Convention collective de travail

Entre

La Société de transport de Montréal

et

Le Syndicat du transport de Montréal
(employés des services d'entretien)

pour la période du

7 janvier 2018

au

4 janvier 2025

Table des matières

No	Titre de l'article	Page
1	Reconnaissance	6
2	Juridiction	6
3	Définition des expressions	6
4	Régime syndical	10
5	Jours de fête payés	13
6	Vacances payées	17
7	Congés sociaux	21
8	Comparution en Cour ou à une enquête	31
9	Congés payés en cas de maladie et Assurance salaire	32
10	Examens médicaux	41
11	Disqualification pour raison médicale	42
12	Versement du salaire	44
13	Mesures disciplinaires	45
14	Procédure de règlement des griefs	47
15	Arbitrage	50
16	Libération pour fonction syndicale	52
17	Assurances	55
18	Régime de retraite	58
19	Changements techniques et autres	59
20	Travail à forfait	60
21	Charges de travail	61
22	Droits acquis	62
23	Rapports d'accidents	62
24	Transport gratuit	63
25	Certificats et confirmations d'emploi	64
26	Congés pour affaires publiques	64
27	Sécurité et santé	65
28	Annexes	72
29	Nouvelles classifications et classifications existantes modifiées	72
30	Semaine et heures de travail	73
31	Périodes de repos	86
32	Travail supplémentaire	88
33	Travail du samedi, dimanche et des jours fériés	93

Table des matières (suite)

No	Titre de l'article	Page
34	Ancienneté et mouvements de main-d'œuvre	95
	Section 1 Définitions	95
	Section 2 Acquisition, conservation et perte d'ancienneté	96
	Section 3 Procédure d'affichage et octroi de postes	99
	Section 4 Procédure de fin de poste temporaire	108
	Section 5 Procédure de redéploiement des salariés titulaires	111
	Section 6 Procédure de supplantation	112
	Section 7 Rappel au travail du salarié régulier inscrit sur la liste de disponibilité	119
	Section 8 Contestation par grief	120
	Section 9 Comité de dotation	120
35	Mise à pied de salarié titulaire uniquement en cas de réduction de main-d'œuvre et rappel au travail	121
36	Primes diverses	123
37	Vêtements de travail et vêtements de protection	127
38	Programme d'avancement des gens de métier	132
39	Choix des périodes de vacances	142
40	Dispositions diverses	147
41	Ville de Montréal	148
42	Retards	149
43	Cafétéria	149
44	Congé sans solde	150
45	Congé à traitement différé	151
46	Durée de la convention	157

Titre de l'annexe

A-1	Autorisation de retenue de la cotisation syndicale	158
A-2	Autorisation de retenue du droit d'entrée	159
B-1	Nomenclature des classifications – Groupe des métiers	160
B-2	Augmentations de salaire	162
B-3	Taux de salaire applicables au personnel d'entretien – Groupe des métiers	164
	Taux de salaire applicables au personnel d'entretien – Groupe de soutien	165
C	Équipe de relève	166
D	Liste des médecins spécialistes consultants	167
E	Cours de recyclage requis par la Société dans le cas de changements technique ou technologique	172
F	Cours requis par la Société visant à améliorer la sécurité au travail	173

Table des matières (suite)

Titre de l'annexe

G	Lettres d'entente relatives aux travaux à forfait	174
H	Lettres d'entente CNESST	175
I	Conditions spéciales de travail des salariés travaillant de nuit	178
J	Mesure temporaire jusqu'au 4 janvier 2025	182
K	Affichage et procédure de redéploiement des effectifs – Jumelage des classifications	183
L	Paiement de la réduction en cas de retraite pour invalidité	185
M	Conditions de report de jour férié	186
N-1	Mobilité de main-d'œuvre – Classifications névralgiques	187
N-2	Mobilité de main-d'œuvre – Classification Mécaniciens de véhicules lourds routiers – Atelier des véhicules travaux (EMR)	189
O-1	Lettre d'entente – Conditions de travail particulières pour les cantonniers parcoureurs de la section 72-510	191
O-2	Conditions de travail particulières pour les briqueteurs et les plombiers des sections 84-410 (Réno2 Entrepreneur CMI) et 84-560 (travaux de nuit)	194
P-1	Procédure d'affichage et de rétrogradation des Dépanneurs Électromécanique de la Direction de l'Entretien des équipements fixes	200
P-2	Procédure d'octroi des postes et programme de développement des Dépanneurs de la Direction de l'Entretien du matériel roulant	203
P-3	Conditions particulières des Dépanneurs	206
P-4	Conditions particulières pour les mécaniciens d'ascenseurs des sections 72210, 72220, 72230, 72240	210
P-5	Mise à jour des ententes Dépanneurs EEF et EMR	216
Q	Conditions particulières applicables à la section 82-130	217
R	Modalités d'application de l'Annexe R relative au processus administratif de traitement des postes	219
S	Réorganisation de la structure administrative de l'employeur	229
T	Contrat – Régime de congé à traitement différé	230
U	Caméras, système de géolocalisation ou contrôle d'accès	236
V	Changement temporaire de quart de travail pour EDI pour des travaux planifiés de nuit	238
W	Dispositions particulières pour la classification d'électronicien en radiocommunication de la section 72-460	241
X	Adaptations de la journée régulière de douze (12) heures	244
Y	Création d'une cédule en rotation /quart de travail de 12 heures	252
Z	Création de la classification « Électromécanicien EMR » à la PR Youville et à la PR Beaugrand	256

Lettres d'entente

No. 1	Réduction des mouvements de main-d'œuvre, horaire variable et cumul de temps à la division de l'entretien sanitaire de la Direction de l'Exploitation des stations	263
No. 2	Financement de la prolongation au-delà du 30 novembre 2022 des mesures temporaires des participants prévues au Régime de retraite	266
No. 3	Principes relatifs au financement de la prolongation des mesures temporaires des participants prév lettre d'entente no 2 au-delà du 30 novembre 2022	269
No. 4	Procédure de conciliation de griefs	273
No. 5	Médiation et arbitrage simplifié	276
No. 6	Prévention du harcèlement psychologique et de la violence au travail	283
No. 7	Adhésion obligatoire au bulletin de paie électronique	286
No.8	Création de quarts de soir et de nuit au Complexe Crémazie et atelier de carrosserie Legendre ainsi qu'à l'entretien majeur Métro (atelier Grande révision)	287
No 9	Modalités d'horaire variable en équipes - Entretien des équipements fixes	290

Article 1
Reconnaissance

1.01 Par la présente, la Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 27 février 1973 par le ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, y compris tout amendement qui pourrait y être apporté.

Article 2
Juridiction

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise le 27 février 1973 par le ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, au nom du Syndicat du transport de Montréal (CSN), y compris tout amendement qui pourrait y être apporté.

Article 3
Définition des expressions

3.01 Aux fins d'application de la présente convention collective, les expressions définies à la présente clause ont la signification ci-après déterminée :

A) Salarié à l'essai :

Salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 34.06;

B) Salarié régulier :

Salarié qui a complété la période d'essai prévue à la clause 34.06 et qui détient un poste dont le travail est de nature temporaire ou saisonnière, ou qui a été embauché, ou est rappelé de la liste de disponibilité pour remplacer un salarié absent;

C) Salarié titulaire :

Salarié qui a complété la période d'essai prévue à la clause 34.06 et qui est détenteur ou qui a été détenteur d'un poste régulier;

D) Salarié, un salarié, les salariés, tout salarié, etc. :

Désigne indifféremment l'un ou l'autre des salariés mentionnés précédemment;

E) Classification :

L'une ou l'autre des classifications apparaissant à l'annexe B de la convention collective.

La classification du salarié est celle du poste régulier ou temporaire qu'il occupe.

La classification du salarié qui n'occupe pas de poste est celle correspondant au dernier poste de plus de soixante (60) jours qu'il a détenu. S'il n'a pas détenu de poste de plus de soixante (60) jours, il ne détient pas de classification tant qu'il n'a pas détenu un tel poste. Entre temps, lors d'affichage, sa candidature est traitée à l'étape B) de la clause 34.14.03.

F) Poste:

Un poste qui est temporaire ou régulier et qui comprend les six (6) éléments suivants : une classification, une section, un point d'attache fixe, un quart, un horaire et une cédule.

G) Poste régulier:

Poste détenu par un salarié dont le travail est de nature indéterminée.

H) Poste temporaire

Poste détenu par un salarié dont le travail est de nature temporaire afin de remplacer un salarié titulaire absent ou lors d'un travail de nature temporaire d'une durée maximale de douze (12) mois. Sauf pour les remplacements de salariés titulaires, après douze (12) mois, le poste devient régulier et est affiché et octroyé selon les dispositions de l'article 34. La durée peut être prolongée après un accord écrit avec le syndicat qui ne le refuse pas sans motif valable.

Pour fins de transition, le délai de douze (12) mois prévu au paragraphe précédent s'applique à compter de la date de la signature pour tous les postes temporaires déjà existants.

I) Poste identique :

Un poste qui est de même nature, soit temporaire ou régulier, et qui comprend les six (6) mêmes éléments (une classification, une section, un point d'attache fixe, un quart, un horaire et une cédule) qu'un autre poste.

3.02 Les salariés bénéficient de l'ensemble de la convention collective à moins de dispositions expresses à l'effet contraire et sous réserve de ce qui suit :

A) Les salariés réguliers ayant moins d'un (1) an d'ancienneté ne bénéficient pas des dispositions suivantes :

- L'article 11 : Disqualification pour raison médicale
- L'article 19 : Changements techniques et autres
- Le 4e alinéa de la clause 20.01
- L'annexe « E » : Cours de recyclage requis par la Société dans le cas de changements techniques ou technologiques.
- L'assurance-salaire (art. 9)
- L'assurance soins dentaires (art. 17)
- L'assurance-maladie (art. 17)

Cependant, à titre de compensation, la rémunération des salariés visés est augmentée d'un montant égal à la valeur totale de la contribution de l'employeur à l'assurance-maladie individuelle au prorata du temps travaillé. Ce montant est versé mensuellement.

B) Pour les salariés à l'essai, la durée d'emploi tient lieu d'ancienneté aux fins d'application de la convention collective.

3.03 Afin de faciliter l'application du présent article, la Société avise par écrit le nouveau salarié de son statut et, dans le cas de l'embauche d'un salarié régulier, de la durée prévue du poste temporaire sur lequel il est embauché. Copie de cet avis est transmise au Syndicat dans la semaine qui suit l'embauche.

3.04 La Société fournit au Syndicat toutes les informations au sujet des modalités d'application des dispositions précitées.

Dans le cas de mise à pied ou de transfert permanent d'un réseau ou d'une DE, à un autre, cet avis est donné au Syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

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

3.06 De plus, aux fins de la présente convention collective, l'expression «date de signature de la convention» ou une expression équivalente désigne la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Article 4
Régime Syndical

4.01 Tout salarié, doit comme condition d'emploi, être et demeurer membre en règle du Syndicat pendant la durée de la convention collective. Il peut démissionner du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90^{e}) et le soixantième (60^{e}) jour précédant l'expiration de la convention collective, en avisant par écrit la Société et le Syndicat.

4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat dès son embauche et demeurer membre en règle pendant la durée de la convention collective. Le nouveau salarié, dès son embauche, est requis par la Société de signer une carte d'adhésion au Syndicat. Il peut démissionner du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90^{e}) et le soixantième (60^{e}) jour précédant l'expiration de la convention collective, en avisant par écrit la Société et le Syndicat.

4.03 **A)** Tout salarié doit, comme condition d'emploi, consentir à la retenue hebdomadaire sur son salaire d'une somme correspondant à la cotisation syndicale déterminée par résolution de l'assemblée générale du Syndicat ou par règlement conforme aux Statuts et Règlements du Syndicat. À cette fin, tout salarié qui ne l'a pas déjà fait, doit signer le

formulaire d'autorisation apparaissant à l'Annexe A-1 de la présente. Copie de cette autorisation est transmise au Syndicat.

B) La Société retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié une somme correspondant à la cotisation syndicale. Toute modification à la cotisation syndicale est transmise à la Société sous forme d'un extrait de la résolution certifiée conforme et la Société a quinze (15) jours pour sa mise en application. La Société effectue les déductions hebdomadaires dès la première (1re) paie du salarié et en fait hebdomadairement remise intégrale au Syndicat avec une liste des salariés ayant cotisé qui indique le montant perçu pour chacun d'eux.

Les montants totaux ainsi perçus durant l'année apparaissent sur les formulaires d'impôt émis pour chacun des salariés.

4.04 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, consentir à la retenue sur son salaire du droit d'entrée déterminé par résolution de l'assemblée générale du Syndicat ou par règlement conforme aux Statuts et Règlements du Syndicat. À cette fin, tout nouveau salarié doit signer le formulaire d'autorisation apparaissant à l'Annexe A-2 de la présente. Copie de cette autorisation est transmise au Syndicat.

4.05 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, dans le cas d'un salarié transféré d'une autre unité de négociation dans la présente unité, la Société s'engage à faire signer à ce salarié les formulaires de retenue syndicale apparaissant aux Annexes A-1 et A-2 de la présente et à en transmettre une (1) copie au Syndicat.

4.06 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 infotypes suivants :

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

4.07 La refonte du logiciel « Mes Choix » prévoit deux (2) accès individuels permettant au Syndicat d'accéder à distance aux informations suivantes de traitement pour chaque traitement de Mes Choix clôturé à compter de la mise en œuvre du système :

- Les détails des postes temporaires et réguliers vacants traités et ceux qui sont vacants à la suite du traitement;
- Les détails des postes comblés en attente de traitement tel que prévu à l'article 34.14.01 B) ainsi que les salariés qui occupaient de tels postes;
- Les choix officiels de supplantation et d'octroi, pris en compte dans le traitement, pour chaque salarié inclus au traitement;
- Pour chaque salarié inclus au traitement, les détails des postes réguliers et/ou temporaires détenus au début du traitement et des postes réguliers et/ou temporaires obtenus suite au traitement;
- Les détails des postes vacants référés en hors-classification;
- La date prévue du mouvement de main-d'œuvre;
- La première date de comblement des postes temporaires.

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

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

4.09 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les sections concernées, aux tableaux convenablement éclairés et libres de toute obstruction, fournis par la Société, les communications relatives aux activités syndicales.

Article 5
Jours de fête payés

5.01 Les jours suivants sont des jours de fête payés :

- Le Premier de l'an;
- Le lendemain du Premier de l'an;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La Journée nationale des Patriotes;
- La Saint-Jean-Baptiste;
- Le jour de la Confédération;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Noël;
- Le lendemain de Noël;

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

Ces journées sont payées au salarié sauf dans les cas où il s'est absenté sans autorisation le jour de la fête ou la dernière fois qu'il devait se présenter au travail sur son horaire régulier avant le congé ou la première (1ère) fois qu'il devait travailler sur son horaire régulier après le congé.

Pour fins d'application de la présente clause, si le salarié s'absente un jour où il était requis de travailler sur son horaire régulier de travail et que cette absence ou ce congé, avec ou sans salaire, ne soit pas justifié par une absence ou un congé pris conformément à la convention collective, ne soit pas autorisé par la Société ou ne soit pas justifié par une raison valable, l'absence est considérée sans autorisation.

À titre d'exemple, les cas prévus à la clause 34.07 A), B) ou C) ne sont pas considérés comme des absences sans autorisation sous réserve des dispositions de la présente convention qui leur sont applicables.

Une suspension disciplinaire ou administrative de dix (10) jours consécutifs ou moins ne peut pas coïncider avec un jour de fête.

Pour les suspensions disciplinaires ou administratives de plus de dix (10) jours consécutifs, le jour de fête qui coïncide avec la suspension n'est pas payé.

5.02 Malgré toute disposition contraire, le salarié dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête précités reçoit pour ce jour le salaire équivalent à une journée régulière de huit (8) heures de travail.

Toutefois, le salarié peut reporter ce congé férié à une date ultérieure et ce, aux conditions inscrites à l'annexe M.

5.03 Pour les fins de l'application du présent article, tout travail fait durant une assignation qui a commencé après 00 h 01, l'un des jours de fête mentionnés à la clause 5.01, est considéré comme ayant été effectué durant cette journée de fête.

5.04 Pour ce qui est des salariés assignés sur le quart de nuit et travaillant sur l'horaire 5/2, du dimanche au jeudi inclusivement, à la Direction de l'entretien des équipements fixes, aux ateliers PR-Youville et PR-Beaugrand de la Direction de l'entretien du matériel roulant, dans la section des véhicules de service au C.T. Legendre et dans les régions du service EMA et au Centre du transport adapté ainsi que les salariés assignés sur le quart de nuit et travaillant sur l'horaire 10/4 à la Direction de l'entretien des équipements fixes, aux ateliers PR-Youville et PR-Beaugrand de la Direction de l'entretien du matériel roulant, les jours de fête mentionnés à la clause 5.01 sont observés le jour de calendrier précédant immédiatement le jour de calendrier au cours duquel les jours de fête sont observés par les autres salariés des directions précitées.

5.05 Fête de la Saint-Jean-Baptiste

A) Pour le salarié qui est en congé hebdomadaire le jour de la Saint-Jean-Baptiste:

Si la fête de la Saint-Jean-Baptiste tombe un samedi, le congé compensatoire payé est le vendredi.

Si la fête de la Saint-Jean-Baptiste tombe un dimanche, le congé compensatoire payé est le lundi.

Si la fête de la Saint-Jean-Baptiste tombe un autre jour, le salarié a droit à un congé compensatoire payé le jour de travail du salarié

précédant ou suivant la Saint-Jean-Baptiste, au choix du salarié. Le nombre de salariés pouvant bénéficier de ce congé ne doit pas dépasser le nombre fixé par la Société pour assurer les besoins des opérations. Le choix du congé compensatoire est fait par ancienneté.

B) Pour le salarié qui n'est pas en congé hebdomadaire le jour de la Saint-Jean-Baptiste, le congé payé est observé le 24 juin.

Dans le cas où il est impossible de fermer la section, division ou direction, le salarié qui n'est pas en congé hebdomadaire a droit à un congé compensatoire payé le jour de travail pour le salarié précédant ou suivant la Saint-Jean-Baptiste, au choix du salarié. Le nombre de salariés pouvant bénéficier de ce congé ne doit pas dépasser le nombre fixé par la Société pour assurer les besoins des opérations. Le choix du congé compensatoire est fait par ancienneté.

C) La Société paie l'indemnité de congé compensatoire aux salariés qui ne peuvent pas bénéficier du congé, tel que prévu à la clause 5.02.

D) La majoration des heures travaillées lors de la Saint-Jean-Baptiste prévue à la clause 33.02 D) demeure applicable pour la date du 24 juin.

E) Si le jour de la St-Jean Baptiste survient durant une semaine de vacances du salarié, ce dernier bénéficie des dispositions de l'article 39.01 B) 4).

Article 6
Vacances payées

6.01 Le salarié acquiert le droit à deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables) de vacances payées par année à compter du premier (1er) anniversaire de son entrée au service de la Société s'il compte une (1) année et plus de service continu.

6.02 Le salarié acquiert le droit à trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables) de vacances payées, à compter du troisième (3e) anniversaire de son entrée au service de la Société, s'il compte trois (3) années et plus de service continu.

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

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

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

De la même façon, le salarié qui compte quinze (15) années de service, continues ou non sur un horaire de nuit, acquiert aussi le droit à six (6) semaines de vacances payées qu'il conserve en cas de modification d'horaire jusqu'à concurrence de vingt (20) ans de service continu.

Le salarié qui compte vingt (20) années de service sur un horaire de nuit, acquiert le droit à une journée de vacances additionnelles, ainsi que pour chaque année subséquente jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, en autant qu'il soit encore de nuit au moment où il prend ses vacances.

6.06 Sous réserve des clauses 6.09, 6.10 et 6.11, les vacances doivent être prises durant l'année de calendrier pendant laquelle le salarié acquiert le droit à ses vacances annuelles.

6.07 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service, qui quitte le service de la Société, a droit à une paie de vacances calculée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains depuis sa date d'entrée à la Société.

6.08 Le salarié ayant plus d'un (1) an de service continu qui quitte le service de la Société a droit aux vacances accumulées en proportion avec celles auxquelles il aurait eu droit, compte tenu de ses dernières vacances et du nombre de mois travaillés.

Dans le cas des salariés mis à la retraite, les vacances dues à ces salariés en vertu du présent article peuvent, au choix de ces derniers, être prises avant la date de leur mise à la retraite ou leur être payées à leur départ.

6.09 En aucun cas le salarié en absence pour incapacité totale temporaire résultant d'un accident de travail, pour une période de douze (12) mois ou plus, ne peut accumuler simultanément une paie de vacance en vertu du présent article et l'indemnité prévue à la clause 27.11.

Toutes vacances dues à un salarié en accident de travail sont annulées pendant son absence.

Dans ce cas, les vacances annulées doivent être prises en autant que possible dans l'année de calendrier pendant laquelle a eu lieu l'accident de travail.

Dans les cas où l'absence se prolonge dans l'année de calendrier suivant celle de l'accident de travail, le salarié peut, à son choix :

- prendre les vacances qui lui sont dues avant de reprendre son travail ou;
- s'assigner dans les périodes de vacances qui n'ont pas fait l'objet d'un choix en vertu de l'article 39 ou;
- demander à se faire payer les vacances qui lui sont dues en partie ou en totalité.

6.10 Le salarié absent plus de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables consécutifs pour cause de maladie durant l'année de référence a droit à des jours de vacances accordés au prorata de la période de présence. Cependant, cette réduction ne peut empêcher un salarié de bénéficier de deux (2) semaines de vacances et moins s'il compte moins de dix (10) ans de service continu, de trois (3) semaines s'il compte de dix (10) à dix-neuf (19) ans de service continu et de quatre (4) semaines s'il compte vingt (20) ans et plus de service continu. Le salarié pourra prendre sans solde, s'il le désire, le résidu de vacances non payé.

Tout salarié dont l'absence pour maladie ou accident (autre qu'accident de travail) se prolonge dans la ou les période(s) de vacances assignées, peut à son choix :

A) Être payé en vacances pour épargner ses bénéfices en maladie, ou

B) Annuler ses vacances en autant que l'absence se prolonge au-delà des vacances assignées.

Dans ce dernier cas, le salarié peut, à son choix :

- prendre les vacances qui lui sont dues avant de reprendre son travail lorsqu'il sera rétabli ou;
- s'assigner dans les périodes de vacances qui n'ont pas fait l'objet d'un choix en vertu de l'article 39 ou;

- demander à se faire payer les vacances qui lui sont dues en partie ou en totalité.

6.11 Les périodes de vacances sont déterminées selon les règles particulières à chaque groupe de salariés.

6.12 La paie de vacances d'un salarié est égale à celui des deux montants suivants qui est le plus élevé :

A) deux pour cent (2 %) des gains totaux que ce salarié a gagnés au cours de l'année de calendrier précédente pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit. L'expression «gains totaux» comprend également les montants versés par la Société pour incapacité totale temporaire en vertu de la clause 27.11 ci-après, le tout sujet à la clause 6.09 ci-avant; ou

B) le salaire de base régulier que ce salarié aurait reçu au cours de ses semaines de vacances s'il n'avait pas alors été en vacances pour le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit, le tout sujet à la clause 6.10 ci-avant.

6.13 La paie de vacances est versée au salarié au plus tard la veille de son départ pour les vacances, et ce, de façon distincte de sa paie régulière. Toutefois si un salarié ne travaille pas le jour ou les jours précédant immédiatement son départ pour les vacances parce qu'un jour ou des jours y est ou sont reporté(s) en vertu de la présente convention collective, sa paie de vacances lui est versée au plus tard la veille de son départ effectif.

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

6.15 Le salarié dont le quantum de vacances est déterminé par les clauses 6.01, 6.02, 6.03, 6.04 et 6.05 peut choisir de prendre ses vacances avant sa date d'acquisition du droit aux vacances annuelles, selon les règles

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

Article 7
Congés sociaux

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

1. À l'occasion de son mariage ou de son union civile: trois (3) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour de son mariage ou de son union civile. Un de ces jours est sans perte de salaire;

2. À l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : le jour de ce mariage ou de cette union civile;

3. **A)** À l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur: cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles. Deux (2) de ces jours est sans perte de salaire;

B) À l'occasion du décès du beau-père ou de la belle-mère : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles;

C) À l'occasion du décès d'un des grands-parents, de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-sœur, du neveu, de la nièce, du gendre, de la bru, d'un des petits-enfants ou d'un des grands-parents du conjoint : le jour des funérailles;

4. À l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, frère ou enfant : le jour de cette cérémonie.

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

7.03 **A)** Les jours d'absence motivés, prévus aux articles 7.01 et 7.02 sauf ceux qui y sont prévus sans perte de salaire, sont déduits des jours de bénéfices en maladie accumulés au crédit du salarié en vertu de l'article 9 des présentes ou sont pris sans salaire, au choix du salarié. Si le salarié n'a pas de jour de bénéfices en maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.

Malgré l'application du paragraphe précédent, toute absence simultanément prévue comme étant sans perte de salaire par les articles 80 et 81 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) n'est pas déduite des jours de bénéfices en maladie accumulés au crédit du salarié.

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

7.04 Le salarié peut, après approbation du supérieur immédiat ou de son représentant, en autant qu'il puisse être remplacé sans charge additionnelle par la Société, s'absenter cinq (5) fois au cours de l'année fiscale, le total de ces absences ne devant pas dépasser le nombre d'heures de cinq (5) jours normaux de travail du salarié intéressé, et chaque absence étant d'au moins une (1) heure.

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

7.05 Congés lors de naissance et d'adoption

1) Congé de maternité :

La salariée enceinte obtient un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à la salariée enceinte.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

2) Congé parental :

La Société accorde au salarié, un congé parental continu sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans.

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

Ce congé se termine au plus tard deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou dans le cas d'une adoption, deux (2) ans après que l'enfant lui a été confié.

3) Congés à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption :

Le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables, à l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être fractionné en journée ou partie de journée et le traitement du salarié est maintenu pour l'équivalent de trois (3) jours ouvrables.

4) Congés spéciaux et exceptions :

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité.

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

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

La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

5) Préavis de départ et de retour au travail :

Le salarié fait parvenir à la Société un préavis de départ écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ pour les congés

prévus aux paragraphes un (1) et deux (2) prévus ci-haut. Ce préavis doit indiquer la date de départ et la durée prévue du congé.

S'il décide de prolonger son congé sans toutefois excéder la période maximale prévue au paragraphe deux (2) ci-haut, il devra en indiquer la durée prévue et aviser la Société par écrit au moins quinze (15) jours ouvrables avant la fin du congé.

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

Au terme du congé, la Société réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

Au terme du congé, si le salarié ne s'est pas présenté au travail, la Société lui fait parvenir un préavis écrit de retour au travail. Le salarié qui ne se présente pas au travail suite à cet avis est présumé avoir démissionné.

6) Remplacement du salarié en congé :

Au cours de son congé, le salarié peut être remplacé par un salarié à l'essai ou un salarié régulier.

7) Les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP)

A) Définition :

La prestation supplémentaire d'assurance parentale (PSAP) correspond à une indemnité égale à la différence entre quatre-

vingt-quinze pour cent (95%) du salaire régulier d'un salarié et la prestation du RQAP qu'il reçoit ou pourrait recevoir.

B) Conditions d'admissibilité :

Le salarié doit faire une demande de prestations d'assurance parentale et recevoir des prestations du RQAP avant que les PSAP deviennent payables.

Les PSAP sont payables quinze (15) jours de calendrier après l'obtention par la Société d'une preuve que le salarié reçoit des prestations du RQAP. Est considéré comme preuve : le formulaire «État des calculs – RQAP».

Le salarié qui ne reçoit pas de prestations du régime d'assurance parentale ou déclaré inadmissible à ces prestations, n'a pas droit aux PSAP.

Toutefois, un salarié peut toucher des PSAP même s'il ne reçoit pas de prestations du R.Q.A.P. dans le cas suivant :

- Revenu assurable gagné pendant sa période de référence inférieur à deux mille dollars (2 000.00$).

Le salarié n'a aucun droit acquis au régime des PSAP si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires d'assurance parentale pour les périodes précisées dans la présente clause.

La Société ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient lui être exigées par le R.Q.A.P. en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

La somme des PSAP, des prestations brutes du R.Q.A.P. et de toute autre rémunération touchée par le salarié ne peut être

supérieure à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire régulier.

C) Paiement des PSAP :

La Société accorde au salarié qui a complété sa période d'essai, les PSAP tel que décrit ci-dessous :

i) La Société accorde à la salariée qui donne naissance à un enfant, trente (30) semaines de PSAP pour compléter les prestations qu'elle reçoit ou pourrait recevoir du RQAP au cours de son congé de maternité et de son congé parental. Quinze (15) jours ouvrables avant son départ, la salariée avise la Société de la répartition des trente (30) semaines entre le congé de maternité et le congé parental. En aucun cas, le nombre de semaines de PSAP dédiées au congé parental ne doit excéder vingt (20) semaines.

ii) La Société accorde au salarié qui adopte légalement un enfant mineur ou au salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant des PSAP pour les vingt (20) premières semaines du congé parental. Les PSAP versées durant les vingt (20) semaines de congé parental ci-dessus peuvent être partagées entre les deux (2) parents lorsque ces derniers sont tous deux (2) salariés de la Société.

Les semaines où les PSAP sont versées doivent être prises de manière continue pour chacun des congés.

D) Report des vacances :

Le salarié peut reporter ses semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du ou des congés et si, au plus

tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé, il avise par écrit la Société de la date du report.

E) Avantages sociaux :

i) Salarié qui reçoit des PSAP :

La Société assure au salarié, durant les périodes de versement de PSAP les mêmes avantages sociaux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail :

- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation des vacances;
- Accumulation des congés de maladie;
- Participation aux régimes d'assurances et maintien de sa participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime. La Société déduit à même les PSAP les cotisations exigibles du salarié ou de la salariée et assume sa part habituelle.

Ces avantages sociaux sont également versés lors du congé de maternité de la mère naturelle qui n'est pas admissible au versement des PSAP, sauf en ce qui concerne le régime d'assurances et le maintien de sa participation au régime de retraite auquel cas, sa participation est facultative. Si la salariée cotise à ces régimes, la Société doit assumer sa part habituelle.

ii) Salarié qui prolonge son congé au-delà des périodes de PSAP :

La Société accorde au salarié qui décide de prolonger son congé au-delà des périodes couvertes par les PSAP les avantages sociaux suivants selon le cas :

1) Salariée qui donne naissance à un enfant :

- Régimes d'assurances collectives, à condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paie sa cotisation exigible auquel cas la Société doit assumer sa part habituelle, pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines incluant la période où elle reçoit des PSAP;

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

- Accumulation de vacances pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines incluant la période où elle reçoit des PSAP;

- Accumulation de l'ancienneté;

2) Salarié qui adopte légalement un enfant mineur ou salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant :

- Régimes d'assurances collectives et du maintien de sa participation au régime de retraite à condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paie sa cotisation exigible auquel cas la Société doit assumer sa part habituelle, pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines incluant la période où il ou elle reçoit des PSAP;

- Accumulation de vacances pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines incluant la période où il reçoit des PSAP;
- Accumulation de l'ancienneté;

3) Salarié qui se prévaut d'un congé parental sans être admissible aux PSAP :

- Régimes collectifs d'assurances et maintien de sa participation au régime de retraite à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye sa cotisation exigible auquel cas la Société doit assumer sa part habituelle pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental;
- Accumulation de vacances, pour la période des cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental;
- Accumulation de l'ancienneté;

4) Salarié qui se prévaut d'un congé parental au-delà de cinquante-deux (52) semaines:

- Régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il ou qu'elle y ait normalement droit et qu'il paye la totalité de la prime (part salarié et part employeur);
- Accumulation de l'ancienneté;
- La salariée qui donne naissance à un enfant bénéficie du maintien de sa participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;

Article 8
Comparution en Cour ou à une enquête

8.01 Tout salarié qui, durant ses heures régulières de travail doit comparaître en Cour, à une enquête ou devant le Tribunal administratif du travail (dossier d'accident du travail ou de maladie professionnelle) dans une cause où la Société est concernée, est remboursé de toute perte de salaire et les dépenses additionnelles occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Société. Cependant, si le salarié doit comparaître en dehors de ses heures régulières ou durant une journée de congé, il est payé au taux de temps et demi (150 %) pour une période minimum de quatre (4) heures.

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

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

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

Le salarié qui travaille de nuit au moment où il est appelé, comme juré ou témoin bénéficie des dispositions du présent alinéa comme si ses heures de travail correspondaient avec celles de sa présence en Cour, s'il y a

moins de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et l'heure à laquelle sa présence est requise en Cour ou inversement.

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

Article 9
Congés payés en cas de maladie et assurance-salaire

9.01 La Société maintient en application pour tous les salariés ayant effectivement travaillé au moins trois (3) mois à plein temps un régime mixte de congé maladie et d'assurance-salaire. Les détails de ce régime apparaissent au présent article et à la police d'assurance-salaire; ces détails ne peuvent être modifiés que par entente entre la Société et le Syndicat.

9.02 **A)** Il est accordé à tout salarié une nouvelle réserve de crédits cumulatifs en maladie égale à une journée et quart (1 ¼) de maladie (quinze (15) jours ouvrables par année) payée au taux de salaire régulier, pour chaque mois complet de service.

Le droit aux quinze (15) jours ouvrables en maladie est accordé à l'avance au début de la première (1re) journée de la première (1re) semaine qui se termine en janvier de chaque année.

Ce crédit est réduit immédiatement par la portion de la contribution de la Société au régime d'assurance-salaire qui excède le moindre

de cinquante pour cent (50%) de la prime et de deux journées et demie (2 ½) par salarié couvert par ce régime au taux de salaire régulier, déduction faite du 5/12 du rabais obtenu de Développement des ressources humaines Canada eu égard au régime enregistré d'assurance-salaire couvrant ces salariés et augmenté de tout déficit ou diminué de tout surplus par rapport aux estimations effectuées pour le 31 décembre de l'année précédente.

Si le coût global du régime d'assurance-salaire est de plus de cinq (5) jours, cinquante pour cent (50%) de l'excédent de ces cinq (5) jours est payé par le salarié au moyen du fonds d'assurances prévu en 9.02 B) et par la suite, par prélèvement sur la paie de chaque salarié pour le solde à payer, s'il y a lieu.

B) Il est accordé à l'avance à tout salarié, aux fins de paiement de ses primes d'assurances, un crédit annuel au fonds d'assurances de :

a) Au 1er janvier de chaque année : trois (3) jours de maladie.

Ce crédit maximal de trois (3) jours est affecté immédiatement au paiement des primes d'assurances du salarié.

Si après l'affectation des jours de maladie du crédit annuel du fonds d'assurances au paiement de l'assurance-salaire, il subsiste une partie du crédit annuel, celui-ci est affecté au paiement de la prime du salarié pour les autres régimes d'assurances selon l'ordre suivant :

1. Assurance soins dentaires;
2. Assurance-maladie;
3. Assurance-vie.

L’affectation des jours maladie est calculée selon le taux de protection individuelle pour tous les salariés et la différence entre le taux de protection individuelle et le taux de protection choisi par le salarié est prélevée sur la paie s’il y a lieu.

Si après le paiement en entier des primes d’assurances du salarié, il subsiste une partie du crédit annuel du fonds d’assurances, celui-ci est payé au salarié dans la troisième (3e) semaine du mois de janvier suivant, au taux de salaire régulier en vigueur au 31 décembre précédent.

Un salarié qui est exonéré du paiement des primes d’assurances, est crédité, au fonds d’assurances, du crédit annuel de jours maladie auxquels il a droit au prorata des mois pour lesquels il est exonéré du paiement de ses primes d’assurances.

Ce crédit est calculé pour les régimes d’assurances sur lesquels les jours de maladie ont été affectés et est payé au salarié dans la troisième (3ième) semaine du mois de janvier suivant, au taux de salaire régulier en vigueur au 31 décembre précédent.

Le crédit annuel de jours de maladie du fonds d’assurances d’un salarié embauché après le 1er janvier ou ayant quitté avant le 31 décembre est ajusté au prorata du nombre de mois complet de service.

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

9.04 Les jours ou parties de jour prévus à la clause 9.02 non utilisés par un salarié au 31 décembre d'une année, lui sont payés dans la troisième (3e) semaine du mois de janvier suivant, au taux de salaire régulier en vigueur au 31 décembre précédent.

9.05 Malgré ce qui précède, le salarié embauché après la première (1re) journée de la première (1re) période de paie de l'année en cours, reçoit un crédit en maladie équivalent au prorata du nombre de mois complets où il aura été employé au cours de ladite année.

9.06 Pour chaque absence due à la maladie ou accident, à l'exclusion de toute lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le salarié est payé à même son crédit en maladie pour la durée du délai de carence prévu au régime d'assurance-salaire. Après épuisement de ces crédits et des vacances prévues au paragraphe 6.14, le salarié peut utiliser, le cas échéant, le temps accumulé en vertu du paragraphe 30.08 3); le salarié à l'essai ayant effectivement travaillé moins de trois (3) mois est cependant payé jusqu'à l'épuisement de son crédit en maladie.

9.07 Aussi souvent qu'elle le désire et dans tous les cas, la Société peut faire examiner à ses frais, le salarié malade qui est en absence de quatre (4) jours consécutifs et plus où il était requis au travail par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.

Cet examen ne doit porter que sur les aspects de la santé de la personne salariée qui peuvent constituer une inaptitude ou une incapacité totale ou partielle de la personne salariée à exercer ses fonctions.

9.08 Le salarié a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Société diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3e) médecin dont la décision est finale. A défaut d'entente sur le choix du troisième (3e) médecin, le salarié concerné a la faculté de choisir l'un des médecins mentionnés dans la liste agréée à cette fin par les deux (2) parties.

La Société accepte le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième (3e) médecin sont payés à parts égales, et par la Société et par le salarié concerné.

9.09 **A)** La Société ne peut pas exiger un certificat médical lorsqu'un salarié est en absence de trois (3) jours consécutifs ou moins où il était requis au travail.

B) Cependant, la Société peut exiger un certificat médical attestant l'absence lorsqu'un salarié est en absence de trois (3) jours consécutifs ou moins où il était requis de travailler, et ce dès son retour au travail, si le salarié a un dossier d'assiduité problématique au cours des douze (12) derniers mois. La Société doit préalablement avoir convoqué le salarié à ce sujet afin de connaître ses justifications et que celles-ci n'aient pas été offertes ou soient apparues douteuses et qu'il en résulte une appréhension sérieuse d'abus du système.

Dans de tels cas et pour chaque nouvel avis d'absence, le salarié a l'obligation de communiquer avec un gestionnaire afin d'exposer les motifs de son absence. Le gestionnaire doit évaluer ces motifs afin de déterminer si le salarié doit fournir un certificat médical.

C) La Société ne peut pas appliquer cette disposition de manière abusive ou déraisonnable.

9.10 Lorsque la Société exige un certificat médical pour justifier une absence, elle ne peut pas exiger un certificat médical qui comprend la nature précise de la maladie ou de l'indisposition ni les symptômes de la maladie ou de l'indisposition qui a forcé le salarié à s'absenter.

9.11 Si la Société exige qu'un salarié fournisse un certificat médical en vertu de la clause 9.09, elle doit défrayer les frais demandés pour compléter le certificat sur présentation d'un reçu, pour un maximum de trente dollars (30.00$). Ce montant est indexé en fonction des tarifs suggérés par la Fédération des médecins omnipraticiens.

9.12 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié, lorsque personne à la maison autre que le salarié ne peut pourvoir aux besoins de la famille immédiate résidant sous le même toit, il est loisible au salarié après en avoir informé son supérieur immédiat d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité. La Société se réserve le droit d'exiger une preuve médicale ou une attestation des faits concernés par une personne compétente.

9.13 Les paiements effectués en vertu des dispositions de la clause 27.11 n'affectent pas les crédits de jours en maladie accumulés en faveur du salarié.

9.14 La Société verse au salarié malade durant une journée régulière de travail une somme équivalente au prorata du temps non travaillé pendant sa journée normale de travail et ajuste en conséquence le nombre d'heures créditées à la nouvelle réserve de crédits en maladie de ce salarié.

9.15 Le salarié appelé à suivre des soins médicaux ou traitements peut utiliser ses crédits en maladie dès sa première (1re) journée, sur avis et preuve suffisante à son supérieur.

9.16 Le coût du régime d'assurance-salaire est assumé entièrement par la contribution de la Société sous réserve de 9.02 A).

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

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

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

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

9.17 La police d'assurance relative au régime d'assurance-salaire visé par le présent article est détenue conjointement par la Société et par le Syndicat.

9.18 Ancienne banque

A) Les journées accumulées au crédit en maladie des salariés sous le régime en vigueur au 2 janvier 1988 sont bloquées.

Ces journées peuvent cependant être utilisées pour couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurance-salaire, lorsque les journées de maladie de l'année courante sont épuisées.

B) Lesdites journées ainsi bloquées sont payables au salarié ou à ses ayants droit lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son congédiement ou de son décès, à cent pour cent (100 %) du taux régulier de son dernier salaire.

9.19 Deuxième liste d'effectifs

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

1) il est indemnisé en vertu du régime collectif d'assurance-salaire pour une invalidité totale et permanente telle que définie au paragraphe précédent;

2) il reçoit une rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec ou deux (2) médecins de la Société déclarent qu'il est invalide de façon totale et permanente.

Un salarié ne peut être intégré sur la 2e liste d'effectifs sans l'accord écrit du syndicat.

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

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

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

- accumuler son ancienneté;
- bénéficier du transport gratuit;

Si l'invalidité cesse, les parties se rencontrent pour discuter des modalités et des conditions de retour au travail du salarié dans sa direction exécutive d'origine ou de toute autre alternative applicable pouvant faire l'objet d'une entente.

Article 10
Examens médicaux

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

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

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

C) Si un tel examen médical débute pendant les heures régulières de travail d'un salarié et se termine en dehors de ses heures régulières de travail, ce salarié ne perd pas de salaire pour le temps ainsi perdu pendant ses heures régulières de travail 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 de salaire;

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

Article 11
Disqualification pour raison médicale

11.01 Le salarié qui doit quitter son poste parce qu'il est inapte à remplir celui qu'il occupe peut, après entente selon la pratique actuelle, obtenir un poste vacant pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche. À défaut d'entente, il pourra exercer ses droits d'ancienneté pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa classification ou dans l'une des classifications équivalentes ou inférieures, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste concerné.

Il pourra aussi être considéré sur un poste vacant d'une classification supérieure, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste concerné. Le salarié disqualifié est alors réputé appartenir à la classification concernée.

11.02 À ces fins, les parties à la présente, dans le cours de la convention, formeront un comité composé d'un (1) représentant du Syndicat et d'un (1) représentant de la Société afin d'étudier les modalités d'application du paragraphe précédent.

