	
	Ingénieur – Contrôle et automatisation	
	Ingénieur - Contrôle des trains	
	Ingénieur – Électricité du bâtiment	
	Ingénieur électrique	
	Ingénieur - Environnement	
	Ingénieur – Génie civil	
	Ingénieur industriel	
	Ingénieur - Industriel et méthode	
	Ingénieur mécanique	
	Ingénieur – Mécanique du bâtiment	
	Ingénieur – Mécanique générale	
	Ingénieur - Réseautique	
	Ingénieur – Signalisation	
	Ingénieur - Simulateur conduite, BTE systèmes	
	Ingénieur - Structure	
	Ingénieur - Voie	
	Urbaniste	
		12
	Analyste principal	
	Analyste principal - Aménagement espaces	
	Analyste principal – Environnement	
	Analyste principal – Gammes opératoires	
	Analyste principal - Planification	
	Analyste principal - Solutions d'affaires	
	Analyste principal - Soutien aux solutions d'affaires	
	Analyste principal – Soutien technique	
	Coordonnateur	
	Coordonnateur – Assurance qualité	
	Coordonnateur – Intégration	
	Coordonnateur - Soutien Exploitation et projets	
	Coordonnateur de projets - Intégration opérationnelle	
	Intégrateur	

Familles	Titres des postes	Classes
Ingénierie et exploitation (suite)	Architecte principal	13
	Conseiller corporatif - Électrification du RDA	
	Coordonnateur - Amélioration continue	
	Coordonnateur de projets	
	Ingénieur principal	
	Ingénieur principal - Contrôle des trains	
	Ingénieur principal - Électricité	
	Ingénieur principal - Électricité de bâtiment	
	Ingénieur principal - Énergie	
	Ingénieur principal - Génie civil	
	Ingénieur principal industriel	
	Ingénieur principal - Industriel et méthode	
	Ingénieur principal - Mécanique de bâtiment	
	Ingénieur principal - Mécanique	
	Ingénieur principal - Voie	
	Urbaniste principal	
	Ingénieur senior	14

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 employés et employés professionnel-les et de bureau (610 SEPB CTC-FTQ). Ce guide n'est pas assujéti au chapitre 900 de la convention collective « GRIEFS ET ARBITRAGE », à l'exception des dispositions de la convention collective qui y sont spécifiquement citées.

Liste des emplois d'entrée (réf. article 506) :

Familles	Titres des emplois	Classes
Administration	Analyste	9 - 11
	Chargé de projets	
	Conseiller	
	Administrateur commercial	9 - 12
	Administrateur immobilier	

Droit	Notaire	11 - 13
	Avocat	

Ingénierie et exploitation	Analyste	9 - 11
	Conseiller	
	Planificateur	
	Contrôleur financier	12
	Contrôleur et planificateur de projets (PCO)	
	Urbaniste	9 - 12
	Architecte	
	Ingénieur	

Annexe F

LISTE DES COMPÉTENCES CLÉS (non exhaustive)

TRAVAIL D'ÉQUIPE

CAPACITÉ INTERPERSONNELLE

ORIENTATION VERS LA PERFORMANCE

ORIENTATION VERS LE CLIENT / PARTENAIRE

PROFONDEUR D'ANALYSE

PLANIFICATION

INNOVATION

RIGUEUR

PRIORISATION ET ORGANISATION

AUTONOMIE

COMMUNICATION

ADAPTABILITÉ

SENS POLITIQUE

INFLUENCE

SAVOIR NÉGOCIER

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. La définition de chacune des compétences clés est disponible sur le portail intranet dans la section Info dotation.

ANNEXE G

Exemples d'application des changements d'heures de travail complets ou partiels (Article 605)

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, tel que prévu à la clause 602.02 (avec une heure de repas non rémunérée).

Note : Selon la situation, la période de dîner lors d'un changement de quart complet pourrait être travaillée et l'heure de fin devancée.

Les exemples ci-après sont à titre indicatif seulement et le texte figurant à l'article 605 a préséance pour fins d'interprétation.

Changement complet d'heures de travail

Exemple 1 - Jour
Le supérieur immédiat modifie l'horaire de l'employé le mardi (requis de 15:00 à 23:12)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
00:00							
01:00							
02:00							
03:00							
04:00							
05:00							
06:00							
07:00							
08:00		4	4	4	4	4	
09:00	Congé						Congé
10:00							
11:00							
12:00							
13:00		3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	
14:00							
15:00							
16:00			3,0				
17:00							
18:00							
19:00			4,2				
20:00							
21:00							
22:00							
23:00							
Sous-total quotidien		7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	
							Total hebdomadaire
							36

Horaire normal

Changement de quart

Changement complet d'heures de travail (suite)

Exemple 2 - Jour

Le supérieur immédiat modifie l'horaire de l'employé le mardi (requis de 18:00 à 01:12 - nuit du mardi au mercredi)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
00:00				7,2			
01:00							
02:00							
03:00							
04:00							
05:00							
06:00							
07:00		4	4	4	4	4	
08:00	Congé						Congé
09:00							
10:00							
11:00							
12:00		3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00			4,0				
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							
23:00			1				
Sous-total quotidien		7,2	5	9,4	7,2	7,2	
	Horaire normal		Changement de quart				
							Total hebdomadaire
							36

Exemple 3 - Jour

Le supérieur immédiat modifie l'horaire de l'employé le vendredi (requis de 00:00 à 08:12)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
00:00						4,0	
01:00							
02:00							
03:00							
04:00							
05:00							
06:00						3,2	
07:00		4	4	4	4		
08:00	Congé					4	Congé
09:00							
10:00							
11:00							
12:00		3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							
23:00							
Sous-total quotidien		7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	
	Horaire normal		Changement de quart				
							Total hebdomadaire
							36

Changement complet d'heures de travail (suite)

Exemple 4 - Jour

Le supérieur immédiat modifie l'horaire de l'employé (requis vendredi de 19:00 à 03:12)
et l'employé est requis en temps supplémentaire pour 3 heures dans la semaine

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées
- Les heures supplémentaires sont payables où les cases sont en rayé horizontal

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
00:00							3,2
01:00							
02:00							
03:00							
04:00							
05:00							
06:00							
07:00							
08:00		4	4	4	4	4	
09:00							
10:00							
11:00							
12:00							Congé
13:00		3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00						4	
21:00							
22:00							
23:00							
Sous-total quotidien		7,2	7,2	7,2	10,2	4,0	3,2
							Total hebdomadaire 39

Horaire normal	Changement de quart	Temps supplémentaire
----------------	---------------------	----------------------

Exemple 5 - Soir

Le supérieur immédiat modifie l'horaire de l'employé le vendredi (requis de 00:00 à 08:12)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
00:00							4,0
01:00							
02:00							
03:00							
04:00							
05:00							3,2
06:00							
07:00							
08:00							
09:00							
10:00							
11:00							
12:00	Congé						Congé
13:00							
14:00							
15:00							
16:00		4	4	4	4	4	
17:00							
18:00							
19:00							
20:00		3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	
21:00							
22:00							
23:00							
Sous-total quotidien		7,2	7,2	7,2	7,2		7,2
							Total hebdomadaire 36

Horaire normal	Changement de quart
----------------	---------------------

Changement complet d'heures de travail (suite)

Exemple 6 - Jour Weekend

Le supérieur immédiat modifie l'horaire du vendredi de l'employé (requis le samedi de 08:00 à 16:12)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
00:00								
01:00								
02:00								
03:00								
04:00								
05:00								
06:00								
07:00								
08:00		4	4	4	4	4	4	
09:00								
10:00								
11:00								
12:00	Congé						Voir Note	Congé
13:00		3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	
14:00								
15:00								
16:00								
17:00								
18:00								
19:00								
20:00						**		
21:00								
22:00								
23:00								
Sous-total quotidien		7,2	7,2	7,2	7,2		7,2	
								Total hebdomadaire 36

Horaire normal
 Changement de quart

** Le changement de quart peut être appliqué là où les cases sont grisées forcées.

Note : selon la situation, la période de dîner pourrait être travaillée et l'heure de fin devanée.