11.03 Si la décision du médecin de la Société est contestée par le salarié, ce dernier doit, dans les dix (10) jours de la décision, formuler un grief médical, par écrit, et le faire parvenir au médecin-chef de la Société.

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

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

Dans le cas où les deux (2) médecins diffèrent d'opinions, le médecin-chef de la Société doit en aviser le salarié, le Syndicat et le directeur exécutif ressources humaines. Il doit aussi faire connaître leur choix sur la nomination d'un troisième (3e) médecin pour agir comme arbitre unique dans ce dossier.

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

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

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

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

Article 12
Versement du salaire

12.01 Les salariés sont payés régulièrement tous les jeudis par dépôt direct dans le compte de l'institution financière désignée par le salarié. Le bulletin de paie électronique est disponible dès le mardi.

12.02 Le salarié qui n'a pas accès à une borne et une imprimante près de son lieu de travail peut faire une demande auprès de son supérieur immédiat pour recevoir une copie papier de son bulletin de paie électronique dans une enveloppe cachetée. Cette copie est livrée au lieu de travail du salarié la journée qui suit la demande.

12.03 Si l'une ou l'autre des fêtes mentionnées à la clause 5.01 coïncide avec le jeudi, le dépôt direct est effectué le mercredi.

12.04 Les renseignements suivants apparaissent sur le bulletin de paie:

- nom et prénom du salarié;
- date et période de paie;
- salaire pour les heures normales de travail;
- salaire pour le surtemps;
- détail des déductions;
- paie nette;
- matricule du salarié;
- primes;
- revenus divers;
- numéro du grief réglé.

12.05 Toute erreur de plus de cinquante dollars (50.00$) net dans la paie sera corrigée et remboursée dans une période de moins de vingt-quatre (24)

heures s'il s'agit d'un jour ouvrable et si cette demande est effectuée avant 11h00. À défaut, le dépôt aura lieu le jour ouvrable suivant.

Article 13
Mesures disciplinaires

13.01 Tout salarié au service de la Société a le droit, sur rendez-vous durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel, en présence d'un représentant de la Société; ce rendez-vous se situe autant que possible dans les sept (7) jours qui suivent la demande du salarié à cet effet.

13.02 La Société doit fournir au salarié ainsi qu'au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute réprimande écrite, suspension, ou congédiement imposé. Toutefois, la Société ne peut imposer aucune suspension pour raison disciplinaire sans en avoir préalablement avisé le salarié et le Syndicat par écrit, à moins d'une infraction grave pouvant entraîner un congédiement immédiat.

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

13.04 Tout rapport disciplinaire concernant une offense versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier de ce salarié à la fin d'une période de douze (12) mois après la date dudit avis.

13.05 Une suspension n'interrompt pas l'accumulation de l'ancienneté d'un salarié.

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

13.07 A) Dans les cas où la Société décide de convoquer un salarié pour une raison disciplinaire à une rencontre avec un représentant de la Société autre que son supérieur immédiat, ce salarié doit recevoir vingt-quatre (24) heures au préalable un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Copie de cet avis est également envoyée au Syndicat dans le même délai. À l'occasion d'une convocation, un salarié peut être accompagné d'un représentant syndical de son choix et d'un conseiller de la Fédération.

B) Nul salarié impliqué dans une enquête de la Direction sûreté et contrôle n'est tenu de se soumettre à quelque interrogatoire que ce soit avant qu'on ne lui ait fait une mise en garde conformément à la Loi et que le texte de cette mise en garde apparaisse aux formulaires utilisés pour la prise des dépositions. En aucun temps, la Direction sûreté et contrôle de la Société n'interviendra dans le processus d'application des mesures disciplinaires et de la convention collective. Il peut refuser d'être interrogé avant d'avoir pu consulter un procureur de son choix.

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

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

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

13.08 Si cette convocation est pour une heure comprise dans les heures régulières de travail du salarié, ce salarié ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Si le salarié est convoqué en dehors de ses heures de travail, il est rémunéré avec un minimum de deux (2) heures pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la Société.

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

Article 14
Procédure de règlement des griefs

14.01 C'est le ferme désir de la Société et du Syndicat de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout différend, grief ou désaccord, litige ou mésentente relatif aux salaires et aux conditions de travail.

14.02 Tout salarié, accompagné d'un représentant syndical, peut, avant de soumettre un grief relatif aux salaires et aux conditions de travail prévus ou non prévus à la convention collective, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

À défaut d'entente, le salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical ou ce dernier seul, si tel est le désir du salarié, doit soumettre son

grief, différend, désaccord, litige ou mésentente en suivant les étapes ci-après décrites:

Première (1re) étape

Le salarié prend rendez-vous avec son surintendant ou son représentant autorisé pendant les heures de travail, après en avoir avisé et convenu avec son supérieur immédiat. À cette occasion, ni le salarié ni le représentant du Syndicat ne subissent de perte de salaire.

Deuxième (2e) étape

Si le grief, différend, désaccord, litige ou mésentente n'a pas été réglé à l'étape précédente, l'agent syndical concerné le soumet par écrit au directeur exécutif ou à son représentant autorisé, dans un délai de six (6) mois des faits donnant lieu au grief. Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la réception de ce grief, une décision motivée doit être rendue au Syndicat par le directeur exécutif ou son représentant autorisé.

14.03 A) Malgré toute disposition au contraire, le Syndicat a le droit de soumettre tout grief, différend, désaccord, litige ou mésentente, relatif aux salaires et aux conditions de travail.

B) Si un tel grief, différend, désaccord, litige ou mésentente vise un salarié ou une collectivité de salariés d'une même direction, le Syndicat le soumet par écrit au directeur exécutif concerné ou à son représentant autorisé dans un délai de six (6) mois des faits donnant lieu au grief. Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la réception de ce grief, une décision motivée doit être rendue au Syndicat par le directeur concerné.

C) Si un tel grief, différend, désaccord, litige ou mésentente vise une collectivité de salariés de plus d'une direction dans une même direction exécutive, le Syndicat le soumet par écrit au directeur exécutif concerné ou à son représentant autorisé dans un délai de six (6) mois des faits donnant lieu au grief. Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la réception de ce grief, une décision motivée doit être rendue au Syndicat par le directeur exécutif concerné.

D) Si un tel grief, différend, désaccord, litige ou mésentente vise une collectivité de salariés de plus d'une direction exécutive, le Syndicat le soumet par écrit au directeur du Service des ressources humaines ou à son représentant autorisé dans un délai de six (6) mois des faits donnant lieu au grief. Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la réception de ce grief, une décision motivée doit être rendue au Syndicat par le directeur exécutif du Service des ressources humaines.

E) La Société peut soumettre un grief, différend, désaccord, litige ou mésentente par écrit à l'agent syndical dans un délai de six (6) mois des faits donnant lieu au grief. Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la réception de ce grief, une décision motivée doit être rendue au Directeur exécutif du service des ressources humaines.

Le grief patronal est soumis à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 15.

14.04 Un salarié ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur parce qu'il présente un grief, différend, désaccord, litige ou mésentente.

14.05 La Société et le Syndicat peuvent, par accord écrit, déroger à la présente procédure.

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

Article 15
Arbitrage

15.01 Lorsqu'un grief, différend, désaccord, litige ou mésentente n'a pas été réglé par la procédure régulière de grief, il est soumis à un des arbitres mentionnés ci-dessous.

Les arbitres agissent suivant les affectations déterminées par l'arbitre en chef choisi par les parties parmi les noms qui suivent :

Mesdames	Diane Fortier	Messieurs	François G. Fortier
	Francine Beaulieu		André Sylvestre
	Francine Lamy		François Hamelin
	Nathalie Faucher		Serge Brault

Deux fois l'an et au besoin, l'arbitre en chef communique aux parties le calendrier des disponibilités des arbitres.

Dans l'éventualité où la liste des arbitres ci-dessus comprenait trois (3) arbitres actifs ou moins, les parties discuteront de la nomination de nouveaux arbitres en remplacement.

À défaut d'entente sur le remplacement des arbitres et si aucun des arbitres nommés à la présente ne peut agir, les parties demandent au ministre du Travail de désigner un arbitre pour le grief à soumettre.

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

15.03 L'arbitre a juridiction pour maintenir la réprimande, la suspension, la rétrogradation ou le congédiement, ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

15.04 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.

Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence.

15.05 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.

15.06 Dans le cas de grief, différend, litige ou mésentente ayant un caractère technique ou nécessitant des connaissances assez particulières du

système de transport, les parties peuvent, par accord écrit, exiger que des assesseurs soient nommés pour assister l'arbitre. Ce dernier peut également requérir de chacune des parties au litige qu'elle nomme un assesseur pour l'assister. Chaque assesseur est à la charge de la partie qui le nomme.

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

15.08 À l'exception d'un grief, différend, désaccord, litige ou mésentente qui est soumis à une procédure d'arbitrage différente expressément prévue par une autre disposition de la convention collective, les griefs sont référés à l'arbitrage selon l'ordre de priorité suivant :

1. Congédiement;
2. Suspension de quinze (15) jours et plus
3. Travail à forfait;
4. Griefs d'autre nature.

Article 16
Libération pour fonction syndicale

16.01 Sur demande du Syndicat vingt-quatre (24) heures à l'avance en autant que possible, la Société libère un (1) ou des salarié(s) de leurs fonctions pour exercer une fonction syndicale; si cette demande a pour effet de désorganiser le service, le Syndicat et la Société s'entendent pour déterminer les modalités de mise en application d'une telle demande. Cette libération est sujette aux conditions suivantes:

1. La Société paie au salarié libéré son traitement à chaque période de paie, sauf pour le salarié libéré en permanence;

2. La Société prélève de la paie du salarié libéré sa cotisation à la caisse de retraite;

3. La période de temps durant laquelle le salarié est libéré compte parmi ses années de service;

4. Le salarié libéré conserve tous ses droits; cependant, le salarié libéré en permanence conserve lui aussi tous ses droits, à l'exclusion du paiement des vacances et des jours fériés;

5. Le salarié libéré, à l'expiration de la période de libération, réintègre sa fonction et son poste, ou l'équivalent si son poste est aboli et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cette fonction;

6. Le salarié libéré continue d'accumuler à son crédit les jours de maladie auxquels il a droit;

7. Sur présentation du compte que la Société produit dans les soixante (60) jours suivant la libération, le Syndicat rembourse les sommes suivantes:

   A. le traitement payé au salarié libéré;
   B. les cotisations de la Société à la caisse de retraite;
   C. le montant déboursé par la Société à l'assurance-santé.

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

16.03 Sont libérés pendant leurs heures de travail, le cas échéant, après en avoir avisé et convenu avec leur surintendant concerné ou son représentant, les salariés membres du comité de sécurité et santé (au maximum six (6) salariés), ou de tout comité conjoint quand ces comités siègent, le directeur syndical et le délégué syndical, le salarié assigné par l'une ou l'autre des parties comme témoin devant un arbitre de la présente convention. Ces absences sont sans retenue de salaire. Ces dites absences ne peuvent être refusées sans raison valable.

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

Le salarié assigné qui travaille le quart précédent est libéré de ce quart sans perte de traitement.

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

16.04 Défense des travailleurs accidentés

Les deux (2) représentants syndicaux au Comité de défense des travailleurs accidentés sont libérés sans perte de traitement pour le temps nécessaire à leur travail.

16.05 Régime de retraite

Un (1) représentant syndical au régime de retraite est libéré sans perte de traitement pour le temps nécessaire à son travail. Son travail comprend différents services offerts aux salariés liés aux activités du régime de retraite et des assurances.

16.06 Malgré la clause 16.01, un maximum de quatre (4) membres du Syndicat peuvent s'absenter sans perte de salaire pour assister au congrès annuel de la FEESP et au congrès annuel de la CSN.

16.07 Les salariés libérés en permanence ont accès à tous les milieux de travail, en tout temps, pour l'application de la convention collective, après en avoir avisé la Société et s'être conformés aux règlements de sécurité.

16.08 Tout représentant autorisé du Syndicat peut, avec l'assentiment de ce dernier et préavis donné à la Société, s'absenter sans salaire, pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux. Si cette demande avait pour effet de désorganiser le service, le Syndicat et la Société s'entendent pour déterminer les modalités de la mise en application de la présente disposition.

Article 17
Assurances

17.01 Les salariés régis par la présente convention collective bénéficient des régimes collectifs suivants:

- Assurance vie
- Assurance-maladie (catégorie individuelle, monoparentale ou familiale)
- Assurance soins dentaires (catégorie individuelle, monoparentale ou familiale)

Le coût de ces régimes est supporté à raison de cinquante pour cent (50%) par la Société et de cinquante pour cent (50%) par les salariés. Le salarié qui bénéficie d'un congé sans solde en application des dispositions de l'article 44, peut bénéficier des régimes d'assurances en autant qu'il paie les deux quotes-parts (employé-employeur) durant son congé sans solde.

Les détails de ces régimes ont été réglés entre les parties et sont en vigueur, sauf entente au contraire, pour la durée de la présente convention, à compter de leur mise en application.

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

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

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

17.02 Tout assureur fournit un résumé des régimes d'assurance visés par le présent article à chaque nouveau salarié ainsi que, le cas échéant, la carte d'adhésion à ces régimes. Sur demande, il les fournit aux autres salariés.

17.03 Les polices d'assurance relatives aux régimes d'assurance visés par le présent article sont détenues conjointement par la Société et par le Syndicat.

A) La Société et le Syndicat conviennent de former un Comité consultatif d'assurance composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants de chacune des parties.

B) Le Comité se réunit tous les trois (3) mois ou à la demande des parties.

C) Le Comité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une copie.

D) Si elle le juge nécessaire, chaque partie peut s'adjoindre à ses frais, un ou des experts.

E) Les réunions du Comité se tiennent durant les heures de travail sans perte de salaire à moins que le comité en décide autrement.

F) Les fonctions du Comité sont les suivantes :

a) Examiner les affaires reliées à l'application des prestations des régimes d'assurance visés par le présent article;

b) Recevoir et étudier les rapports d'expérience pour chacun des régimes d'assurance visés par le présent article;

c) Recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant l'application des régimes d'assurance visés par le présent article;

d) Accepter les procès-verbaux.

17.04 Sous réserve du paragraphe 9.02 B), la contribution du salarié aux régimes d'assurance vie, maladie et soins dentaires est répartie sur chaque période de paie.

17.05 Le salarié qui désire maintenir ses protections d'assurance lors d'une absence pour maladie doit rembourser à la Société les cotisations applicables à son retour au travail à temps plein.

Si la Société doit récupérer des sommes dues par un salarié pour un non-paiement des cotisations d'assurances collectives, la récupération se fait au rythme de six pour cent (6%) du salaire brut par période de paie, et ce, dès le retour au travail à temps plein du salarié. Cependant, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas dans les cas de récupération pour cotisations aux régimes d'assurances non versées à l'avance pendant un congé de maternité, paternité, parental ou sans solde.

Article 18
Régime de retraite

18.01 Les salariés régis par la présente convention collective bénéficient d'un régime de retraite. Les détails de ce régime ont été réglés entre les parties et sont en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

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

18.03 **A)** Tout représentant syndical dûment mandaté à cet effet par le Syndicat ainsi que les représentants du Syndicat au Comité de retraite de la STM ont accès aux dossiers des salariés membres du Syndicat pour toutes questions relatives au régime de retraite.

B) Sur demande du Syndicat, la Société lui fournit, au plus une (1) fois l'an, la liste complète des retraités autrefois membres du Syndicat, et, à tous les trois (3) mois, une liste des nouveaux retraités ainsi que de ceux qui cessent de retirer des prestations de retraite, autrefois membres du Syndicat.

Outre le nom de ces personnes, la liste comprend l'adresse et le numéro de téléphone lorsque ces informations sont disponibles.

C) Le Syndicat et les représentants du Syndicat ci-haut mentionnés s'engagent à conserver lesdites informations de manière à en préserver le caractère confidentiel.

18.04 Le salarié qui désire maintenir ses protections du régime de retraite lors d'une absence pour maladie doit rembourser à la Société les cotisations applicables à son retour au travail à temps plein.

Si la Société doit récupérer des sommes dues par un salarié pour un non-paiement des cotisations du régime de retraite, la récupération se fait au rythme de six pour cent (6%) du salaire brut par période de paie, et ce, dès le retour au travail à temps plein du salarié. Cependant, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas dans les cas de récupération pour cotisations aux régimes d'assurances non versées à l'avance pendant un congé de maternité, paternité, parental ou sans solde.

Article 19
Changements techniques et autres

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

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

Article 20
Travail à forfait

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

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

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

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

À tous les trois (3) mois, la Société informe le Syndicat, par écrit, des travaux ou services qui ont dû être donnés à contrat ou à sous-contrat, le cas échéant, et précise quels motifs prévus au deuxième (2^{e}) alinéa elle invoque pour octroyer de tels contrats ou sous-contrats.

20.02 Toutefois, lorsque des véhicules de la Société ont des défectuosités ou des besoins qui surviennent, en tout ou en partie, à l'extérieur du territoire de la Ville de Montréal, le premier (1er) alinéa de la clause 20.01 ne s'applique pas:

A) Si le véhicule est sous charte-partie;

B) Si les défectuosités ou besoins ne nécessitent pas le remorquage du véhicule à un Centre de transport de la Société, afin qu'il y soit effectué les réparations nécessaires à sa remise en service.

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

Article 21
Charges de travail

21.01 Les deux (2) parties reconnaissent qu'en aucun temps il n'est exigé d'un salarié plus qu'une journée normale de travail tel que défini par les normes reconnues du Génie industriel. En cas de conflit, la Société doit, au préalable, préciser et justifier, selon les normes, le contenu de cette journée normale et communiquer le détail de ce contenu au Syndicat.

21.02 Le Syndicat a accès aux études et aux calculs de la Société justifiant le contenu de cette journée normale et peut déléguer un de ses représentants pour évaluer ces études et calculs et/ou effectuer sur les lieux du travail toute observation qu'il juge appropriée.

21.03 En cas de conflit, le différend est soumis à un arbitre pour décision finale. Cet arbitre doit être un ingénieur industriel.

21.04 Pour les fins du présent article, les parties constituent au besoin un comité conjoint d'étude des charges de travail composé de trois (3) représentants de la Société et de trois (3) représentants du Syndicat aux fins d'étudier

les problèmes relatifs aux charges de travail pendant la durée de la présente convention. A cette fin, les représentants des deux (2) parties peuvent être accompagnés de spécialistes pour les conseiller à ce sujet.

21.05 Sur avis écrit, après autorisation des personnes responsables, les conseillers techniques du Syndicat peuvent visiter les lieux de travail.

Article 22
Droits acquis

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

Article 23
Rapports d'accidents

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

Dans tous les cas, les rapports d'accident sont complétés sur les heures de travail du salarié.

Article 24
Transport gratuit

24.01 Au sujet du transport gratuit, la Société continue de maintenir le même privilège qu'elle reconnaissait à ses salariés dans la convention collective précédente, sujet toutefois aux mêmes exceptions.

Le laissez-passer permet l'accès gratuit aux différents modes de transport offerts par la STM, le RTL, la STL ainsi qu'aux trains de banlieue autrefois sous la responsabilité de l'AMT. Il permet l'accès aux modes de transport offerts par le RTM (excluant la MRC Joliette Transport) ainsi qu'aux modes de transport offerts par le RTC et la ST Lévis dans la région de Québec.

Le privilège de réciprocité avec ces autres autorités organisatrices de transport est conditionnel aux ententes en vigueur avec ces autres organisations. Ce privilège sera également reconnu pour les nouvelles ententes de réciprocité à intervenir avec la Société.

La Société maintient le laissez-passer qui permet l'accès gratuit aux différents modes de transport offert sur le réseau de la STM. 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.

Ces mêmes privilèges sont accordés aux salariés à leur retraite.

Article 25

Certificats et confirmations d'emploi

25.01 Les certificats de service et les lettres de recommandation qu'un salarié peut avoir soumis à la Société en entrant à son service doivent lui être retournés sur demande du salarié, sauf ceux qui ont été adressés directement à la Société.

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

25.03 Tout salarié qui a quitté volontairement le service de la Société depuis moins d'un (1) an a, à moins qu'il ne possède pas les exigences normales de la tâche, la préférence d'embauche dans son ancienne direction ou son ancienne classification, s'il désire revenir à l'emploi de la Société.

25.04 La Société fournit au salarié qui en fait la demande une lettre de confirmation d'emploi mentionnant la fonction exercée, la date de son embauche, la période d'essai complétée ou non ainsi que la date de son départ, s'il y a lieu.

Article 26

Congés pour affaires publiques

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

Si le salarié est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son mandat. A la fin de son mandat, il revient à son poste ou à une fonction équivalente si son poste est aboli.

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

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

Article 27
Sécurité et santé

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

27.02 Comité de sécurité

A) La Société maintient sur pied le Comité paritaire de sécurité-santé composé de six (6) membres du Syndicat et six (6) membres de la Société respectivement choisis par chacune des parties.

B) Le Comité se réunit deux (2) fois par mois (ou sur demande d'un membre du comité en cas d'urgence).

C) Le Comité tient des procès-verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres et affichés.

D) Les activités du comité se tiennent normalement sur les lieux de travail au cours des heures régulières de travail et sans perte de salaire pour ses membres.

27.03 Fonctions du Comité

A) Examiner les affaires courantes reliées à la santé et à la sécurité dans les lieux de travail des salariés régis par la présente convention.

B) Enquêter sur les accidents du travail résultant en des blessures et/ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.

C) Veiller à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité.

D) Faire au minimum une tournée d'inspection par mois dans chacun des deux (2) secteurs selon ce qui est convenu entre les membres du comité. Il n'y a pas de tournée d'inspection durant le mois de juillet. Les parties peuvent convenir d'annuler une tournée d'inspection. Soumettre ses notes à la Société à la suite de ces inspections. Les corrections requises sont effectuées dans les délais recommandés par le comité.

27.04 Documentation

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

27.05 Dans tous les centres de transport et au Complexe Crémazie, la Société doit avoir des emplacements convenables où des secouristes qualifiés peuvent donner les premiers soins aux salariés blessés. La Société entreprend l'organisation de cours de secourisme dans le but d'entraîner certains salariés pour les premiers soins.

Une trousse de premiers soins est mise à la disposition des salariés dans les stations de métro.

27.06 Droit à l'information

La Société informe par écrit le Syndicat et chaque salarié concerné des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication. La Société informe par écrit le Syndicat des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres, et sur toutes autres modifications à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des salariés.

27.07 Inspection par des techniciens gouvernementaux ou d'entreprises privées

Toutes inspections et enquêtes sur la sécurité et la santé au travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant nommé par le Syndicat. La Société remet au Syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes aussitôt qu'ils lui sont remis.

27.08 Aucun salarié ne subit de perte de salaire, de bénéfices édictés en vertu de la convention collective, suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspections

gouvernementaux ou de tout autre organisme, pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

27.09 Formation en sécurité-santé

A) La Société s'engage à libérer avec solde des représentants syndicaux en sécurité-santé, de même que les membres syndicaux du comité paritaire de sécurité-santé pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables par année afin que ceux-ci reçoivent une formation de prévention des accidents et des maladies du travail.

B) Pour les fins de l'application du paragraphe A) ci-avant, un maximum de cent quinze (115) jours par année de convention collective sont alloués et répartis selon le choix du Syndicat. Chaque absence est d'une durée minimum d'une (1) journée. La participation des représentants officiels du Syndicat au Comité paritaire de sécurité-santé est imputée à ce total de cent quinze (115) jours.

C) Une demande détaillée est adressée aux représentants de la Société au moins dix (10) jours ouvrables autant que possible avant le début du programme de formation. Si cette demande a pour effet de nuire aux opérations, le Syndicat et la Société s'entendent pour déterminer les modalités de mise en application de la demande.

D) Le contenu de cette formation est établi par le Syndicat.

27.10 Travaux dangereux

A) Un salarié qui a des motifs raisonnables de croire que l'utilisation d'une machine, d'une pièce d'équipement ou l'existence de conditions dangereuses particulières l'expose à un danger pour sa santé ou sa

sécurité, autre qu'à un danger normalement relié à son travail, peut refuser d'exécuter le travail concerné. Il doit avertir immédiatement son contremaître.

B) Si le contremaître reconnaît les conditions décrites en A), il doit voir à faire corriger la situation. Si le contremaître ne reconnaît pas les conditions décrites en A) et si le salarié refuse de reprendre le travail concerné, le contremaître convoque immédiatement le surintendant ou son représentant autorisé et un membre syndical du Comité de sécurité.

C) Si le surintendant ou son représentant autorisé reconnaît les conditions décrites en A), il doit voir à faire corriger la situation. S'il ne reconnaît pas les conditions décrites en A) et le salarié refuse de reprendre le travail concerné, le salarié ou le membre syndical du Comité paritaire de sécurité-santé ou le surintendant ou son représentant autorisé peut exiger l'intervention d'un inspecteur désigné à cette fin par la CNESST.

D) Si l'inspecteur juge que les conditions décrites en A) existent, il fait rapport au directeur concerné qui doit voir à faire corriger la situation. S'il juge que les conditions décrites en A) n'existent pas le salarié doit reprendre son travail.

E) Pendant le temps où un salarié exerce son droit de refuser un travail, conformément au présent article, il peut être affecté à une autre tâche à son taux de salaire régulier.

F) Le salarié qui, de bonne foi, exerce son droit de refuser un travail conformément au présent article, ne peut être l'objet d'aucune mesure

disciplinaire ou discriminatoire en raison de l'exercice de ce droit, y compris la perte de son salaire régulier pendant cette période.

27.11 Salarié accidenté

A) La Société maintient quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire du salarié accidenté jusqu'à la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

B) Si la décision de la CNESST est favorable au salarié, la Société continue à lui verser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire et ce dernier remet à la Société toute compensation, pour absence au travail, reçue de la CNESST.

C) Le salaire versé par la Société au salarié accidenté pendant la durée de son incapacité totale temporaire comprend la prime régulière que le salarié aurait normalement reçue pour son assignation régulière de travail.

D) Si la décision de la CNESST est défavorable au salarié, ce dernier est tenu de rembourser le salaire à la Société.

E) Dans les cas où la Société aurait reçu des compensations supérieures à celles qu'elle a versées au salarié accidenté, pour la durée totale de l'absence, celle-ci s'engage à remettre les surplus au salarié visé.

27.12 Compensation de la perte de revenu relative aux heures de temps supplémentaire perdues par le salarié en «assignation temporaire» selon les articles 179 et 180 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

A) La compensation s'applique seulement aux accidentés du travail en «assignation temporaire» qui voient leur capacité à effectuer du temps supplémentaire restreinte en raison de leurs limitations fonctionnelles, et ce, à compter de la 21e journée ouvrable suivant le début de l'absence pour lésion professionnelle.

B) La compensation s'effectue à chaque période de paie de la façon suivante :

Le salarié est payé pour le nombre d'heures correspondant aux heures de temps supplémentaire effectuées par lui dans les douze (12) mois précédant l'absence pour accident de travail, cette compensation s'effectue sur une base horaire, en majorant ces heures de cinquante pour cent (50%) et en divisant le résultat obtenu par 2080;

Moins

Les heures de travail en temps supplémentaire qu'il effectue durant son «assignation temporaire», le cas échéant.

C) Afin de distribuer équitablement les heures supplémentaires, seules les heures réellement offertes sont inscrites au nom du salarié à la liste des heures supplémentaires prévue à l'article 32.

27.13 Retour au travail du salarié accidenté

Dès qu'un salarié accidenté du travail est médicalement reconnu apte à reprendre le travail, il réintègre le poste qu'il occupait avant son accident.

Cependant, si le salarié ne peut remplir les exigences normales du poste qu'il occupait au moment de son accident, il pourra se prévaloir des dispositions de l'article 11 de la convention collective.

De plus, avant d'avoir recours au processus d'embauche pour remplir un poste vacant à la Société, cette dernière accordera priorité à ses salariés s'ils possèdent les exigences et qualifications requises.

À cette fin, le salarié intéressé devra faire part de ses intentions à la division responsable de la dotation.

Article 28
Annexes

28.01 Les annexes de la présente convention de même que les lettres d'entente et les ententes spéciales qui y sont mentionnées font partie intégrante de la présente convention et sont en vigueur à moins qu'une date d'échéance y soit prévue.

Article 29
Nouvelles classifications et classifications existantes modifiées

29.01 Lorsqu'est créée parmi les salariés assujettis à l'accréditation syndicale une nouvelle classification ou lorsqu'une classification existante est modifiée et que cette modification requiert un changement dans le taux de salaire existant, le taux de salaire de cette classification nouvelle ou modifiée est établi après entente entre la Société et le Syndicat en tenant compte des classifications existantes, similaires ou comparables.

29.02 S'il n'y avait pas entente au sujet du contenu et/ou du taux de salaire de la classification nouvelle ou modifiée, les parties ou l'une ou l'autre d'entre elles peut soumettre le différend directement à l'arbitrage de la manière suivante:

A) Les griefs relatifs à l'établissement des taux de salaire des classifications nouvelles ou modifiées sont soumis à un arbitre mutuellement accepté par les deux (2) parties, soit Me Francine Lamy.

B) Les dispositions de la clause 15.06 s'appliquent au présent article;

C) L'arbitre peut modifier le contenu et/ou le taux de salaire de la classification nouvelle ou modifiée mais il ne peut, en aucune façon, modifier les autres dispositions de la convention collective.

29.03 Aucune classification existante ne peut être abolie et une nouvelle créée pour couvrir à peu près la même catégorie de travail, dans le but de réduire le taux de salaire d'un salarié.

29.04 Le salarié assigné temporairement à une classification comportant un salaire plus élevé, doit recevoir le salaire plus élevé, mais le salaire de celui qui est temporairement assigné à une classification comportant un salaire moindre ne doit pas être réduit.

Article 30
Semaine et heures de travail

30.01 A) Pour les fins de la paie, la semaine de travail consiste en sept (7) jours consécutifs commençant à 00h01 le dimanche et finissant à

24h00 le samedi de chaque semaine et le jour de travail est la journée de calendrier (c'est-à-dire de minuit à minuit).

B) Sauf les cas prévus ci-après, la semaine régulière de travail des salariés est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun (incluant la période de repas qui est payée), du lundi au vendredi inclusivement.

La journée régulière de travail des salariés, sauf les cas prévus ci-après, est de huit (8) heures et consiste en sept (7) heures trente (30) minutes de travail payées au taux régulier et en une période de repas de trente (30) minutes payées au taux régulier.

C) La période de repas, sous réserve de la pratique actuelle, est d'une demi-heure (trente (30) minutes) et doit être prise le plus près possible du milieu de l'assignation du salarié, ou à une heure déterminée entre le Syndicat et la Société le tout en tenant compte des besoins du service.

Le salarié doit prendre sa période de repas près du lieu d'exécution de son travail. Lorsqu'il désire prendre sa période de repas dans une salle de personnel codifiée (SP) et qu'il n'a pas accès à ce type de salle près du lieu d'exécution de son travail, il doit se déplacer dans la salle de personnel (SP) la plus près. Dans ce cas, sa période de repas débute lorsqu'il arrive à cette salle. Une liste des salles de personnel (SP) est mise à la disposition des salariés sur demande.

30.02 Salariés de l’entretien des équipements fixes et les préposés à l’entretien des stations de la Division de l’entretien sanitaire

A) Pour les salariés visés en 30.02, la cédule régulière de travail est une suite de semaines régulières de travail de quarante (40) heures en moyenne par semaine de travail, sauf stipulations contraires, pour un cycle donné, à moins qu'un tel cycle n'entraîne des inefficacités d'opération.

B) Pour les salariés visés en 30.02 qui sont en rotation (quarts et jours de congé), l'expression «cédule régulière de travail» est une suite de semaines régulières de travail de quarante (40) heures en moyenne par semaine régulière de travail, sauf stipulations contraires, au cours d'un cycle donné, à moins qu'un tel cycle ne provoque des inefficacités d'opération.

30.03 Salariés des centres de transport (RDA mineur ou Transport Adapté) et salariés des ateliers d’entretien mineur métro (PR-Youville et PR-Beaugrand).

A) Les jours et les heures de travail réguliers des salariés visés en 30.03 sont arrangés de telle façon que chaque salarié ait quatre (4) jours de congé pendant toute période de deux (2) semaines, préférablement le samedi et le dimanche; aucun salarié n'est requis de travailler plus d'une (1) fin de semaine sur deux (2) consécutives. La pratique actuelle est cependant maintenue quant aux salariés qui ne travaillent pas présentement durant la fin de semaine.

B) Malgré le paragraphe précédent, la semaine régulière de travail des salariés suivants est de quarante (40) heures réparties en cinq (5)

jours de huit (8) heures chacun (incluant la période de repas qui est payée), du dimanche au jeudi inclusivement:

1. Au niveau des centres de transport :

Tous les démarreurs-gareurs, certains mécaniciens de véhicules lourds routiers et certains préposés à l'entretien, assignés sur le quart de nuit et travaillant sur un horaire 5-2.

2. Au niveau des ateliers d'entretien mineur (PR-Youville et PR-Beaugrand) :

Tous les salariés assignés sur le quart de nuit et travaillant selon un horaire 5-2.

C) Un salarié œuvrant dans un centre de transport ayant une cédule de travail et un horaire de travail tel que spécifié au paragraphe A) de la présente clause peut convenir avec un autre salarié assujetti aux mêmes horaire et cédule, d'une modification de cédule de travail de manière à ce que chacun ait une journée de congé durant les fins de semaine. Les salariés impliqués doivent informer leur supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la mise en application de cette nouvelle cédule.

Dans l'éventualité où un des deux (2) salariés liés par cette entente désire revenir à la cédule prévue en A), le salarié doit donner un avis de cinq (5) jours ouvrables au supérieur immédiat. Le retour à la cédule et horaire de travail des deux salariés est effectif dans la semaine suivant la remise de cet avis.

Dans l'éventualité où un des deux (2) salariés obtient un autre poste, l'autre salarié reprend la cédule prévue au paragraphe A) de la présente clause. Tel retour est effectif à la date du mouvement de main-d'œuvre.

Les parties évaluent la possibilité d'étendre l'application de ce qui précède à d'autres unités administratives.

30.04 Complexe Crémazie et atelier des véhicules de service
au C.T. Legendre (EMA)
Atelier de carrosserie Legendre (EMA)
Entretien majeur métro (Atelier GR)
Direction de l'Entretien des infrastructures
Direction de la Chaîne d'Approvisionnement

A) Pour les mécaniciens de machines fixes affectés à l'opération des chaudières, le travail de quart consiste en une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine, mais le travail de quart ne peut être organisé pour consister en plus de sept (7) jours de travail consécutifs.

B) Pour les salariés du Complexe Crémazie et de la Section des véhicules de service au C.T. Legendre, pour les salariés de l'Atelier de carrosserie Legendre et pour les salariés de l'Entretien majeur métro (Atelier GR), les heures régulières de travail débutent à sept heures (07 h 00), du lundi au vendredi inclusivement.

Cependant, pour certains salariés de la Section des véhicules de service au C.T. Legendre, les heures régulières de travail débutent à vingt-trois heures (23 h 00), du dimanche soir au vendredi matin; de plus, dans la Division de l'entretien majeur métro (Atelier GR), les

heures régulières de travail de certains aides (vapeur) débutent à vingt-deux heures (22 h 00), du dimanche soir au vendredi matin.

C) Cependant, la Société peut, pour tous les salariés couverts par la présente clause, si le service venait à l'exiger, céduler certains travaux ou opérations sur un système d'équipe, soit d'une (1), deux (2) ou trois (3) équipes. Ce changement ne peut se faire qu'après entente préalable avec le Syndicat. Si le Syndicat manifeste son désaccord, les changements sont soumis directement à un arbitre pour adjudication en vertu de l'article 15 des présentes et dans ce cas, la décision doit être rendue dans les dix (10) jours de la dernière audition.

30.05 La Société peut, selon les besoins du service, modifier ou changer en tout ou en partie les heures régulières de tous les salariés à l'exception de celles des salariés du Complexe Crémazie, de l'Atelier de carrosserie Legendre et de l'Entretien majeur métro (Atelier GR); cette exception ne s'applique toutefois pas aux salariés de la Section des véhicules de service du C.T. Legendre. Ces modifications sont soumises au Syndicat pour étude et considération autant que possible trente (30) jours avant la date fixée pour leur mise en vigueur.

Si les parties ne peuvent s'entendre, les changements prennent effet à la date prévue et un grief est immédiatement soumis pour adjudication à un arbitre, conformément à l'article 15 des présentes. L'arbitre qui préside le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les dix (10) jours qui suivent l'audition du grief.

30.06 A) Si un surplus de travail le justifie ou pour le remplacement d'un salarié absent, la Société peut effectuer un changement temporaire de poste (classification, quart, horaire, cédule ou section) d'un salarié :

Réseau des autobus :	dans un même centre de transport ou à l'intérieur des divisions de l'entretien majeur des autobus situé au Complexe Crémazie incluant l'Atelier de carrosserie Legendre
Réseau du métro :	à l'intérieur d'une même division de la Direction de l'Entretien des équipements fixes ou à l'intérieur de chacun des ateliers d'entretien mineur (PR-Youville et PR-Beaugrand) de la Direction de l'Entretien du matériel roulant ou à l'intérieur de l'atelier de l'Entretien majeur métro (Atelier GR) de la Direction de l'entretien du matériel roulant
Direction de l'Entretien des infrastructures :	À l'intérieur des salariés œuvrant au plateau Youville et rattachés au Service de la gestion du patrimoine (Villeray).

Un tel changement temporaire de poste ne vaut que pour une période d'au plus trente (30) jours ouvrables. Pour ce faire, le poste est offert, dans une section, aux salariés d'une même classification, par ancienneté; à défaut qu'un salarié accepte le poste, la Société y affecte le salarié de cette classification et de cette section, qui a le

moins d'ancienneté et qui remplit les exigences normales du poste. La Société ne peut toutefois effectuer un changement temporaire de poste d'un salarié pour remplacer un salarié faisant lui-même l'objet d'un changement temporaire en vertu de la présente clause, à moins d'entente avec le Syndicat.

Lors de l'application de l'alinéa précédent**,** le Syndicat est avisé par écrit du changement temporaire et du poste temporaire auquel le salarié est affecté, dans les dix (10) jours ouvrables de ce changement temporaire.

B) Le salarié dont le quart de travail est changé reçoit, pour chacune des heures régulières travaillées pendant la première (1ère) journée de travail du changement et pour chacune des heures régulières travaillées pendant la première (1ère) journée du retour à son quart régulier, une prime de changement de quart de cinquante pour cent (50 %) du taux de salaire régulier de sa classification.

C) Le salarié dont la classification est changée, en vertu du présent article, pour une classification dont le taux de salaire régulier est plus élevé que celui de sa classification, voit son salaire fixé selon les modalités prévues à l'article 34.21; toutefois, le salarié dont la classification est changée pour une classification dont le taux de salaire régulier est moins élevé que celui de sa classification, continue de recevoir le taux de salaire régulier de sa classification.

30.07 Le salaire de tout salarié qui doit rester en disponibilité à son lieu de travail pendant sa demi-heure de repas est majoré de cent pour cent (100 %) pour la partie de cette période de repas qui est payée; ce salarié reçoit son taux horaire régulier pour la partie de cette période de repas qui n'est pas payée.

30.08 Cumul de temps

1) Dispositions générales

a) Le cumul de temps permet à un salarié de travailler en dehors de la journée normale de travail et d'accumuler ainsi des heures qu'il peut reprendre selon les modalités décrites à la présente clause.

b) Le cumul de temps s'effectue sur la base du taux régulier et permet de compenser une absence d'une durée équivalente. Ainsi, le salarié doit avoir cumulé l'équivalent de sept heures quinze minutes (7h15) pour pouvoir s'absenter une (1) journée entière. Le choix du salarié de cumuler ou reprendre du temps ne doit cependant pas restreindre le droit des autres salariés de se prévaloir de tout autre avantage prévu à la convention collective (choix des vacances, report d'un jour de fête, congé personnel, etc.).

c) Le système de cumul et reprise de temps est subordonné aux besoins opérationnels, il ne doit aucunement nuire au déroulement normal des opérations et à la continuité du service, ni entraîner de coûts supplémentaires.

d) Le cumul de temps et la reprise de temps en congé doivent être demandés une (1) journée à l'avance et recevoir l'autorisation du contremaître. Ce délai peut être plus court si les parties y consentent.

e) En aucun temps, le cumul de temps ne sera utilisé dans le but de réduire le temps supplémentaire.

f) Le salarié ne peut se prévaloir d'une période de repas durant le cumul de temps.

g) Les salariés doivent se conformer aux politiques et directives des services quant aux modalités de cumul et d'enregistrement des heures travaillées.

h) Tout cumul et reprise de temps sont accordés équitablement parmi les salariés de la classification et de la section concernée.

2) Modalités d'accumulation

a) Le minimum de temps pouvant être accumulé par un salarié est de soixante (60) minutes par jour lorsque les activités ne sont pas en continuité et de trente (30) minutes lorsque les activités sont en continuité. Par la suite, l'accumulation peut s'effectuer par tranches de quinze (15) minutes (45 minutes, 1 heure, 1 heure 15 minutes, 1 heure 30 minutes, etc.). Le maximum pouvant être ainsi accumulé est de cinq (5) heures par jour.

b) Le salarié peut conserver en banque jusqu'à un maximum de quatorze (14) heures trente (30) minutes ou de vingt-neuf (29) heures dans les secteurs où le système est implanté.

c) De plus, lors de la période des fêtes, un salarié qui le désire peut anticiper jusqu'à quatorze (14) heures trente (30) minutes du premier (1er) bloc de l'année suivante. Ce salarié s'engage à remettre les heures de cumul anticipées dans un délai maximum de vingt (20) jours du début de l'année, le tout subordonné aux besoins opérationnels.

Cette disposition s'applique uniquement aux salariés qui travaillent sur le plateau Youville dans les divisions ou dans les sections suivantes :

- Complexe Crémazie;
- Atelier GR;
- Atelier de carrosserie Legendre;
- Section Sérigraphie (84-510);
- Section Menuiserie (84-550);
- Section Peinture (84-565);
- Section Usinage et fabrication (84-520);
- Section Cantonniers de jour (72-520);
- Section Réparation de composantes mécaniques (72-250);
- Section Réparation de composantes électroniques (72-450);

d) Si les besoins opérationnels ne permettent pas l'application intégrale de ce qui précède, les parties peuvent convenir d'autres modalités, tels des blocs différents d'accumulation et de reprise de temps.

3) Reprise de temps en congé

a) La reprise de temps peut être autorisée à raison d'un maximum de quatorze (14) heures trente (30) minutes ou de vingt-neuf (29) heures dans les secteurs où le système est implanté, par période de quatre (4) semaines.

b) La période minimale de reprise est de trente (30) minutes. Par la suite, la reprise de temps peut s'effectuer par tranches de quinze (15) minutes (45 minutes, 1 heure, 1 heure 15 minutes, 1 heure 30 minutes, etc.).