Exemple 7 - Jour Weekend

Le supérieur immédiat modifie l'horaire du lundi de l'employé (requis le samedi de 21:00 au dimanche 5:12)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
00:00									
01:00		2							
02:00									
03:00									
04:00									
05:00									
06:00									
07:00									
08:00									
09:00			4	4	4	4	4		
10:00									Congé
11:00									
12:00	Congé	Congé						Congé	
13:00			3,2	3,2	3,2	3,2	3,2		
14:00									
15:00									
16:00									
17:00									
18:00									
19:00									
20:00		**							
21:00	3,2								
22:00									
23:00									
Sous-total quotidien			7,2	7,2	7,2	7,2		4	3,2
									Total hebdomadaire 36

Horaire normal
 Changement de quart

** Le changement de quart peut être appliqué là où les cases sont grisées forcées.

Changement partiel d'heures de travail

Exemple 8 - Jour

Le supérieur immédiat modifie partiellement l'horaire de l'employé le mercredi (de 19:00 à 22:00)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
00:00							
01:00							
02:00							
03:00							
04:00							
05:00							
06:00							
07:00							
08:00							
09:00	Congé	4	4	4	4	4	Congé
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00		3,2	3,2		3,2	3,2	
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00				3,2			
20:00							
21:00							
22:00							
23:00							
Sous-total quotidien		7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	
							Total hebdomadaire
							36

Horaire normal

Changement de quart

Exemple 9 - Jour

Le supérieur modifie partiellement l'horaire de l'employé le jeudi (de 4:00 à 7:00)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
00:00							
01:00							
02:00							
03:00							
04:00				3,2			
05:00							
06:00							
07:00							
08:00							
09:00	Congé	4	4	4	4	4	Congé
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00		3,2	3,2		3,2	3,2	
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							
23:00							
Sous-total quotidien		7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	
							Total hebdomadaire
							36

Horaire normal

Changement de quart

Changement partiel d'heures de travail (suite)

Exemple 10 - Jour

Le supérieur immédiat modifie partiellement l'horaire de l'employé le mardi (de 2:00 à 5:12)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
00:00							
01:00							
02:00			3,2				
03:00							
04:00							
05:00							
06:00							
07:00							
08:00							
09:00	Congé	4	4*	4	4	4	Congé
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00		3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							
23:00							
Sous-total quotidien		7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	
							Total hebdomadaire 36
	Horaire normal	Changement de quart	* Temps régulier habituel, pour lequel l'employé s'est entendu avec son supérieur immédiat pour que ces heures soient reprises à partir de sa banque de temps cumulé				

Exemple 11 - Soir

Le supérieur immédiat modifie partiellement l'horaire de l'employé le vendredi (requis de 00:00 à 04:12)

- La prime de changements d'heures est payable pour les heures où les cases sont hachurées

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
00:00							
01:00							
02:00							4
03:00							
04:00							
05:00							
06:00							
07:00							
08:00							
09:00							
10:00							
11:00							
12:00	Congé						Congé
13:00							
14:00							
15:00		4	4	4	4	4	
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00		3,2	3,2	3,2	3,2		
21:00						3,2	
22:00							
23:00							
Sous-total quotidien	0	7,2	7,2	7,2	7,2	3,2	4
							Total hebdomadaire 36
	Horaire normal	Changement de quart					

ANNEXE H

RÉPERTOIRE DES LETTRES D'ENTENTE

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

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.
2012-03-27	Plan d'évaluation des professionnels SEPB 610
2013-09-24	Conditions de travail applicables aux salariés ayant à se déplacer et à travailler à l'extérieur de Montréal dans la cadre du projet MPM-10
2018-11-26	Dotation
2018-11-26	Évaluation des emplois —article 502 de la convention collective
2018-11-26	Modalités particulières applicables aux conseillers – informations clientèle (CIC)
2018-11-26	Congé de paternité
2018-11-26	Régimes collectifs d'assurance
2018-11-26	Banque de maladies pour employés âgées entre 65 et 71 ans
2018-11-26	Entente de règlement de griefs
2018-11-26	Modalités syndicales pour le programme de performance individuelle
2018-11-26	Amendement à l'entente relative à l'acquisition regroupée des véhicules
2018-11-26	Modalités concernant les mesures administratives
2018-11-26	Utilisation du système de courriels de la Société par le Syndicat
2018-11-26	Entente relative à la réalisation de projets majeurs