4) Crédit d'heures en congé

Un salarié peut prendre jusqu'à l'équivalent d'une journée complète d'absence avec l'accord de son supérieur, même s'il n'a pas accumulé sept (7) heures quinze (15) minutes. Dans un tel cas, le salarié s'engage à remettre les heures dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables. À défaut de remettre les heures créditées, elles seront déduites de sa banque de maladie ou éventuellement soustraites de sa rémunération liée à une semaine normale de travail. Toutefois, ce crédit est accordé en autant que la somme des heures créditées et des heures reprises en congé ne dépassent pas quatorze (14) heures trente (30) minutes ou vingt-neuf (29) heures dans les secteurs où le système est implanté, sur une période de quatre (4) semaines.

5) Mouvement de main-d'œuvre

Le salarié qui suite à un mouvement de main d'œuvre obtient un poste dans une autre section, doit convenir avec le contremaître des

modalités de transfert de sa banque d'heures cumulées ou du cumul d'une nouvelle banque.

6) Respect de l'entente

Les parties s'engagent à respecter les modalités d'application de l'entente.

7) Comité

a) Les parties conviennent de maintenir pour la durée de la présente convention collective un comité paritaire composé de trois (3) représentants de chaque partie.

b) Le comité continue l'évaluation de l'implantation du système de cumul et de reprise de temps sur une base de vingt-neuf heures (29h00) par période de quatre (4) semaines dans les secteurs où une telle évaluation n'a pas été effectuée.

8) Mandat

Le mandat du comité est d'identifier et solutionner les obstacles afin de favoriser l'implantation du cumul et de la reprise de temps à vingt-neuf heures (29h00) par période de quatre (4) semaines, notamment en fonction :

- De la coordination entre le cumul de temps et l'horaire variable;
- Des modes de production et des quarts de travail;
- Des particularités des services;
- De l'organisation du travail et des horaires (4/3, 10/4, etc.).

9) Personne-ressource

Le comité peut s'adjoindre les services d'une personne-ressource afin de l'aider à réaliser son mandat.

30.09 Horaire variable

1) Dispositions générales

A) La présente clause vise à identifier les principales modalités de la forme d'horaire variable la plus courante.

B) La présente clause ne vise pas à modifier les formes différentes d'horaire variable existantes et là où cela s'applique, la pratique est maintenue.

C) Le régime d'horaire variable est subordonné aux besoins opérationnels, il ne doit aucunement nuire au déroulement normal des opérations et à la continuité du service, ni entraîner de coûts supplémentaires.

D) Les horaires variables se situent à l'intérieur de l'horaire régulier, soit cinq (5) jours de travail de huit (8) heures et quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi.

E) L'horaire variable consiste en une plage variable de 06h00 à 09h00. Conséquemment, la fin du quart varie entre 14h00 et 17h00.

F) Les salariés doivent se conformer aux politiques et directives des services quant aux modalités d'enregistrement des heures travaillées.

G) Les parties conviennent d'instaurer l'horaire de travail variable à d'autres milieux de travail, lorsqu'il est possible de le faire.

2) Pause

Il y a une pause de quinze (15) minutes par journée de travail.

3) Avis d'absence

Les avis lors d'absence se font entre 06h00 et 09h30 selon les directives en vigueur dans chaque centre et service.

4) Mouvement de main-d'œuvre

Lorsqu'un salarié obtient un poste dans une autre section suite à un mouvement de main-d'œuvre, celui-ci prend l'horaire de cette section.

5) Circonstances particulières

Le salarié qui est convoqué à un test de qualification, à un examen médical, à un cours de formation, à une réunion ou autres, doit se conformer à son horaire normal de travail. Cependant, le salarié peut conserver son horaire variable dans la mesure où il n'y a pas de coût additionnel pour la Société et que son horaire est compatible avec l'activité en question.

30.10 Garantie minimum

Tout salarié régi par la présente convention a droit à un minimum de huit (8) heures par jour de travail à son taux régulier de salaire, pourvu qu'il se rapporte au travail aux heures indiquées et qu'il accomplisse le travail assigné. Pour les salariés dont la journée régulière de travail est inférieure à huit (8) heures, la garantie ne vaut que pour le nombre d'heures régulières de leur journée de travail.

Article 31
Périodes de repos

31.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune par journée de travail. Ces périodes de repos doivent être prises le plus près possible du milieu de la demi-journée de travail et sont comprises dans les heures régulières de travail. Le salarié en temps supplémentaire bénéficie de périodes de repos comme ci-dessus mentionné.

31.02 Tout salarié dont la durée de l'une ou l'autre de ses demi-journées régulières de travail est de trois (3) heures ou moins, n'a droit à aucune période de repos au cours de ladite demi-journée régulière de travail, mais il a droit à une période de quinze (15) minutes de repos au cours de l'autre demi-journée régulière de travail.

Par ailleurs, tout salarié qui bénéficie d'un horaire variable n'a droit qu'à une période de repos de quinze (15) minutes par journée de travail; cette période de repos doit être prise dans la première (1re) demi-journée de travail. Toutefois, si la journée régulière de travail d'un tel salarié débute au même moment ou après le début de la période de repos prévue des autres salariés de sa section, ce salarié s'entend avec son supérieur immédiat pour déterminer le moment où sa période de repos sera prise. Ces dispositions s'appliqueront aussi à tout salarié qui, dans l'avenir, sera sur horaire variable et ce, à compter de la date où il commencera à bénéficier d'un tel horaire.

31.03 Une période de cinq (5) minutes est accordée aux salariés pour se laver avant la fin de leur première (1re) demi-journée de travail.

Cependant, pour les catégories de salariés effectuant des travaux particulièrement malpropres, la politique actuelle est maintenue.

Les salariés affectés à la Section de l'atelier des pneus au centre de transport Legendre et à la Section de l'atelier des pneus de la Direction de l'entretien du matériel roulant (qu'ils travaillent à Youville ou à Beaugrand) ont droit à cinq (5) minutes afin de se laver avant la fin de leur journée de travail.

Article 32
Travail supplémentaire

32.01 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail d'un salarié est considéré comme du travail supplémentaire et doit être rémunéré au taux d'une fois et demie (150%) son salaire régulier.

32.02 Tout salarié qui exécute du travail supplémentaire sans continuité avec ses heures régulières ou sa semaine régulière de travail, reçoit un salaire minimum de quatre (4) heures au taux d'une fois et demie (150%) son salaire régulier, qu'il travaille ou non durant ces quatre (4) heures.

32.03 A) Tout travail supplémentaire est distribué équitablement parmi les salariés de la classification et de la section concernées, en tenant compte des dispositions prévues à 32.04. En cas d'égalité des heures comptabilisées et/ou de la mise en marche d'une nouvelle liste, la Société offre le travail supplémentaire en commençant par le plus ancien parmi ceux concernés.

B) Pour les fins du présent article, la pratique du groupement de classifications actuellement en vigueur dans les centres de transport et dans les ateliers de l'Entretien mineur métro (PR-Youville et PR-Beaugrand) est maintenue comme suit, en autant que le salarié y inclus puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir:

1. Centre de transport

1er groupe
- Mécanicien de véhicules lourds routiers;
- Réparateur électricien;
- Réparateur électronicien Autobus

2e groupe
- Démarreur-gareur;
- Préposé à l'entretien;
- Réparateur de pneus;
- Aide;
- Aide-graisseur;

2. Entretien mineur du métro, ateliers PR-Youville et PR-Beaugrand

1er groupe

- Électromécanicien EMR;
- Vérificateur de pneus.

2e groupe

- Démarreur-gareur;
- Aide;
- Préposé à l'entretien.

3. Atelier des pneus au Centre de transport Legendre

- Réparateur de pneus;
- Reconstructeur de pneus.

Dans les centres de transport, tout travail supplémentaire est d'abord offert aux salariés du centre de transport concerné puis aux salariés des autres centres de transport.

32.04 Pour les fins de calcul du nombre d'heures supplémentaires accumulées au crédit d'un salarié en vertu des clauses 32.03 et 33.02, les règles suivantes s'appliquent :

A) Le salarié qui refuse de faire du temps supplémentaire se voit porter à son crédit le nombre d'heures qu'il aurait travaillé s'il n'avait pas refusé, et perd son tour.

Le salarié qui accepte de faire du temps supplémentaire et qui n'est pas disponible par la suite perd son tour et voit également le nombre d'heures qu'il aurait travaillé, porté à son crédit;

Pour le salarié qui a accepté de faire du temps supplémentaire et qui n'est pas disponible par la suite à cause d'une absence justifiée par un accident, une libération pour des activités syndicales, une maladie, un congé de maternité, de paternité, parental ou un congé sans solde, le nombre d'heures portées à son crédit est déduit de la liste de temps

supplémentaire durant les vingt (20) premiers jours ouvrables de son absence;

B) Une absence justifiée par un accident, des activités syndicales, une maladie, un congé de maternité, de paternité, ou parental ou congé sans solde :

i. survenue vingt (20) jours ouvrables ou moins avant le tour au temps supplémentaire ne doit pas léser les droits du salarié au temps supplémentaire. Aucune heure n'est portée à son crédit au registre de temps supplémentaire.

ii. survenue plus de vingt (20) jours ouvrables avant le tour au temps supplémentaire : le salarié voit porter à son crédit le nombre d'heures offertes;

C) Les dispositions prévues aux paragraphes A) et B) ci-dessus s'appliquent également au salarié qui bénéficie d'un changement temporaire de poste de travail prévu à la clause 30.06 quant au registre applicable dans sa section d'origine.

D) Une absence du travail justifiée par des vacances, des absences à la journée, une formation ou une suspension ne doit pas léser les droits du salarié au temps supplémentaire. Aucune heure n'est portée à son crédit au registre de temps supplémentaire.

E) Dans le cas d'erreur ou de malentendu dans l'attribution du temps supplémentaire, une correction en opportunité de temps supplémentaire pour ce cas particulier est appliquée dès la prochaine attribution de temps supplémentaire, le tout après entente sur l'attribution avec le délégué syndical;

F) Le système d'enregistrement du temps supplémentaire effectué est accessible à tous les salariés et la pratique d'affichage est maintenue dans les endroits où le temps supplémentaire est affiché. Dans les

autres endroits où il n'y a pas d'affichage du temps supplémentaire, la Société tient à jour une liste de distribution du temps supplémentaire des sections, laquelle est affichée à un endroit central, à toutes les semaines;

G) Le calcul du temps supplémentaire se continue d'année en année;

H) Tout salarié qui est embauché, transféré ou promu dans une autre section, est crédité du nombre d'heures du salarié qui en possède le plus.

32.05 Dans tous les cas où le salarié effectue entre deux heures et demie (2h30) et cinq heures (5h) de travail supplémentaire, immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail, il reçoit en plus du paiement desdites heures de travail supplémentaire, une prime en remplacement du temps de repas. Cette prime équivaut à une demi-heure (30 minutes) à taux simple.

Dans tous les cas où le salarié effectue plus de cinq heures (5h) de travail supplémentaire immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail, le salarié doit prendre une période de repas de trente (30) minutes payée au taux majoré de cent-cinquante pour cent (150 %) à l'intérieur de la période travaillée.

32.06 Si un salarié effectue du travail supplémentaire de façon continue immédiatement après ses heures régulières de travail et qu'en ce faisant, il n'a pas une période de repos d'au moins huit heures (8h) entre la fin d'une journée et le début de l'autre, il a droit de s'absenter de son travail au début de sa journée régulière de travail suivante, sans perte de salaire régulier, pour une période de temps telle qu'elle lui permet d'avoir au moins cette période de repos de huit heures (8h).

32.07 Dans tous les cas où le salarié effectue une période de huit heures (8h) de travail supplémentaire qui n'est pas en continuité de ses heures régulières de travail, il doit prendre une période de repas de trente minutes payée au taux majoré de cent-cinquante pour cent (150 %) à l'intérieur de la période travaillée.

32.08 Pour les fins de l'application du présent article, le Service aux stations et le Service aux trains de l'Entretien des équipements fixes constituent une section.

32.09 Les véhicules suivants sont considérés véhicules à neige:

- Niveleur;
- Chasse-neige;
- Chargeuse;
- Épandeuse d'abrasifs;
- Excavateur chargeur;
- Camions utilisés à l'enlèvement de la neige et au remplissage des boîtes de sel;
- Remorques servant à transporter l'équipement à l'enlèvement de la neige; ou
- Tout autre véhicule spécial servant à l'enlèvement de la neige.

32.10 A) Les salariés affectés aux travaux prévus à la clause 32.09 lorsqu'ils travaillent effectivement à l'enlèvement de la neige ou au remplissage des boîtes à sel en dehors de leurs heures régulières de travail sont rémunérés au taux d'une fois et demie (150%) leur salaire régulier.

B) Le salarié qui a ainsi travaillé à l'enlèvement de la neige en excès de huit heures (8h) consécutives au taux ci-haut prévu a droit à une période de repos de huit heures (8h).

Si cette période de repos excède le début de son assignation régulière de travail, le salarié est payé à son taux régulier pour la période qu'il n'a pas travaillée. Cependant, le salarié n'est pas requis de se présenter au travail si la partie de son assignation régulière devant

être terminée est inférieure à deux heures (2h). Dans ce cas, le salarié est considéré comme absent avec permission.

C) Le salarié dont la période de travail en temps supplémentaire se continue durant son assignation régulière de travail est rémunéré pour cette période au taux d'une fois et demie (150%) son salaire régulier.

Cependant, lorsque le salarié n'est plus requis de demeurer au travail, le reste de son assignation lui est payé à son taux régulier et tient lieu de période de repos.

D) Tout travail effectué sous l'empire de la clause 32.02 en temps supplémentaire ne doit pas être considéré aux fins de la présente interprétation.

E) Tout salarié assigné sur une épandeuse d'abrasifs en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux d'une fois et demie (150%) son salaire régulier.

Article 33

Travail du samedi, du dimanche et des jours fériés

33.01 A) À compter du 6 janvier 2019, le salarié qui travaille le samedi reçoit sous réserve de la clause 32.01, une prime équivalente à quinze pour cent (15 %) de son salaire régulier.

Pour les fins de l'application de la présente clause, seul le travail effectué entre 00 h 01 et 24 h 00 le samedi, est réputé avoir été effectué durant cette journée.

B) Le salarié qui travaille le dimanche reçoit sous réserve de la clause 32.01, une prime équivalente à vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire régulier.

Pour les fins de l'application de la présente clause, seul le travail effectué entre 00 h 01 et 24 h 00 le dimanche, est réputé avoir été effectué durant cette journée.

C) Les primes du samedi et du dimanche sont également payables lorsqu'un salarié travaille en application des dispositions des clauses 33.02 A), B), C) et D).

33.02 Dans le cas où il est nécessaire de faire travailler les salariés durant l'un ou l'autre des jours de fête énumérés à la clause 5.01, le travail est offert au moins trois (3) jours à l'avance, successivement de la façon suivante :

A) Aux salariés qui sont régulièrement cédulés pour travailler ce jour-là selon les modes et procédures en vigueur dans chaque section et dans chaque Centre de transport;

B) Aux autres salariés de la classification et de la section concernées qui possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir, en commençant par celui qui a le moins d'heures créditées sur la liste de temps supplémentaire; en cas d'égalité des heures créditées entre les salariés visés ci-avant, la Société distribue le travail supplémentaire en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté;

C) À défaut de trouver le nombre suffisant de salariés qui acceptent de travailler par les moyens qui précèdent, alors le salarié ayant le moins d'ancienneté dans ladite section qui possède les exigences normales

de la tâche à accomplir et qui aurait travaillé ce jour-là s'il n'y avait pas eu de fête doit alors exécuter le travail;

D) Les heures travaillées durant un jour férié sont rémunérées comme suit: deux cent pour cent (200 %) du taux de salaire de base à Noël et au Premier de l'An et cent cinquante pour cent (150 %) du même taux pour les autres jours fériés et ce, en plus du paiement de la fête.

Toutefois, le salarié tenu de travailler un jour de fête peut reporter ce congé férié à une date ultérieure et ce, aux conditions inscrites à l'annexe M;

E) Pour les fins de l'application de la présente clause, le Service aux stations et le Service aux trains de l'Entretien des équipements fixes constitue une section;

Article 34

Ancienneté

Section 1 Définitions

34.01 L'octroi d'un poste en vertu des dispositions qui suivent, peut selon le cas, constituer une mutation, une mutation hors classification, une promotion ou une rétrogradation.

Aux fins d'application de ces dispositions :

A) Une mutation signifie le passage pour un salarié d'un poste à un autre à l'intérieur de sa classification.

B) Une mutation hors classification signifie le passage pour un salarié d'un poste d'une classification à un poste d'une autre dont le taux de salaire est identique.

C) Une promotion signifie le passage pour un salarié d'un poste d'une classification à un poste d'une autre dont le taux de salaire est supérieur.

D) Une rétrogradation signifie le passage pour un salarié d'un poste d'une classification à un poste d'une autre dont le taux de salaire est inférieur.

E) Un traitement est l'une des procédures suivantes : octroi, fin de poste temporaire, redéploiement des salariés titulaires et celle de supplantation. Lors d'un traitement, la Société met en œuvre ces procédures selon ce qui est requis.

Un traitement est composé des étapes suivantes :

1- Affichage si c'est une classification non soumise à l'Annexe R
2- Retour au poste régulier
3- Supplantation et octroi
4- Nomination au poste
5- Mouvement des salariés selon les nominations

F) Une fin de poste temporaire se produit au terme d'un poste temporaire, lorsqu'un remplacement prend fin ou lors de son abolition.

Section 2 Acquisition, conservation et perte de l'ancienneté

34.02 A) Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours, du service d'un salarié d'entretien.

B) À la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera dressée indiquant le nom de tous les salariés et leur date d'ancienneté. Cette liste est dressée selon l'ordre d'ancienneté et chaque nom est précédé d'un numéro désignant le rang du salarié

dans cette liste.

34.03 Durant les soixante (60) jours qui suivent le début de l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date d'ancienneté, et à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure des griefs prévue à la présente convention. La Société, si elle en est requise, doit apporter une preuve suffisante justifiant la liste d'ancienneté qu'elle a préparée.

34.04 Dans les trente (30) jours qui suivent la période de soixante (60) jours mentionnée au paragraphe précédent, la Société remet au Syndicat une copie corrigée de la liste d'ancienneté.

34.05 Durant le mois de janvier de chaque année, la Société procède à l'affichage de nouvelles listes d'ancienneté et les dispositions ci-haut mentionnées s'appliquent.

34.06 Acquisition d'ancienneté

A) L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé sa période d'essai de quatre-vingts (80) jours effectivement travaillés, qu'ils soient consécutifs ou non.

B) Lorsque le salarié a ainsi complété sa période d'essai, sa date d'ancienneté est rétroactive au premier (1er) jour de son embauche. Si la période d'essai s'est effectuée de manière non consécutive, l'ancienneté est déterminée selon les modalités prévues au présent article, relativement à l'accumulation et au maintien de l'ancienneté lors d'absence.

34.07 Accumulation d'ancienneté lors d'absence

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

A) Absences avec ou sans salaire causées par maladie ou accident;

B) Autres absences ou congés avec ou sans salaire autorisés par la convention ou par la Société, selon le cas;

C) Absences pour activités syndicales et professionnelles;

D) Pendant les douze (12) premiers mois de sa mise à pied conformément à la clause 34.31.

34.08 Lorsqu'un salarié s'absente pour l'une ou l'autre des raisons d'absence mentionnées à la clause précédente, la Société, en plus de continuer à lui reconnaître ses droits d'ancienneté, convient de lui maintenir tous ses bénéfices sociaux sauf lorsque son absence est autorisée sans salaire.

34.09 Conservation de l'ancienneté

Le salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler, après les douze (12) premiers mois de sa mise à pied conformément à la clause 34.31.

34.10 Perte d'ancienneté

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

A) Départ volontaire;

B) Congédiement pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Société;

C) Suite à un refus non autorisé de rappel au travail, conformément à la clause 34.31.

34.11 Sauf lors de l'embauche, tout acte posé par la Société comme la fusion, l'expropriation ou l'acquisition d'autres compagnies, qui a pour but d'ajouter des salariés accomplissant des fonctions identiques ou similaires à celles des salariés 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 salariés.

34.12 Un salarié transféré hors de l'unité de négociation reste cependant sur la liste d'ancienneté de l'unité de négociation visée par la présente convention collective pour une période de cent quatre-vingts (180) jours. Durant cette période, il peut retourner à son ancien poste s'il n'est pas satisfait du transfert ou si la Société n'est pas satisfaite et ce, sans perte d'ancienneté.

Le salarié qui désire retourner dans l'unité de négociation après l'expiration du délai de cent quatre-vingts (180) jours, doit poser sa candidature lors de l'affichage d'un poste vacant. Sa candidature est traitée immédiatement après celles des salariés de l'unité de négociation. Le salarié ayant ainsi obtenu un poste, reprend alors l'ancienneté qu'il avait au moment où il a quitté l'unité de négociation.

34.13 Le salarié en provenance d'un autre syndicat ou d'une fonction couverte ou non par une autre convention, accumule une toute nouvelle ancienneté pour les fins de la présente convention.

Section 3 Procédure d'affichage et d'octroi de postes

34.14.01 A) Affichage et mécanismes d'octroi de postes vacants d'une durée de quatre-vingts (80) jours ouvrables ou plus que la Société juge à propos de remplir.

Tout poste vacant d'une durée de moins de quatre-vingts (80) jours ouvrables doit être comblé par les salariés déjà à l'emploi, au moyen d'autres mécanismes prévus à la convention collective pour ce faire.

B) Postes en attente de traitement :

La Société peut combler temporairement un poste qui devient vacant entre deux traitements consécutifs de l'annexe R de la

manière suivante :

a) La Société doit soumettre le poste initialement vacant au prochain traitement;

b) Elle offre le poste vacant par ancienneté parmi les salariés de la même classification de la division d'où origine la vacance et pour qui telle mutation temporaire constitue une amélioration d'horaire ou de cédule de travail. Pour la division de l'Entretien sanitaire et la Direction de la Chaîne d'Approvisionnement, ce poste est offert selon les mêmes modalités mais au sein de la section d'où origine la vacance.

Malgré ce qui précède, le poste est offert par ancienneté parmi les salariés d'une même classification au sein des différentes sections du Complexe Crémazie et de l'Atelier de carrosserie Legendre. Il en va de même pour l'atelier GR.

L'ensemble des mouvements entraînés par les dispositions des paragraphes précédents ne peut impliquer plus d'un (1) changement de quart de travail et ne peut dépasser trois (3) mouvements.

c) Le poste demeuré vacant au terme de la procédure prévue en b) est comblé par un salarié régulier n'occupant pas de poste, par un salarié inscrit sur la liste de disponibilité ou par embauche.

Dans tous ces cas, le salarié doit rencontrer les exigences normales de la tâche.

Le comblement temporaire d'un poste qui devient vacant entre deux traitements consécutifs ne peut excéder quatre-vingts (80) jours ouvrables et s'effectue sur un poste devenu vacant suite à un départ ou un remplacement.

La Société fournit mensuellement au Syndicat le nom des salariés en attente de traitement ainsi que leurs affectations.

34.14.02 Affichage

Dans les dix (10) jours ouvrables de l'ouverture d'un poste vacant, un bulletin décrivant le poste ainsi que les exigences normales pour y accéder sera affiché dans l'intranet. Lors d'affichage de poste temporaire, le bulletin fera aussi mention, à titre strictement indicatif, des raisons et de la durée approximative dudit poste. Le bulletin restera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables à l'intérieur d'une même semaine soit du lundi au vendredi; les candidats devront y faire application pendant cette période.

Une copie de ce bulletin est envoyée au Syndicat.

En ce qui concerne l'affichage des postes via l'intranet, la Société doit maintenir la rencontre des critères suivants:

- Démontrer que le système est exempt de problème majeur qui entraverait sa bonne marche;
- Assurer un accès à une borne de consultation pour tous les salariés;
- Donner à tous les salariés l'information nécessaire à l'utilisation du système et assurer un service de soutien;
- Assurer la sécurité et la confidentialité des données au moins équivalentes au niveau actuel.

34.14.03 Octroi de poste

A) Le poste affiché sera d'abord accordé au salarié possédant le plus d'ancienneté et rencontrant les exigences normales de la tâche parmi les salariés pour qui tel mouvement constitue une mutation.

Sous réserve des dispositions des annexes P-1, P-2 et P-3, la candidature du Dépanneur de la Direction « Entretien des équipements fixes » et du Dépanneur de la Direction « Entretien du matériel roulant » à un poste de la classification correspondante identifiée au tableau ci-dessous, est traitée comme s'il s'agissait d'une mutation.

Dépanneurs	**Classification**
Signalisation	Électricien en signalisation
Traction	Électricien en traction
Télécommunication	Électronicien en télécommunication
Radiocommunication	Électronicien en radiocommunication
Matériel roulant	Électromécanicien EMR, Appareilleur-visiteur et Monteur-visiteur
Dépanneur – vente et perception	Électronicien en station

La candidature d'un cantonnier de nuit ayant occupé un poste de nuit pendant quinze (15) ans, est traitée comme une mutation lorsqu'il signifie à la division responsable de la dotation son intérêt à poser sa candidature à un poste régulier d'une classification dont le taux de salaire est inférieur pour lequel il rencontre les exigences normales. La Société peut cependant limiter à deux (2) déplacements par année tel mouvement de main-d'œuvre. Sa candidature est alors valable pour le prochain traitement de la classification dont le taux de salaire est inférieur.

Malgré ce qui précède, le poste vacant sera prioritairement accordé par ancienneté au salarié titulaire déplacé, par suite d'abolition de son poste régulier, sous réserve de ce qui suit :

1. Le poste vacant doit être identique à celui qu'il détenait;
2. Le salarié doit signaler sur son bulletin d'application qu'il détenait effectivement le poste s'il désire y retourner ou le prioriser dans « Mes Choix » de l'Annexe R;
3. Le salarié ne peut se prévaloir de cette priorité que pour une période maximale de douze (12) mois suivant l'abolition du poste.

B) Le poste qui n'est pas comblé suivant la procédure prévue au paragraphe A), est accordé au salarié possédant le plus d'ancienneté et remplissant les exigences normales de ce poste, parmi les salariés d'une autre classification pour qui tel mouvement constitue une mutation hors classification, une promotion ou une rétrogradation.

Le Dépanneur de la Direction de l'Entretien des équipements fixes et de la Direction de l'Entretien du matériel roulant ne peut rétrograder à cette étape de la procédure.

C) Le poste régi par le programme d'avancement des gens de métiers et qui n'est pas comblé suivant la procédure prévue au paragraphe B), est accordé au salarié possédant le plus d'ancienneté parmi les salariés visés à la clause 38.07.

D) Le poste qui n'aura pas été comblé suivant la procédure ci-haut prévue sera référé à l'embauche. Si le poste ne peut être comblé par voie d'embauche, la Société pourra affecter temporairement à ce poste le salarié qui, dans cette classification possède le moins d'ancienneté et satisfait aux exigences normales du poste. Il est entendu qu'il n'y aura qu'une (1) seule mutation par poste.

E) Un salarié de la classification Préposé à l'entretien des stations ne peut être muté à un poste temporaire de la classification Préposé à l'entretien.

Un salarié de la classification Préposé à l'entretien ne peut être muté à un poste temporaire de la classification Préposé à l'entretien des stations.

F) Lorsqu'un poste régulier devient vacant pendant qu'il est occupé temporairement par un salarié, ce salarié demeure assigné temporairement au poste régulier pendant le traitement du poste selon la procédure prévue à la convention collective et ce, jusqu'à la mise en application du mouvement de main d'œuvre.

G) Un salarié présentant des limitations fonctionnelles qui est nommé occupe le poste conditionnellement à l'évaluation du poste. Le salarié demeure sur son ancien poste jusqu'au résultat de l'évaluation. Cette évaluation doit se produire dans les trente (30) jours suivant la nomination. Si cette évaluation requiert un ergonome, celle-ci se fera de façon paritaire.

Lorsqu'une évaluation ergonomique est nécessaire, le poste laissé vacant par ce salarié, n'est pas comblé. Si l'évaluation est positive, le salarié présentant des limitations fonctionnelles obtient le poste et le poste laissé vacant sera soumis au traitement suivant le résultat de l'évaluation. Si l'évaluation du poste est négative, il conserve son ancien poste. Le poste qui a été évalué est alors comblé au prochain traitement si la Société juge à propos de le combler.

34.15 La Société suivra les mêmes procédures dans le cas de création de nouveaux postes.

34.16 Pour les fins d'application de la clause 34.14.03, dans tous les cas où il est déterminé qu'un examen est nécessaire aux fins d'application des

clauses précédentes, les dispositions de la clause 38.06 B), 38.06 D), 38.06 E), 38.06 F), 38.06 G), et 38.06 H) s'appliquent.

34.17 A) L'avis de nomination pour les postes affichés dans l'intranet comporte les éléments suivants :

- Le numéro de la publication
- Le titre du poste
- Le nom et matricule du salarié nommé au poste
- Détails du poste obtenu (classification, quart, horaire, cédule et section, point d'attache fixe).

Une copie de ces nominations est envoyée au Syndicat.

B) L'avis de nomination précédent est affiché dans l'intranet dans les vingt (20) jours qui suivent la fin de l'affichage, et la mise en application du mouvement de main-d'œuvre s'effectue dans les trente (30) jours suivant la nomination du salarié au poste.

Les résultats du processus de supplantation sont envoyés au Syndicat dans les vingt-quatre heures (24h) qui suivent la nomination.

C) Seulement aux fins de l'octroi de poste en vertu de la clause 34.14.03, le salarié ayant obtenu un poste détient la classification de ce poste à la date de sa nomination mais au plus tard vingt (20) jours suivant la fin de l'affichage.

34.18 Sauf s'il s'agit d'une mutation, lorsqu'un salarié obtient un poste, il dispose d'une période de trois (3) mois pour se qualifier. S'il ne réussit pas, il reprend son ancien poste. Les raisons motivant cette réintégration sont fournies par écrit au salarié et au Syndicat. Lorsqu'un salarié occupe une classification durant trois (3) mois ou plus, il est considéré qualifié pour la remplir.

De plus, le salarié peut, dans les trois (3) mois qui suivent la date de sa nomination, retourner à son ancien poste, à la condition que ce dernier ne soit pas comblé. Dans un tel cas, le salarié reçoit alors le salaire ainsi que

les autres avantages acquis qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancien poste.

34.19 Le candidat visé à la clause 34.18 a droit d'obtenir de la division responsable de la dotation, les raisons pour lesquelles il n'a pas été qualifié.

34.20 Dans les cas de création de nouvelles sections, la Société doit combler le poste en l'offrant d'abord aux salariés qui possèdent le plus d'ancienneté, à moins qu'ils ne possèdent pas les exigences normales de la tâche à accomplir.

34.21 **1.** Le salarié dont la classification est temporairement changée pour une classification dont le taux de salaire régulier est plus élevé que celui de sa classification, voit son salaire fixé de la façon suivante :

A) Lors d'un changement d'une durée inférieure ou équivalente à trente (30) jours ouvrables, il reçoit la différence entre les deux (2) taux de salaire, sous forme de prime.

De plus, si pendant qu'il occupe ce poste temporaire, le salarié est dans l'une des situations suivantes, la Société lui paie également, sous forme de prime, la différence entre les deux (2) taux:

a) il est en vacances payées;

b) il utilise un jour de maladie à son crédit en vertu d'une disposition de la convention collective permettant telle utilisation (maladie, congé social, etc.);

c) il prend un congé social pour lequel la Société doit lui maintenir son salaire;

d) il est libéré de son travail avec maintien de son salaire en vertu d'une disposition de la convention collective (libération syndicale, comparution en Cour, arbitrage de griefs, etc.);

e) il bénéficie d'un jour de fête payé.

B) Lors d'un changement d'une durée supérieure à trente (30) jours ouvrables, il reçoit le taux de salaire régulier de la classification de ce poste temporaire.

2. Indépendamment de la durée du changement temporaire, si la clause 9.04 s'applique pendant le changement, le taux de salaire régulier utilisé est celui de la classification du poste temporaire alors occupé.

Inversement, indépendamment de la durée du changement temporaire, si la clause 9.04 s'applique après le changement, le taux de salaire régulier utilisé est celui du poste occupé à ce moment par le salarié.

3. Au moment où les services du salarié ne sont plus requis par la Société sur ce poste temporaire, celui-ci retourne avec tous ses droits, avantages et privilèges, à son ancien poste ou à un autre poste obtenu en application de la convention.

4. Le salarié dont la classification est temporairement changée pour une classification dont le taux de salaire régulier est moins élevé que celui de sa classification, continue de recevoir le taux de salaire régulier de sa classification.

Section 4 Procédure de fin de poste temporaire

34.22 Principes généraux

Pour chaque fin de poste temporaire, les salariés titulaires qui occupent un poste temporaire identique ont, par ancienneté, le choix de demeurer sur leur poste temporaire lors du prochain mouvement.

Si tous les salariés titulaires choisissent de demeurer à leur poste temporaire, c'est le salarié qui détient un poste temporaire identique ayant le moins d'ancienneté qui est identifié en surplus. Il demeure sur son poste temporaire jusqu'au prochain mouvement de la classification du poste temporaire.

S'il y a un seul salarié qui occupe un poste temporaire identique, il est le salarié en surplus.

34.22.01 La Société avisera le salarié qu'il est en surplus dans sa section au moins dix (10) jours ouvrables avant le traitement.

34.22.02 Les procédures suivantes s'appliquent selon la situation du salarié en surplus lors du prochain traitement :

A) Le salarié en surplus est un salarié titulaire qui occupe un poste temporaire dans la même classification que son poste régulier :
Il retournera à son poste régulier.

B) Le salarié en surplus est un salarié sans poste régulier :
Il supplantera selon les dispositions de 34.27.

C) Le salarié en surplus est un salarié titulaire qui occupe un poste temporaire dans une autre classification que son poste régulier :

Durant les douze (12) premiers mois de son entrée dans la classification par suite du mouvement de main-d'œuvre, le salarié peut indiquer son choix de retourner dans la classification du poste régulier dans le logiciel « Mes Choix ». En l'absence d'avoir indiqué ce choix, au terme des douze (12) mois, il demeure dans la classification du poste temporaire et son choix est définitif.

Lors de la fin d'un poste temporaire, la Société valide si le salarié a choisi de retourner dans la classification du poste régulier et applique les procédures suivantes :

I. Fin de poste qui survient moins de douze (12) mois suivant le mouvement dans la classification du poste temporaire

   i. Le salarié a choisi de retourner dans la classification de son poste régulier: il retourne à son poste régulier.

   ii. Le salarié a choisi de demeurer dans la classification de son poste temporaire : lors de l'octroi, il peut obtenir un des choix (supérieurs ou inférieurs) dans la classification de son poste temporaire. S'il ne peut obtenir un tel poste, il retournera à son poste régulier.

II. Fin de poste qui survient douze (12) mois et plus suivant le mouvement dans la classification du poste temporaire :

   i. Le salarié a choisi de retourner dans la classification de son poste régulier: il retourne à son poste régulier.

ii. Le salarié a choisi de demeurer dans la classification de son poste temporaire : lors de l'octroi, il peut obtenir un des choix (supérieurs ou inférieurs) dans la classification de son poste temporaire. S'il ne peut obtenir un tel poste, il supplantera dans la classification du poste temporaire selon les dispositions de la clause 34.27.

34.22.03 Lorsqu'un poste temporaire prend fin dans un traitement, les dispositions précédentes s'appliquent à l'exception du droit de demeurer en surplus jusqu'au prochain traitement. Les retours au poste régulier s'effectuent dans le même traitement.

34.22.04 Si, alors qu'il est en surplus avant un traitement, ce salarié obtient un poste hors classification, il occupera le nouveau poste obtenu à la date du mouvement de main-d'œuvre qui s'effectue selon les dispositions de la clause 34.17 ou lors du prochain traitement au sein de sa nouvelle classification, selon la première des deux (2) éventualités.

34.22.05 Lorsque l'une ou les deux classifications détenues par un salarié ne sont pas traitées selon les dispositions de l'Annexe R, les dispositions suivantes s'appliquent :

A) Le salarié déclaré en surplus qui occupe un poste temporaire dans une classification qui ne fait pas partie du traitement « Mes Choix » de l'Annexe R, n'est pas conservé en surplus : il retourne à son poste régulier s'il en détient un. S'il ne détient pas de poste régulier, il supplante selon les dispositions de l'article 34.27.

Nonobstant ce qui précède, les dispositions de l'article 34.14.03 F) s'appliquent au salarié dont le poste temporaire est converti en poste régulier au terme d'une période de douze (12) mois.

B) Le salarié en surplus est un salarié titulaire qui détient un poste régulier dans une classification non régie par l'annexe R et qui occupe un poste temporaire dans une autre classification régie par l'annexe R:

Il demeure dans la classification du poste temporaire et retournera à son poste régulier lors du mouvement de la classification du poste temporaire.

34.22.06 Lorsque deux (2) salariés se remplacent mutuellement temporairement sur leurs postes réguliers, le salarié ayant le plus d'ancienneté peut demander à la division responsable de la dotation de mettre fin à son poste temporaire. Les salariés reviennent à leur poste régulier respectif à la date du mouvement du prochain traitement ou dans les quatre-vingts (80) jours ouvrables.

Section 5 Procédure de redéploiement des salariés titulaires

34.23 La procédure de redéploiement des effectifs s'applique lorsqu'il y a un excédent d'effectifs de salariés titulaires dans une section.

34.24 Lorsque la Société déclare un excédent d'effectifs, elle en informe le Syndicat et le salarié titulaire déclaré en excédent d'effectifs, au moins cinq (5) jours à l'avance. Si plusieurs salariés titulaires ont un poste identique, la Société doit déclarer en excédent d'effectifs celui qui, parmi ces salariés, a le moins d'ancienneté.

34.25 A) La Société informe le Syndicat des raisons à l'origine du redéploiement d'effectifs, lui fournit la documentation appropriée à cet égard et le rencontre pour discuter de la situation du salarié titulaire en excédent d'effectifs et pour tenter de trouver des modalités de relocalisation de ce salarié.

B) À défaut d'entente sur des modalités de relocalisation, le salarié titulaire déclaré en excédent demeure en surplus sur son poste jusqu'au prochain traitement. Les dispositions de 34.27 A) B) et C) s'appliquent.

C) Malgré l'abolition de son poste, le salarié est considéré comme un salarié titulaire détenant un poste régulier dans la classification de son poste aboli jusqu'à la fin de son poste temporaire.

D) Le salarié titulaire en excédent d'effectifs d'une classification qui ne fait pas partie du traitement « Mes Choix » de l'Annexe R, n'est pas conservé en surplus et supplante selon les dispositions de l'article 34.27.

Section 6 Procédure de supplantation

34.26 A) Lors d'un traitement, la Société procède dans un premier temps à la procédure de fins de postes temporaires, à la procédure de supplantation et par la suite à la procédure d'octroi des postes de la classification pour chacun des salariés visés. Des retours aux postes réguliers s'effectuent également lors de la procédure de supplantation et lors de la procédure de l'octroi. Le salarié fait ses choix de supplantation et d'octroi dans le même traitement. La procédure d'octroi et de supplantation s'effectuent en simultané.

B) Le salarié obtient un poste par supplantation ou par octroi selon son ancienneté. Dans le cas où le salarié obtient un poste par octroi, la

supplantation ainsi que les supplantations subséquentes sont annulées.

34.27 A) Relocalisation du salarié par supplantation dans sa classification

1. Suivant la procédure de fin de poste temporaire ou celle de redéploiement de salariés titulaires, le salarié titulaire déclaré en excédent ou en surplus sur un poste régulier identique est le salarié titulaire détenant le moins d'ancienneté. Il demeure sur son poste régulier jusqu'au prochain mouvement de la classification.

2. Lors du traitement, le salarié titulaire déclaré en excédent ou en surplus doit, à son choix, supplanter sur un poste temporaire ou régulier détenu par un salarié ayant moins d'ancienneté que lui.

a. Advenant que plusieurs salariés aient moins d'ancienneté que lui et occupent un poste régulier identique, il doit supplanter celui qui, parmi ces salariés, a le moins d'ancienneté.

b. Advenant que plusieurs salariés aient moins d'ancienneté que lui et occupent un poste temporaire identique, il doit supplanter celui qui, parmi ces salariés, a le moins d'ancienneté.

c. Le salarié régulier supplante uniquement un salarié occupant un poste temporaire.

3. Si un salarié titulaire choisit de supplanter un salarié sur un poste temporaire, il perd son droit de supplanter sur un poste régulier jusqu'à ce qu'il obtienne un autre poste régulier en octroi;

Toutefois, le salarié titulaire qui n'a d'autre choix que de supplanter

sur un poste temporaire dans sa classification conserve son droit de supplanter sur un poste régulier ou temporaire à la fin de son poste temporaire ou s'il est supplanté avant la fin de ce dernier.

4. Chaque salarié supplanté, supplante à son tour selon la procédure prévue à la présente clause.

5. La Société offre, par ancienneté, les postes demeurés vacants suite au traitement aux salariés qui n'ont pu supplanter selon 34.27 A) ou qui n'ont pas pu obtenir un poste durant le traitement. Le salarié doit accepter un poste.

6. S'il n'y a pas de poste à combler, le salarié supplante selon les dispositions de la clause 34.27 C).

B) Les procédures suivantes s'appliquent selon la situation du salarié en supplantation.

Dans toutes les situations ci-dessous, un salarié peut obtenir un poste par octroi.

1. Procédures de supplantation sur les postes temporaires:

Le salarié aura accès à sa liste de supplantation pour le prochain traitement suivant un avis écrit qui lui est remis selon les dispositions du paragraphe 2.2 de l'Annexe R.

a) Salarié régulier qui est supplanté sur son poste temporaire :

- Il exerce son droit de supplantation envers un salarié ayant moins d'ancienneté qui occupe un poste temporaire.

b) Salarié titulaire qui ne détient pas de poste régulier par choix et qui est supplanté sur son poste temporaire :

- Il exerce son droit de supplantation envers un salarié ayant moins d'ancienneté qui occupe un poste temporaire.

c) Salarié titulaire qui détient un poste régulier et qui occupe un poste temporaire dans la même classification et est supplanté sur son poste temporaire:

- Les dispositions de 34.22 A) s'appliquent

d) Salarié titulaire qui détient un poste régulier et occupe un poste temporaire dans une autre classification et est supplanté sur son poste temporaire :

- Les dispositions de 34.22 C) s'appliquent

2. Procédures de supplantation sur les postes réguliers:

Le salarié aura accès à sa liste de supplantation pour le prochain traitement suivant un avis écrit qui lui est remis selon les dispositions du paragraphe 2.2 de l'Annexe R.

a) Salarié titulaire qui n'occupe pas de poste temporaire et dont le poste régulier est aboli ou qui est supplanté sur son poste régulier :

- Il exerce son droit de supplantation envers un salarié sur un poste régulier ou temporaire;
- S'il choisit de supplanter un salarié sur un poste temporaire, il perd son droit de supplanter sur un poste régulier jusqu'à ce qu'il obtienne un autre poste régulier en octroi;

Toutefois, le salarié titulaire qui n'a d'autre choix que de supplanter sur un poste temporaire dans sa classification conserve son droit de supplanter sur un poste régulier ou temporaire à la fin de son poste temporaire.

b) Salarié titulaire qui occupe un poste temporaire dans la même classification et dont le poste régulier est aboli ou qui est supplanté sur son poste régulier :

- Il demeure sur son poste temporaire;
- Il doit supplanter un salarié sur un poste régulier lors du traitement;

c) Salarié titulaire qui occupe un poste temporaire dans une autre classification et dont le poste régulier est aboli ou qui est supplanté sur son poste régulier :

- Le salarié demeure sur son poste temporaire;
- Malgré l'abolition de son poste, le salarié est considéré comme un salarié titulaire détenant un poste régulier dans la classification de son poste aboli jusqu'à la fin de son poste temporaire.

  À la fin du poste temporaire :

  Fin de poste temporaire de moins de douze (12) mois suivant le mouvement dans la classification du poste temporaire :

  i. Le salarié a choisi de retourner dans la classification de son poste régulier : il exerce son droit de supplantation dans la classification de son poste régulier sur un poste régulier ou temporaire lors du prochain traitement;

  ii. Le salarié a choisi de demeurer dans la classification de son poste temporaire : il peut obtenir un des choix (supérieurs ou inférieurs) dans la classification de son poste temporaire. S'il ne peut obtenir un tel poste, il exerce son droit de supplantation dans la classification de son poste régulier sur un poste régulier ou temporaire;

Fin de poste temporaire de douze (12) mois et plus suivant le mouvement dans la classification du poste temporaire :

iii. Le salarié retourne dans son ancienne classification : il exerce son droit de supplantation dans la classification de son poste régulier sur un poste régulier ou temporaire;

iv. Le salarié demeure dans la classification de son poste temporaire : il peut obtenir un des choix (supérieurs ou inférieurs) dans la classification de son poste temporaire. S'il ne peut obtenir un tel poste, il supplantera dans la nouvelle classification selon les dispositions de la clause 34.27.

C) Relocalisation du salarié par supplantation dans une autre classification.

1. Le salarié qui n'a pu supplanter en vertu du paragraphe 34.27 A) peut supplanter dans une autre classification pour laquelle il rencontre les exigences normales, un salarié ayant moins d'ancienneté que lui; advenant que plusieurs salariés aient moins d'ancienneté que lui et occupent un poste identique, il doit supplanter celui qui, parmi ces salariés, a le moins d'ancienneté. Tel mouvement peut constituer une mutation hors classification, une promotion ou une rétrogradation;

2. Dans tous les cas, un salarié supplanté peut à son tour supplanter un autre salarié selon les dispositions de la clause 34.27 A);

3. Lorsqu'un salarié obtient ainsi un poste temporaire et que celui-ci prend fin, les dispositions de 34.22 s'appliquent;

4. Lorsqu'un traitement d'un poste vacant ou une vacance se produit dans la classification antérieure d'un salarié qui n'a pas pu supplanter selon 34.27 A) et B) et où le salarié détenait un poste régulier, la Société doit en informer le salarié. Si ce salarié y détenait un poste régulier, il peut réintégrer sa classification antérieure sur un poste temporaire ou régulier selon ses droits d'ancienneté. Si ce salarié y occupait un poste temporaire, il ne peut retourner dans sa classification antérieure que sur un poste temporaire, selon ses droits d'ancienneté.

S'il refuse de reprendre sa classification antérieure, il ne peut subséquemment prétendre y avoir des droits. Le salarié a cinq (5) jours ouvrables pour prendre sa décision;

Ces dispositions s'appliquent même si le salarié obtient un poste régulier dans une autre classification.

5. Le salarié régulier qui n'a pas l'ancienneté suffisante pour supplanter est inscrit sur la liste de disponibilité.

6. Avant d'inscrire un salarié régulier sur la liste de disponibilité, la Société lui offre les postes référés à l'embauche pour lesquels il rencontre les exigences normales de la tâche. Le salarié a le choix d'accepter un poste ou d'être inscrit sur la liste de disponibilité.

Section 7 Rappel au travail du salarié régulier inscrit sur la liste de disponibilité

34.28 Lors de l'application de la clause 34.14, la Société rappelle au travail, à son rang d'ancienneté, le salarié régulier inscrit sur la liste de disponibilité, qui remplit les exigences du poste et, le cas échéant, qui répond aux conditions d'entrée dans le métier ou aux conditions prévues à la clause 34.16, selon le cas.

34.29 Le salarié régulier inscrit sur la liste de disponibilité doit informer la division responsable de la dotation, de son adresse et de son numéro de téléphone et, par la suite, de tout changement à l'un de ceux-ci.

34.30 Le rappel au travail se fait par téléphone et est ensuite confirmé par écrit au salarié régulier.

Toutefois, la Société n'est pas tenue d'appeler au travail le salarié régulier qu'elle a tenté de rejoindre, sans succès, à au moins deux (2) reprises qui n'ont pas été effectuées la même journée. Le fait que la Société n'a pu rejoindre le salarié régulier n'affecte pas le droit d'appel ultérieur de celui-ci.

34.31 Lors d’un rappel au travail, les dispositions suivantes s’appliquent au salarié régulier inscrit sur la liste de disponibilité :

A) En tout temps, il ne peut refuser un poste régulier dans sa classification ou un poste temporaire dans sa classification lorsqu’une période de six (6) mois de travail est garantie;

B) Pendant les douze (12) premiers mois de sa mise à pied, il peut refuser tout poste autre que celui mentionné en A) qui précède;

C) Après cette période, il a droit de refuser à deux (2) reprises tout poste autre que celui mentionné en A) qui précède, et pour lequel il rencontre les exigences normales;

D) Aux fins d'application de la présente clause, toute période de travail suivie d'une autre mise à pied, entraîne une nouvelle computation du délai de douze (12) mois prévu au paragraphe B) qui précède.

Section 8 Contestation par grief

34.32 Tout grief découlant de l'application de la clause 34.14.03, de la clause 34.16 et de la clause 34.14.01 B) peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de son dépôt, et ce, malgré l'article 15.08 de la convention collective.

Section 9 Comité de dotation

34.33 La Société maintient un comité de dotation qui est composé de trois (3) représentants de chacune des parties. Les rencontres ont lieu aux trois (3) mois ou à la demande d'une des parties.

Ce comité étudie diverses options permettant de simplifier et d'accélérer le processus de supplantation et de dotation des postes (affichages, postes subséquents, etc.), notamment par l'utilisation de nouveaux supports informatiques. Le comité étudie également les problématiques concernant l'accès au portail et l'affichage intranet.

Par ailleurs, le comité a aussi pour mandat d'améliorer la transparence du système de traitement informatisé des postes prévu à l'annexe R et d'explorer des solutions afin de clarifier et de faciliter l'utilisation de ce système.

Avant d'étendre l'application d'une étape ou avant de procéder à la mise en œuvre d'une nouvelle phase, les parties devront avoir validé l'étape précédente.

La Société tient un procès-verbal des rencontres.

Article 35

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

35.01 Le Syndicat est avisé au moins cinq (5) jours à l'avance de tout déplacement occasionné par une réduction de main-d'œuvre.

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

A) Les salariés titulaires qui subissent la réduction ont le droit de déplacer tout autre salarié, soit sur l'équipe de jour, soit sur l'équipe de soir, soit sur l'équipe de nuit, ayant moins d'ancienneté qu'eux, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales de la fonction concernée;

B) Le salarié ainsi déplacé a le droit de déplacer à son tour tout autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, avec la réserve prévue au paragraphe A). La même procédure se continue jusqu'à ce que les salariés les moins anciens, n'ayant plus personne de moins ancien qu'eux à déplacer, soient mis à pied;

C) Si le salarié supplanté est un salarié régulier, celui-ci supplante selon les dispositions de la clause 34.27.

35.03 Les noms des salariés mis à pied sont inscrits sur une liste unique de rappel, pour les salariés régis par la présente convention. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat.

35.04 Lors d'un rappel au travail, le salarié sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté et apte à se qualifier est appelé au travail à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction après une période d'entraînement raisonnable.

35.05 Si un salarié a changé de classification à la suite d'une réduction de main-d'œuvre et que, subséquemment une vacance se produit dans sa classification antérieure, il est réintégré dans son ancienne fonction. S'il refuse de reprendre cette ancienne fonction, il ne peut subséquemment prétendre y avoir des droits. Le salarié a cinq (5) jours pour prendre sa décision. Si plusieurs salariés sont ainsi déplacés, ils sont réintégrés selon leur date d'ancienneté. La Société avise les salariés concernés lorsque leur poste antérieur devient vacant.

35.06 Tout salarié mis à pied doit aviser la division responsable de la dotation de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Société.

35.07 Les rappels au travail se font par lettre recommandée, à la dernière adresse remise par le salarié à la division responsable de la dotation. L'avis de retour doit indiquer la date à laquelle le salarié doit reprendre le travail et copie de cet avis est transmise en même temps au Syndicat.

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

A) Le salarié peut refuser de retourner au travail dans une autre section que la sienne sans affecter ses droits d'ancienneté;

B) Le salarié rappelé au travail dans sa propre section à une fonction permanente peut refuser de revenir au travail s'il y a, sur la liste de rappel, des salariés ayant moins d'ancienneté que lui qui remplissent les exigences normales de la tâche; cependant, lors d'un second rappel à une fonction permanente, le salarié doit accepter la fonction qui lui est offerte.

Article 36
Primes diverses

36.01 Tout salarié remplaçant d'un contremaître reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'un dollar et vingt-cinq cents (1,25 $) l'heure.

Tout salarié chef d'équipe ou remplaçant d'un chef d'équipe reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'un dollar (1,00 $) l'heure.

36.02 A) Tout salarié soumis à la présente convention appelé à faire du travail sur l'équipe de soir reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'un dollar (1,00$) l'heure. Aux fins du présent paragraphe, tout travail effectué entre 18 h 00 et 24 h 00 est considéré comme du travail effectué sur l'équipe de soir. Cette prime d'équipe est applicable pour toute la journée lorsque cinquante pour cent (50%) et plus de la journée de travail s'effectue entre ces heures.

B) Tout salarié soumis à la présente convention appelé à faire du travail sur l'équipe de nuit reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'un dollar et quatre-vingt-quinze cents (1,95$) l'heure. Aux fins du présent paragraphe, tout travail effectué entre 00 h 01 et 6 h 00 est considéré comme du travail effectué sur l'équipe de nuit. Cette prime d'équipe est applicable pour toute la journée lorsque cinquante pour cent (50%) et plus de la journée de travail s'effectue entre ces heures.

Le salarié peut, à son choix, demander que la prime de nuit soit convertie en jours de récupération selon les modalités prévues à l'Annexe I des présentes. Le nombre de jours de récupération ainsi obtenu est de douze (12).

36.03 Une prime d’un dollar et cinquante cents (1,50$) l'heure est versée aux salariés qui sont préposés comme instructeurs à l'entraînement.

36.04 Les classifications de «Conducteur de camion de plus de 19 500 livres P.V.B. (M.T. en C. 9 000 Kg.)» et de «employé de service et conducteur de camion» n'ont pas pour but de limiter la tâche du salarié exclusivement à la conduite d'un camion et ne constituent en rien une description limitative de leurs fonctions; le contenu de ces fonctions demeure inchangé.

36.05 Les gens de métier, incluant les apprentis, requis par la Société de posséder et de fournir les outils nécessaires à l’accomplissement de leur métier reçoivent une prime annuelle selon les modalités suivantes pour couvrir le coût de remplacement de leurs outils. Cette prime annuelle est de trois-cent-cinq dollars (305,00$).

Les salariés qui, au 12 juillet de chaque année, comptent au moins un (1) an de service continu ont droit à la prime annuelle alors en vigueur.

Les salariés qui comptent moins d'un (1) an de service continu au 12 juillet de chaque année ont droit à la prime au prorata du temps travaillé avant cette date.

Cette prime est renouvelée le 12 juillet de chaque année au prorata du temps travaillé depuis le 12 juillet de l'année précédente.

Il est entendu que la prime ci-haut prévue ne s'applique pas aux gens de métier dont les outils de travail sont ou seront fournis par la Société.

Les outils déjà fournis par la Société non directement reliés à l'exercice normal du métier continuent d'être fournis par la Société.

La Société défraye le coût de remplacement des outils rendus nécessaires par l'adoption du système métrique.

Quant aux autres salariés, si leur travail nécessite l'utilisation d'outils, ceux-ci leur sont fournis par la Société.

36.06 Tout salarié préposé au nettoyage d'équipement, moteur ou pièce de bâtiments ou partie de bâtiments, à la vapeur et/ou «power wash» (fusil) reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75$) l'heure.

36.07 Tout salarié préposé au soufflage manuel des «bogies» de voitures de métro reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75$) l'heure.

36.08 Tout salarié préposé au jet de sable reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75$) l'heure; toutefois cette prime ne s'applique pas à tout salarié préposé au jet de sable qui utilise un cabinet de sablage.

36.09 Tout salarié préposé à l'entretien assigné au déplacement des voitures de métro pour fins de soufflage et de lavage, reçoit une prime d'un dollar quinze cents (1,15$) l'heure et ce, pour toute la durée du quart de travail.

36.10 Tout salarié qui utilise une combinaison complète (couvre tout) avec cagoule et système d'adduction d'air (air comprimé respirable) lors de l'exécution de son travail régulier reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75$) l'heure pour la durée de son utilisation. Cette prime ne peut être jumelée aux primes prévues aux clauses 36.06, 36.07, 36.08.

36.11 Tout salarié qui effectue un travail dans un espace clos reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75$) l'heure pour la durée de son travail.

36.12 Lorsque le salarié doit porter le vêtement de protection requis en application de la consigne de sécurité RC-S-76-1006 « Nettoyage de résidus de sang et élimination des déchets biomédicaux », il reçoit une prime d'un (1) dollar l'heure pour la durée de son intervention.

36.13 Prime de flexibilité opérationnelle

Tout salarié a droit à une prime de flexibilité qui est payable sur les heures régulières travaillées selon ce qui suit :

- Entre le 6 janvier 2019 et le 4 janvier 2020 inclusivement, la prime est de 0,75 %
- Entre le 5 janvier 2020 et le 2 janvier 2021 inclusivement, la prime est de 0,50 %
- Entre le 3 janvier 2021 et le 8 janvier 2022 inclusivement, la prime est de 0,25 %
- Entre le 9 janvier 2022 et le 7 janvier 2023 inclusivement, la prime est de 0,25 %
- Entre le 8 janvier 2023 et le 6 janvier 2024 inclusivement, la prime est de 0,25 %

À partir du 7 janvier 2024, tout salarié a droit à la prime de flexibilité qui sera de 1,75% payable également sur les heures régulières travaillées.

La prime est également payée lors des pauses repas et repos de l'horaire régulier de travail tel que prévu à la convention collective.

36.14 L'augmentation des primes existantes et l'implantation des nouvelles primes débutent au 6 janvier 2019. La prime de flexibilité est accordée aux salariés qui étaient au service de la Société à ce moment-là.

La gestion salariale avisera le Syndicat de la mise en application des primes convenues. Le délai d'implantation n'empêche pas la rétroactivité des primes telles que prévu ci-dessus.

Article 37

Vêtements de travail et vêtements de protection

37.01 A) Tous les salariés bénéficient d'un système d'allocation de vêtements de travail basé sur la valeur, transformée en points, de chacun des vêtements identifiés à la présente clause ainsi que sur la valeur totale accordée à chaque classification.

Voici le tableau précisant l'attribution des points par classification:

- Trente-trois (33) points correspond au système de vêtements présentement alloué aux salariés;
- Quarante-sept (47) points correspond au système de vêtements présentement alloué, aux salariés auxquels le manteau hiver ¾ et la veste réversible sont nécessaires à leur travail.

B) Liste des points accordés par classification

Classification	Points	Classification	Points
Aide	47	Opérateur de dynamomètre	47
Aide-graisseur	47	Opérateur d'engins de chantier	47
Appareilleur-visiteur	47	Peintre au fusil	47
Briqueteur	47	Peintre	47
Cantonnier	47	Plombier	47
Conducteur de camion	47	Préposé à l'entretien	47
Démarreur-gareur	47	Préposé à l'entretien des stations	68
Dépanneur (toutes les classifications)	47	Préposé aux arrêts et abribus	47
Électricien	47	Préposé aux enseignes	47
Électricien Éclairage-force	47	Préposé aux travaux	47
Électricien de signalisation	47	Reconstructeur de pneus	47
Électricien de traction	47	Rembourreur	33
Électromécanicien	47	Réparateur d'appareils centraux et thermiques	47
Électromécanicien EMR	47	Réparateur d'outils et d'équipements	47
Électronicien en radiocommunications	47	Réparateur de caisses	47
Électronicien en télécommunications	47	Réparateur de carrosserie	47
Électronicien de station	47	Réparateur de composantes majeures	33
Ferblantier-couvreur	47	Réparateur de composantes mineures	33
Machiniste	33	Réparateur de composantes électroniques	47
Magasinier	47	Réparateur de composantes mécaniques	47
Mécanicien de machine fixe	47	Réparateur de pneus	47
Mécanicien	47	Réparateur électricien	47
Mécanicien d'ascenseur	47	Réparateur électronicien Autobus	47
Mécanicien d'entretien	47	Sérigraphe	33
Mécanicien de véhicules lourds routiers	47	Soudeur	47
Menuisier	47	Technicien d'entretien	33
Monteur-visiteur	47	Travailleur de métal en feuille	33
Opérateur de chariot élévateur	47	Vérificateur de pneus	33
		Vitrier – monteur de verre	47

N.B : L'allocation est de soixante-huit (68) points pour les postes de préposés à l'entretien de la Division de l'entretien sanitaire et de quatre-vingt-trois (83) points pour ceux affectés au lavage de vitres.

Liste des vêtements et du nombre de points

	DESCRIPTION	POINTS
1)	Chemise ou blouse	3
2)	Débardeur	4
3)	Pantalon ou pantalon doublé	4
4)	Polo	2
5)	T-shirt	1
6)	Veste bleue cardigan	6
7)	Cache-poussière	5
8)	Couvre tout	7
9)	Sarrau	3
10)	Salopette	6
11)	Veste matelassée marine	7
12)	Veste réversible	4
13)	Tuque	1
14)	Claques	4
15)	Couvre chaussures noirs (4 boucles)	7
16)	Couvre chaussures femmes (zipper)	9
17)	Manteau hiver ¾	20
18)	Manteau court hiver	15
19)	Coupe-vent été long	12
20)	Coupe-vent été court	12
21)	Chandail à col Mock	3

C) Tous les vêtements (manteau d'hiver ¾ et veste réversible) seront distribués tous les vingt-quatre (24) mois, au plus tard le premier (1er) novembre. Cependant, ce nombre peut être augmenté si le salarié fait une preuve suffisante d'un besoin additionnel.

D) Un salarié qui n'utilise pas tous les points qui lui sont alloués lors d'une distribution peut cumuler un maximum de dix (10) points à utiliser à la distribution suivante.

E) Un salarié peut utiliser un maximum de dix (10) points en plus des points qui lui sont alloués lors d'une distribution. Ces points sont déduits à la distribution suivante.

F) Le pantalon et la chemise fournis par la Société conformément à ce qui précède sont antiacides pour le salarié dont le travail le requiert.

Les chemises fournies par la Société conformément à ce qui précède peuvent être à manches courtes ou longues, au choix du salarié.

G) Tous les vêtements requis à des fins de santé sécurité ne sont pas comptabilisés dans le système de pointage décrit précédemment.

H) Un nouveau salarié embauché pour une période de plus de soixante (60) jours ouvrables recevra un ensemble de départ comportant les vêtements suivants :

ENSEMBLE DE DÉPART	Quantité	Points	Total
Pantalon	5	4	20
Chemise, polo, col mock (au choix) Hommes	6	3	18
Blouse, polo, col mock (au choix) Femmes	6	3	18
Veste (manche courte – longue)	1	6	6
Manteau long ou court (hiver) (au choix)	1	20	20
Coupe vent court ou long (au choix)	1	12	12
Tuque	1	1	1
T-shirt	3	1	3
Veste réversible	1	4	4
Rainettes, couvre chaussures basses, caoutchouc (au choix)	1	7	7
			91

Un salarié embauché dans les six (6) mois précédant la distribution régulière de vêtements recevra uniquement l'ensemble de départ et ne sera pas éligible à la distribution prévue au paragraphe C).

I) Un salarié embauché pour la période estivale (étudiant) recevra l'ensemble suivant :

Ensemble de départ pour étudiant	Quantité	Points	Total
Pantalon	4	4	16
Chemise, polo, col mock (au choix) Hommes	5	3	15
Blouse, polo, col mock (au choix) Femmes			
Coupe-vent court ou long (au choix)	1	12	12
T-Shirt	3	1	3
			46

37.02 La Société fournit en plus de ce qui est mentionné à la clause précédente, les vêtements suivants :

A) Les salariés susceptibles de travailler en tunnel dans la région des trains ou tout autre endroit où le port d'un tel vêtement peut être une cause d'accidents, ne peuvent être munis d'un cache-poussière.

B) La Société fournit des bottes isolées à ses salariés qui sont appelés à travailler dans la région des voies.

C) La Société fournit des bottines convenables aux salariés affectés à la manutention et à l'épandage de l'asphalte chaud ou froid.

D) La Société fournit aux cantonniers les vêtements de travail et de protection suivants : salopettes, bottines et gants appropriés. Elle fournit également les outils dont ils ont besoin.

E) La Société fournit individuellement aux salariés de l'équipe d'urgence dont le travail l'exige, des casques d'hiver, des mitaines et des gants doublés pour les pompistes.

F) La Société fournit individuellement des bottes, des imperméables, des casques et des rainettes, le tout en caoutchouc, aux salariés lorsque leur travail en requiert.

G) La Société fournit des gants appropriés et des lunettes de protection (goggles) aux salariés lorsque leur travail en requiert pour leur protection.

H) La Société fournit aux soudeurs, individuellement, un masque protecteur. Ce masque protecteur demeure la propriété de la Société.

I) La Société doit fournir un tablier en cuir ou de tout autre matériel sécuritaire à tous les salariés qui utilisent le procédé oxyacétylénique.

J) La Société fournit des bottines isolées aux salariés qui doivent travailler à proximité de la haute tension.

K) La Société fournit gratuitement à tous les salariés des chaussures de sécurité. Toutes les étapes d’acquisition sont sans perte de traitement.

L) La Société fournit des masques et des lunettes convenables pour protéger les salariés qui se servent des jets de sable ou de fusils à peinture. Les autres salariés doivent se tenir à distance raisonnable des jets de sable et des fusils à peinture.

M) Lorsque les salariés font du soudage ou du coupage oxyacétylénique ou à l'électricité, les salariés travaillant dans les environs doivent être protégés par un écran convenable.

N) La Société fournit des salopettes aux préposés à l'entretien de la Division de l'entretien sanitaire.

O) Les pantalons de motoneige, les habits de motoneige, les bottes d'hiver Sorel et les feutres seront fournis aux salariés dont le travail l'exige.

37.03 La Société paie la moitié du coût du nettoyage des vêtements susmentionnés, sauf pour les préposés à l'entretien de la Division de l'entretien sanitaire, dont le coût total du nettoyage de l'uniforme et des salopettes est payé par la Société.

37.04 La Société et le Syndicat maintiennent le comité conjoint appelé «comité de vêtement». Ce comité consultatif est composé de six (6) membres comme suit :

1. Trois (3) représentants du Syndicat choisis par le Syndicat;

2. Trois (3) représentants de la Société choisis par celle-ci.

Ce comité voit à formuler ses propres règlements qui doivent être ratifiés par les deux (2) parties en cause.

Le comité a pour fonction de conseiller la direction dans tous les problèmes qui peuvent survenir concernant la confection, le nombre

et le port des vêtements appartenant à la Société et distribués aux différents salariés selon les exigences de leur travail.

37.05 Lorsque la Société fournit les vêtements et l'équipement de sécurité approprié, là où la chose est jugée essentielle par le chef de division Santé et sécurité du travail de la Direction des ressources humaines, dans le but d'assurer le maximum de protection à ses salariés, le port desdits vêtements est obligatoire.

37.06 Advenant le départ d'un salarié, la valeur des points reportés ou empruntés selon les paragraphes 37.01 D) et E) n'est pas payée par la Société ou remboursée par le salarié.

37.07 Sauf dans les cas prévus dans les clauses précédentes, la Société fournit gratuitement à ses salariés qui ont complété leur période d'essai, pour leur protection, les vêtements mentionnés ci-haut. Les salariés à l'essai peuvent bénéficier des mêmes vêtements à la condition qu'ils s'engagent à remettre cinquante pour cent (50%) du coût de ces vêtements à la Société, s'ils quittent leur emploi avant la fin de leur période d'essai.

Article 38
Programme d'avancement des gens de métier

38.01 Le programme d'avancement des gens de métier a pour but de préciser les règles d'avancement des gens de métier de la Société à l'intérieur de leur métier et d'établir des conditions d'entrée pour les divers métiers.

Le programme prévoit que la Société apportera toute son aide aux salariés, pour diriger ceux qui désirent acquérir une formation académique vers les écoles appropriées, dans le but de leur permettre d'accéder aux divers métiers.

De plus, le programme prévoit l'avancement des gens de métier d'une classe à l'autre, après avoir accompli la période de temps travaillée dans la classe inférieure et après avoir réussi les examens de qualification.

Les conditions d'entrée dans un métier ainsi que le programme de formation académique nécessaire à cette fin seront remis au Syndicat.

38.02 Classes de gens de métier

Le programme reconnaît les deux (2) classes de gens de métier suivantes :

- Première (1re) classe;
- Deuxième (2e) classe.

Seront aussi reconnus dans ce programme, les salariés en apprentissage. Les métiers reconnus dans ce programme sont spécifiés dans le tableau 1.

Les exigences pour entrer dans chacune de ces classes sont déterminées ci-après :

38.03 Première (1ère) classe

A. Les salariés doivent pour les métiers de la Société:

- Avoir complété la période de qualification de quinze (15) mois comme deuxième (2e) classe dans le métier auquel ils appartiennent;

- Répondre aux exigences normales du travail, dans leur classification actuelle;

- Avoir réussi les examens de qualification de leur métier.

B. Les salariés doivent pour les métiers réglementés par Emploi Québec :

- Détenir un certificat de qualification d'Emploi-Québec dans le métier pour lequel un tel certificat est requis.

38.04 Deuxième (2e) classe

Ces salariés:

A) Sont admis à la deuxième (2e) classe, les apprentis ayant terminé leur quatrième (4e) semestre;

B) Sont admis à la deuxième (2°) classe, les apprentis des métiers réglementés par Emploi Québec ayant terminé leur quatrième (4e) semestre;

C) Doivent répondre aux exigences normales du travail dans leur classification actuelle.

38.05 Les salariés impliqués par le présent programme d'avancement ne subiront aucune rétrogradation ou réduction de salaire lors de l'application de ce programme.

38.06 Examens

Les examens, leur contenu et les méthodes de correction prévus dans ce programme respecteront les principes généraux suivants :

A) Type d'examens

Les examens de qualification seront écrits et/ou oraux et/ou pratiques. Les questions d'examens sont rédigées dans le langage usuel du métier.

B) Contenu des examens

Le contenu des examens de métier est limité aux connaissances et aux habiletés requises du salarié pour accomplir le travail de son métier.

C) Fréquence

Les séances d'examens ont lieu régulièrement chaque mois pour les gens de métier, au plus tard un (1) mois après la période de quinze (15) mois prévue à la clause 38.03. L'ajustement salarial suivant la réussite de l'examen est rétroactif au premier (1er) jour du seizième (16ième) mois prévu à la clause 38.03 ou à la date de réussite de l'examen s'il y a lieu avant.

Un salarié qui est absent lors d'une séance d'examens devra aviser la division responsable de la dotation qu'il désire se présenter à un examen subséquent lors d'une séance ultérieure.

D) Correction des examens

La Société corrigera les examens et en fera parvenir les résultats au salarié, avec copie au Syndicat.

Le salarié qui a subi un échec à l'examen a le droit d'obtenir de la division responsable de la dotation, les raisons de son échec. Il peut à cet effet, rencontrer la Société pour obtenir une rétroaction quant à l'examen subi. En cas de désaccord, un grief pourra être déposé en vertu de l'article 14.

E) Participation du Syndicat

Le Syndicat peut avoir un observateur présent à toutes les séances d'examens et ce sans retenue de salaire. La fonction de cet observateur est d'apporter à l'attention de l'examinateur les

irrégularités qu'il pourrait remarquer. Il ne communiquera pas directement avec les gens de métier pendant la séance. Lors de la publication des résultats d'examens, les représentants de la Société et ceux du Syndicat pourront se rencontrer pour discuter des résultats d'examens, et ce sans retenue de salaire.

F) Contestation du Syndicat

Tout grief portant sur les examens (contenu, nature, irrégularité, résultats, etc.) pourrait être soumis dans les trente (30) jours suivant la parution des résultats de l'examen au directeur du Service des ressources humaines ou à son représentant autorisé. Une décision motivée doit être rendue au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief par l'agent syndical.

G) Conditions pour la tenue de l'examen

Les examens se tiennent dans un endroit approprié et à des heures convenables, en respectant le plus possible les horaires de travail des candidats. Si ces examens sont tenus durant les heures de travail du candidat, ce dernier ne subit pas de perte de salaire. Si ces examens sont tenus en dehors des heures de travail du candidat, ce dernier est payé à son taux horaire régulier de salaire pour le temps passé à subir ces examens.

H) Salarié d'une autre classification

Le salarié en provenance d'une autre classification peut passer un examen d'apprenti à condition d'en avoir fait la demande par écrit et de posséder une expérience et/ou une formation préalable pertinente.

S'il réussit l'examen, il est réputé satisfaire aux exigences de la classification aux fins de mouvement de main-d'œuvre ultérieur.

I) Délai

Pour être admis à l'examen, le salarié ne doit pas avoir subi d'échec à cet examen dans les six (6) mois qui précèdent.

J) Avancement dans le métier

L'avancement dans le métier s'effectue automatiquement à la date de l'examen pour le salarié qui l'a réussi.

K) Avancement dans le métier réglementé par Emploi Québec

L'avancement dans le métier s'effectue en fonction des heures de travail requises pour obtenir le certificat de qualification professionnelle. L'avancement d'un semestre à l'autre s'effectue une fois que neuf cent-cinquante (950) heures ont été effectivement travaillées.

Un salarié qui obtient le certificat de qualification professionnelle de son métier dans un délai de trente-neuf (39) mois de son accès au statut d'apprenti dans le métier reçoit le salaire de la première (1ère) classe du métier à la date d'obtention du certificat de qualification.

Un salarié qui obtient le certificat de qualification professionnelle de son métier dans un délai de trois (3) mois suivant la période de trente-neuf (39) mois précitée reçoit le salaire de la première (1ère) classe du métier rétroactivement à la date d'expiration de la période de trente-neuf (39) mois.

Les deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux mécaniciens d'ascenseurs.

38.07 Apprenti

A) Afin d'accéder au statut d'apprenti dans un métier lorsqu'un poste est disponible, un salarié doit satisfaire à l'une ou l'autre des quatre (4) conditions suivantes :

1. Le salarié a obtenu un diplôme pertinent reconnu par le ministère de l'Éducation dans les quatre (4) ans qui précèdent la demande d'entrée dans le métier.

2. Le salarié a obtenu un diplôme pertinent reconnu par le ministère de l'Éducation plus de quatre (4) ans avant la demande d'entrée dans le métier et a réussi l'examen d'apprenti.

3. Le salarié a obtenu un diplôme pertinent reconnu par le ministère de l'Éducation entre quatre (4) et huit (8) ans avant la demande d'entrée dans le métier et bien que n'ayant pas réussi l'examen d'apprenti, s'engage à suivre et réussir un ou des cours de mise à jour de ses connaissances dans un délai convenu entre les parties.

Le salarié doit réussir l'examen d'apprenti trois (3) mois suivant la date du premier échec ou tout autre délai convenu entre les parties. En cas d'un nouvel échec, le salarié retourne à son ancien poste.

Le salarié qui n'a pu se qualifier en vertu de la présente disposition peut reprendre l'examen d'apprenti lors de l'affichage d'un nouveau poste mais ne peut occuper le poste en cas d'un nouvel échec à cet examen.

4. Le salarié ne possède pas de diplôme mais :

- il possède une expérience et/ou une formation préalable suffisante; et
- il a réussi l'examen d'apprenti; et
- il s'engage à suivre et réussir une formation lui permettant d'acquérir le diplôme pertinent dans un délai convenu entre les parties.

Les parties peuvent convenir d'autres modalités d'accession au statut d'apprenti.

B) Afin d'accéder au statut d'apprenti dans un métier réglementé par Emploi Québec lorsqu'un poste est disponible, un salarié doit satisfaire à l'une et l'autre des deux (2) conditions suivantes :

1. Le salarié répond à l'un ou l'autre des critères prévus au paragraphe 38.07 A).
2. Le salarié doit posséder un carnet d'apprenti d'Emploi Québec.

C) La Société doit restreindre le nombre d'apprentis à dix pour cent (10%) maximum du nombre de salariés couverts par le PAGM et aucun salarié ne peut être classifié apprenti durant plus de deux (2) années.

La candidature d'un apprenti à un métier réglementé par Emploi-Québec ne sera pas considérée si la structure ou l'organisation du travail en place ne permettent pas le jumelage avec un compagnon.

38.08 Entraînement et programme de formation

La Société distribuera autant que possible le travail parmi ses salariés, de telle manière que ceux-ci puissent se familiariser aux tâches qu'ils auront à accomplir dans leur métier.

Afin de leur permettre d'acquérir les connaissances et l'expérience nécessaires, les apprentis peuvent être assignés à l'exécution d'un travail

d’une classification comportant un taux de salaire plus élevé sans avoir droit à ces salaires plus élevés.

Les apprentis peuvent, aux fins de formation, être assignés sur différents quarts de travail de manière à ce qu’ils acquièrent les connaissances et les habiletés requises à l’accomplissement de leurs métiers dans le cadre d’un programme de formation structuré convenu par écrit entre le Syndicat et la Société.

Les apprentis effectuent le travail pour lequel ils sont assignés après avoir reçu la formation et l’entraînement pour les tâches assignées.

38.09 Formation pour l’acquisition de certificats pour les métiers réglementés

Afin qu’un salarié obtienne le certificat de qualification requis pour l’exercice d’un métier réglementé par Emploi Québec, la Société défraie, une fois au cours de la période d’avancement dans le métier, un cours préparatoire à l’examen du métier réglementé par Emploi Québec lorsque tel cours existe. Les dispositions des paragraphes 2. et 3. de l’annexe E s’appliquent au salarié lors de ce cours préparatoire.

38.10 Embauche de nouveaux salariés

La Société peut embaucher un salarié et le classifier comme apprenti ou comme gens de métier, deuxième (2e) classe ou première (1re) classe, en autant que le candidat a acquis, par son éducation, son expérience antérieure, les qualifications nécessaires justifiant la classification dans laquelle il est embauché, et qu'il a réussi l'examen approprié et qu'aucun salarié ne puisse répondre aux exigences définies, pour ces classifications, dans le présent article.

Tableau 1
Liste des métiers impliqués dans le Programme d'avancement des gens de métier

A) <u>Métiers</u>

Appareilleur-visiteur
Briqueteur
Cantonnier
Électricien de signalisation
Électricien de traction
Électromécanicien EMR
Électronicien en radiocommunication
Électronicien en télécommunication
Électronicien en station
Ferblantier-couvreur
Machiniste
Mécanicien
Mécanicien d'entretien
Mécanicien de véhicules lourds routiers
Mécanicien de la voie
Menuisier
Monteur-visiteur
Opérateur d'engins de chantier
Peintre
Peintre au fusil
Reconstructeur de pneus
Rembourreur
Réparateur de caisse
Réparateur de carrosserie
Réparateur électricien
Réparateur électronicien autobus
Réparateur d'unités - composantes électroniques
Réparateur d'unités - composantes majeures
Réparateur d'unités - composantes mécaniques
Réparateur d'unités - petites composantes
Sérigraphe
Soudeur
Travailleur de métal en feuilles
Vérificateur de pneus
Vitrier-Monteur de verre

B) <u>Métiers réglementés par Emploi Québec</u>

Électricien
Électricien Éclairage-force
Électromécanicien
Mécanicien d'ascenseurs
Mécanicien de machinerie fixe
Plombier

Article 39
Choix des périodes de vacances

39.01 A) Le nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances en même temps à l'intérieur d'une même classification et d'une même section est déterminé de façon à assurer la continuité des opérations.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent :

1) si, dans une section d'une direction ou d'une DE, il n'y a qu'un seul salarié dans une classification, la direction ou la DE devient la section;

2) la division Service aux stations et la division Service aux trains de l'Entretien des équipements fixes constitue une section.

Au plus tard le 1ier mars de chaque année, la Société fait part au Syndicat du nombre de salariés qui peuvent ainsi prendre leurs vacances en même temps et ce, pour chaque semaine à l'intérieur de la période s'étendant du 1er mai à la fin de la dernière période de paie de l'année en cours.

B) Le choix des périodes de vacances des salariés à l'intérieur de ladite période, s'effectue en deux (2) tours, entre le 10 mars et le 5 avril de chaque année, par ancienneté, à l'intérieur de chaque classification et de chaque section ou, de chaque réseau ou direction exécutive, selon le cas, et ce, selon les modalités suivantes:

1) Dans un premier (1er) tour, les salariés choisissent leurs vacances à l'intérieur des périodes privilégiées de vacances définies aux clauses 39.02, 39.03 ou 39.04; cependant, ils ne peuvent y choisir

que le nombre maximum de semaines qui sont prévues aux dites clauses;

2) Dans un deuxième (2e) tour, les salariés choisissent la balance de leurs vacances s'il y a lieu, à l'intérieur des périodes privilégiées de vacances définies aux clauses 39.02, 39.03 ou 39.04 s'il y a encore alors des périodes disponibles et/ou à l'extérieur de ces périodes privilégiées de vacances;

3) Un salarié ne peut choisir en application des dispositions qui précèdent qu'une (1) ou des semaines complètes de vacances;

4) Si un jour prévu à la clause 5.01 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le salarié choisit parmi les trois (3) options suivantes :

- le congé férié est payé
- la journée de vacances qui coïncide avec le jour de fête demeure en banque
- la journée de vacances qui coïncide avec le jour de fête est ajoutée immédiatement avant ou après la période de vacances.

Le salarié doit exprimer sa préférence lors du choix de la période de vacances ou encore au moins trente (30) jours avant le début de sa période de vacances.

La journée qui est ajoutée à ses vacances n'est pas incluse dans le calcul du nombre de salariés en vacances prévu à la clause 39.01 A).

5) Un salarié a le droit de prendre au cours de chaque année, trois (3) de ses semaines de vacances par périodes de moins de cinq

(5) jours consécutifs. Cependant, il ne peut choisir de telles vacances qu'après que tous les autres salariés de sa classification et de sa section ou, de son réseau ou de sa direction exécutive, selon le cas, auront fait leur choix de vacances conformément aux dispositions qui précèdent et ce, aux conditions suivantes:

a) Un salarié ne peut prendre ses vacances qu'à raison d'une (1) ou de plusieurs journées complètes de vacances;

b) Un tel choix ne doit pas faire en sorte que le nombre de salariés en vacances en même temps à l'intérieur d'une même classification et d'une même section ou, d'un même réseau ou d'une même direction exécutive, selon le cas, dépasse le nombre fixé par la Société en application du paragraphe A) ci-avant;

c) Si un salarié choisit d'ainsi prendre une partie de ses vacances par périodes de moins de cinq (5) jours consécutifs, les dispositions de la clause 6.13 ne s'appliquent pas en ce qui a trait au paiement de ces jours de vacances.

C) Les cédules de vacances doivent être complétées au plus tard le 20 avril et affichées au plus tard le 2 mai, dans un lieu accessible aux salariés de la section concernée.

D) Une fois qu'un salarié a choisi ses périodes de vacances en application des dispositions qui précèdent, il ne peut modifier son choix de vacances qu'après entente avec son supérieur immédiat.

E) Si un salarié désire prendre des vacances entre le début de la première (1ère) période de paie de l'année en cours et le 30 avril, son supérieur immédiat lui accordera ses vacances si les besoins opérationnels le permettent, à la condition que ce salarié l'avise en autant que possible une (1) semaine avant la date de son départ effectif pour vacances.

39.02 A) Direction de la chaîne d'Approvisionnement
Direction de l'entretien des équipements fixes
Division de l'Entretien sanitaire
Direction de l'Entretien des infrastructures
Section de l'outillage (EMA)

Les salariés de ces directions ou de ces sections (sauf les réparateurs d'outils et d'équipements de la Section de l'outillage de EMA) peuvent prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacances entre la troisième (3e) semaine de juin et la fête du Travail.

B) Chaufferie Youville

Le régime mentionné au paragraphe précédent s'applique aussi aux salariés de la Section de l'air ambiant affectés à la chaufferie Youville. Si cette chaufferie est arrêtée pour une période de temps durant l'été, ces salariés devront prendre leurs vacances durant cette période. Les salariés qui ont des vacances pour une période plus longue que la période durant laquelle cette chaufferie est arrêtée peuvent choisir leurs vacances selon l'ordre d'ancienneté en dehors de cette période, mais dans ce cas, un (1) seul mécanicien de machines fixes peut être en vacances à la fois.

Considérant que le cycle de travail des mécaniciens de machines fixes est de trois (3) semaines de quarante (40) heures et une (1) semaine de quarante-huit (48) heures, le salarié qui choisit une période de vacances au cours de laquelle il y a une semaine de quarante-huit (48) heures à l'intérieur de son cycle de travail reçoit pour ladite semaine une paie de vacances équivalente à quarante-huit (48) heures de travail alors que pour chacune des autres semaines de quarante (40) heures à l'intérieur de cette période de vacances, il reçoit une paie de vacances équivalente à quarante (40) heures de travail.

39.03 Complexe Crémazie (EMA)
Atelier de carrosserie Legendre (EMA)
Section l'Atelier des pneus du C.T. Legendre (EMA)
Section des véhicules de service du C.T. Legendre (EMA)
Division de l'entretien majeur métro (Atelier GR)

A) Ces sections et divisions, sous réserve des exceptions spécifiées au paragraphe C) ci-après, sont fermées à partir de la même date durant une période de deux (2) semaines, au cours du mois de juillet ou du mois d'août, selon la pratique actuelle. Les salariés concernés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent choisir la balance de leurs vacances en dehors de cette période de fermeture, selon les dispositions de la clause 39.01.

B) La période de fermeture observée selon les modalités du paragraphe A) est reconduite pour l'année suivante à moins d'avis contraire remis par le Syndicat avant le 15 février.

C) Les dispositions du paragraphe A) ci-avant ne s'appliquent pas aux salariés de la Section des véhicules de service au C.T. Legendre et

aux salariés (sauf les réparateurs d'outils et d'équipement) de la Section de l'outillage de la Division des pièces et composantes (EMA).