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 employées et employés
professionnel-les et de bureau
(610 SEPB CTC-FTQ)

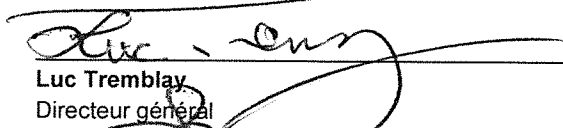
Objet : Améliorations générant des économies

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.

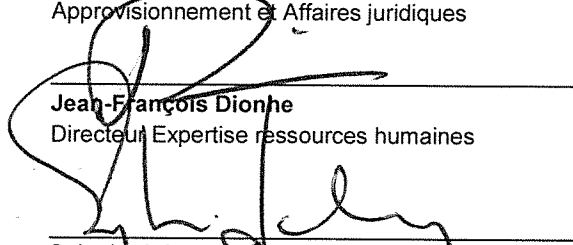
Ces discussions se feront par le biais du comité paritaire de concertation prévu au chapitre 300 de la convention collective.

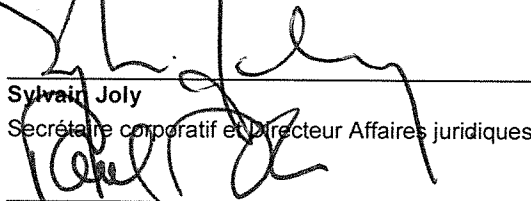
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à Montréal, province de Québec, ce 26^e jour du mois de novembre de l'an deux mille-dix-huit (2018)

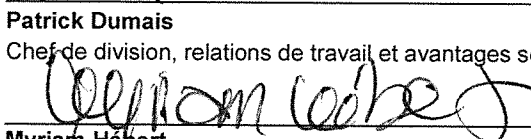

Philippe Schnobb
Président du Conseil d'administration

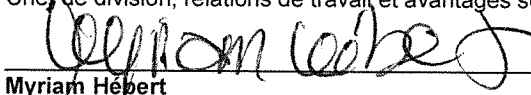

Luc Tremblay
Directeur général


Alain Brière
Directeur exécutif, Capital humain,
Approvisionnement et Affaires juridiques


Jean-François Dionhe
Directeur Expertise ressources humaines

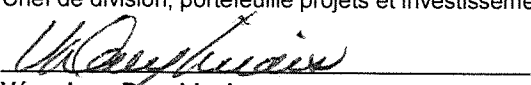

Sylvain Joly
Secrétaire corporatif et Directeur Affaires juridiques

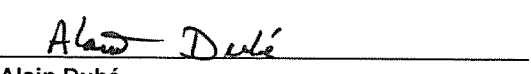

Patrick Dumais
Chef de division, relations de travail et avantages sociaux

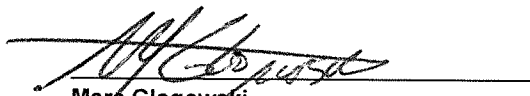

Myriam Hébert
Porte-parole, Conseillère principale Relations professionnelles


Michel Beaumont
Chef de division, ingénierie infrastructures

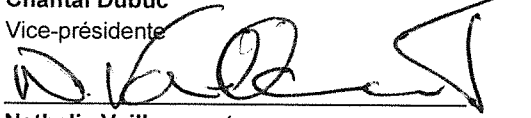

Étienne Paradis
Chef de division, portefeuille projets et investissements

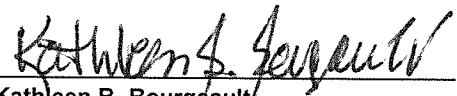

Véronique Dauphinais
Conseillère, organisation


Alain Dubé
Conseiller principal, ressources humaines


Marc Glogowski
Président


Chantal Dubuc
Vice-présidente


Nathalie Vaillancourt
Vice-présidente


Kathleen B.-Bourgeault
Porte-parole, Conseillère syndicale
SEPB-Québec