39.04 Centres de transport (RDA mineur)
Centre du transport adapté
Entretien mineur métro

Tous les salariés travaillant dans ces centres, division ou section peuvent prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 15 juin et le 15 septembre.

Article 40
Dispositions diverses

40.01 Lorsqu'une pièce d'équipement a besoin de réparations majeures, elle doit être nettoyée avant que les salariés chargés de la réparation soient appelés à y travailler, conformément à la pratique actuelle.

Au surcroît, la Société étant consciente du problème que pose le travail sous les véhicules, s'engage, pendant la durée de la présente convention, à déployer tous ses efforts pour améliorer la situation concernant les conditions de sécurité, de santé et du bien-être des salariés appelés à travailler sous ces véhicules.

40.02 En aucun cas, la Société n'affecte moins de deux (2) salariés aux véhicules suivants, lorsqu'ils sont utilisés pour les fins spécifiques pour lesquelles ils sont construits et ce, dès la sortie du garage : camion-remorque (float), camion-remorqueur. Dans le cas des véhicules suivants : souffleuse et niveleuse, deux (2) salariés sont affectés en tout temps aux fins de déplacement de ces véhicules.

40.03 Tout travail supplémentaire à être effectué par des mécaniciens de machines fixes (chauffeur de chaudières) sera offert à tour de rôle aux salariés qualifiés du groupe.

40.04 A) La Société, sur présentation d'une pièce justificative, paie aux salariés le coût du certificat de qualification ou son équivalent, nécessaire à l'exercice de la fonction. De plus, le salarié pour qui un examen est nécessaire pour obtenir cette qualification ou tout autre poste à la Société, est rémunéré selon les dispositions de la clause 34.16.

B) La Société rembourse le coût du permis de conduire de la classe nécessaire à tous les salariés dont la fonction exige la conduite d'un véhicule dans l'exécution de son travail excluant les frais associés à la perte de points d'inaptitude.

C) La Société rembourse les coûts associés à l'obtention d'un permis de conduire d'une classe supérieure lorsqu'un tel permis constitue une exigence d'emploi dans le poste occupé et que le salarié obtient ce permis. Ce remboursement s'effectue uniquement au salarié qui occupe ou obtient un poste pour lequel ce permis est requis dans sa classification.

Article 41
Ville de Montréal

41.01 Tout salarié, assujetti à la présente convention, qui est assigné à travailler pour la Ville de Montréal ou qui est transféré à cet organisme, soit temporairement, soit de manière permanente, conserve tous les droits d'ancienneté acquis au service de la CTM, de la CTCUM, de la STCUM et de la STM reconnus en vertu de la convention collective existant entre les parties aux présentes au moment de telle assignation ou de tel transfert.

Pendant tout le temps qu'il est ainsi au service de la Ville de Montréal, ce salarié continue d'accumuler son ancienneté en vertu de ladite convention et de tout renouvellement, et peut exercer tous les droits qui en résultent et se prévaloir des dispositions relatives aux modes de règlement des griefs.

Les dispositions ci-dessus sont sous réserve des conditions de travail qui sont établies par le Comité exécutif de la Ville de Montréal.

Article 42
Retards

42.01 Les salariés qui arrivent au travail en retard sont payés à partir du plus proche quart d'heure qui suit leur arrivée au travail. Il est aussi entendu entre les parties qu'aucune mesure disciplinaire n'est prise contre les salariés qui arrivent au travail en retard à la suite d'une tempête.

Article 43
Cafétéria

43.01 La Société et le Syndicat maintiennent le Comité de la cafétéria. Ce comité est composé de trois (3) membres et a mandat d'enquêter sur tout problème relatif à la bonne marche de la cafétéria et, le cas échéant, de faire les recommandations appropriées. La Société doit, dans les meilleurs délais, donner suite à ces recommandations.

Le Comité de la cafétéria est formé d'un (1) représentant patronal, d'un (1) représentant syndical et d'un (1) assesseur indépendant choisi par eux pour son expérience en la matière et dont la décision est déterminante en cas de désaccord entre les parties.

Le Comité de la cafétéria se réunit une (1) fois par mois à moins que les membres de ce comité en conviennent autrement.

Article 44
Congé sans solde

44.01 Un salarié peut bénéficier d'un congé sans solde pour une période ne devant pas dépasser un (1) an. A son retour, le salarié peut réintégrer son ancien poste, ou un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

44.02 Tout tel congé est assujetti aux conditions suivantes :

A) Tout congé d'une durée d'un (1) mois ou moins doit être autorisé par le directeur concerné;

B) Tout congé d'une plus longue durée doit être autorisé par le directeur concerné qui ne refuse pas son autorisation lorsque la demande est basée sur une raison valable comme : études, cours de perfectionnement ou autre raison de même nature;

C) Tout autre congé d'une plus longue durée doit être autorisé par le directeur concerné qui ne refuse pas son autorisation sans raison valable.

Nonobstant ce qui précède, si la période demandée ne convient pas à cause des besoins opérationnels, le salarié et le directeur s'entendent sur une période mutuellement acceptable.

La demande doit être présentée dans un délai minimal de trente (30) jours. Ce délai peut être plus court si les parties y consentent.

Un salarié ne peut obtenir qu'un (1) seul congé sans solde de plus d'un (1) mois par période de deux (2) ans. Ce délai ne s'applique pas aux congés prévus aux articles 44.02 A) et 44.02 B).

D) Tout salarié qui obtient un congé en vertu de la présente clause, peut y mettre fin avant la date de retour prévue, en donnant à la Société un préavis d'au moins deux (2) semaines.

Article 45
Congé à traitement différé

45.1 OBJECTIF

La présente politique établit les conditions et modalités qui constituent le cadre de référence pour la gestion du régime de congé à traitement différé, dont l'objectif est de permettre à chaque salarié de financer un congé en différant une partie de sa rémunération selon les règles fiscales en vigueur. La politique s'applique au salarié qui a complété sa période d'essai.

45.2 DÉFINITIONS

45.2.1 Régime de congé à traitement différé

Régime par lequel un salarié peut voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement après une période de contribution.

45.2.2 Période de contribution

Durée pendant laquelle un salarié peut épargner le montant requis pour assurer sa rémunération lors d'un congé à traitement différé.

45.3 LE RÉGIME

45.3.1 Durée du régime

La période de contribution est d'un minimum deux (2) ans et d'un maximum six (6) ans. Elle peut cependant être prolongée et reportée dans les cas où le salarié cesse de contribuer en raison d'un des motifs d'absences suivants : maladie, accident, accident de travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, congé de paternité, congé parental, retrait préventif, congé sans solde, indemnité à titre de victime d'acte criminel ou par la Société d'assurance automobile du Québec ou s'il est admis au régime d'assurance salaire.

La date de prise du congé est stipulée dans les termes du contrat signé entre les parties.

La durée de la période de congé ne peut être inférieure à six (6) mois et ne peut excéder douze (12) mois. La durée totale du régime, y incluant les prolongations et la prise du congé, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

Cependant, le congé peut-être d'une durée inférieure à six (6) mois pour fréquenter à temps plein une maison d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. En aucun cas, la durée d'un tel congé ne peut être inférieure à trois (3) mois.

45.3.2 Modalités inhérentes aux contributions

Les modalités de prélèvements applicables au régime sont établies dans le cadre d'une entente écrite entre la Société et le salarié. (Annexe T)

Les frais de gestion et les modalités de placement applicables au régime sont établis dans le cadre de l'entente entre la Société et le fiduciaire.

La Société s'engage à prélever, selon l'entente intervenue entre les parties, le montant de contribution prévu et à le remettre au fiduciaire choisi.

45.3.3 Gestion des montants différés

Les montants différés à l'égard du salarié en vertu de la présente politique sont détenus :

a) Soit par une fiducie ou pour le compte d'une fiducie, régie par un régime ou un arrangement qui est un régime de prestations aux salariés, et que le montant qu'il est raisonnable de considérer comme étant le revenu de la fiducie pour une année d'imposition, gagné au profit du salarié, sera versé au salarié au cours de cette année d'imposition;

b) Soit par une personne, ou pour le compte d'une personne, autre qu'une fiducie régie par un régime ou un arrangement qui est un régime de prestations aux salariés, et que le montant égal aux intérêts ou d'autres montants additionnels qu'il est raisonnable de considérer comme étant courus ou accumulés en faveur ou au profit du salarié à la fin d'une année d'imposition sera versé au salarié au cours de cette année d'imposition.

Aux fins de simplification des textes incluant celui de l'Annexe T (Contrat – Régime de congé à traitement différé), le terme fiduciaire est toutefois utilisé dans la présente politique.

Conditions d'obtention

a) Le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après avoir signé un contrat avec la Société (Voir Annexe T). Ce

contrat inclut notamment les modalités du régime ainsi que les dispositions prévues à cet effet.

b) L'acceptation ou le refus de la période de prise de congé est autorisé par le directeur exécutif ou son représentant de la direction du salarié ayant présenté la demande. La Société donne sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande d'obtention du congé.

Le congé ne peut être refusé sans raison valable. Si la période demandée ne convient pas à cause des besoins opérationnels, le salarié et le directeur s'entendent sur une période mutuellement acceptable.

c) Si le salarié est absent à la date de prise du congé, il devient admissible seulement au moment de son retour au travail. Une fois le congé débuté, le salarié ne peut l'interrompre et le reprendre plus tard.

d) Un salarié, qui désire prolonger son congé à traitement différé par un congé sans solde, doit préalablement faire une demande en ce sens et recevoir l'autorisation du directeur ou son représentant, le tout conformément aux dispositions fiscales et à la convention collective.

e) En vertu des lois fiscales, le salarié s'engage à réintégrer son poste une fois son congé terminé pour une période devant être égale ou supérieure à la durée dudit congé. Advenant l'abolition de son poste, le salarié se prévaut des dispositions en matière de supplantation de l'article 34 de la convention collective, le cas échéant.

Traitement pendant le congé

Au cours du congé, le salarié recevra la totalité des sommes d'argent différées moins l'impôt fédéral, l'impôt provincial ainsi que les frais de gestion, selon les modalités de l'entente qu'il a ratifiée avec la Société.

Assurances collectives

Le salarié continuera de bénéficier de tous les régimes d'assurances durant la période de contribution. Le salarié qui désire conserver les différents régimes d'assurances au cours de la période de congé devra payer la prime totale (part du salarié et part de la Société) selon les modalités prévues dans l'entente.

Régime de retraite

Durant la période de contribution, le salarié et la Société continuent de cotiser à cent pour cent 100% du salaire régulier. Après le congé, le salarié qui le désire pourra racheter la période non cotisée selon les conditions établies par le Règlement du Régime de retraite de la Société de transport de Montréal (Syndicat du transport de Montréal - CSN) en vigueur.

Ancienneté

Pendant la durée du congé à traitement différé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

Vacances annuelles, jours de fête, primes, congés payés en cas de maladie

Durant la période de contribution, le salarié continue de bénéficier des avantages auxquels il aurait droit selon la convention collective.

Durant le congé, le salarié cesse de bénéficier des avantages auxquels il aurait normalement eu droit.

Les vacances, crédits de jours de congé de maladie, ainsi que les congés de travailleurs de nuit non utilisés de l'année courante doivent être payés avant le départ du congé à traitement différé. Cette disposition ne s'applique pas au salarié dont le départ et le retour s'effectuent dans la même année civile.

Les jours de fête reportés et le cumul de temps sont conservés en banque comme prévu à la convention collective.

45.4 RÉSILIATION DE CONTRAT

Si la résiliation de contrat survient au cours du congé ou avant la prise du congé, les modalités sont celles prévues au contrat entre la Société et le salarié. En cas de résiliation, les sommes accumulées sont remboursées au salarié. Les modalités de remboursement sont celles prévues au contrat avec le fiduciaire. Les raisons permettant d'annuler le contrat sont les suivantes :

- Expiration de la période de sept (7) ans
- Mise à pied
- Départ volontaire
- Congédiement
- Saisie de salaire
- Décès
- Invalidité où le salarié titulaire est admissible à l'assurance salaire;
- Tout autre motif autorisé par un directeur exécutif ou son représentant

45.5 DÉCÈS DU SALARIÉ

En cas de décès du salarié, tout paiement ou remise d'actifs sera effectué au nom de la succession du salarié après production des documents habituellement requis pour de tels cas. Les modalités de remboursement sont celles prévues au contrat entre le salarié et la Société.

ARTICLE 46
Durée de la convention

46.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 4 janvier 2025.

46.02 Malgré la clause 46.01, les conditions de travail prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective la remplaçant.

46.03 Les parties conviennent de débuter une phase préliminaire de négociations un (1) an avant l'échéance de la convention collective. Pour débuter cette phase préliminaire, le Syndicat ou la Société donne un avis écrit d'au moins sept (7) jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie. Cet avis ne constitue pas l'avis légal prévu à l'article 52 du Code du travail.

La phase préliminaire se termine lorsque l'avis légal de négociation conformément à l'article 52 du *Code du travail* est transmis par l'une ou l'autre des parties ou réputé avoir été donné et reçu conformément à l'article 52.2 du *Code du travail.*

Annexe A-1

Autorisation de retenue de la cotisation syndicale

Syndicat du transport de Montréal

(Employé(e)s des services d'entretien) CSN

3645, boul. St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1X 1W7

Je, soussigné(e), M. ❒ Mme ❒

.....

Nom (En lettres moulées) *Prénom*

.....

Classification *Direction exécutive ou Réseau* *Matricule*

.....

No *Rue*

.....

Ville *Code postal*

.....

Téléphone (indiquer le code régional)

Autorise, par les présentes, la Société de transport de Montréal à déduire de mon salaire hebdomadaire la cotisation syndicale telle que fixée par le Syndicat, conformément à l'article 4 de la convention collective et à remettre intégralement cette somme au Syndicat précité. Cette retenue est prélevée sur la paie hebdomadaire dès ma première (1ère) paie.

Date : ..... Signature du salarié(e) :.....

Témoin : ……

Annexe A-2

Autorisation de retenue du droit d'entrée

Syndicat du transport de Montréal

(Employé(e)s des services d'entretien) CSN

3645, boul. St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1X 1W7

Je, soussigné(e), M. ❒ Mme ❒

.....

Nom (En lettres moulées) *Prénom*

.....

Classification *Direction exécutive ou Réseau* *Matricule*

.....

No *Rue*

.....

Ville *Code postal*

.....

Téléphone (indiquer le code régional)

Autorise, par les présentes, la Société de transport de Montréal à déduire de mon salaire le droit d'entrée du Syndicat, tel que fixé conformément à l'article 4 de la convention collective et à remettre intégralement cette somme au Syndicat précité. Cette retenue est prélevée sur la paie hebdomadaire dès ma première (1ère) paie.

Date : ..... Signature du salarié(e) :.....

Témoin :.....

Annexe B-1
Nomenclature des classifications
Groupe des métiers

Classification	Groupe
Appareilleur-visiteur – Métro	4.B.
Briqueteur	4.B.
Cantonnier	4.B.
Dépanneur EMR	2.B.
Dépanneur Électromécanique	2.B.
Dépanneur radiocommunications	2.B.
Dépanneur signalisation	2.B.
Dépanneur télécommunications	2.B.
Dépanneur traction	2.B.
Dépanneur vente et perception	2.B.
Électricien	3.C.
Électricien Éclairage-force	4.B.
Électricien de signalisation	4.A.
Électricien de traction	4.A.
Électromécanicien	4.A.
Électromécanicien EMR	3.C.
Électronicien en radiocommunications	4.A.
Électronicien en télécommunications	4.A.
Électronicien en stations	4.A.
Ferblantier – couvreur	4.B.
Machiniste	4.B.
Mécanicien de machines fixes	
Certificat 2e classe	4.B 1)
Certificat 3e classe	4.B. 2)
Mécanicien	3 C.
Mécanicien d'ascenseurs	5.
Mécanicien d'entretien	4.B.

Annexe B-1
Nomenclature des classifications
Groupe des métiers (Suite)

Classification	Groupe
Mécanicien de véhicules lourds routiers	4.B.
Mécanicien de la voie	4.B.
Menuisier	4.B.
Monteur-visiteur – Métro	4.B.
Opérateur de dynamomètre	2.A
Opérateur d'engins de chantier	4.B.
Peintre	4.B.
Peintre au fusil	4.B.
Plombier	4.B.
Reconstructeur de pneus	4.B.
Rembourreur	4.B.
Réparateur d'appareils centraux et thermiques	3.A.
Réparateur de caisses – Métro	4.B.
Réparateur de carrosserie	4.B.
Réparateur d'outils et d'équipement	3.B.
Réparateur d'unités - composantes électroniques	4.A.
Réparateur d'unités - composantes majeures	4.B.
Réparateur d'unités - composantes mécaniques	4.B.
Réparateur d'unités - petites composantes	4.B.
Réparateur électricien	4.B.
Réparateur électronicien autobus	4.B.
Sérigraphe	4.B.
Soudeur	4.B.
Technicien d'entretien	4.A.
Travailleur de métal en feuilles	4.B.
Vérificateur de pneus	4.B.
Vitrier-monteur de verre	4.B.

Annexe B-2
Augmentations de salaire

Les taux de salaire pour la période du 7 janvier 2018 au 5 janvier 2019 sont ceux en vigueur le 6 janvier 2018, majorés de 2 %.

Les taux de salaire pour la période du 6 janvier 2019 au 4 janvier 2020 sont ceux en vigueur le 5 janvier 2019 majorés de 2 %.

Les taux de salaire pour la période du 5 janvier 2020 au 2 janvier 2021 sont ceux en vigueur le 4 janvier 2020, majorés de 2 %.

Les taux de salaire pour la période du 3 janvier 2021 au 8 janvier 2022 sont ceux en vigueur le 2 janvier 2021, majorés de 2 %.

Les taux de salaire pour la période du 9 janvier 2022 au 7 janvier 2023 sont ceux en vigueur le 8 janvier 2022, majorés de 2 %.

Les taux de salaire pour la période du 8 janvier 2023 au 6 janvier 2024 sont ceux en vigueur le 7 janvier 2023, majorés de 2 %.

Les taux de salaire pour la période du 7 janvier 2024 au 4 janvier 2025 sont ceux en vigueur le 6 janvier 2024, majorés de 2 %.

Pour les années 2023 et 2024, le pourcentage d'augmentations des échelles salariales est majoré selon l'IPC annualisé pour la région de Montréal pour l'année civile précédente s'il est supérieur à 2,0% tel que publié par Statistiques Canada. Cependant, le maximum d'augmentation des échelles salariales pour les années 2023 et 2024 ne peut excéder 3%.

Les échelles salariales de l’Annexe B-3 pour les classifications du Groupe Métiers incluent le rattrapage salarial suivant :

0,50 % au 06 janvier 2019
0,25 % au 05 janvier 2020
0,25 % au 03 janvier 2021
0,50 % au 09 janvier 2022
0,75 % au 08 janvier 2023
0,75 % au 07 janvier 2024

Annexe B-3
Taux de salaire applicables au personnel d'entretien
Groupe des métiers

Classification	7 janvier 2018 au 5 janvier 2019	6 janvier 2019 au 4 janvier 2020	5 janvier 2020 au 2 janvier 2021	3 janvier 2021 au 8 janvier 2022	9 janvier 2022 au 7 janvier 2023	8 janvier 2023 au 6 janvier 2024	7 janvier 2024 au 4 janvier 2025
	2,00%	2,50%	2,25%	2,25%	2,50%	2,75%	2,75%
2. a) Opérateur de dynamomètre	35,58 $	36,47 $	37,29 $	38,13 $	39,08 $	40,15 $	41,25 $
b) Dépanneur moins de 48 mois continus	36,64 $	37,56 $	38,41 $	39,27 $	40,25 $	41,36 $	42,50 $
Dépanneur 48 mois et plus continus	37,73 $	38,67 $	39,54 $	40,43 $	41,44 $	42,58 $	43,75 $
3. a) Réparateur d'appareils centraux et thermique	34,64 $	35,51 $	36,31 $	37,13 $	38,06 $	39,11 $	40,19 $
b) Réparateur d'outils et d'équipement	34,64 $	35,51 $	36,31 $	37,13 $	38,06 $	39,11 $	40,19 $
c) Mécanicien, Électricien, Électromécanicien EMR							
1ère classe	34,64 $	35,51 $	36,31 $	37,13 $	38,06 $	39,11 $	40,19 $
2ième classe	34,14 $	34,99 $	35,78 $	36,59 $	37,50 $	38,53 $	39,59 $
Apprenti 4ième semestre	30,79 $	31,56 $	32,27 $	33,00 $	33,83 $	34,76 $	35,72 $
3ième semestre	30,22 $	30,98 $	31,68 $	32,39 $	33,20 $	34,11 $	35,05 $
2ième semestre	29,48 $	30,22 $	30,90 $	31,60 $	32,39 $	33,28 $	34,20 $
1er semestre	29,48 $	30,22 $	30,90 $	31,60 $	32,39 $	33,28 $	34,20 $
4. Métiers a) 1ère classe	34,94 $	35,81 $	36,62 $	37,44 $	38,38 $	39,44 $	40,52 $
2ième classe	34,28 $	35,14 $	35,93 $	36,74 $	37,66 $	38,70 $	39,76 $
Apprenti 4ième semestre	31,07 $	31,85 $	32,57 $	33,30 $	34,13 $	35,07 $	36,03 $
3ième semestre	30,52 $	31,28 $	31,98 $	32,70 $	33,52 $	34,44 $	35,39 $
2ième semestre	29,77 $	30,51 $	31,20 $	31,90 $	32,70 $	33,60 $	34,52 $
1er semestre	29,77 $	30,51 $	31,20 $	31,90 $	32,70 $	33,60 $	34,52 $
b) 1ère classe	34,26 $	35,12 $	35,91 $	36,72 $	37,64 $	38,68 $	39,74 $
2ième classe	33,66 $	34,50 $	35,28 $	36,07 $	36,97 $	37,99 $	39,03 $
Apprenti 4ième semestre	30,41 $	31,17 $	31,87 $	32,59 $	33,40 $	34,32 $	35,26 $
3ième semestre	29,84 $	30,59 $	31,28 $	31,98 $	32,78 $	33,68 $	34,61 $
2ième semestre	29,10 $	29,83 $	30,50 $	31,19 $	31,97 $	32,85 $	33,75 $
1er semestre	29,10 $	29,83 $	30,50 $	31,19 $	31,97 $	32,85 $	33,75 $
5. Mécanicien d'ascenseurs							
1ère classe	39,54 $	40,53 $	41,44 $	42,37 $	43,43 $	44,62 $	45,85 $
30 mois	38,52 $	39,48 $	40,37 $	41,28 $	42,31 $	43,47 $	44,67 $
24 mois	37,50 $	38,44 $	39,30 $	40,18 $	41,18 $	42,31 $	43,47 $
18 mois	36,48 $	37,39 $	38,23 $	39,09 $	40,07 $	41,17 $	42,30 $
12 mois	35,46 $	36,35 $	37,17 $	38,01 $	38,96 $	40,03 $	41,13 $
06 mois	34,44 $	35,30 $	36,09 $	36,90 $	37,82 $	38,86 $	39,93 $
Embauche	34,44 $	35,30 $	36,09 $	36,90 $	37,82 $	38,86 $	39,93 $

N.B. Les taux de salaire incluent le rattrapage salarial accordé aux salariés du groupe des métiers.

Annexe B-3
Taux de salaire applicables au personnel d'entretien
Groupe de soutien

Classification	7 janvier 2018 au 5 janvier 2019	6 janvier 2019 au 4 janvier 2020	5 janvier 2020 au 2 janvier 2021	3 janvier 2021 au 8 janvier 2022	9 janvier 2022 au 7 janvier 2023	8 janvier 2023 au 6 janvier 2024	7 janvier 2024 au 4 janvier 2025
	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
1. a) Aide	27,89 $	28,45 $	29,02 $	29,60 $	30,19 $	30,79 $	31,41 $
b) Aide-graisseur	29,10 $	29,68 $	30,27 $	30,88 $	31,50 $	32,13 $	32,77 $
2. Conducteur de camion PVB 19 500 livres (M.T. en C. 9000kg)	30,41 $	31,02 $	31,64 $	32,27 $	32,92 $	33,58 $	34,25 $
3. Conducteur de camion et employé de service	28,06 $	28,62 $	29,19 $	29,77 $	30,37 $	30,98 $	31,60 $
4. Démarreur-gareur	29,96 $	30,56 $	31,17 $	31,79 $	32,43 $	33,08 $	33,74 $
5. Magasinier							
• 2e année	32,01 $	32,65 $	33,30 $	33,97 $	34,65 $	35,34 $	36,05 $
• 1ère année	31,27 $	31,90 $	32,54 $	33,19 $	33,85 $	34,53 $	35,22 $
6. Opérateur de chariot élévateur	28,62 $	29,19 $	29,77 $	30,37 $	30,98 $	31,60 $	32,23 $
7. Préposé à l'entretien 8. Préposé à l'entretien des stations	28,06 $	28,62 $	29,19 $	29,77 $	30,37 $	30,98 $	31,60 $
9. Préposés aux travaux	29,07 $	29,65 $	30,24 $	30,84 $	31,46 $	32,09 $	32,73 $
10. Préposé arrêts et abris	29,07 $	29,65 $	30,24 $	30,84 $	31,46 $	32,09 $	32,73 $
11. Préposé-enseignes	29,76 $	30,36 $	30,97 $	31,59 $	32,22 $	32,86 $	33,52 $
12. Réparateur de pneus	28,62 $	29,19 $	29,77 $	30,37 $	30,98 $	31,60 $	32,23 $

Annexe C
Équipe de relève

1. Les postes réguliers « relève » sont constitués de plusieurs affectations temporaires consécutives de moins de quatre-vingt (80) jours ouvrables (remplacement, surcroît temporaire, etc.) et par bloc de semaine complète correspondant à une (1) période de paie.

2. Ces postes doivent être caractérisés, lorsque la situation le permet, par une même classification, un même quart et un même secteur.

3. Les détenteurs de ces postes sont des salariés titulaires.

4. En aucun temps la création de tels postes ne peut avoir pour effet d'abolir ou d'empêcher la création de postes de plus de quatre-vingt (80) jours ouvrables ou de postes réguliers comportant les caractéristiques suivantes : une même classification, un même quart, un même horaire, une même cédule, une même section et un même point d'attache fixe.

5. Lorsque l'application de ce qui précède entraîne un changement de quart de travail, les dispositions de 30.06 s'appliquent.

6. En tout temps la création de postes de l'équipe de relève doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

Annexe D

Liste des médecins spécialistes consultants

A. Médecine

1. Internistes

1. Dr René Lecours 235, boul. René-Lévesque est Bureau 205 Montréal, QC H2X 1N8	(514) 875-8140

2. Allergie et rhumatologie

1. Dr Pierre Delorme, allergie 3875, rue St-Urbain, bureau 409 Montréal, Qc H2W 1V1	(514) 842-6346
2. Dr Claude Blondin, rhumatologue 235, boul. René-Lévesque est Montréal, Qc H2X 1N8	(514) 871-1335

3. Endocrinologie

1. Dr Jean Palardy Hôpital Sacré-Cœur 5400, boul. Gouin ouest Montréal, Qc H4J 1C5	(514) 338-2050
2. Dr Jean-Marie Ekoe CHUM, Campus Hôtel-Dieu 3840 rue St-Urbain Mtl (Qc) H2W 1T8	(514) 890-8000

4. Gynécologie-obstétrique

1. Dr Michel Lemay Hôpital Ste-Justine 3175, Côte Ste-Catherine Montréal, Qc H3T 1C5	(514) 345-4662

5. Cardiologie

1. Dr François Sestier Clinique Cartier 1851, rue Sherbrooke Est Bureau 804 Montréal, Qc H2K 4L5	(514) 378-6476
2. Dr Daniel Savard 4647, rue Verdun Verdun, Qc H4G 1M7	(514) 238-5520
3. Dr Paul Terriault Medigestal inc. 2655, boul. Daniel-Johnson Bureau 101 Laval, Qc, H7P 5Y2	(450) 688-4451

6. Neurologie

1. Dr Gilles Bernier CHUM, Hôpital Notre-Dame 1560, rue Sherbrooke est Montréal, Qc H2L 4M1	(514) 281-6033

7. Psychiatrie

1. Dr Edouard Beltrami Clinique Laënnec 1100, avenue Beaumont Montréal, Qc H3P 3H5	(514) 875-7175
2. Dr Serge Gauthier Clinique de pédopsychiatrie de l'Est de Laval Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal 2, Place Laval Bureau 485 Laval, Qc H7N 5N6	(450) 669-5600 poste 233
3. Dr Michel Gil 465, Notre-Dame Bureau 204 Repentigny, Qc J6A 2T3	(519) 917-8650
4. Dr Michel F. Grégoire Clinique médicale Maisonneuve-Rosemont 5345, boul. de l'Assomption Bureau 230 Montréal , Qc H1T 4B3	(514) 256-3165
5. Dr Gérard Montagne CHUM – Hôpital Notre-Dame Pavillon Mailloux – Porte K-7 1560, rue Sherbrroke Est Montréal, Qc H2L 4M1	(514) 735-6157
6. Dr Jean-Pierre Berthiaume 461 boul. St-Joseph Est Mtl (Qc) H2J 1J8	514-843-8452

8. Dermatologie

1. Dr. Bertrand Veilleux Centre médical Lajeunesse 522, Émile Journault Montréal, Qc H2M 1J7	(514) 381-7281
2. Dr Pascale Marinier Centre de dermatologie et de psoriasis 202-2125 rue Jean-Talon E Montréal QC H2E 1V4	(514) 728-9203

10. Néphrologie

1. Dr Daniel Froment CHUM, Hôpital Notre-Dame 1560, rue Sherbrooke est Montréal, Qc H2L 4M1	(514) 281-6000 poste 6616
2. Dr. Pierre Cartier 1575, Henri Bourassa Ouest, bureau 450 Montréal, Qc H3M 3A9	(514) 337-1028

11. Alcoolisme, toxicomanies et médecine des dépendances

1. Dr Jean-Pierre Chiasson Centre d'évaluation pour alcooliques et toxicomanes 1110, av. Beaumont Mont-Royal, Qc H3P 3H5	(514) 596-0400
2. Dr Juan Carlo Negrete 1650, avenue Cedar Montréal, Qc H3G 1A4	(514) 934-1934 poste 42041

13. Physiatrie

1. Dr Pierre Lacoste Clinique médicale Sainte-Adèle 1150, rue du Bourg-Joli Sainte-Adèle, Qc J8B 1W8	(450) 229-2202
2. Dr Simon Tinawl Hôpital général de Montréal 1650, av. Cedar Bureau L7-510 Montréal, Qc H3G 1A4	(514) 934-1934 poste 44185

14. Pneumologie

1. Dre Catherine Lemiere Hôpital du Sacré-Coeur de Montréal dép de pneumologie 5400 boul Gouin O Montréal QC H4J 1C5	514-338-2162

B. Chirurgie

1. Chirurgie générale

1. Dr Gisèle Hellou CHUM, Hôpital Notre-Dame 1560, rue Sherbrooke est Montréal, Qc H2L 4M1	(514) 281-6000 poste 7283
2. Dr Mate Poljicak Hôpital Nôtre-Dame 2065, Alexandre de Sève Montréal, Qc H2L 2W5	(514) 281-6040
3. Dr Marcel Laurion Cité de la Santé de Laval 1755, boul. René-Laennec Laval, Qc H7M 3L9	(450) 668-1010

2. Chirurgie plastique

1. Dr Patrick Harris (CHUM - Hôpital Notre-Dame) Montréal (Québec) H2L 4M1	(514) 890-8000

3. Chirurgie orthopédique

1. Dr Pierre Ranger Médigestal 1800, boul. Le Corbusier Bureau 101 Laval, Qc H7S 2K1	(450) 688-4451
2. Dr Claude Godin Clinique d'orthopédie St-Urbain 3875, rue Saint-Urbain Bureau 209 Montréal, Qc H2W 1V1	(514) 849-7436
3. Dr Éric Renaud Médigestal 1800, boul. Le Corbusier Bureau 101 Laval, Qc H7S 2K1	(450) 672-3316
4. Dr Patrick Lavigne Clinique de Réhabilitation de l'Est 320-5345 boul de l'Assomption Montréal QC H1T 4B3	514-254-6161
5. Dr Martin Lavigne Hôpital Maisonneuve-Rosemont 5415 boul de l'Assomption Montréal QC H1T 2M4	514-252-3823

4. Urologie

1. Dr Steven Lapointe CHUM Campus Hôtel-Dieu 3840, rue St-Urbain Montréal, Qc H2W 1T8	(514) 843-2606
2. Dr François Péloquin CHUM, Hôpital Notre-Dame 1560, rue Sherbrooke est Montréal, Qc H2L 4N1	(514) 281-6000 poste 6586

5. Ophtalmologie

1. Dr Marc Alfred Mullie 201-1100 av Beaumont Mont-Royal QC H3P 3H5	514-738-6666

6. Oto-rhino-laryngologie (ORL)

1. Dr François Lavigne Clinique René Laënnec 1100, Beaumont Montréal, Qc H3P 3H5	(514) 343-5244

8. Neurochirurgie

1. Dr Guy Bouvier 458, rue Victoria Saint-Lambert, Qc J4P 2J4	(450) 534-1735
2. Dr Jacques Francoeur Centre médical Laennec 1750, de Vitré Québec, QC G1J 1Z6	(418) 528-4442

Annexe E

Cours de recyclage requis par la Société

dans le cas de changement technique ou technologique

1. Lorsque dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique, la Société requiert d'un salarié qu'il suive un cours de recyclage afin de lui permettre de s'adapter audit changement, les frais d'inscription et de scolarité sont entièrement payés par elle.

2. Le salarié ainsi requis de suivre ce cours en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré, pour le temps passé en cours, à taux simple, sous forme d'allocation.

3. Si le salarié doit suivre ce cours durant ses heures régulières de travail, ce dernier ne subit aucune perte de salaire.

4. En cas d'échec, la Société accorde au salarié la possibilité d'être affecté à un poste équivalent à l'intérieur des unités définies au paragraphe suivant, sans perte de salaire.

De plus, ce salarié a droit de reprise et s'il se qualifie alors, a préséance d'accès à tout cours complémentaire, s'il y a lieu, avant tout candidat de l'extérieur en vue de l'accession à la nouvelle classification.

6. Dans la présente Annexe, le mot «unité» signifie : le Réseau du métro, le Réseau des autobus, la Direction de l’Approvisionnement et la Direction de l’Entretien des infrastructures.

Annexe F
Cours requis par la Société visant à améliorer la sécurité au travail

1. Le salarié requis par la Société de suivre des cours relatifs à la sécurité au travail bénéficie d'un changement de cédule normale d'heures de travail lorsque les cours ne peuvent être dispensés selon le quart régulier de travail de ce salarié.

2. Les périodes de cours constituent les heures régulières de travail du salarié, ce dernier étant alors rémunéré à son taux horaire régulier, et la garantie minimum prévue à la clause 30.10 de la convention collective s'applique.

3. En aucun temps, les dispositions de la clause 30.06 de la convention collective ne doivent s'appliquer.

4. Sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes précédents, le salarié a droit à une période de repos de huit (8) heures avant de retourner à son quart régulier de travail.

Si cette période de repos excède le début de son assignation régulière de travail, le salarié ne subit aucune perte de salaire et celui-ci est alors rémunéré à son taux régulier de salaire pour la durée de cette concomitance. Cependant, le salarié est tenu de se présenter au travail pour terminer son assignation régulière.

Enfin, le salarié qui se présente au début de son quart régulier de travail, sans se prévaloir de la période de repos de huit (8) heures mentionnée précédemment est rémunéré à taux et demi (150%) pour les heures où il y aurait eu recoupement et à taux simple pour le reste de son assignation régulière.

5. Les frais d'inscription et de scolarité aux cours sont entièrement payés par la Société.

Annexe G

Lettres d'entente relatives aux travaux à forfait

LETTRE D'ENTENTE : ABRIBUS

1. La Société et le Syndicat reconnaissent que tous les travaux de réparation et d'entretien des nouveaux abribus («Médiacom») peuvent être donnés à contrat ou à sous-contrat à la condition que le nombre d'abribus actuel appartenant à la Société (c'est-à-dire huit cent soixante-cinq (865)) ne soit pas diminué.

2. Toutefois l'adjudication d'un tel contrat ou sous-contrat ne doit pas avoir pour résultat la baisse de salaire d'un salarié qualifié et disponible pour exécuter le travail, non plus que la mise à pied d'un salarié titulaire.

3. La présente lettre d'entente ne constitue pas un précédent pour l'avenir.

LETTRE D'ENTENTE : TRAVAUX DE CONSTRUCTION

CONSIDÉRANT la volonté des parties de partager l'information relative aux travaux de construction devant être exécutés;

CONSIDÉRANT l'objectif de permettre une meilleure compréhension de l'arbre de décision relativement à l'identification des travaux de construction;

IL EST CONVENU DE CE QUI SUIT :

1. La Société informe le Syndicat de tout travail de construction préalablement à l'octroi du travail en sous-traitance;

2. Cette information est transmise à l'occasion d'une rencontre mensuelle d'un comité paritaire composé de deux (2) membres respectivement de chaque partie. Le Comité peut convenir d'une autre fréquence de rencontre, selon les besoins. L'information de sous-traitance reliée aux menus travaux (inférieur à 20 000 $) sera fournie ponctuellement par télécopieur entre les rencontres mensuelles et remise lors de la rencontre mensuelle suivante.

Annexe H
Lettres d'entente CNESST

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CLAUSE 27.11

Lorsqu'un salarié est incapable de travailler par suite d'une lésion professionnelle, il doit compléter un rapport d'accident industriel et fournir une attestation médicale sur le formulaire prescrit par la CNESST. Lorsqu'un salarié accidenté remplit ces conditions, la Société commence à maintenir le salaire de ce dernier conformément à la clause 27.11.

LETTRE D'ENTENTE : PROCÉDURE DE RECOUVREMENT – ACCIDENTS DU TRAVAIL REFUSÉS

La présente entente vise à établir la procédure de recouvrement par la Société des sommes versées à un salarié dont l'accident du travail a été refusé par décision finale de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST »), les parties conviennent de ce qui suit :

1. La procédure de recouvrement s'applique uniquement aux sommes versées par la Société, pour toute réclamation d'accident du travail en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, en sus de l'indemnité de remplacement du revenu remboursée à la Société par la CNESST.

2. Le fait que la CNESST fasse une remise de dette au salarié conformément à la Loi, ne constitue pas un empêchement pour la Société de recouvrer les sommes visées au point 1 qui deviennent dues à la Société par le salarié.

3. La présente lettre d'entente n'a pas pour effet d'empêcher que, dans le cadre d'un règlement à l'amiable de la contestation d'un accident du travail (entre

autres par le mécanisme de la conciliation), la Société fasse au salarié une remise de dette des sommes visées au point 1.

4. La procédure de recouvrement s'enclenche dès qu'il y a désistement du salarié ou dès que le délai de contestation de la décision de la CNESST est expiré ou, dans le cas de contestation par le salarié ou par la Société, dès la réception par la Société d'une décision finale refusant la réclamation.

5. La Société transmet périodiquement à l'assureur une liste des données pertinentes relatives aux réclamations d'accident du travail en suspens auprès de la CNESST ou qui font l'objet de contestation par le salarié ou par la Société.

Copie de cette liste est transmise au Syndicat.

6. Dans l'une ou l'autre des circonstances prévues au point 4, le représentant de la section Gestion salariale paie obtient du dossier du salarié les pièces justificatives requises par l'assureur et les lui transmet avec une copie de la décision finale.

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

7. Sur réception du chèque d'assurance-salaire, le salarié le remet à la Société, au bénéfice de celle-ci.

Advenant que le montant du chèque d'assurance-salaire soit supérieur au montant dû par le salarié, la Société lui rembourse le solde.

8. Les modalités de recouvrement prévues au point 9 s'appliquent dans les cas suivants :

a) advenant le refus final par l'assureur d'indemniser l'absence;

b) advenant que le montant du chèque de l'assureur soit inférieur au montant dû par le salarié à la Société.

9. Les modalités de recouvrement des sommes non couvertes par l'assureur sont les suivantes, dans l'ordre :

a) déduction de jours ou fraction de jour, au taux courant, équivalente au montant dû, à même la banque courante de jours de maladie;

b) si l'application du paragraphe a) est insuffisante pour couvrir les sommes dues, déduction de jours ou fraction de jour, au taux courant, équivalente au montant dû, à même la banque gelée de jours de maladie;

c) si l'application du paragraphe b) est insuffisante pour couvrir les sommes dues, par retenue hebdomadaire sur le salaire, six pour cent (6%) du salaire brut à déduire sur le salaire net.

10. Advenant qu'un salarié soit dans une situation particulière qu'il puisse justifier à la Société par un motif valable, ce salarié peut convenir par écrit avec un représentant de la section Gestion salariale d'autres modalités de recouvrement que celles prévues à la présente lettre d'entente. À défaut d'entente, la procédure prévue à la présente lettre d'entente s'applique.

11. Advenant que la CNESST récupère auprès du salarié l'indemnité de remplacement du revenu payé en vertu de l'article 60 de la Loi, la Société rembourse ce trop-perçu à la CNESST au nom du salarié. Les sommes ainsi versées à la CNESST par la Société sont récupérées par cette dernière auprès du salarié suivant les dispositions de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE : DOSSIERS CONTESTÉS AUPRÈS DE LA CNESST

Lorsqu'il y a contestation d'un dossier auprès de la CNESST à quelque niveau que ce soit, la Société et le Syndicat s'engagent à produire à l'autre partie dans les plus brefs délais et par le moyen le plus rapide, copie de la lettre de contestation.

Annexe I

Conditions spéciales de travail des salariés travaillant de nuit

La Société, convient de mettre en application, pour les salariés de nuit, les conditions de travail spéciales suivantes :

1. Réserve de jours de crédit pour absence

a) Le salarié de nuit peut transformer sa prime de nuit en une réserve de douze (12) jours de crédit pour absence par année de calendrier payés au taux de salaire régulier après avoir complété et remis le formulaire prévu à cet effet;

Sa décision demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il complète de nouveau le formulaire pour modifier celle-ci.

En cas de modification, cette dernière entre en vigueur le premier (1er) jour du mois suivant.

Le droit à ces douze (12) jours de crédit pour absence est accordé à l'avance au début de chaque année.

b) Malgré ce qui précède, tout salarié qui devient salarié de nuit après le début d'une année et qui avise son supérieur immédiat qu'il renonce au paiement de sa prime de nuit pendant la balance de ladite année, reçoit en échange une réserve de jours de crédit pour absence. Cette réserve est calculée au prorata du nombre de mois complets pendant lesquels il sera salarié de nuit. Le prorata est appliqué comme suit dans le mois où le salarié devient salarié de nuit :

- Si le salarié a travaillé moins de la moitié du mois : la prime de nuit est payée au prorata des heures travaillées comme salarié de nuit et la banque est alors réduite d'un jour de crédit;
- Si le salarié a travaillé la moitié du mois et plus : le jour de crédit pour ce mois n'est pas réduit de la banque.

c) La réserve de jours de crédit pour absence d'un salarié visé par la présente annexe est réduite dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- le salarié cesse d'être salarié de nuit;
- le salarié est absent du travail pour quelque raison que ce soit;
- le salarié reçoit le paiement de sa prime de nuit.

Les jours de crédit pour absence sont alors réduits au prorata du nombre de mois complets pendant lesquels le salarié a été dans l'une ou l'autre de ces situations. Le prorata est appliqué comme suit dans le mois où l'absence survient :

- Si le salarié a travaillé moins de la moitié du mois : la prime de nuit est payée au prorata des heures travaillées comme salarié de nuit et la banque est alors réduite d'un jour de crédit;
- Si le salarié a travaillé la moitié du mois et plus : le jour de crédit pour ce mois n'est pas réduit de la banque.

Le salarié qui cesse d'être salarié de nuit au cours d'une année conserve le solde non utilisé de sa réserve de jours de crédit pour absence jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Le salarié de nuit qui désire transformer sa réserve de jours de crédit pour absence en prime de nuit en cours d'année conserve le solde

non utilisé de sa réserve de jours de crédit pour absence jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

d) Si, à la fin d'une année, le salarié a pris un nombre de jours d'absence en vertu des présentes plus élevé que le nombre de jours d'absence auxquels il avait droit à cause de la réduction ultérieure de sa réserve tel que prévue au paragraphe précédent, au début de l'année suivante, la Société déduit le nombre de jours excédentaires, soit de la banque de cumul de temps, soit de sa nouvelle banque de maladie, soit de sa banque de vacances (en commençant par les vacances inutilisées de l'année précédente) soit de sa réserve de jours de crédit pour absence ou de sa paie, au choix du salarié.

e) Le salarié peut utiliser sa réserve de jours de crédit pour absence comme il le désire, sans avoir à donner des raisons pour son absence mais sujet aux conditions suivantes:

1) Il doit prendre ces jours d'absence à raison d'un (1) ou plusieurs jours complets d'absence.

2) Il doit prendre un ou de tels jours d'absence après s'être entendu avec son supérieur immédiat quant à la date ou aux dates où ce ou ces jours d'absence seraient pris.

3) Toutefois, pour les salariés qui sont seuls à l'intérieur de leur section à travailler de nuit au service des équipements fixes, il est entendu qu'ils prendront dix (10) de leurs douze (12) jours en deux (2) périodes de cinq (5) jours pour faciliter leur remplacement.

4) Pour chaque jour d’absence, le salarié est payé à même sa réserve de jours de crédit pour absence pour le nombre d’heures d’absence, à son taux de salaire de base régulier alors en vigueur et sa réserve est réduite en conséquence jusqu’à l’épuisement.

5) Si le salarié ne prend pas tous les jours d'absence auxquels il a droit au cours d'une année, ces jours ne sont pas « accumulables »; ils sont donc perdus et non payés.

   Toutefois, exceptionnellement, si le salarié ne prend pas tous les jours d'absence auxquels il a droit au cours d'une année, à cause du fait qu’il a été absent du travail de façon prolongée au cours de ladite année pour raison de maladie ou d'accident, ces jours non pris seront payés par la Société au taux de salaire de base régulier en vigueur pour ce salarié au 31 décembre de cette année. Le paiement de ces jours non pris sera effectué par la Société au plus tard le 28 février de l'année suivante.

f) Pour les fins d’application de la présente annexe, un (1) mois complet de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel le salarié n’a pas été absent sans salaire pour quelque raison que ce soit pour plus de la moitié du mois.

2. Programme de perfectionnement

La Société convient de favoriser l'accès à un travail de jour aux cantonniers qui travaillent de nuit depuis plusieurs années et à cet égard, la Société mettra en application un programme de perfectionnement qui leur permettra d'accéder éventuellement, selon certaines modalités, à un poste de jour dans une autre classification.

Annexe J

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 de salarié titulaire pendant toute la durée de la présente convention collective, soit jusqu’au 4 janvier 2025.

Annexe K

Affichage et procédure de redéploiement des effectifs

Jumelage de classifications

Aux fins d'application de l'article 34, les classifications suivantes sont réputées constituer une même classification :

a)
- réparateur de caisse;
- réparateur de carrosserie;
- peintre au fusil;

b)
- électronicien en télécommunication;
- électronicien en stations;
- réparateur d'unités - composantes électroniques;

c)
- mécanicien;
- mécanicien de véhicules lourds routiers;
- réparateur électricien;
- réparateur d'unités - composantes majeures;
- réparateur d'unités - petites composantes;
- réparateur électronicien autobus; *

d)
- mécanicien d'ascenseurs;
- réparateur d'unités - composantes mécaniques;

e)
- appareilleur visiteur
- monteur visiteur
- Électromécanicien EMR

f)
- électricien
- électricien éclairage-force; **

g)
- préposé à l'entretien;
- préposé à l'entretien des stations; ***
- aide;

h)
- démarreur-gareur;
- opérateur de chariot élévateur;
- réparateur de pneus;

Les salariés d'un même groupe n'ont pas à passer d'examen d'entrée pour muter dans un métier de leur groupe.

* Les dispositions de la clause 34.18 s'appliquent pour le salarié des classifications jumelées MVLR (groupe c) ci-dessus) qui postule à un poste de Réparateur électronicien autobus, même s'il s'agit d'une mutation.
Le salarié de la classification Réparateur électronicien autobus ne peut postuler que sur les postes de la classification Réparateur électricien à moins qu'il n'ait détenu l'une ou l'autre des autres classifications jumelées du groupe c) ci-dessus.

** Le salarié de la classification « électricien Éclairage-force » doit avoir réussi les cours de formation identifiés comme préalables dans la lettre d'entente « *Modalités particulières d'obtention d'un poste de la classification électricien* »

*** Le salarié de la classification « préposé à l'entretien des stations » doit posséder un permis de conduire pour accéder à la classification d'aide et de celle de préposé à l'entretien

Annexe L

Paiement de la réduction en cas de retraite pour invalidité

1. La Société convient d'indemniser le salarié qui prend sa retraite en vertu de l'article 8A du Régime complémentaire de retraite, pour compenser la réduction, prévue au deuxième (2e) alinéa de cet article, de la rente de retraite créditée lors de la mise à la retraite.

2. Le montant de l'indemnité est égal à la valeur présente du montant de réduction de la rente et est calculé par l'actuaire du Régime complémentaire de retraite selon des hypothèses appropriées, compte tenu des dispositions du Régime complémentaire de retraite alors en vigueur.

3. Le montant de l'indemnité est payé au salarié sous une forme à être convenue entre la Société et le Syndicat au moment de la mise à la retraite. Chaque cas constitue un cas d'espèce.

ANNEXE M

Conditions de report de jour férié

Les reports de jour férié prévus aux clauses 5.02 et 33.02 d) sont assujettis aux conditions suivantes :

1. Le salarié désirant reporter un jour férié doit le signifier à son supérieur immédiat au moins trois (3) jours avant la date du congé férié.

2. La date effective du report doit faire l'objet d'une entente préalable avec le supérieur immédiat.

3. Le report n'est pas autorisé :

A) s'il engendre des coûts supplémentaires à la Société;
B) si les opérations normales et régulières ne le permettent pas.

4. En aucun temps le nombre global d'heures à reporter ne peut dépasser l'équivalent de trois (3) journées normales de travail.

5. Le report doit équivaloir à une journée complète de travail.

6. Le congé férié est reporté et rémunéré au taux de salaire régulier du salarié au moment du report.

ANNEXE N-1

Mobilité de main-d'œuvre Classifications névralgiques

1. Pour le salarié qui détient ou obtient un poste de nuit d'électricien de traction ou de signalisation ou de cantonnier de la Direction de l'entretien des équipements fixes, la procédure suivante s'applique :

Malgré toute disposition contraire dans la convention, le salarié qui obtient un poste de nuit dans l'une des classifications mentionnées en rubrique, ne peut faire une demande de mutation hors classification avant l'expiration d'un délai de quarante-huit (48) mois à compter de sa date d'entrée en fonction. L'annexe K, Affichage et procédure de redéploiement des effectifs, Jumelage de classifications ne s'applique pas pour les demandes de mutations pendant le délai de quarante-huit (48) mois.

La période de temps pendant laquelle le salarié régulier occupe un poste de nuit dans une des classifications mentionnées en rubrique compte pour fins de calcul du délai de quarante-huit (48) mois précité.

Cependant, le salarié visé par le présent article pourra quitter sa section pour une mutation hors classification sans qu'il ne se soit écoulé un délai de quarante-huit (48) mois depuis sa date d'entrée en fonction dans la mesure où 50% + 2 des salariés ont travaillé de nuit plus de deux (2) années consécutives dans la section concernée. Cette proportion est de 50% + 1 dans les sections de six (6) salariés de nuit ou moins.

2. **a)** Le salarié d'une classification visée à la présente annexe peut, pendant la période qui y est prévue, poser sa candidature à un poste régulier d'une autre classification.

Le salarié qui aurait obtenu ce poste, n'eut été des dispositions de la présente annexe, est réputé faire partie de la classification du poste concerné et ce aux fins de mouvement de main-d'œuvre ultérieur à la période prévue à ladite annexe.

b) Le salarié peut également poser sa candidature à un poste temporaire et si, du fait de la présente annexe, il ne peut obtenir ce poste et que cela entraîne l'embauche d'un nouveau salarié, il bénéficie alors des mêmes avantages que ceux prévus aux paragraphes précédents. Aux fins d'application des présentes, la classification est, le cas échéant, celle correspondant au dernier poste obtenu en vertu de la présente annexe.

3. Le temps où le salarié a occupé par le passé un poste de nuit dans une des classifications mentionnées en rubrique, qu'il soit continu ou non, est comptabilisé pour le calcul de la période d'obligation de quarante-huit (48) mois prévu au paragraphe No 1 pour cette classification. Cette obligation de quarante-huit (48) mois s'applique une seule fois par salarié.

Nota: Les dispositions précitées n'empêchent en rien un salarié d'obtenir une promotion.

ANNEXE N-2

Mobilité de main-d'œuvre

Classification Mécanicien de véhicules lourds routiers

Atelier des véhicules travaux (EMR)

1. Pour le salarié qui détient ou obtient un poste de Mécanicien de Véhicules Lourds Routiers (MVLR) à l'Atelier des véhicules travaux de la Direction de l'Entretien du matériel roulant, la procédure suivante s'applique:

a) Malgré toute disposition contraire dans la convention, le salarié qui obtient un tel poste ne peut faire une demande de mutation ou de mutation hors classification hors des sections de l'Atelier des véhicules travaux (EMR) avant l'expiration d'un délai de quarante-huit (48) mois à compter de sa date d'entrée en fonction.

b) La période de temps pendant laquelle le salarié régulier occupe un poste de MVLR à l'Atelier des véhicules travaux (EMR) compte pour fins de calcul du délai de quarante-huit (48) mois précité.

c) Cependant, le salarié visé par le présent article pourra quitter pour une mutation ou une mutation hors classification hors des sections de l'Atelier des véhicules travaux (EMR) sans qu'il ne se soit écoulé un délai de quarante-huit (48) mois depuis sa date d'entrée en fonction dans la mesure où 50% + 2 des MVLR ont travaillé plus de deux (2) années consécutives dans les sections concernées. Cette proportion est de 50% + 1 dans les sections de six (6) MVLR ou moins.

2. a) Un MVLR visé à la présente annexe peut, pendant la période qui y est prévue, poser sa candidature à un poste régulier d'une autre classification.

Le salarié qui aurait obtenu ce poste, n'eut été des dispositions de la présente annexe, est réputé faire partie de la classification du poste concerné et ce aux fins de mouvement de main-d'œuvre ultérieur à la période prévue à ladite annexe.

b) Le salarié peut également poser sa candidature à un poste temporaire et si, du fait de la présente annexe, il ne peut obtenir ce poste et que cela entraîne l'embauche d'un nouveau salarié, il bénéficie alors des mêmes avantages que ceux prévus aux paragraphes précédents. Aux fins d'application des présentes, la classification est, le cas échéant, celle correspondant au dernier poste obtenu en vertu de la présente annexe.

3. Les dispositions précitées n'empêchent en rien un salarié d'obtenir une promotion.

4. Le temps où le salarié a occupé par le passé un poste de nuit dans la classification mentionnée en rubrique, qu'il soit continu ou non, est comptabilisé pour le calcul de la période d'obligation de quarante-huit (48) mois prévu au paragraphe No 1 pour cette classification. Cette obligation de quarante-huit (48) mois s'applique une seule fois par salarié.

5. Les dispositions précitées (sauf le paragraphe 4 qui lui s'applique) ne s'appliquent pas pour les salariés qui détiennent un poste dans la classification mécanicien de véhicules lourds routiers des sections de l'Atelier des véhicules de travaux (EMR) à la signature de la convention collective.

ANNEXE O-1

Lettre d'entente Conditions de travail particulières pour les cantonniers parcoureurs de la section 72-510

1. La semaine régulière de travail des cantonniers parcoureurs est de quarante (40) heures et est répartie en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun (incluant la période de repas payée), soit :

du lundi au jeudi inclusivement
ou
du mardi au vendredi inclusivement

Cette cédule de quatre (4) jours de travail et de trois (3) jours de congé s'applique à tous les cantonniers parcoureurs sauf lorsqu'ils sont assignés à la permanence, selon leurs tours.

Les salariés assignés à la permanence travailleront selon une cédule 8-6, soit huit (8) jours de travail et six (6) jours de congé.

2. Les heures de travail des deux (2) quarts de travail sont les suivantes :

Jour : de 05h30 à 15h30
Soir : de 14h00 à 24h00

3. Les assignations de permanence (cédule 8-6 et quart de travail) sont choisies par ancienneté et par équipe, une (1) fois l'an, soit en mars de chaque année. Les salariés font alors leur choix d'assignation pour la période d'avril à septembre et d'octobre à mars de l'année suivante. Le choix s'effectue après entente entre les deux (2) cantonniers parcoureurs de l'équipe et à défaut d'entente, le salarié de l'équipe ayant le plus d'ancienneté effectue le choix pour l'équipe. Tous les salariés, à tour de rôle, assurent la permanence.

4. L'endroit des débuts et fins de quart est déterminé de la façon suivante :

Quart de jour : Les équipes débutent leur quart de travail au terminus ou en bout de ligne dans les lieux suivants :

- Honoré-Beaugrand (732-04)
- Angrignon (732-02)
- Montmorency (732-14)
- Henri-Bourassa (732-06)
- Longueuil (732-08)
- Snowdon (732-10)
- St-Michel (732-12)

Quart de soir : Début et fin au point d'attache.

Équipes de permanence: Début et fin de quart au local de permanence à la station Berri.

Deux (2) stationnements gratuits près de la station Berri sont disponibles pour les cantonniers parcoureurs assignés à la permanence sur le quart de jour.

5. Les concordances avec les dispositions de la convention collective concernant la journée de dix (10) heures sont les suivantes :

5.01 et 5.02 :	jour de dix (10) heures;
6.01 à 6.05 :	semaines de quatre (4) jours;
7.01 et 7.03 :	jours de dix (10) heures;
7.04 :	durée totale de l'absence : vingt-quatre (24) heures;
9.02A 1er et 2ième paragr. :	douze (12) jours ouvrables de dix (10) heures;
9.02A 3ième paragraphe :	deux (2) jours;
30.10 :	jour de dix (10) heures;
39.01 B4 :	jour de dix (10) heures;

B5 a) et d): période de moins de quatre (4) jours consécutifs.

Assurance-salaire :

- Le délai de carence est de quarante-huit (48) heures de travail;
- L'indemnité payable tient compte d'une journée régulière de dix (10) heures.

6. Lorsque l'un ou l'autre des jours de fête coïncident avec un congé hebdomadaire selon la cédule du salarié, la clause 5.02 de la convention collective s'applique.

7. La présente entente ne doit en aucun cas réduire les bénéfices prévus à la convention collective. Si tel était le cas, les parties présentes se rencontreront afin d'y remédier dans les plus brefs délais.

ANNEXE O-2
Conditions de travail particulières pour les briqueteurs et les plombiers des sections 84-410 (Réno Stations II - Entrepreneur CMI) et 84-560 (travaux de nuit)

1) La semaine régulière de travail de la section 84-410 est de (40h) réparties comme suit :

Quart de jour

Point d'attache fixe :	Un ou plusieurs des lieux spécifiés au point 2 de la présente
Semaine de travail :	Lundi au vendredi
Cédule :	5/2 (5 jours de travail, 2 jours de congé S/D)
Horaire :	7h à 15h (horaire variable)
Quart de travail :	Jour

Quart de nuit

Point d'attache fixe :	Un ou plusieurs des lieux spécifiés au point 2 de la présente
Semaine de travail :	Lundi au jeudi
Cédule :	4/3 (4 jours de travail, 3 jours de congé V/S/D)
Horaire :	20h00 à 6h00 (incluant la période de repas payée)
Quart de travail :	Nuit

2) Les postes de la section 84-410 sont constitués de plusieurs affectations. Chaque affectation a un point d'attache fixe parmi les lieux ci-dessous qui est le plus près du lieu de l'affectation :

- Berri-UQAM
- Jean-Talon
- Lionel-Groulx
- Montmorency

- Snowdon
- Viau
- Villeray

À la fin d'une affectation, lors d'une nouvelle affectation ou lors d'un comblement d'une affectation vacante, la Société offre les affectations lors d'un « mini-booking ». Les salariés s'assignent au projet selon leur ancienneté.

3) La semaine régulière de travail pour la section 84-560 est de (40h) réparties comme suit :

Point d'attache fixe :	Villeray
Semaine de travail :	Lundi au jeudi
Cédule :	4/3 (4 jours de travail, 3 jours de congé V/S/D)
Horaire :	20h00 à 6h00 (incluant la période de repas payée)
Quart de travail :	Nuit

4) Le salarié débute et termine son quart de travail à son point d'attache fixe;

5) La section 84-410 comporte uniquement des postes liés à l'exécution de projets qui ne sont pas de l'entretien.

La Société affiche, selon les dispositions de l'article 34 de la convention collective, le poste ou crée une nouvelle affectation avec un point d'attache fixe lorsque les besoins opérationnels du projet le permettent. Les postes créés à plusieurs affectations, comme les postes de la section 84-410, sont nécessairement des postes qui par la nature temporaire des travaux ont un point d'attache fixe le plus près du lieu de l'affectation. Les dispositions du point 2 s'appliquent.

6) Les concordances avec les dispositions de la convention collective concernant la journée de dix (10) heures sont les suivantes :

5.01 et 5.02 :	Jour de dix (10) heures;
6.01 à 6.05 :	Semaine de quatre (4) jours;
7.01 et 7.03 :	Jour de dix (10) heures;
7.04 :	Durée totale des absences : vingt-quatre (24) heures;
9.02 A) 1er et 2ième parag :	Douze (12) jours ouvrables de dix (10) heures;
9.02 A) 3ième parag :	Deux (2) jours
30.10 :	Jour de dix (10) heures;
39.01 B) 4) :	Jour de dix (10) heures;
39.01 B) 5) a) et d) :	Période de moins de quatre (4) jours consécutifs.
Annexe I 1er et 4ième parag :	Dix (10) jours de dix (10) heures
Assurance-salaire :	Le délai de carence est de quarante-huit (48) heures de travail;
Assurance-salaire :	L'indemnité payable tient compte d'une journée régulière de dix (10) heures.

7) Lorsque l'un ou l'autre des jours de fête coïncident avec un congé hebdomadaire selon la cédule du salarié, la clause 5.02 de la convention collective s'applique ;

8) Les dispositions de l'article 30.08 concernant le cumul de temps s'appliquent, avec les adaptations suivantes :

a. Dispositions générales

Le cumul de temps s'effectue sur la base du taux régulier et permet de compenser une absence d'une durée équivalente. Ainsi, le salarié doit avoir cumulé l'équivalent de neuf (9) heures dix (10) minutes pour pouvoir s'absenter une (1) journée entière. Le choix du salarié de cumuler ou reprendre du temps ne doit cependant pas restreindre le droit des autres salariés de se prévaloir de tout autre avantage prévu à la convention collective (choix des vacances, report d'un jour de fête, congé personnel, etc.).

b. Modalités d'accumulation

Le maximum pouvant être ainsi accumulé par un salarié est de cinq (5) heures par jour en temps régulier en travaillant en dehors des heures régulières de travail.

Le salarié peut conserver en banque jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) heures trente (30) minutes.

De plus, lors de la période des fêtes, un salarié qui le désire peut anticiper jusqu'à neuf heures (9) heures dix (10) minutes du 1er bloc de l'année suivante. Ce salarié s'engage à remettre les heures de cumul anticipées dans un délai maximal de vingt (20) jours du début de l'année, le tout subordonné aux besoins opérationnels.

Si les besoins opérationnels ne permettent pas l'application intégrale de ce qui précède, les parties peuvent convenir d'autres modalités, tels des blocs différents d'accumulation et de reprise de temps.

c. Reprise de temps en congé

La reprise de temps peut être autorisée à raison d'un maximum de vingt-sept (27) heures trente (30) minutes par période de quatre (4) semaines.

La période minimale de reprise est de trente (30) minutes. Par la suite, la reprise de temps peut s'effectuer par tranches de quinze (15) minutes (45 minutes, 1 heure, 1 heure 15 minutes, 1 heure 30 minutes, etc.).

d. Crédit d'heures en congé

Un salarié peut prendre jusqu'à l'équivalent d'une journée complète d'absence avec l'accord de son supérieur, même s'il n'a pas accumulé neuf (9) heures dix (10) minutes. Dans un tel cas, le salarié s'engage à remettre les heures dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables. À défaut de remettre les heures créditées, elles seront déduites de sa banque de maladie ou éventuellement soustraites de sa rémunération liée à une semaine normale de travail. Toutefois, ce crédit est accordé en autant que la somme des heures créditées et des heures reprises en congé ne dépassent pas vingt-sept (27) heures trente (30) minutes sur une période de quatre (4) semaines.

9) La Société favorise les postes de briqueteurs et les plombiers sur le quart de jour, tout en considérant que certains travaux doivent être effectués de nuit. La Société maintient les postes réguliers sur le quart de jour tant qu'ils sont comblés. La Société conserve son droit d'abolir les postes. La Société ne peut abolir un poste régulier sur le quart de jour pour le créer sur le quart de nuit sans entente préalable avec le Syndicat.

Si le Syndicat manifeste son désaccord, les changements prennent effet et le litige est immédiatement adjugé à un arbitre conformément à l'article 15. La Société aura le fardeau de la preuve.

10) Les dispositions prévues à la présente annexe ne doivent en aucun cas réduire les bénéfices prévus à la convention collective;

ANNEXE P-1

Procédure d'affichage et de rétrogradation des Électromécaniciens et Dépanneurs Électromécanique de la direction de l'Entretien des équipements fixes

Procédure d'octroi des postes de Dépanneurs

1. Malgré l'article 34.14, lorsqu'un poste de Dépanneur ou un poste de la classification Électromécanicien (régulier ou temporaire) devient vacant, le poste sera simultanément offert par ancienneté, aux salariés de la classification Électromécanicien aptes à faire du dépannage et aux Dépanneurs Électromécanique.

2. Le poste devenu vacant par l'application du point 1 sera affiché selon la procédure prévue à la convention collective (art. 34.14).

Formation

3. **a)** Une période de formation sera accordée au salarié qui obtient un poste de Dépanneur Électromécanique. Pour la durée de cette formation, le salarié est assigné à un poste de la classification Électromécanicien. Pour le remplacer à titre de Dépanneur, son poste est offert par ancienneté parmi les salariés de la classification Électromécanicien. À défaut de trouver un salarié qui accepte, le salarié qui possède le moins d'ancienneté et qui est apte à effectuer la fonction de Dépanneur Électromécanique est assigné sur ce poste.

b) La durée de la formation est établie en fonction de l'expertise du salarié et sera d'un maximum de vingt-quatre (24) mois.

c) La période de formation se fera comme suit :

Une première tranche de douze (12) mois suivie d'une évaluation. Ceci n'a pas pour effet de réduire la période d'essai prévue à l'article

34.06. Si le salarié réussit l'évaluation, on complètera sa formation (si nécessaire) et il deviendra Dépanneur Électromécanique par la suite.
Si le salarié ne réussit pas l'évaluation, il retourne à son ancien poste ou sur la liste de disponibilité.

Possibilité de mobilité en cours d'année

4. a) Il y aura possibilité de mobilité vers la fin mai, début juin de chaque année. Si un Dépanneur ou des Dépanneurs Électromécanique veulent quitter leur poste pour un poste de la classification Électromécanicien, ils pourront le faire, ceci en autant qu'il y ait un salarié de la classification Électromécanicien qui accepte et qui est apte à faire la permanence. À défaut de trouver un salarié qui accepte, ils pourront déplacer le salarié qui possède le moins d'ancienneté et qui est apte à effectuer la fonction de Dépanneur Électromécanique.

b) La procédure de mobilité se fera comme suit :
Le ou les Dépanneurs en poste qui veulent quitter pour un poste de jour de la classification Électromécanicien devront placer leur nom sur une feuille prévue à cette fin à partir de la première semaine de mars et affichée à la vue de tous les salariés au local de la permanence; ceci afin qu'ils en prennent connaissance et puissent inscrire leur nom dans un délai fixé, c'est-à-dire avant la période de choix des vacances. Les candidats seront alors choisis selon leur ancienneté.

S'il n'y a pas de candidature, le ou les Dépanneurs Électromécanique pourront déplacer le salarié qui possède le moins d'ancienneté parmi les salariés de la classification Électromécanicien apte à effectuer la fonction de Dépanneur Électromécanique.

c) Une fois cette procédure terminée, le choix de l'horaire se fera de nouveau par ancienneté parmi les Dépanneurs et ceci pour la période

d'un an, c'est-à-dire lorsque les changements de personnel auront été faits.

d) Le salarié qui obtient un poste de Dépanneur Électromécanique ne peut se prévaloir des dispositions des paragraphes 4.a) et 4.b) de la présente avant l'expiration d'un délai de quarante-huit (48) mois continus à compter de sa date d'entrée en fonction au poste de Dépanneur Électromécanique.

Le salarié qui occupe, à la signature de la présente convention collective, un poste de Dépanneur Électromécanique depuis moins de quarante-huit (48) mois continus ne peut se prévaloir des dispositions des paragraphes 4.a) et 4.b) de la présente avant l'expiration d'un délai de quarante-huit (48) mois continus à compter de sa date d'entrée en fonction au poste de Dépanneur.

Une fois cette période de quarante-huit (48) mois continus complétée, les Dépanneurs Électromécanique peuvent conserver leur poste de Dépanneur Électromécanique ou le remettre au choix d'affectation de la classification Électromécanicien. Ils récupèrent leurs possibilités de mobilité décrites aux paragraphes 4.a) et 4.b) de la présente.

5. Advenant qu'un salarié de la classification Électromécanicien désire devenir Dépanneur Électromécanique au cours de l'année et qu'un de ceux-ci est consentant à revenir dans la classification Électromécanicien, ce transfert pourra se faire d'un commun accord dans un délai raisonnable. L'horaire du remplaçant sera alors celui du Dépanneur Électromécanique.

6. Le salarié inapte à travailler seul pourra effectuer du temps supplémentaire comme deuxième salarié.

ANNEXE P-2

Procédure d'octroi des postes et programme de développement des Dépanneurs de la Direction de l'Entretien du matériel roulant

Considérant que les parties s'entendent pour encadrer le développement des Électromécaniciens EMR, des appareilleurs-visiteurs et des monteurs-visiteurs obtenant un poste de la classification des Dépanneurs EMR, les parties conviennent des modalités suivantes :

Formation

1. Chaque candidat à un poste de Dépanneur EMR devra réussir un premier examen pour évaluer ses compétences générales. Cet examen permettra également de déterminer les modules de formation nécessaires au développement du candidat.

2. Une période de formation de six (6) mois sera accordée au salarié qui obtient un poste de Dépanneur EMR

La période de formation se fera comme suit :

Le candidat sera nommé sur un poste de Dépanneur EMR. Il devra compléter l'ensemble des modules requis à sa formation. Chaque module sera suivi d'un examen. Le candidat devra réussir chacun des examens. En cas d'échec, il aura droit à une seule reprise. S'il s'avérait qu'un candidat échoue deux fois un examen de module, il sera considéré avoir échoué la formation. À défaut de réussir la formation requise dans la période de six (6) mois, le candidat retournera au poste qu'il occupait avant sa promotion dans la classification Dépanneur EMR.

Le candidat ayant subi un échec ne pourra postuler sur un poste de Dépanneur dans un délai de 12 mois.

3. Pour fins d'affichage, un Dépanneur ayant rétrogradé à un poste d'Électromécanicien EMR, appareilleur-visiteur ou monteur-visiteur demeurera qualifié pour une période de trois (3) ans à compter de la date de sa rétrogradation. Après cette période de trois (3) ans, il devra se soumettre à un examen des modules mentionnés au point 2. En cas d'échec dans un ou l'autre des modules, il recevra une formation. Par la suite, il devra réussir les examens de modules pour lesquels, il a été à nouveau formé.

4. Pendant la durée de sa formation, il effectuera les horaires de travail du groupe de Dépanneur EMR de sa section, c'est-à-dire qu'il partagera entre autres les fins de semaines de présence requise.

Octroi des postes

La candidature du salarié détenant la classification Électromécanicien EMR, appareilleur-visiteur ou monteur-visiteur à un poste de la classification Dépanneur EMR est traitée hors classification, ces trois (3) ne constituant pas une même classification que celle de Dépanneur EMR aux fins d'octroi de poste.

Un salarié régulier détenteur d'un poste de Dépanneur EMR temporaire pourra poser sa candidature uniquement à un poste régulier d'Électromécanicien EMR, de monteur-visiteur ou d'appareilleur-visiteur lors de l'application de l'article 34.14.03 B). Le salarié régulier obtient alors le statut de salarié titulaire (si sa période d'essai est terminée) mais occupe son poste de Dépanneur EMR temporaire jusqu'à la fin. La Société évaluera la possibilité d'une rétrogradation au poste régulier d'Électromécanicien EMR, appareilleur-visiteur ou monteur-visiteur ainsi obtenu si des circonstances particulières le justifient.

Un salarié titulaire détenant un poste de Dépanneur EMR ne pourra rétrograder à un poste d'Électromécanicien EMR, appareilleur-visiteur ou monteur-visiteur. La Société évaluera la possibilité d'une rétrogradation au poste régulier d'Électromécanicien EMR, d'appareilleur-visiteur ou monteur-visiteur ainsi obtenu si des circonstances particulières le justifient.

Telle limitation (rétrogradation à un poste temporaire ou un poste régulier d'Électromécanicien EMR, d'appareilleur-visiteur ou monteur-visiteur) s'applique pour une période de trente-six (36) mois suivant la nomination du salarié à un poste de Dépanneur EMR.

ANNEXE P-3

Conditions de travail particulières des Dépanneurs

CONSIDÉRANT que la Société veut s'assurer de la stabilité de ses équipes de Dépanneurs;

CONSIDÉRANT que la Société désire attirer et maintenir des salariés d'expérience aux postes des différentes classifications de Dépanneurs;

CONSIDÉRANT les coûts actuels de formation et de dotation pour les postes de Dépanneurs;

CONSIDÉRANT que les Dépanneurs jouent un rôle important dans le maintien et le rétablissement du service lors de pannes;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. **Le préambule fait partie de la présente.**

2. **Mesures de stabilité**

Entretien des équipements fixes (EÉF)

2.1 Le salarié qui occupe un poste d'une des classifications de Dépanneur à EÉF ne peut faire une demande de mutation hors classification ou de rétrogradation avant l'expiration d'un délai de quarante-huit (48) mois continus à compter de sa date d'entrée en fonction au poste de Dépanneur. Cette restriction ne s'applique pas lors d'une mutation sur un autre poste d'une autre classification de Dépanneur à EÉF lorsque les exigences de ces deux classifications sont les mêmes. Il ne peut également pas, durant la même période effectuer une mutation au sein de la classification correspondante ~~à~~ sa classification de Dépanneur tel que le prévoit 34.13.03 A).

2.2 Le salarié qui obtient un poste d'une des classifications de Dépanneur à EÉF alors qu'il a occupé par le passé un tel poste de Dépanneur durant une période de quarante-huit (48) mois continus n'est pas couvert par l'obligation des paragraphes précédents.

2.3 Le salarié visé au paragraphe précédent peut, durant la période de quarante-huit (48) mois continus prévue aux paragraphes 2.1 et 2.2, poser sa candidature à un poste d'une autre classification.

2.4 Le salarié qui aurait obtenu un poste d'une autre classification, n'eut été des dispositions de la présente est réputé faire partie de la classification du poste concerné et ce, aux fins de mouvement de main-d'œuvre ultérieur à la période prévue au paragraphe 2.1 et 2.2. À cette fin, la classification est, le cas échéant, celle correspondant au dernier poste obtenu par le salarié.

2.5 Les parties formeront un comité de travail avec les Dépanneurs des différents métiers non réglementés par Emploi Québec de la direction de EÉF afin d'établir un programme de compagnonnage structuré.

2.6 Les salariés des classifications de Dépanneurs s'engagent à participer à cette démarche et à effectuer le compagnonnage lorsque requis. La prime prévue à l'article 36.03 de la convention collective sera alors versée au Dépanneur qui agira comme instructeur à l'entraînement.

2.7 Les lettres d'entente signées le 8 mai 2002 concernant les sections Signal et Traction continuent de s'appliquer sauf en ce qui a trait au paragraphe 5.1 relatif à la mobilité. Les Dépanneurs de ces sections sont maintenant couverts à cet effet par les dispositions du présent article.

2.9 Advenant que la Société doit obliger un salarié à occuper un poste d'une des classifications de Dépanneur non-comblé, ce dernier n'est pas couvert par le paragraphe 2.1 de la présente.

Entretien du matériel roulant (EMR)

2.10 Les mesures de stabilité applicables à l'entretien du matériel roulant ont été identifiées à l'annexe P-2 de la présente convention collective.

3. Prime Dépanneur

3.1 Une prime Dépanneur est payée deux (2) fois l'an au salarié occupant un poste d'une des classifications de Dépanneur à la date du dernier jour du semestre visé par le paiement et ayant occupé un poste de Dépanneur lors de ce semestre.

3.2 Cette prime équivaut à trois pour cent (3%) des heures travaillées à taux régulier par le salarié lors de chaque semestre.

3.3 Elle est payée selon le calendrier suivant: paiement lors de la 4ième semaine de juillet pour le semestre de janvier à juin et paiement durant la 4ième semaine de janvier pour le semestre de juillet à décembre de l'année précédente. Chaque semestre est d'une durée de vingt-six (26) semaines.

3.4 Dans l'éventualité où un salarié occupe un poste d'une des classifications de Dépanneur à la date du dernier jour du semestre et que ce salarié n'a pas occupé un poste d'une des classifications de Dépanneur pour toute la durée du semestre visé, la Société versera la prime au prorata du nombre de jours où le salarié a occupé un poste de Dépanneur durant le semestre visé par le paiement.

3.5 Cette prime n'est pas payée lors d'absences du salarié pour raisons de maladie (assurance-salaire) et autres absences sans salaire (congé sans solde, congé de paternité, congé de maternité, congé parental). La prime Dépanneur est alors payée au prorata des heures travaillées.

3.6 Cette prime est payable pour les quatre (4) premières années où le salarié occupe un poste d'une des classifications de Dépanneur.

3.7 Un salarié qui occupe un poste d'une des classifications de Dépanneur plus de quarante-huit (48) mois continus à compter de sa nomination, reçoit le taux horaire prévu à l'annexe B-3 de la présente.

3.8 Un salarié qui obtient et occupe un poste d'une des classifications de Dépanneur alors qu'il a occupé un poste de Dépanneur pour une période de quarante-huit (48) mois continus reçoit le taux horaire de la classification Dépanneur prévu à l'annexe B-3 de la présente.

Au moment où le salarié voit son taux horaire ainsi majoré, la Société paie le prorata de la prime du semestre en cours.

4. Autres dispositions

4.1 Dans l'éventualité où un Dépanneur (EMR ou EÉF) obtient un poste de Dépanneur d'une autre classification pour laquelle les exigences ne sont pas les mêmes, ce dernier doit recommencer la période de restriction de mouvement de main-d'œuvre applicable à son nouveau poste.

4.2 Si un salarié titulaire subit une rétrogradation d'un poste d'une des classifications de Dépanneur à la suite d'une supplantation et que, subséquemment une vacance se produit dans la classification Dépanneur occupée avant la rétrogradation, il est réintégré avec le nombre de mois complets de service accumulés en continu dans la classification au moment de son départ pour fin ultérieure de restriction de mouvements de main-d'œuvre, de restriction de rétrogradation et d'intégration de la prime au salaire.

5. Les parties conviennent de se rencontrer afin de résoudre toute difficulté d'application de la présente entente.

6. La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent, pour un cas semblable ou de même nature. Elle est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2012.

ANNEXE P-4

Conditions particulières pour les mécaniciens d'ascenseurs des sections 72-210, 72-220, 72-230, 72-240

1. Les parties s'entendent pour créer une cédule de douze (12h) en rotation de jour, pour un maximum de douze (12) postes. Par la suite, les postes avec la cédule régulière douze (12) heures en rotation de jour ne peuvent pas dépasser un ratio de trente pour cent (30%) du nombre total de postes de la classification. Ces postes sont comblés par affichage de postes devenus vacants ou par la création de nouveaux postes.

2. La cédule de 12h en rotation est la suivante et ne peut pas être modifiée sans entente préalable avec le Syndicat :

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
GR 1		t	t				t	t				t	t			t	t	t								t	t	t	
GR 2				t	t	t			t	t				t	t				t	t			t	t	t				
GR 3		t	t	t							t	t	t			t	t				t	t					t	t	
GR 4	t				t	t			t	t	t							t	t	t			t	t					t

3. La Société peut effectuer une rotation de nuit pour la classification Mécaniciens d'ascenseurs qui ont une cédule 5/2 (SD) de jour.

4. À la signature de la présente, la Société procèdera à l'abolition des neuf (9) postes de Dépanneurs.

À la signature de la présente, il y aura un booking général comprenant les nouveaux postes avec la cédule 12 heures.

Un booking général est effectué tous les deux (2) ans. Toutefois, aucun salarié qui détient un poste 5/2 (SD) de jour n'a l'obligation d'aller sur une cédule douze (12) heures en rotation et ce, pour chaque booking général. Les noms des salariés visés apparaissent au tableau joint à la présente.

5. La clause 30.06 s'applique pour les remplacements temporaires de postes devenus vacants;

6. La prime de repas en devoir prévue à la clause 30.07 est payée et peut-être accumulée dans la banque de cumul de temps, au choix du salarié, dans les cas suivants :

- Pour chaque quart de travail le samedi et le dimanche pour les cédules douze (12) heures en rotation;
- Lors des rotations de nuit;
- Pour tout salarié qui doit rester en disponibilité à son lieu de travail pendant sa demi-heure de repas.

7. Malgré l'article 33.02, la Société ne peut pas exiger la présence de plus de six (6) salariés lors des jours de fête payés prévus à l'article 5 de la convention collective;

8. Les salariés bénéficient du cumul à vingt-neuf heures (29h). Aucune reprise de temps n'est autorisée pour les salariés de la cédule douze (12) heures en rotation lors du samedi ou du dimanche. La Société est en droit de refuser une reprise de temps à un salarié de la cédule douze heures en rotation si aucun salarié n'est disponible pour effectuer du cumul de temps entre quatorze heures (14h00) et dix-huit heures (18h00) pour la journée de reprise demandée;

9. La plage d'horaire variable est de dix-sept heures trente (17h30) à dix-huit heures (18h) lors des rotations de nuit;

10. La plage d'horaire variable est de six heures (6h) à sept heures (7h) pour les douze (12) heures en rotation de jour sauf pour le samedi et le dimanche;

11. La clause 30.03 C) s'applique pour tous les salariés d'une même cédule en rotation et d'une même section.

12. Toutes les sections qui comprennent des postes de mécaniciens d'ascenseurs ont droit aux dispositions de la clause 30.08 2C).

Modalités de la rotation de nuit pour les postes sur la cédule 5/2 (SD) de jour:

13. La rotation de nuit est offerte selon les modalités suivantes :

a. La rotation de nuit est offerte par périodes de trois (3) jours consécutifs lors d'une rencontre prévue au mois de mai de chaque année pour les douze prochains mois.

b. Lors de cette rencontre, chaque salarié par ancienneté et à tour de rôle, sélectionne volontairement deux (2) périodes de rotation de nuit. La distribution par ancienneté et à tour de rôle recommence jusqu'à ce que toutes les périodes de changements de quart soient sélectionnées ou jusqu'à que l'ensemble des salariés ne désirent plus sélectionner de périodes.

c. À défaut de trouver le nombre suffisant de salariés suivant la distribution des périodes complétée, la Société peut obliger une rotation de nuit. Cette obligation est effectuée par ordre inverse d'ancienneté, à tour de rôle. Pour ce faire, les plages restantes sont offertes au nombre équivalent de salariés ayant le moins d'ancienneté, en débutant par le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux-ci et à tour de rôle. Par exemple, si cinq (5) plages demeurent à combler, ces plages sont offertes par ancienneté et à tour de rôle parmi les cinq (5) salariés ayant le moins d'ancienneté.

d. Pour ce qui est des jours de fête payés prévus à l'article 5 et lors de la période prévue à la clause 30.08-2 C) de la convention collective, à défaut de trouver le nombre suffisant de salariés suivant la liste de distribution des périodes complétée, la procédure suivante s'applique :

   i. La Société peut diviser la période restante en journée et applique la clause 33.02 pour couvrir la période de soir, c'est-à-dire jusqu'à 24h00, pour chaque journée de la période divisée.

   ii. Dans tous les cas, la Société ne peut pas exiger la présence de plus d'un (1) seul salarié.

   iii. L'obligation est à ordre inverse d'ancienneté, à tour de rôle.

e. Aucun salarié n'a l'obligation de faire deux (2) périodes de changements de quart contiguës. Le salarié peut faire un maximum deux changements de quart consécutifs.

f. En cas de départ ou une absence long terme d'un salarié, les périodes laissées vacantes par le départ ou l'absence sont offertes selon la même procédure. Par la suite, les périodes non choisies sont divisées en journées et offertes en temps supplémentaire conformément à l'article 32.

Au terme de la procédure et de l'offre en temps supplémentaire, si une période n'est pas couverte par un salarié, la Société peut obliger une rotation de nuit pour garantir en tout temps la présence d'un (1) salarié, le tout par ordre inverse d'ancienneté, à tour de rôle. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié, celui-ci prend les périodes non couvertes de la personne qu'il remplace.

g. Il doit toujours y avoir un (1) salarié compagnon sur les périodes offertes.

14. a. La prime de rotation est payée comme celle prévue à la clause 30.06 B) et s'applique pour chacune des périodes de trois (3) jours de la rotation de nuit.

b. Dans le cas où le salarié fait deux (2) rotations et plus de nuit contiguës et consécutives, le salarié reçoit, pour chacune des heures régulières travaillées pendant la première (1ere) journée de travail pour chacune des périodes de rotation de nuit et lors de son retour à son quart régulier, une prime de changement de quart de cinquante pour cent (50%) du taux de salaire régulier de sa classification.

15. Le salarié peut, à son choix :

a. Prendre l'équivalent de la prime en congé compensatoire le jour de travail ouvrable précédant ou suivant alors qu'il est revenu sur sa cédule 5/2 (SD). Le résiduel de la prime est payé;
b. Se faire payer la prime de rotation de nuit.

16. De plus, le salarié bénéficie des dispositions de l'Annexe I s'il travaille deux (2) périodes et plus dans le mois en rotation de nuit. Une (1) journée par mois complet sera ajoutée à la réserve de jours de crédit pour absence ou versée en prime de nuit, au choix du salarié.

17. Pour le salarié qui a une cédule 5/2 (SD), les vacances, la prise des congés compensatoires et les journées des salariés travaillant de nuit de l'Annexe I sont prises lorsque le salarié travaille sur le quart de jour.

18. Le registre de distribution de la rotation de nuit ainsi que le registre d'obligation du changement temporaire de quart sont tenus à jour et sont accessibles à tous les salariés.

19. Les dispositions d'obligation prévues à la clause 2 de la présente ne s'appliquent pas si le salarié a inscrit son nom pour effectuer six (6) périodes de rotation de nuit au cours des douze (12) prochains mois. Ce nombre est diminué lors de nouvelles embauches en fonction du nombre de salariés et des périodes à combler.

20. En contrepartie, la Société maintient et crée les postes sur le quart de jour. La Société conserve son droit d'abolir des postes. Elle conserve également celui de créer des postes de soir. La Société ne peut créer un poste régulier sur le quart de nuit sans entente préalable avec le Syndicat.

21. Advenant la création d'une autre section comportant des postes de mécaniciens d'ascenseurs, cette section sera incluse pour fins d'application des dispositions de la présente.

22. La Société bonifie de quatre dollars et cinquante sous (4,50$) le taux horaire de la classification;

L'échelle salariale pour l'avancement dans le métier est la suivante :

- Embauche : 33,76$
- 06 mois : 33,76$
- 12 mois : 34,76$
- 18 mois : 35,76$
- 24 mois : 36,76$
- 30 mois : 37,76$
- Lors de l'obtention de la carte de compagnon : 38.76$

23. Le tableau suivant représente l'horaire adapté pour la semaine où le salarié effectue un changement de quart de travail. L'horaire adapté ne peut pas être modifé sans entente préalable avec le Syndicat.

Cas #1 : De nuit DLM (commence le samedi 18:00 et finit le mardi à 6:00)

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
Congé	8J	8J	8J	8J	8J	Congé	*12N*	*12N*	*12N*	Congé	Congé	Congé	Congé	Congé	8J	8J	8J
76	8	8	8	8	8		12	12	12								

Cas #2 : De nuit LMM (commence le dimanche 18:00 et finit le mercredi à 6:00)

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
Congé	8J	8J	8J	8J	8J	Congé	Congé	*12N*	*12N*	*12N*	Congé	Congé	Congé	Congé	8J	8J	8J
76	8	8	8	8	8			12	12	12							

Cas #3 : De nuit MMJ (commence le lundi 18:00 et finit le jeudi à 6:00)

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
Congé	8J	8J	8J	8J	8J	Congé	Congé	Congé	*12N*	*12N*	*12N*	Congé	Congé	Congé	8J	8J	8J
76	8	8	8	8	8				12	12	12						

Cas #4 : De nuit MJV (commence le mardi 18:00 et finit le vendredi à 6:00)

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
Congé	8J	8J	8J	8J	8J	Congé	Congé	Congé	Congé	*12N*	*12N*	*12N*	Congé	Congé	8J	8J	8J
76	8	8	8	8	8					12	12	12					

Cas #5 : De nuit JVS (commence le mercredi 18:00 et finit le samedi à 6:00)

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
Congé	8J	8J	8J	8J	8J	Congé	Congé	Congé	Congé	Congé	*12N*	*12N*	*12N*	Congé	8J	8J	8J
76	8	8	8	8	8						12	12	12				

Cas #6 : De nuit VSD (commence le jeudi 18:00 et finit le dimanche à 6:00)

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
Congé	Congé	8J	8J	Congé	*12N*	*12N*	*12N*	Congé	Congé	8J	8J	8J	Congé	Congé	8J	8J	8J
76		8	8		12	12	12			8	8	8					

Cas #7 : De nuit SDL (commence le vendredi 18:00 et finit le lundi à 6:00)

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
Congé	8J	8J	8J	8J	Congé	*12N*	*12N*	*12N*	8J	Congé	Congé	Congé	Congé	Congé	8J	8J	8J
76	8	8	8	8		12	12	12	8								

ANNEXE P-5

Mise à jour des ententes Dépanneurs EEF et EMR

Lors du renouvellement de la convention collective expirant le 7 janvier 2012, les parties s'étant livrées à un exercice de fusion des annexes P et Q ainsi que de la lettre d'entente ayant pour objet «Conditions de travail particulières des Dépanneurs», il est convenu qu'en cas de litiges liés à cette réécriture, les parties et le cas échéant l'arbitre de grief, se réfèreront à la convention 2007-2012 et aux lettres d'entente alors en vigueur pour fins d'interprétation.

Annexe Q

Conditions particulières applicables à la section 82-130

A) Pour les salariés affectés aux modifications et aux programmes :

1. Les postes réguliers et temporaires de la section sont constitués d'affectations de travail qui répondent aux besoins de la section en terme de charge de travail à réaliser dans l'un ou l'autre des trois secteurs est, ouest et centre.

2. Les postes réguliers ou temporaires affichés pour combler les besoins de la section seront affichés notamment avec les éléments suivants :

   Point d'attache : L'un ou l'autre des centres de transport
   Lieu de travail : L'un ou l'autre des secteurs
   Horaire : 15h00 à 23h00
   Cédule : 5/2

3. Le salarié débute et termine son quart de travail dans le centre de transport du secteur où il est affecté pour des modifications ou un programme.

4. Les affectations sont constituées par bloc de semaine complète correspondant à une (1) période de paie.

5. Un maximum de huit (8) postes en plus des salariés affectés à l'entretien du système de collecte automatique de données (SCAD) peuvent être affichés pour combler les besoins de la section.

6. Le salarié choisit ses vacances dans la section de son point d'attache conformément à l'article 39.

7. Lorsqu'il y a insuffisance de travail, le salarié peut être affecté aux opérations courantes.

8. Tout travail supplémentaire est distribué équitablement parmi les salariés de la classification et de la section du centre de transport dans laquelle le travail doit être effectué.

9. Modalités d'attribution du temps supplémentaire aux salariés affectés aux modifications et programmes :

   i) Le nom du salarié affecté aux modifications et programmes est inscrit sur toutes les listes de temps supplémentaire des centres de transport de son secteur et de son quart de travail.

   ii) Le temps supplémentaire lui est offert et attribué selon les dispositions de la convention collective en tenant compte de sa cédule de travail.

   iii) Lorsque le salarié affecté aux modifications et programme n'est pas affecté dans un centre de transport, le temps supplémentaire est attribué au salarié comme si cela constituait un refus.

   iv) Le temps supplémentaire est indépendant d'un centre à un autre.

   v) Le salarié affecté aux modifications et programme ne peut se voir offrir et effectuer que le temps supplémentaire offert dans le centre là où il est affecté.

B) Pour les salariés affectés à l'entretien du système de collecte automatique de données (SCAD)

1. Les postes réguliers ou temporaires affichés pour combler les besoins de la section seront affichés notamment avec les éléments suivants :

   Point d'attache : Plateau Youville
   Lieu de travail : Réseau des autobus
   Horaire : 15h00 à 23h00
   Cédule : 5/2

2. Nonobstant le paragraphe précédent, les horaires des postes existant à la date de signature de la convention collective sont maintenus tant que les salariés qui occupent les postes demeurent titulaires des postes.

ANNEXE R

Modalités d'application relative au processus administratif de dotation des postes « Mes Choix »

1. Les parties conviennent d'étudier diverses options permettant de simplifier et d'accélérer le processus de supplantation et de dotation des postes (affichages, postes subséquents, etc.), notamment par l'utilisation de nouveaux supports informatiques.

Les parties s'entendent pour informatiser le processus de supplantation aux conditions suivantes :

- Les salariés visés par l'exercice de supplantation sont les salariés qui sont dans l'une ou l'autre des situations suivantes : salariés qui doivent supplanter selon les dispositions de 34.27, salariés susceptibles d'être supplantés, salariés titulaires qui ne détiennent pas de poste régulier et les salariés réguliers. Ils ont accès à la liste à jour de leurs choix de supplantation préalablement à un traitement;
- La Société peut exiger un maximum de cinq (5) choix de supplantation à la fois.
- Lorsque la Société démontre qu'un nombre de cinq (5) choix n'est pas suffisant pour effectuer la procédure de supplantation informatisée, elle pourra demander un nombre de choix qui correspond au nombre de salariés titulaires dont le poste est aboli ou le nombre de salarié titulaires sans poste régulier, pour un maximum de dix (10) choix. Dans de tels cas, la Société informe le Syndicat sept (7) jours à l'avance.
- La Société alloue un moment sur le temps de travail pour effectuer l'exercice de priorisation des choix d'octroi et de supplantation.

Aux fins d'opérationnalisation de la supplantation informatisée selon les dispositions de l'article 34.27, les parties conviennent que la mise en œuvre des étapes d'implantation doit faire l'objet de discussions préalables lors d'un comité de dotation prévu à l'article 34.

Avant d'étendre l'application d'une étape ou avant de procéder à la mise en œuvre d'une nouvelle phase, les parties devront avoir validé l'étape précédente.

La Société s'engage à examiner la suffisance des bornes dans les milieux de travail.

Les parties conviennent de se rencontrer afin de trouver paritairement une solution pour le traitement informatisé lors d'une situation exceptionnelle de supplantation.

2. Le système informatisé de traitement des postes est applicable aux postes qui comportent deux (2) possibilités d'affectation et plus et opère selon les modalités suivantes :

2.1 Étape d'octroi

a) La Société juge à propos de combler les postes vacants d'une durée de quatre-vingts (80) jours ouvrables ou plus;

b) Un ou plusieurs postes ainsi que tous les postes subséquemment vacants que la Société juge à propos de combler font l'objet d'une même procédure d'octroi;

c) Cette procédure d'octroi s'applique aux postes qui deviennent vacants par suite d'une retraite, d'un départ, d'un décès, d'une promotion ou d'une mutation hors classification, lors d'additions de postes identiques ainsi que tous les postes subséquemment vacants;

d) Malgré l'article 34.14.02, les postes vacants et tous les postes subséquemment vacants ne sont pas affichés mais comblés par ancienneté à partir de choix préférentiels préalablement exprimés par les salariés. Un salarié titulaire de poste peut n'exprimer aucun choix. Un salarié titulaire qui n'exprime aucun choix est considéré avoir obtenu son 1er choix;

e) Les avis de nominations sont affichés dans l'intranet par un avis à cet effet. Le syndicat a accès à ces mêmes informations via l'intranet et une copie de l'avis des nominations lui est envoyée;

f) Cet avis de nominations comporte les éléments suivants :

- Le premier poste régulier laissé vacant
- Les postes subséquemment vacants
- Les nominations à chacun de ces postes
- La date des mouvements de main-d'œuvre
- S'il y a lieu, le poste qui n'est pas comblé et qui sera affiché pour les salariés hors classification selon la clause 34.14.03 B)

g) La Société remet aux salariés présents dans les milieux de travail un avis les informant de la création d'une nouvelle affectation dans leur classification au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du traitement. La Société expédie cet avis par la poste aux salariés de la classification auxquels cet avis n'a pas été remis. Cet avis est également affiché dans l'intranet et sur les bornes. Une copie est envoyée au Syndicat. Le calendrier de traitement indique également la période au cours de laquelle les nouvelles affectations sont affichées dans l'intranet. Les salariés intéressés sont tenus d'y faire application. Les postes subséquemment vacants suite à la nomination à ce poste, sont traités selon les présentes modalités. Le salarié qui pose sa candidature à ce nouveau poste indique à quel rang se situe ce choix de poste parmi ses choix déjà exprimés;

h) Tous les choix de postes différents sont offerts aux salariés titulaires et réguliers de la classification;

i) Un **salarié** régulier doit exprimer des préférences sur tous les choix de postes réguliers différents;

j) Les salariés pourront modifier leurs choix d'octroi de postes et de supplantation autant de fois qu'ils le désirent avant la date de clôture des choix indiquée aux calendriers de traitement ou aux préavis de traitement affichés, le tout sans perte de traitement et sans perte abusive du temps de travail.

k) Lorsqu'un salarié obtient un poste, il est tenu de l'accepter;

l) L'obtention d'un meilleur choix sur un poste régulier est priorisée selon les préférences exprimées sur ces postes. Par la suite, le salarié peut aussi obtenir un meilleur choix sur un poste temporaire;

2.2. Étape de supplantation

a) La Société remet au salarié qui est présent dans les milieux de travail un avis écrit annonçant la supplantation au moins sept (7) jours avant le début du traitement. Cet avis est remis aux salariés visés par l'exercice de supplantation. Il contient la date limite à laquelle le salarié doit avoir complété ses choix d'octroi et de supplantation, à partir de la liste à jour des choix de supplantation.

b) Le salarié qui détient le plus d'ancienneté parmi le groupe de salariés visés au paragraphe précédent effectue un (1) choix de supplantation, le deuxième en ancienneté effectue deux (2) choix, le troisième effectue trois (3) choix et ainsi de suite jusqu'au cinquième. Chaque salarié avisé d'une supplantation ne peut être obligé de faire plus de cinq (5) choix ou le nombre de choix révisé par la Société selon le 2ième paragraphe, 2ième alinéa de la clause 1 de la présente annexe.

c) Si en cours de traitement, les choix de supplantation ne sont pas suffisants, la Société demandera à tous les salariés visés par l'exercice de supplantation d'effectuer des choix de supplantation supplémentaires

jusqu'à ce que l'exercice de supplantation soit complété. Ces salariés ne peuvent être obligés de faire plus de cinq (5) choix ou le nombre de choix révisé par la Société selon le 2e paragraphe, 2e alinéa de la clause 1 de la présente annexe. Les salariés ont trois (3) jours ouvrables pour soumettre ses choix de supplantation.

d) Choix par défaut

La Société attribuera un poste de supplantation temporaire ou régulier au salarié qui est présent au travail et qui ne soumet pas ses choix dans les délais prévus.

Le choix sera basé sur l'ensemble des paramètres de l'ordre de priorité suivant :

1) Même cédule, même quart et même lieu de travail que le poste aboli;

2) Même quart et même lieu de travail que le poste aboli;

3) Même quart et même cédule du lieu de travail le plus près du poste aboli;

Deux (2) jours avant la fin de la période de sept jours, la Société fournit au salarié la liste des choix par défaut qui pourraient lui être octroyés si le choix n'est pas effectué dans les délais. Le salarié doit signer un accusé de réception lors de la remise de la liste. Une copie de la liste est remise au Syndicat dans le même délai.

Si un choix par défaut est donné à un salarié suite à une erreur de la Société ou suite à un problème informatique, le salarié demeure en surplus sur un poste identique à celui qu'il occupait.

Les dispositions précédentes quant à un choix par défaut ne s'appliquent pas pour le salarié qui n'est pas présent sur les lieux de travail et en absence ou en congé prévus à la convention collective.

e) La Société peut rejoindre le salarié absent du travail ou en congé prévu à la convention collective, par téléphone ou envoi postal, pour lui demander d'exercer ses choix de supplantation. Dans l'impossibilité de le rejoindre après deux (2) tentatives ou si le salarié refuse d'exercer ses choix de supplantation, le salarié fait un retour au travail en surplus sur un poste identique au dernier poste qu'il occupait. Il devra faire ses choix dès son retour au travail. Au prochain traitement suivant son retour au travail, le salarié exerce ses droits de supplantation prévus à l'article 34. Suivant la durée de l'absence, la Société peut aussi attendre le retour du salarié pour qu'il fasse ses choix.

f) Le salarié effectue ses choix de supplantation et d'octroi de poste selon ce qui suit :

Le salarié inscrit ses choix de supplantation dans l'ordre de priorisation qui lui convient et priorise également des meilleurs choix d'octrois.

Le dernier choix de supplantation sert de référence pour déterminer les meilleurs choix d'octrois de poste;

Si un salarié n'a pas suffisamment de choix de supplantation, la Société valide s'il obtient un meilleur choix en octroi que le dernier choix en supplantation. Dans l'affirmative, le salarié obtient le meilleur choix et la procédure de supplantation prend fin.

2.3 Calendrier de traitement

La Société procède à trois (3) traitements par année et affiche un calendrier de traitement pour chaque classification qui suit :

a. Appareilleur-visiteur / Monteur-visiteur / Électromécanicien EMR
b. Cantonnier *
c. Magasinier
d. Mécanicien /Mécanicien de véhicules lourds routiers/ Réparateur électricien/Réparateur électronicien autobus/Réparateur composantes majeures et mineures
e. Mécanicien d'entretien
f. Préposé à l'entretien des stations/Préposé à l'entretien/aide

***** Dispositions particulières pour les parcoureurs : la Société peut combler un poste vacant de parcoureur de la classification de cantonniers ainsi que les subséquents entre les dates de traitement.

La Société fournit au syndicat et aux salariés le calendrier de traitement avant le 15 décembre de l'année précédente

S'il n'y a pas de postes qu'elle juge à propos de combler et de nominations subséquentes, la Société informe les salariés de la classification et le Syndicat à cet effet suivant la nomination.

Les mouvements de main-d'œuvre suite à ces traitements s'effectuent aux périodes suivantes :

- Entre la mi- février et le 9 mars
- Au cours du mois de juin
- Entre la mi-septembre et le début octobre

Pour les autres classifications, la Société donnera un préavis de quinze (15) jours du début d'un traitement pour la clôture des choix d'octroi et de supplantation. Une copie de ce préavis est envoyée au Syndicat.

Le calendrier de traitements affiché contient les informations suivantes :

- La période pour s'informer de nouvelles affectations disponibles dans l'intranet;
- La période de sept (7) jours pour compléter les choix de supplantation;
- Date de clôture des choix;
- Date prévue du mouvement;

3. Période de transition

Considérant les délais pour la mise en œuvre du nouveau Logiciel « Mes Choix », les parties conviennent que les dispositions de l'Annexe R et l'article 34 s'appliquent sauf pour les articles suivants, qui s'appliqueront à la mise en œuvre du nouveau logiciel « Mes Choix » :

- Le 3e alinéa de la clause 34.14.03 A) concernant la priorité de douze (12) mois suivant l'abolition d'un poste régulier d'un salarié titulaire. Cependant, d'ici la mise en œuvre du logiciel, si le salarié transmet un courriel à la division responsable de la dotation quant à son intention de se prévaloir de sa priorité, la Société l'appliquera pour le poste vacant avant le traitement. La priorité ne peut être revendiquée pour le poste qui se libère en cours de traitement, ce dernier point sera applicable lors de la mise en vigueur du nouveau logiciel « Mes Choix ».
- L'application de la clause 34.22 « principes généraux » se fait maximum dix-huit (18) mois suivant la signature de la convention collective. Durant la période de dix-huit (18) mois, c'est le salarié qui détient un poste temporaire ayant le moins d'ancienneté qui est identifié en surplus. Il demeure sur son poste temporaire jusqu'au prochain traitement de la classification du poste temporaire;
- L'application de la clause 34.22.03 concernant les retours aux postes en cours de traitement débute au moment de l'implantation du logiciel « Mes Choix »;
- Les sections 5 et 6 de l'article 34;
- Paragraphe 2 de l'Annexe R – affectation deux (2) choix et plus – sera fait dans le premier douze (12) mois;
- Les dispositions de la clause 2.2 concernant les étapes de supplantation;
- Les dispositions de la clause 2.3 concernant le calendrier de traitement;

- Formation et support aux salariés sur les nouveaux systèmes;
- Les parties s'engagent à discuter au sein du comité paritaire de dotation de la faisabilité de jumeler les différentes classifications de Dépanneurs avec leur classification correspondante afin de faciliter les promotions et les rétrogradations entre ces classifications.

Dès la signature, la Société met en œuvre le comité paritaire pour la refonte du logiciel « Mes Choix » de manière à ce que le logiciel soit prêt dans les dix (18) mois suivant la signature de la convention collective. Cependant, tel délai pourra être prolongé advenant des délais de mise en œuvre. Les dispositions de la convention collective précédente s'appliquent quant aux différents processus dans le délai d'implantation. La refonte du logiciel « Mes Choix » se fait en une seule phase où la supplantation informatisée et l'ensemble des éléments de la section 3 « mesures de transition » seront intégrés.

Pour les dispositions couvertes dans la présente section, les dispositions de la convention collective précédente s'appliquent jusqu'à la mise en œuvre du nouveau logiciel « Mes Choix ».

Tableau - Liste des classifications couvertes par les dispositions de l'Annexe R

Aide
Aide-graisseur
Appareilleur-visiteur
Briqueteur
Cantonnier
Conducteur de camion
Démarreur-gareur
Électricien
Électricien Éclairage-force
Électricien de signalisation
Électricien de traction
Électromécanicien
Électromécanicien EMR
Électronicien station
Électronicien radiocommunication
Électronicien télécommunication
Machiniste
Magasinier
Mécanicien
Mécanicien d'ascenseurs
Mécanicien de véhicules lourds routiers
Mécanicien d'entretien
Monteur-visiteur
Opérateur de chariot-élévateur
Opérateur d'engin de chantier
Peintre au fusil
Plombier
Préposé à l'entretien
Préposé à l'entretien des stations
Préposé aux arrêts et abris
Réparateur unités composantes électroniques (RUCE)
Réparateur de caisses
Réparateur de carrosserie
Réparateur de pneus
Réparateur d'appareils centraux et thermiques
Réparateur d'outils et d'équipement
Réparateur d'unités composantes majeures
Réparateur d'unités composantes mécaniques
Réparateur d'unités composantes mineures
Réparateur électricien
Réparateur électronicien Autobus
Soudeur
Technicien d'entretien
Travailleur de métal en feuilles
Vérificateur de pneus

ANNEXE S
Réorganisation de la structure administrative de l’employeur

Lors du renouvellement de la convention collective expirant le 6 janvier 2018 les parties s’étant livrées à un exercice d’identification des unités administratives afin qu’elles correspondent à la dernière réorganisation de la Société, il est convenu qu’en cas de litiges liés à cette réécriture, les parties et le cas échéant l’arbitre de grief, se référeront à la convention 2012-2018 pour fins d’interprétation.

ANNEXE T

Contrat – Régime de congé à traitement différé

CONTRAT RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Entre

La Société de transport de Montréal et le salarié

1 - But du régime

Le but du régime de congé à traitement différé (« RCTD ») est de permettre à chaque salarié de financer un congé en différant une partie de sa rémunération selon les règles fiscales en vigueur. Cette partie de salaire ainsi différée sera incluse dans le calcul du revenu du salarié pour l'année d'imposition dans laquelle elle sera reçue.

2 - Admissibilité

Il s'agit d'un régime optionnel qui s'adresse aux salariés ayant terminé leur période d'essai.

3 - Dispositions fiscales

Un régime de congé à traitement différé est régi par des dispositions particulières de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3) et de la *Loi de l'impôt sur le Revenu* (L.R.C. (1985) ch.1 (5^{e} suppl.)). Par conséquent, le salarié reconnaît que toute modification ou dérogation à la législation touchant les RCTD pourrait occasionner l'abolition de la qualification du RCTD par le Ministère du revenu du Québec et par Revenu Canada et qu'il pourrait alors en résulter des impacts fiscaux importants pour le salarié.

Pour se qualifier au RCTD, la législation exige entre autres que :

- Le RCTD ne doit pas procurer des avantages au salarié à compter de sa retraite mais plutôt lui permettre de financer un congé qu'il doit prendre dans le cadre de son emploi.
- La portion de rémunération qui peut être différée ne peut être supérieure à 33 1/3% du salaire du salarié pour une année civile ou toute autre portion autrement permise par la législation en vigueur à ce moment-là.
- Le salarié ne peut interrompre et reprendre plus tard son congé que ce soit pour cause de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité, de congé parental, de congé sans traitement, d'invalidité ou de retour au travail.
- De plus, le salarié en congé à traitement différé ne doit recevoir aucune rémunération de la STM ou d'une personne ou société avec qui la STM a un lien de dépendance.
- Le congé débute au plus tard six (6) ans après que le salaire ait commencé à être différé ou sept (7) ans si la période de contribution a été prolongée selon la clause 45.3 de la convention collective.
- Le salarié s'engage à reprendre ses fonctions auprès de la STM après le congé pour y demeurer durant une période au moins équivalente à la durée de son congé.

4 - <u>Contributions du salarié</u>

Une fois l'adhésion au RCTD approuvée par la STM et par entente avec le fiduciaire, le salarié détermine, conformément aux règles fiscales en vigueur, la portion de son salaire qui sera différée et qui sera prélevée à chaque période de paie. Sur préavis de trois (3) périodes de paie complètes à la STM par le fiduciaire, le salarié admissible peut adhérer au RCTD, modifier sa contribution ou cesser d'y participer, avec les implications fiscales que cela peut comporter. La STM effectue alors le prélèvement du montant agréé par mode de retenue sur le salaire à chaque période de paie ou selon le cas, ajuste le montant ou cesse de faire les remises.

Durant cette période de contributions, le salarié continue de bénéficier de tous les régimes d'assurance. Également, les avantages sociaux incluant les cotisations au régime de retraite et les régimes étatiques continuent de s'appliquer normalement. Le salaire ainsi différé n'affecte pas le montant de primes partagé entre la STM et le salarié.

De plus, le salarié cesse temporairement de contribuer au RCTD dès que, pour une période de paie, il ne reçoit plus de rémunération de la STM, notamment lorsqu'il cesse de contribuer s'il est en congé sans solde, en accident du travail, en indemnité en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (RLRQ c. I-6) ou de la *Loi sur la Société d'assurance automobile du Québec* (RLRQ c. S-11.011), ou lorsqu'il est admis au régime d'assurance salaire. Le salarié est considéré comme admis au régime d'assurance salaire lorsqu'il est indemnisé directement par la compagnie d'assurance et non par la STM.

5 – Période de contribution et durée du RCTD

La période de contribution est pour un minimum de deux (2) ans et un maximum de six (6) ans. Elle peut cependant être prolongée et reportée dans les cas d'absences suivants : maladie, accident, accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, congé de paternité, congé parental, retrait préventif, congé sans solde, en indemnité à titre de victime d'acte criminel ou en indemnité par la Société d'assurance automobile du Québec ou s'il est admis au régime d'assurance salaire.

La durée du RCTD, incluant les prolongations et la prise du congé, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

6 – La Fiducie du RCTD

Sur instructions du salarié, la STM remettra les sommes d'argent retenues sur le salaire au fiduciaire (s) agréé(s) au RCTD.

En vertu de l'entente liant la STM et le fiduciaire, et de l'entente liant la STM et le salarié, les montants détenus au profit du salarié constituent son avoir propre. Le revenu de placement (intérêts, dividendes, gains de capital ou autres) reçu durant une année d'imposition sera versé au salarié sous forme de revenu d'emploi au plus tard le 31 décembre de cette année d'imposition. Les frais de fiducie et les autres frais relatifs aux sommes confiées au fiduciaire sont imputables au salarié.

Les montants détenus au profit du salarié par le fiduciaire lui seront remis durant le congé à traitement différé, au plus tard dans l'année qui suit la période de revenu différé.

Des modalités de remboursement sont également prévues dans l'entente entre la STM et le fiduciaire lorsque le salarié cesse de participer avant d'avoir pris le congé (s'il y a cessation d'emploi ou pour d'autres raisons), tel que stipulé à la clause 45.3 de la convention collective.

7 - <u>Durée, préavis et conditions d'obtention du congé à traitement différé</u>

Le salarié peut demander un congé d'une durée d'au moins six (6) mois consécutifs, sans toutefois dépasser douze (12) mois. Cependant, le congé peut être d'une durée inférieure à six (6) mois pour fréquenter à temps plein une maison d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. En aucun cas, la durée d'un congé pour études ne peut être inférieure à trois (3) mois. Pour ce faire, il doit préalablement formuler sa demande par écrit à son supérieur immédiat en respectant un préavis d'un (1) mois. La Société donne sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande d'obtention du congé.

Le congé sera accordé en autant que :

- le salarié contribue à la fiducie prévue par le régime, durant au moins deux (2) ans avant la date du début du congé;

- le directeur exécutif ou son représentant l'autorise. Le congé ne peut être refusé sans raison valable.
- le congé débute au plus tard six (6) ans après que le salaire ait commencé à être différé;
- le salarié s'engage à reprendre ses fonctions auprès de la STM après le congé pour y demeurer durant une période au moins équivalente à la durée de son congé.

Également, une résiliation du contrat peut survenir au cours du congé selon les dispositions de l'article 45.4 de la convention collective.

8 - Avantages sociaux et régimes d'assurance

Durant toute la période du congé à traitement différé, le salarié continuera de bénéficier de tous les régimes collectifs d'assurances. Toutefois, le salarié qui désire continuer à profiter des régimes collectifs d'assurance devra payer la totalité des primes, soit le part employé et celle de la STM.

Quant au régime collectif d'assurance salaire, le salarié qui devient admissible à l'assurance salaire voit son contrat résilié. Les sommes accumulées sont remboursées au salarié. Les modalités de remboursement sont celles prévues au contrat avec le fiduciaire.

De même, puisqu'il s'agit d'un congé non rémunéré, la période du congé n'est pas retenue aux fins du régime de retraite. Toutefois, le salarié pourra se prévaloir de la possibilité de racheter la période non cotisée en défrayant ses cotisations et celles de la STM en fonction du salaire au moment du rachat, conformément à l'article 16 du Régime de retraite de la STM (Syndicat du transport de Montréal-CSN).

Au même titre, puisqu'il s'agit d'un congé non rémunéré, pendant la durée de son congé le salarié conserve mais n'accumule pas les avantages et autres

bénéfices prévus à la convention collective ou, le cas échéant, aux politiques de la STM.

Pendant ce congé à traitement différé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

9 - <u>Documents faisant partie intégrante de ce contrat</u>

La convention collective, les ententes ratifiées avec le(s) fiduciaire(s) et la STM, le formulaire de demande d'un congé à traitement différé, le bulletin d'interprétation de Revenu Québec traitant de l'entente de congé à traitement différé, ainsi que les formulaires ou ententes que le salarié conclut avec la STM, font partie intégrante de cette entente.

En foi de quoi les parties ont signé cette entente le ____ du mois de _____ de l'année _____, à Montréal.

ANNEXE U

Caméras, système de géolocalisation ou contrôle d'accès

Considérant que toute caméra vidéo utilisée sur le site de la Société de Transport de Montréal, toute caméra vidéo utilisée sur un site loué par la Société de Transport de Montréal, toute caméra installée dans les autobus ainsi que toute caméra installée dans le réseau du métro.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Les caméras, système de géolocalisation ou contrôle d'accès de la Société sont utilisés pour la protection des personnes, la sécurité d'exploitation, et ce dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables suivants : les actes de violence, agression, le vol, la fraude, grossière négligence, le vandalisme ou les cas de fautes graves.

3. Sauf s'il s'agit d'actes mentionnés au paragraphe 2, les caméras vidéo, systèmes de géolocalisation ou contrôles d'accès ne peuvent pas être utilisés aux fins suivantes :

- De preuve contre les salariés devant les tribunaux administratifs, en arbitrage ou devant la CNESST, etc;
- De recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires ou pour une convocation pour raison disciplinaire;
- D'imposition de mesures disciplinaires aux salariés;
- D'outil d'évaluation de la prestation de travail;
- Pour fins de surveillance continue des salariés.

4. La Société permet au syndicat, sur demande, pour des fins de défense à la suite de mesures disciplinaires, d'avoir copie de tout enregistrement, tout registre de géolocalisation ou tout registre de contrôle d'accès.

5. Il est entendu que cette annexe s'applique pour les cas survenus à compter la signature de la convention collective.

ANNEXE V

Changement temporaire de quart pour EDI pour des travaux planifiés de nuit

1. La Société peut effectuer un changement temporaire de quart de travail pour des travaux planifiés de nuit afin d'effectuer l'entretien des infrastructures lors de situations où des travaux d'entretien ne peuvent pas être effectués sur le quart de jour pour la sécurité, des impacts majeurs pour la clientèle ou les conditions d'exploitation du métro.

2. Tout changement temporaire de quart de travail pour des travaux planifiés de nuit est effectué en jours consécutifs par période maximale de cinq (5) jours consécutifs.

3. Les dispositions de la présente annexe ne s'appliquent pas pour le remplacement de postes vacants de nuit. Les dispositions de l'article 4 de la présente ne s'appliquent pas après mille (1000) heures travaillées en changement temporaire de quart de travail pour une même classification au cours de la même année de calendrier.

4. Le changement temporaire de quart de travail pour les travaux planifiés de nuit est offert selon les modalités suivantes :

a. Pour tout travail de cinq heures (5h) et moins, la Société procède à l'offre en temps supplémentaire tel que prévu à l'article 32. Le temps supplémentaire doit être effectué en continuité des heures régulières de travail;

b. Pour tout travail de plus de cinq (5) heures, la Société peut procéder à un changement temporaire de quart de travail.

c. Tout changement temporaire de quart est offert sept (7) jours avant le début du changement, sauf pour le travail d'une (1) nuit qui est offert entre quarante-huit heures (48h) et sept (7) jours avant le début du changement.

d. Tout changement temporaire de quart est offert par ancienneté, à tour de rôle. Le salarié qui refuse perd son tour dans la rotation de la liste du registre de distribution des heures.

e. À défaut de trouver le nombre suffisant de salariés suivant la liste de distribution d'heures complétée, la Société peut obliger un changement temporaire de quart de travail. Cette obligation est effectuée par ordre inverse d'ancienneté, à tour de rôle. Le registre d'obligation recommence au premier janvier de chaque année.

5. Le changement temporaire de quart pour les travaux planifiés de nuit doit débuter les jours suivants :

a. Sauf situation exceptionnelle, le changement de quart pour une (1) journée s'effectue dans la nuit du jeudi au vendredi;

b. Le changement de quart de deux (2) à cinq (5) jours consécutifs débute dans la nuit du dimanche au lundi;

6. Les dispositions de la clause 30.06 B) s'appliquent lors du changement temporaire de quart avec les adaptations suivantes. Le salarié peut, à son choix :

a. Prendre l'équivalent de la prime en congé compensatoire le jour de travail ouvrable précédant ou suivant;

b. Avoir droit à une (1) journée de récupération ajoutée à la réserve de jours de crédit pour absence tel que prévu à l'Annexe I. Les dispositions de la clause 1 e) de l'Annexe I s'appliquent pour la prise du congé;

c. Se faire payer la prime de changement de quart.

7. De plus, le salarié bénéficie des dispositions de l'Annexe I s'il travaille plus de la moitié du mois en travailleur de nuit. Une (1) journée par mois complet sera ajoutée à la réserve de jours de crédit pour absence ou versée en prime de nuit, au choix du salarié.

8. Le registre de distribution d'heures de changement temporaire de quart ainsi que le registre d'obligation du changement temporaire de quart sont tenus à jour et sont accessibles à tous les salariés.

9. En contrepartie, la Société maintient les postes réguliers sur le quart de jour tant qu'ils sont comblés. La Société conserve son droit d'abolir les postes. La Société ne peut abolir un poste régulier sur le quart de jour pour le créer sur le quart de nuit sans entente préalable avec le Syndicat.

10. En cas de mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente annexe, le fardeau de la preuve incombe à la Société.

ANNEXE W

Dispositions particulières pour la classification d'électronicien en radiocommunication de la section 72-460

Considérant les besoins spécifiques en radiocommunication lors d'urgence, les dispositions suivantes s'appliquent pour la classification d'électronicien en radiocommunication :

1. Les parties conviennent d'instaure une période d'astreinte. Le salarié en astreinte est appelé lors d'une urgence qui nécessite la présence d'un deuxième salarié afin de venir appuyer le Dépanneur Radiocommunication pour régler ladite urgence;

2. Les périodes d'astreinte débutent à compter du vendredi quatorze heures (14h00) jusqu'au dimanche vingt-deux heures (22h00) et à compter du lundi quatorze heures (14h00) jusqu'à vingt-deux heures (22h00). Durant ces périodes le salarié doit être en mesure de recevoir les appels d'urgence;

3. Lors d'un appel d'urgence, le salarié doit se rendre directement sur les lieux de l'urgence ou à son point d'attache dans les quatre-vingt-dix (90) minutes de l'appel;

4. Le salarié ne peut être tenu d'effectuer un travail autre que celui pour lequel il a été appelé à moins d'une nouvelle urgence lorsqu'il est encore sur les lieux. De plus, le salarié n'est pas tenu de rester sur les lieux de travail une fois l'appel complété;

5. En aucun cas, un salarié a l'obligation d'effectuer plus de huit (8) heures de travail par période de vingt-quatre heures (24h) ni l'obligation d'effectuer plus de deux appels dans la période de vingt-quatre heures (24h). La période de

vingt-quatre heures (24h) est de minuit et une minute (00h01) à vingt-quatre heures (24h00). Le salarié doit avoir une période de repos de huit (8) heures lors du changement de période de vingt-quatre heures (24h) s'il a travaillé huit heures (8h). Le salarié peut toutefois demeurer en astreinte pour la période suivante s'il le désire;

6. Pour pallier à la contrainte de l'astreinte, le salarié est rémunéré une (1) heure à taux simple pour chaque période de huit (8) heures d'astreinte au taux de salaire 2B à 48 mois et plus en guise de prime d'astreinte;

7. En plus de la rémunération prévue au point 6, le salarié est payé au taux 4A selon les dispositions des articles 32 et 33 lors d'un appel;

8. L'astreinte ne doit en aucun cas léser le droit des salariés au temps supplémentaire hors urgence;

9. Malgré les dispositions de 30.02, la Société ne peut en aucun cas effectuer un changement cédule pour les électroniciens en radiocommunication de la section 72-460 pour la durée de la présente convention. Les cédules sont les suivantes :

Les cédules sur le quart de jour : 6h00 à 14h00 du lundi au vendredi
Les cédules sur le quart de nuit : 22h00 à 6h00 du dimanche au jeudi

En cas de problématique, les parties se rencontreront afin de discuter des solutions possibles, le cas échéant;

Les modalités d'attribution des périodes d'astreinte sont les suivantes :

10. Les périodes d'astreinte sont offertes par ancienneté, à tour de rôle, au début du cycle pour un cycle de huit (8) semaines consécutives. Le salarié qui refuse perd son tour dans la rotation de la liste de distribution;

11. À défaut de trouver le nombre suffisant de salariés suivant la liste de distribution complétée suivant les dispositions précédentes, la Société peut obliger l'astreinte. Cette obligation est effectuée par ordre inverse d'ancienneté, à tour de rôle. Le registre d'obligation recommence au premier janvier de chaque année;

12. Lorsqu'un salarié doit effectuer une période d'astreinte et qu'il ne peut l'effectuer pour cause de maladie du salarié ou d'un membre de la famille immédiate, il doit aviser le poste du contrôle du métro (PCM) de sa non disponibilité et, si connue, de la durée de celle-ci.

13. Le registre d'astreinte ainsi que le registre d'obligation d'astreinte sont tenus à jour chaque mois et sont accessibles à tous les salariés.

Modalités particulières pour les jours de fête :

14. Les dispositions d'obligation au point 11 ne s'appliquent pas lors des jours de fête prévus à la clause 5.01;

15. La prime d'astreinte et la rémunération de l'appel sont majorées selon les dispositions de l'article 33 lors des jours de fête prévus à la clause 5.01.

16. Suivant les dispositions de la clause 5.02, le salarié qui accepte une astreinte lors d'un jour de fête peut, à son choix, recevoir pour ce jour le salaire équivalant à une journée régulière de huit (8) heures de travail ou reporter ce jour de fête à une date ultérieure, et ce, aux conditions inscrites à l'annexe M.

Les parties conviennent de se rencontrer afin de résoudre toute difficulté d'application de la présente entente.

ANNEXE X

Adaptations de la journée régulière de douze (12) heures

1) La semaine régulière de travail comporte trente-six heures (36h) de travail, dont le nombre d'heures payées est de quarante heures (40h). Chaque journée régulière de douze heures (12h) travaillées est payée treize heures vingt minutes (13h20) (incluant la période de repas qui est payée).

La rémunération additionnelle d'une heure vingt minutes (1h20) s'applique uniquement pour la journée régulière de travail.

2) Les dispositions de l'article 30 s'appliquent. Toutefois, les dispositions suivantes de la convention collective sont adaptées pour les horaires douze (12) heures.

5.01 et 5.02	Le salarié reçoit treize heures vingt minutes (13h20) s'il chôme le jour fête. Le salarié dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête reçoit pour ce jour le salaire équivalant à une journée régulière de douze (12) heures de travail. Il peut reporter douze (12) heures selon les dispositions de l'annexe M.
6.01 à 6.05	Les articles 6.01 à 6.05 tels que basés sur un horaire de huit (8) heures sont les articles qui ont priorité afin d'établir le nombre de semaines de vacances que le salarié acquiert. Toutefois, aux fins de compréhension et d'application de l'article 39, le nombre de jours ouvrables que le salarié a acquis est converti en heures.

7.01 et 7.03 Le salarié reçoit treize heures vingt minutes (13h20) payées pour chaque jour sans perte de salaire.

Lorsqu'un congé social est déduit de la banque maladie, la déduction est de douze (12) heures pour chaque journée.

7.04 Trente-six heures (36h) ou cinq (5) occasions dont le total de ces absences ne doit pas dépasser trois (3) jours.

8 sauf 8.03 Jour de treize heures vingt minutes (13h20) payées.

9.02 A 1er et 2e para Dix (10) jours ouvrables de douze heures (12h).

9.02 A 3e para Vingt heures (20h).

9.14 Le salarié reçoit treize heures vingt minutes (13h20) payées pour chaque journée complète de maladie.

La déduction du crédit en maladie est alors de douze (12) heures pour chaque journée complète de maladie. Pour recevoir le paiement de treize heures vingt minutes (13h20), il doit y avoir une déduction des crédits de maladie.

La Société verse au salarié malade durant une journée régulière de travail une somme équivalente au prorata du temps non travaillé pendant sa journée normale de travail et ajuste en conséquence le nombre d'heures créditées à la nouvelle réserve de crédits en maladie de ce salarié. La Société verse également une (1) heure vingt (20) minutes payées à son taux régulier de salaire, lorsqu'il y a une déduction des crédits de maladie.

30.01 B) La semaine régulière de travail comporte trente-six heures (36h) de travail réparties en trois (3) jours de douze heures (12h) chacun (incluant la période de repas qui est payée).

La journée régulière de travail des salariés est de douze (12) heures et consiste en onze (11) heures trente (30) minutes de travail payées au taux régulier et en une période de repas de trente (30) minutes payée au taux régulier.

Les parties peuvent convenir d'une cédule régulière de travail comportant un étalement des heures régulières de travail sur une période de deux (2) semaines. Cette période de deux (2) semaines, comprend soixante-douze (72) heures régulières de travail réparties en six (6) jours de douze heures (12h) chacun.

Le salarié est rémunéré à quatre-vingts (80) heures (incluant la période de repas qui est payée). Le versement du salaire est maintenu à quarante heures (40h) par semaine et comprend la rémunération additionnelle d'une heure vingt minutes (1h20) par journée régulière de douze (12) heures de travail (treize (13) heures vingt (20) minutes par jour).

30.08 Les dispositions de l'article 30.08 concernant le cumul de temps s'appliquent, avec les adaptations suivantes :

a. Dispositions générales

Le cumul de temps s'effectue sur la base du taux régulier et permet de compenser une absence d'une durée équivalente. Ainsi, le salarié doit avoir cumulé l'équivalent de dix (10) heures cinquante (50) minutes pour pouvoir s'absenter une (1) journée entière. Le choix du salarié de cumuler ou reprendre du temps ne doit cependant pas restreindre le droit des autres salariés de se prévaloir de tout autre avantage prévu à la convention collective (choix des vacances, report d'un jour de fête, congé personnel, etc.).

b. Modalités d'accumulation

Le maximum pouvant être ainsi accumulé par un salarié est de cinq (5) heures par jour en temps régulier en travaillant en dehors des heures régulières de travail.

Le salarié peut conserver en banque jusqu'à un maximum de :

1. Une (1) journée de dix (10) heures cinquante (50) minutes dans les secteurs où le cumul est établi à quatorze heures trente (14h30);
2. Deux (2) journées de dix (10) heures cinquante (50) minutes dans les secteurs où le cumul est établi à vingt-neuf heures (29h).

c. Reprise de temps en congé

La reprise de temps peut être autorisée à raison d'un maximum de dix (10) heures cinquante (50) minutes dans les secteurs où le cumul est établi à quatorze heures trente (14h30) et de vingt et une (21) heure quarante (40) dans les secteurs où le cumul est établi à vingt-neuf heures (29h) par période de quatre (4) semaines.

La période minimale de reprise est de trente (30) minutes. Par la suite, la reprise de temps peut s'effectuer par tranches de quinze (15) minutes (45 minutes, 1 heure, 1 heure 15 minutes, 1 heure 30 minutes, etc.).

d. Crédit d'heures en congé

Un salarié peut prendre jusqu'à l'équivalent d'une journée complète d'absence avec l'accord de son supérieur, même

s’il n’a pas accumulé dix (10) heures cinquante (50) minutes. Dans un tel cas, le salarié s’engage à remettre les heures dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables. À défaut de remettre les heures créditées, elles seront déduites de sa banque de maladie ou éventuellement soustraites de sa rémunération liée à une semaine normale de travail. Toutefois, ce crédit est accordé en autant que la somme des heures créditées et des heures reprises en congé ne dépassent pas dix (10) heures cinquante (50) minutes dans les secteurs où le cumul est établi à quatorze heures trente (14h30) ou (21) heure quarante (40) dans les secteurs où le cumul est établi à vingt-neuf heures (29h), sur une période de quatre (4) semaines.

30.10 Tout salarié a droit à un minimum de douze (12) heures par jour de travail à son taux régulier de salaire, pourvu qu'il se rapporte au travail aux heures indiquées et qu'il accomplisse le travail assigné. Pour les salariés dont la journée régulière de travail est inférieure à douze (12) heures, la garantie ne vaut que pour le nombre d'heures régulières de leur journée de travail.

En sus de ce qui est prévu au paragraphe précédent, tout salarié a droit une (1) heure vingt (20) minutes à son taux régulier de salaire par jour rémunéré pour un total de quatre (4) heures rémunérées par semaine.

31 Deux (2) pauses de vingt (20) minutes

32 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail d’un salarié, c’est-à-dire tout travail effectué en dehors des heures travaillées prévues à la cédule régulière de travail, doit être rémunéré au taux d’une fois et demie (150%) de son salaire régulier.

Par exemple, si le salarié travaille sur une cédule douze (12) heures rotative quatre (4) journées de douze (12) heures la première semaine et deux (2) journées de douze (12) heures la deuxième semaine, le salarié doit être rémunéré au taux d'une fois et demie (150%) de son salaire régulier après la 48e heure de travail la première semaine, et après la 24e heure de travail la deuxième semaine.

33.02D) Le salarié tenu de travailler un jour de fête peut reporter douze (12) heures à l'annexe M.

34.06 A) Cinquante-trois (53) jours effectivement travaillés

39.01 B4 Jour de treize (13) heures vingt (20) minutes payées

39.01 B5, b) et d) Une semaine de vacances complète équivaut au nombre de jours prévus à la cédule régulière de travail.

La déduction est de treize (13) heures vingt (20) minutes pour une journée de vacances

Pour les salariés qui travaillent de jour au RDA mineur sur une cédule 3-1 3-7, chaque bloc de trois (3) jours consécutifs correspond à la prise d'une (1) semaine complète de vacances. De plus, le deuxième (2e) bloc de trois jours consécutifs et planifiés à la cédule compte pour la semaine suivante dans la détermination du quota de vacances.

Pour les salariés qui travaillent de nuit au RDA mineur, chaque bloc de deux (2), trois (3) ou quatre (4) jours consécutifs planifiés à la cédule correspond à la prise d'une (1) semaine de vacances complète. Toutefois, le bloc travaillé de trois jours consécutifs de fin de semaine planifié à la cédule (vendredi, samedi et dimanche) compte pour la semaine suivante dans la détermination du quota de vacances.

	Pour les salariés d'escaliers mécaniques, la semaine régulière de travail est celle qui est considérée pour le quota de vacances.
Annexe I	Sept (7) jours de treize (13) heures vingt (20) minutes payées Déduction de treize (13) heures vingt (20) minutes de la banque Le salarié qui change de cédule en cours d'année dont la déduction est autre que treize (13) heures vingt (20) minutes reçoit le paiement de la balance des heures de sa banque en fin d'année si le total de ces heures n'équivalent pas une journée complète.
Annexe M	Deux (2) jours de douze (12) heures À la reprise de ces deux (2) jours, le salarié reçoit treize (13) heures vingt (20) minutes payées pour chaque jour repris.
Assurance salaire	- Le délai de carence est de quarante-huit (48) heures de travail; - L'indemnité payable tient compte d'une journée régulière de treize (13) heures vingt (20) minutes

3) En cas de modification de cédule en cours d'année, les dispositions suivantes s'appliquent :

a. Le salarié dont les vacances sont approuvées avant la modification de sa cédule conserve la semaine choisie et n'est pas considéré dans les quotas fixés par la Société. La semaine de vacances est adaptée en fonction de la nouvelle cédule;

b. Le résiduel de la banque prévue à l'article 7.04 est converti est heures. Les heures utilisées sont déduites de la banque de quarante heures (40h) pour établir le résiduel;

c. Le résiduel de la banque de l'annexe I est converti est heures.

4) Toute création d'un horaire, d'une cédule ou d'une journée régulière de douze heures (12h) dans une section ne peut se faire qu'après une entente préalable avec le Syndicat sur l'ensemble des conditions reliées à tel type d'horaire.

5) Sauf disposition contraire à la présente annexe, le salarié qui s'absente ou est en congé avec salaire selon une disposition de la convention collective et que le versement est de douze heures (12h) à son taux régulier de salaire pour cette absence ou ce congé, la Société verse au salarié une (1) heure vingt (20) minutes à son taux régulier de salaire pour un total de treize (13) heures vingt (20) minutes payées.

6) La cotisation au régime de retraite et de tous les avantages prévus à la convention collective est établie en fonction de la semaine régulière de travail où le nombre d'heures payées est de quarante heures (40h). La rémunération de quatre (4) heures par semaine, soit une (1) heure vingt (20) minutes par jour, est du salaire et est calculée à titre d'heures payées aux fins du régime de retraite et de tous les avantages prévus à la convention collective, y compris les avantages sociaux.

7) La présente ne doit en aucun cas réduire les bénéfices prévus à la convention collective. Si tel était le cas, les parties présentes se rencontreront afin d'y remédier dans les plus brefs délais.

Annexe Y
Création d'une cédule en rotation / quart de travail de douze (12) heures

Considérant la volonté de la Société de réviser l'organisation du travail pour améliorer la performance de l'entretien des BUS dans les Centres de transport;

Considérant que la Société veut maximiser l'utilisation de ses infrastructures et équipements;

Considérant l'achat de nouveaux BUS et les agrandissements et l'ajout d'un Centre de transport;

Considérant l'embauche prévue pour atteindre quatre cents (400) postes de Mécaniciens de véhicules lourds routiers (MVLR);

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La présente entente s'applique uniquement au Réseau des Bus mineur (centres de transport);

2. La Société pourra procéder à la création de postes de MVLR comprenant des quarts de travail de douze (12) heures selon les cédules suivantes :

Jour	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Groupe 1		T	T	T		T	T	T								T	T	T		T	T	T						
Groupe 2	T								T	T	T		T	T	T								T	T	T		T	T

Nuit	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Groupe 1	T	T				T	T	T								T	T	T	T					T	T	T		
Groupe 2			T	T	T			T	T				T	T	T								T	T	T	T		
Groupe 3		T	T	T	T					T	T	T			T	T				T	T	T						
Groupe 4	T								T	T	T	T					T	T	T			T	T				T	T

Quart de jour : 06h30 à 18h30 Quart de nuit : 18h30 à 06h30

3. Malgré l'ajout de cette cédule, la Société maintient les cédules de travail existantes 5-2 et 10-4:

	Cédule 5/2	Cédule 10/4
Jour	Lundi au vendredi	Dix jours travaillés et quatre jours de congé (V,S,D,L)
Soir	Lundi au vendredi	Dix jours travaillés et quatre jours de congé (V,S,D,L)
Nuit	Dimanche au jeudi	Dix jours travaillés et quatre jours de congé (V,S,D,L)

4. De la signature de la convention collective à son échéance ou tant que le total de quatre cents (400) postes réguliers au RDA mineur de MVLR, Réparateur électricien et Réparateur électroniciens autobus ne sera pas atteint, la Société s'engage à maintenir le nombre de postes réguliers minimum mentionnés ci-dessous pour les trois cédules existantes :

	5-2	10-4	12 heures
Jour	80	60	Aucun engagement
Soir	Aucun engagement	Aucun engagement	Aucun engagement
Nuit	Aucun engagement	Aucun engagement	Aucun engagement
Total	165	60	Aucun engagement

Le comblement des postes réguliers mentionnés au tableau précédent qui deviennent vacants est obligatoire et les postes sont comblés conformément à l'article 34. La Société conserve ses droits de remplacer ou non de façon temporaire le salarié titulaire couvert par l'engagement dont le poste est temporairement vacant, si la Société le juge à propos.

5. À l'échéance de la convention collective ou lorsque le total de quatre cents (400) postes réguliers au RDA mineur de MVLR, Réparateur électricien et Réparateur électroniciens autobus sera atteint, la Société s'engage à maintenir le nombre minimum de postes réguliers mentionnés ci-dessous pour les trois cédules existantes :

	5-2	10-4	12 heures
Jour	95	60	Aucun engagement
Soir	Aucun engagement	Aucun engagement	Aucun engagement
Nuit	Aucun engagement	Aucun engagement	Aucun engagement
Total	180	60	Aucun engagement

Le comblement des postes réguliers mentionnés au tableau précédent qui deviennent vacants est obligatoire et les postes sont comblés conformément à l'article 34. La Société conserve ses droits de remplacer ou non de façon temporaire le salarié titulaire couvert par l'engagement dont le poste est temporairement vacant, si la Société le juge à propos.

6. Aux totaux garantis aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus mentionnés, s'ajoute une garantie additionnelle de cinq (5) postes (5-2) de jour (incluant le total de postes 5-2 qui est également augmenté de 5 postes) pour refléter les cinq (5) postes actuellement comblés de Réparateurs électroniciens autobus. Ils sont couverts par la même garantie de comblement.

7. Les salariés qui occupent un poste ayant une cédule 12 heures rotation bénéficient de l'horaire variable suivant : trente (30) minutes avant l'heure d'entrée et trente (30) minutes suivant l'heure d'entrée;

8. Sous réserve des paragraphes 3,4 et 6, la Société maintient le même nombre de postes réguliers de MVLR, Réparateur électricien et Réparateur électroniciens autobus actuellement comblés avec une cédule 5-2 ou une cédule 10-4 à moins que le poste ne devienne vacant.

La Société ne peut donc pas abolir un poste régulier actuellement comblé sur une cédule 5-2 ou une cédule 10-4 pour être créé en une cédule douze (12) heures en rotation.

9. Lorsqu'un poste régulier sur une cédule 10-4 n'est pas comblé suivant les dispositions des clauses 34.14.03 A), B) et C) la Société pourra le référer à l'embauche hors unité ou à l'embauche externe avec une céduledouze (12) heures rotation;

10. La Société mettra sur pied un comité paritaire de transition pour la durée de la convention collective afin de discuter des différentes problématiques d'implantation ainsi que du mécanisme de distribution du temps supplémentaire.

ANNEXE Z

Création de classification « Électromécanicien EMR » à la PY Youville et à la PR Beaugrand

Considérant la volonté de la Société d'optimiser les processus d'entretien;

Considérant que la Société veut maximiser l'utilisation de ses infrastructures et équipements;

Considérant l'acquisition de dix-sept (17) nouveaux trains MPM-10 supplémentaires ;

Considérant l'entretien des nouveaux trains MPM-10 qui sont effectués à la PR Youville;

Considérant la volonté de la gestion de faire effectuer éventuellement l'entretien de trains MPM-10 à la PR Beaugrand;

Considérant la lettre d'entente datée du 1er décembre 2005 ayant pour objet « Mesures transitoires pour l'octroi de poste de monteur-visiteur »;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. À la date de la signature de la présente, une nouvelle classification « Électromécanicien EMR » est créée à la PR Youville et à la PR Beaugrand, dans le groupe des métiers 3.C;

2. Tous les postes des classifications « Appareilleur-visiteur » et « Monteur-visiteur » des divisions « Entretien mineur Youville » (PR Youville) et « Entretien mineur Beaugrand » (PR Beaugrand) changent de classification pour devenir « Électromécaniciens EMR ». Pour ce faire, il y aura conversion de tous les postes des classifications « Appareilleur-visiteur » et « Monteur-visiteur » de ces divisions pour créer le même

nombre de postes dans une nouvelle classification « Électromécanicien EMR ». Les salariés demeurent sur leurs postes;

3. Les salariés réguliers ayant été embauchés avant le 3 novembre 2014 et qui détiennent un poste temporaire dans les classifications « Monteur-visiteur », « Appareilleur-visiteur » et « Dépanneur » obtiennent un statut titulaire à la signature de la présente;

4. Les horaires à la PR Youville et à PR Beaugrand sont les suivants :

Réserve technique

	Début	Fin
Quart de jour	06h30	14h30
Quart de soir	14h30	22h30
Quart de nuit	22h30	06h30

Avec une plage d'horaire variable de trente (30) minutes avant le début du quart et de trente (30) minutes après le début du quart du lundi au vendredi.

Aucune plage d'horaire variable le samedi et dimanche.

Fosses

	Début	Fin
Quart de jour	06h30	14h30
Quart de soir	14h30	22h30
Quart de nuit	22h30	06h30

Avec une plage d'horaire variable de trente (30) minutes avant le début du quart. Les équipes en fosses sont composées de deux salariés qui doivent s'entendre sur l'heure de début du quart. À défaut d'entente, le quart débute aux heures mentionnées précédemment.

Inspection

	Début	Fin
Quart de jour	06h30	14h30
Quart de nuit	21h30	05h30

Avec une plage d'horaire variable de trente (30) minutes avant le début du quart et une heure (1h) après le début du quart.

Équipe urgence métro pour le PR Youville

	Début	Fin
Quart de jour	06h30	14h30
Quart de soir	14h30	22h30
Quart de nuit	22h30	06h30

Aucune plage d'horaire variable pour les salariés attitrés à l'équipe urgence métro.

Dépanneurs EMR

Les Dépanneurs EMR ont les horaires mentionnés ci-haut dans les sections où ils travaillent.

5. Les salariés de la réserve technique de la PR Beaugrand et de la PR Youville ont droit à un maximum de vingt-neuf (29) heures de cumul selon les dispositions de la clause 30.08.

En vertu de la clause 30.08, la Société et le Syndicat évalueront la possibilité d'implanter les dispositions du paragraphe précédent pour toutes les sections d'inspection des PR Beaugrand et Youville.

6. Toutes les sections de réserve technique des PR Beaugrand et Youville ont droit aux dispositions de la clause 30.08-2C). La période de remise est prolongée à soixante (60) jours;

7. Pour toutes les sections d'inspection des PR Beaugrand et Youville, en plus des salariés pouvant s'absenter selon les quotas prévus à la clause 39.01A), la Société évaluera chaque année, avec les salariés, la possibilité de fermer l'inspection pendant la période des fêtes ou une partie de celle-ci, le tout conformément aux besoins opérationnels;

8. Les salariés de la réserve technique des divisions s'assignent pour des périodes d'environ un (1) mois en fosse, par ancienneté et à tour de rôle.

Cette période peut être moindre lors des absences de plus courte durée ou autre surcroît de travail.

L'acceptation ou le refus est au choix du salarié. Lorsqu'aucun salarié ne s'assigne en fosse, la Société y assigne le salarié ayant le moins d'ancienneté pour la période non couverte. Cette obligation est effectuée par ordre inverse d'ancienneté, à tour de rôle. Le registre d'obligation recommence au premier janvier de chaque année;

9. Les salariés qui se sont assignés en fosse selon les dispositions du point précédent, 1er paragraphe, débutent et terminent leur quart de travail à la fosse où ils sont assignés.

Le salarié qui est dans l'obligation de travailler en fosse a le choix de débuter et terminer son quart de travail à son point d'attache fixe ou à sa fosse.

10. La Société peut demander à un salarié en fosse de travailler en atelier. Si la demande se fait durant le quart de travail et qu'il est requis en atelier jusqu'à la fin de son quart, le salarié a le choix de terminer son quart de travail à son point d'attache fixe ou à sa fosse.

La Société peut également affecter un salarié dans n'importe quelle fosse rattachée ou non à son point d'attache fixe. S'il est requis en fosse au début du quart, le salarié a le choix de débuter son quart de travail à son point d'attache fixe ou à la fosse où il est affecté. S'il est requis en fosse à la fin du quart, il a le choix de terminer son quart de travail à son point d'attache fixe ou à la fosse où il est affecté.

11. Les fosses rattachées à la PR Youville sont les suivantes :

- De Castelnau
- Côte-Vertu
- Montmorency
- Crémazie

12. Les fosses rattachées à la PR Beaugrand sont les suivantes :

- Angrignon
- Longueuil

13. Pour la PR Beaugrand, dès la signature de la convention collective, la Société met en place un plan de formation complet et planifié~~,~~ comprenant des activités de formation, compagnonnage, instructions de travail afin de permettre aux salariés d'acquérir les connaissances nécessaires afin de réaliser les tâches électriques et mécaniques pour l'entretien des MR-73. Aucun salarié de l'ancienne classification « Appareilleur-visiteur » qui ne détient pas un DEP en Électromécanique n'a l'obligation de faire des tâches mécaniques et aucun salarié de l'ancienne classification « Monteur-visiteur » qui ne détient pas un DEP en Électromécanique n'a l'obligation de faire des tâches électriques tant qu'il n'a pas complété un module du plan de formation.

14. a) Pour la PR Youville, la Société met en place un plan de formation complet et planifié comprenant des activités de formation, compagnonnage, instructions de travail afin de permettre aux salariés d'acquérir les connaissances nécessaires afin de réaliser les nouvelles tâches électriques et mécaniques pour l'entretien des MPM-10.

b) Ces mêmes activités seront mises en place lors de l'arrivée en atelier des MPM-10 dans la PR Beaugrand.

15. La Société consultera les représentants de EMR au comité paritaire de Santé et sécurité sur les aspects santé et sécurité avant d'établir le plan de formation mentionné aux articles 13 et 14.

16. La classification "Appareilleur-visiteur" n'est plus jumelée avec celle d'électricien Éclairage-force dans l'Annexe K;

La nouvelle classification « Électromécaniciens EMR » est jumelée avec les classifications « Appareilleur-visiteur » et « Monteur-visiteur » à l'annexe K;

17. Les salariés qui désirent postuler sur un poste des classifications « Appareilleur-visiteur » ou « Monteur-visiteur » doivent posséder les exigences normales et avoir réussi l'examen de la Société. Ces exigences ne s'appliquent pas aux salariés qui ont déjà occupé un poste dans les classifications « Appareilleur-visiteur » ou « Monteur-visiteur » avant la signature de la présente.

Les salariés de la classification « Électromécaniciens EMR » qui ont effectivement travaillé deux (2) ans et plus dans cette classification peuvent postuler sur un poste des classifications « Appareilleur-visiteur » ou « Monteur-Visiteur » sans avoir réussi l'examen de la Société et sans DEP en Électromécanique.

Nonobstant ce qui précède, les dispositions de la lettre d'entente « Mesures transitoires pour l'octroi de poste de Monteur-visiteur » s'appliquent pour les salariés visés;

18. Lors d'une mutation d'un salarié vers une classification « Appareilleur-visiteur » ou « Monteur-visiteur, la Société reconnaît les périodes de

temps travaillé en tant qu' « Électromécanicien EMR » pour le positionnement du salarié dans l'échelle salariale 4B.

19. Les bulletins d'affichage des postes « Électromécaniciens EMR » des sections concernées contiennent dans la description de tâches l'information que les salariés peuvent être appelés à être affectés à l'équipe d'urgence métro ainsi que les fosses où les salariés peuvent être appelés à débuter leur quart de travail;

20. La Société s'engage à conserver dans la direction EMR, les salariés réguliers et titulaires du groupe métier qui y détiennent un poste à la signature de la présente selon la liste établie à l'annexe A, et ce, pour la durée de la convention collective. Cet engagement exclut les salariés qui ont été embauchés après le 3 novembre 2014 et ceux supplantés par un salarié d'une autre direction. Le salarié qui supplante est alors conservé dans la direction EMR.

21. Les parties conviennent que tous les travaux de menuiserie, à l'exception des sabots de freins et les plates-formes des véhicules travaux, sont exécutés par les salariés de la classification menuisiers.

22. La Société conserve ses droits prévus à la convention collective d'apporter des changements d'horaire. Les plages variables mentionnées au paragraphe 4 sont entendues entre les parties. Toutefois, si l'application de la plage variable nuit au déroulement normal des opérations, la Société rencontrera le Syndicat pour en discuter. A défaut d'entente, la Société pourra répartir les heures d'entrée au travail.

LETTRE D'ENTENTE NO.1

ENTRE **LE SYNDICAT DU TRANSPORT (CSN)**
(CI-APRÈS APPELÉ LE « SYNDICAT »)

ET **LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL**
(CI-APRÈS APPELÉE LA « SOCIÉTÉ »)

Objet : Réduction des mouvements de main d'œuvre, horaire variable et cumul de temps à la division de l'entretien sanitaire de la Direction exploitation des stations

---

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) RÉDUCTION DES MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE

La réduction des mouvements de main d'œuvre est obtenue par les moyens suivants :

a) Les postes de préposés à l'entretien des stations se distinguent par la section, le quart, la cédule et non plus par le lieu de travail et les groupes de rotation.
b) Les postes de préposés aux travaux excédentaires (PTE) ne sont plus des postes distincts.

2) RÉGIME D'HORAIRE VARIABLE

Modalités

1. L'employeur instaure une plage d'horaire variable pour chaque quart de travail soit :

	Début	Fin
Quart de jour	6h00 à 8h00	14h00 à 16h00
Quart de soir	14h00 à 16h00	22h00 à 24h00
Quart de nuit	22h00 à 24h00	6h00 à 8h00

2. Le salarié convient à l'avance avec son supérieur immédiat de l'heure à laquelle il entend entrer au travail dans la plage d'horaire variable et ce, par ordre d'ancienneté dans chaque section. Ce choix est convenu lors de chaque mouvement de l'annexe R et doit être respecté jusqu'au prochain mouvement.

3. L'heure d'entrée du salarié peut varier de quinze (15) minutes en plus ou en moins de l'heure d'entrée convenue à l'intérieur de la plage horaire.

4. Le salarié continue selon la pratique à déclarer son heure d'entrée au travail.

5. L'horaire de travail actuellement en vigueur est :

	Début	Fin
Quart de jour	7h00	15h00
Quart de soir	15h00	23h00
Quart de nuit	23h00	7h00

6. Les samedis, les dimanches, les jours de fête payés et pendant la période du temps des fêtes entre la 2^{e} semaine de décembre et la 2^{e} semaine de janvier, les plages horaires sont les suivantes :

	Début	Fin
Quart de jour	6h00 à 7h00	14h00 à 15h00
Quart de soir	14h00 à 15h00	22h00 à 23h00
Quart de nuit	22h00 à 23h00	6h00 à 7h00

7. Dans l'éventualité où les plages horaires prévues au paragraphe 7 occasionnaient des problèmes opérationnels, les parties conviennent de se rencontrer afin de trouver des solutions.

3) SYSTÈME DE CUMUL ET DE REPRISE DE TEMPS

L'employeur implante à la division de l'entretien sanitaire, un système de cumul et de reprise de temps conformément à la clause 30.08, à raison d'un maximum de quatorze (14) heures trente (30) minutes par période de quatre (4) semaines.

Des modalités de cumul seront adoptées conformément au paragraphe 30.08 1) g).

La Société peut offrir aux salariés la possibilité de cumuler du temps pour une période de plus de cinq (5) heures. Toutefois, la Société doit procéder dans l'ordre suivant :

1. La Société offre les périodes en temps supplémentaire conformément à l'article 32, dans un premier temps;
2. À défaut d'avoir le nombre suffisant de salariés pour combler les besoins en temps supplémentaire, la Société peut les offrir aux salariés de la section qui désirent faire du cumul de temps sans toutefois dépasser la banque de quatorze (14) heures trente (30) minutes. L'offre doit être distribuée équitablement en fonction du registre du cumul de temps qui est tenu à jour par section. Il est disponible sur demande des salariés.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE **LE SYNDICAT DU TRANSPORT (CSN)**

(CI-APRÈS APPELÉ LE «SYNDICAT»)

ET **LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL**

(CI-APRÈS APPELÉE LA «SOCIÉTÉ»)

Objet : Financement de la prolongation au-delà du 30 novembre 2022 des mesures temporaires des participants prévues au Régime de retraite

CONSIDÉRANT que le Syndicat souhaite maintenir une mécanique de financement de la prolongation des mesures temporaires des participants par les salariés;

CONSIDÉRANT que cette mécanique ne doit pas engendrer des coûts pour la STM, autres que les charges sociales sur les montants de prime versées en vertu de la lettre d'entente numéro 3;

CONSIDÉRANT que les dispositions de la *Loi sur la santé financière et la pérennité des régimes de retraite du secteur municipal* (Loi RRSM) obligent un financement à parts égales dans le Volet courant;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1- Le financement de la prolongation des mesures temporaires des participants se fera par le biais de la majoration du nombre de jours du fonds d'assurance découlant de l'application du 2e alinéa de l'article 8.11 de la lettre d'entente numéro 2 (convention 2007-2012). Pour chacune des années 2018 et subséquentes, cette majoration est égale à deux (2)

jours. Cette majoration du nombre de deux (2) jours est maintenue pour chacune des années après la fin de la présente convention collective;

2- L'estimation du montant annuel des deux (2) jours du fonds d'assurance pour chacune des années à compter de 2018 est établie par la Direction des finances de la STM par période de 3 ans;

3- Au plus tard le 15 janvier de chacune des années, la STM verse le montant prévu au paragraphe 2 pour l'année visée dans un compte en fidéicommis (Compte pour prolongation des mesures temporaires, ci-après désigné sous CPMT);

4- Au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, la STM détermine la différence entre le montant annuel estimé de l'année précédente et le montant réel de l'année précédente, et ajuste en conséquence le CPMT;

5- Les sommes versées au CPMT sont transférées à la caisse de retraite ou à la STM selon les modalités prévues au 2e paragraphe de la lettre d'entente numéro 3;

6- La durée de toute prolongation des mesures temporaires est déterminée par l'actuaire du Régime de retraite selon les modalités prévues à la lettre d'entente numéro 3;

7- Si l'une des dispositions de cette lettre d'entente était déclarée invalide, ou illégale, la lettre d'entente devient nulle et ne produit aucun effet sous réserve de l'article 8 qui suit;

8- Si une déclaration d'invalidité ou d'illégalité est suivie d'une condamnation de la STM à verser quelque montant ou indemnité, le Syndicat convient de financer toute somme nécessaire à l'acquittement complet de la condamnation à même la convention collective;

9- Le Syndicat doit aviser la STM, par l'envoi d'un préavis écrit au plus tard le 30 septembre de chaque année de sa volonté de réduire les montants à verser en vertu de l'article 1 de la présente au CPMT. Dans de tels

cas, les dispositions du 2e alinéa de l'article 8.11 de la lettre d'entente numéro 2 (convention 2007-2012) sont applicables;

10- Advenant le cas où les préavis occasionnent des modifications aux modalités, les parties se rencontreront pour discuter de leur mise en application.

11- La présente entente se continue après le 6 janvier 2025 et prend fin au renouvellement de la prochaine convention collective de travail

12- Les montants prélevés ainsi que les intérêts applicables qui ont été placé en fidéicommis dans le cadre de l'application de la lettre d'entente datée du 12 janvier 2018 ayant pour objet « Lettres d'entente No 3 et No 4 de la Convention collective de travail venant à échéance le 6 janvier 2018 » sont transférés dans le CPMT.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE **LE SYNDICAT DU TRANSPORT (CSN)**
(CI-APRÈS APPELÉ LE «SYNDICAT»)

ET **LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL**
(CI-APRÈS APPELÉE LA «SOCIÉTÉ»)

Principes relatifs au financement de la prolongation des mesures temporaires des participants prévues à la lettre d'entente No 2 au-delà du 30 novembre 2022

---

1. L'actuaire du régime établira, avec effet à la date d'évaluation, sur la base des données, hypothèses et méthodes de l'évaluation actuarielle à cette date, le coût de prolonger les mesures temporaires au-delà du 30 novembre 2022. La date de prolongation sera établie de sorte que le coût de la prolongation soit égal à la somme de :

a) passif additionnel dans le Volet antérieur de prolonger les mesures temporaires prévues au Régime au-delà du 30 novembre 2022;

b) passif additionnel dans le Volet courant de prolonger les mesures temporaires prévues au Régime au-delà du 30 novembre 2022;

c) valeur actualisée, à la date d'évaluation, de la somme des hausses de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation afférente jusqu'à l'expiration des dites mesures temporaires.

La première date d'évaluation où le processus prévu à la présente lettre d'entente débute, est le 31 décembre 2017. À cette date, la somme à

considérer correspond au solde des sommes versées et non utilisées en vertu de la lettre d'entente no 3 de la convention 2012-2018.

Nonobstant ce qui précède, au 31 décembre 2017, le passif additionnel dans le Volet antérieur de prolonger les mesures temporaires prévues au Régime au-delà du 30 novembre 2022 est financé par l'excédent d'actif disponible à cette date.

2. Le rapport d'évaluation devra prévoir le paiement en un versement unique, du Compte pour prolongation des mesures temporaires (CPMT) à la caisse de retraite, des passifs additionnels mentionnés aux paragraphes a) et b) de l'article 1.

Les montants requis en vertu du rapport d'évaluation pour financer la hausse de la cotisation patronale dans le Volet courant (exercice et stabilisation) résultant de la prolongation, seront transférés du CPMT à la caisse de retraite au plus tard le 15 février de chaque année.

La hausse de la cotisation salariale au Volet courant sera assumée par les participants. Toutefois, un montant équivalent à l'estimation de cette hausse sera transféré du CPMT à la STM au plus tard le 15 février de chaque année. La STM versera sur chaque paie des salariés une prime équivalente à la hausse de la cotisation salariale (exercice et stabilisation). Cette prime n'est pas incluse dans le salaire de base.

3. Lors de la production de chaque évaluation actuarielle, l'actuaire du régime déterminera la valeur actualisée de l'augmentation de la cotisation d'exercice requise jusqu'à la fin de la prolongation en vertu de la présente lettre d'entente (réserve de prolongation). Cette détermination se fera sur la base des données, hypothèses et méthodes de chaque évaluation actuarielle. L'écart, positif ou négatif, entre :

a) le solde du CPMT à cette date, et

b) la réserve de prolongation,

constituera la somme à considérer pour établir une nouvelle prolongation des mesures temporaires conformément à l'article 1.

4. Le même principe prévu aux articles 1 à 3 sera appliqué à chaque évaluation actuarielle. À l'expiration de la convention collective, l'étape prévue à l'article 3 sera complétée une dernière fois. Le montant correspondant à la réserve de prolongation sera conservé dans le CPMT. Les parties devront convenir de l'utilisation de l'excédent (écart entre le CPMT à cette date et la réserve de prolongation), s'il en est.

5. Pour fins de simplification administrative, les parties conviennent que la date de prolongation des mesures temporaires des participants prévue à la présente lettre d'entente sera ajustée pour correspondre à la date de fin du dernier mois complet.

6. Les parties conviennent que la prolongation des mesures temporaires des participants prévues à la présente lettre d'entente ne devra résulter en aucun coût pour la Société, autres que les charges sociales additionnelles sur les primes versées en vertu de l'article 2 de la présente lettre d'entente.

7. Selon la situation financière du régime au moment de l'évaluation actuarielle aux 3 ans ou selon les modifications qui pourraient être apportées aux règles de financement au cours des années, les modalités prévues à la présente entente seraient ajustées afin de respecter l'intention de la présente lettre dans le respect des contraintes prévues à l'article 6.

8. Modifications du texte du règlement :

Le texte du règlement du régime de retraite sera modifié de façon à refléter la prolongation des mesures temporaires des participants, attestée par l'actuaire du régime de retraite, lors de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2017 et lors des évaluations subséquentes, et ce, pour la durée de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTRE **LE SYNDICAT DU TRANSPORT (CSN)**
(CI-APRÈS APPELÉ LE «SYNDICAT»)

ET **LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL**
(CI-APRÈS APPELÉE LA «SOCIÉTÉ»)

Objet : Procédure de conciliation de griefs

Considérant que la convention collective prévoit à l'article 14 que c'est le ferme désir de la Société et du Syndicat de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout différend, grief ou désaccord, litige ou mésentente relatifs aux salaires et aux conditions de travail.

LES PARTIES CONVIENNENT :

1. De maintenir la procédure de conciliation des griefs pour la durée de la convention collective à compter de la date de la signature de la présente.

2. La procédure de conciliation est la suivante :

a) Tout grief qui n'a pas été transmis à l'arbitre en chef dans les douze (12) mois de la date de soumission dudit grief à l'arbitrage est réputé retiré sauf si les parties conviennent que le grief est référé à la présente procédure de conciliation des griefs.

b) À la demande de la Société ou du Syndicat, les parties se rencontrent en vue de régler équitablement tous les griefs que les parties sont d'accord de discuter.

c) À la demande de la Société ou du Syndicat, les parties désignent d'un commun accord un arbitre dont le nom apparaît à l'article 15.01 de la convention collective pour les aider dans la conciliation des griefs. L'arbitre désigné ne peut par la suite être saisi du grief ou des griefs dans le cadre d'un arbitrage ou d'une médiation et arbitrage simplifié prévu à la lettre d'entente No 5.

d) Le Syndicat désigne au plus deux (2) représentants en plus de l'agent syndical. La Société désigne trois (3) représentants.

e) Les deux (2) représentants désignés par le Syndicat sont libérés pendant leurs heures de travail, le cas échéant, pour la durée de la rencontre et d'une durée convenue entre les parties aux fins de préparation.

f) Lorsque les parties conviennent de discuter d'un grief dans le cadre de la présente procédure de conciliation des griefs, les délais pour transmettre le grief à l'arbitre en chef sont suspendus pour la durée de la conciliation.

g) Lorsqu'un grief n'a pas été réglé par la présente procédure de conciliation des griefs, le délai prévu au paragraphe a) de la présente procédure recommence à courir.

3. Lorsqu'une entente intervient pour le règlement de griefs, la Société fournit au Syndicat une liste qui confirme les paiements effectués suite à une conciliation. Cette liste contient les informations suivantes :

-Prénom et nom du salarié;
-Matricule du salarié;
-Numéro du grief;
-Montant du paiement;
-Période de paie du paiement;

4. La procédure peut être utilisée lorsqu'un grief n'a pas été réglé par la procédure régulière de grief. La procédure n'est d'aucune façon un préalable à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 15 de la convention collective et d'aucune façon un préalable à la procédure de médiation et arbitrage simplifié prévu à la lettre d'entente No. 6.

5. Au plus tard le 15 décembre de chaque année, les parties font le bilan de la conciliation des griefs de l'année en cours.

6. La présente entente ne pourra être invoquée à titre de précédent lors de négociations ultérieures.

LETTRE D'ENTENTE No.5

Médiation et arbitrage simplifié

1. PRÉAMBULE

Les parties souhaitent régler les griefs dans les meilleurs délais et le plus efficacement possible.

2. NATURE DU MANDAT

La procédure de médiation arbitrale consiste, dans un premier temps, à cerner la problématique ayant donné lieu au grief ou à la mésentente et, dans un deuxième temps, à identifier des modalités de règlement qui tiennent compte des intérêts des parties.

Si la médiation arbitrale ne permettait pas de convenir d'une entente mutuellement acceptable, les parties reconnaissent le médiateur-arbitre valablement saisi des griefs en vertu du *Code du travail* et habile à en décider par sentence arbitrale selon la procédure d'arbitrage simplifié.

La médiation-arbitrage ne s'applique pas dans les cas suivants, à moins d'entente entre les parties :

- Pour tout grief de congédiement où les procédures d'arbitrage prévues à l'article 15 s'appliquent;
- Pour tout litige ou grief en lien avec les congés de maladie et d'assurance-salaire prévu à l'article 9.08;
- Pour tout grief médical en lien avec les disqualifications pour raison médicale prévue à l'article 11;
- Pour tout grief en lien avec les charges de travail prévues à l'article 21;
- Pour tout différend en lien avec les nouvelles classifications et classifications existantes modifiées prévues à l'article 29;
- Pour tout grief en lien avec les changements d'horaire prévu à l'article 30.05;

3. PROCESSUS LIBRE ET VOLONTAIRE

Le processus est libre et volontaire. Les parties consentent à y participer de façon active afin de régler leurs différends et d'en arriver à une entente mutuellement acceptable.

Chaque partie peut se retirer et mettre fin aux discussions du processus de médiation arbitrale unilatéralement, à sa discrétion. Dans un tel cas, il est convenu d'informer l'autre partie à l'avance de cette décision et d'accepter une rencontre en aparté avec le médiateur-arbitre avant de la mettre à exécution. À ce moment, le médiateur-arbitre sera appelé à trancher le litige tel qu'il est prévu, notamment aux paragraphes 14 et 15.

Malgré le paragraphe précédent, le médiateur-arbitre peut en tout temps demander que le grief soit entendu dans le cadre du processus usuel d'arbitrage s'il estime que l'intérêt commun le requiert. Dans un tel cas, le médiateur-arbitre signifie aux parties qu'il ne souhaite pas entendre ledit grief et demande aux parties de faire nommer un arbitre qui le tranchera.

4. CHOIX DU MÉDIATEUR-ARBITRE

Les parties conviennent d'un médiateur-arbitre qui figure à la liste des arbitres prévue à l'article 15.01. À défaut d'entente, l'arbitre en chef nomme un arbitre parmi cette liste pour agir comme médiateur-arbitre.

5. RÔLE DU MÉDIATEUR-ARBITRE

Le médiateur-arbitre est une personne impartiale qui aide les parties à trouver leurs propres solutions. Il agit comme personne-ressource afin de favoriser une entente. Son rôle consiste à animer et encadrer une dynamique d'échanges susceptibles d'amener les parties concernées à dénouer elles-mêmes la mésentente.

Le médiateur-arbitre n'offre aucune opinion juridique.

Il n'appartient pas au médiateur-arbitre de juger de la valeur ou de l'opportunité d'une entente de règlement qui doit demeurer l'expression de la volonté des parties. Néanmoins, si le médiateur-arbitre est d'avis que la poursuite du processus de médiation risque de créer une situation de net déséquilibre ou d'injustice manifeste pour une partie, il doit en informer les participants à la médiation et les inviter, s'il y a lieu, à prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation ou, s'il l'estime nécessaire, il peut suspendre temporairement le processus de médiation ou tout simplement y mettre fin et procéder à l'arbitrage simplifié.

6. IMPARTIALITÉ

Le médiateur-arbitre agit en tout temps de façon neutre et impartiale.

7. RÔLE DES PARTIES

Il est essentiel pour le bon fonctionnement du processus de médiation arbitrale qu'il y ait un échange de communication franche et honnête.

Dans le cadre de cette démarche, les parties s'engagent à faire preuve de bonne foi, à dialoguer en toute civilité et à partager les informations pertinentes afin de régler leur conflit de façon informelle.

8. DURÉE

La durée de la médiation arbitrale est déterminée par les parties pour chaque grief ou groupe de griefs. Cette durée peut être prolongée avec l'accord écrit des parties.

9. DÉROULEMENT

Chaque partie expose au médiateur-arbitre sa position de façon concise à l'égard des enjeux, des faits et documents pertinents, de même que ses

prétentions à l'égard du ou des griefs soumis ou d'une question qui n'a pas fait l'objet d'une entente.

Un témoin peut être entendu à la demande du médiateur-arbitre, exceptionnellement à ce stade, sur une question précise soulevée lors d'une des présentations. Il est alors interrogé par le médiateur-arbitre seulement.

Chaque partie a droit de réplique et de supplique.

L'ordre de présentation est déterminé par les parties. À défaut d'accord, l'ordre est déterminé par le médiateur-arbitre en fonction des règles régissant le fardeau de preuve.

Le médiateur-arbitre, suite à la présentation des parties, peut rencontrer les parties ensemble ou en privé en vue de les amener à un règlement à l'amiable du ou des griefs.

10. RENCONTRES PRIVÉES

Le médiateur-arbitre peut, quand il le juge utile, avoir des apartés avec l'une des parties, lesquelles peuvent aussi, à tout moment, demander à s'entretenir privément et confidentiellement avec celui-ci.

11. CONFIDENTIALITÉ DES RENCONTRES PRIVÉES

La teneur des rencontres que le médiateur-arbitre tient privément avec une seule partie ainsi que la documentation communiquée à ces occasions sont également confidentielles. Ainsi, le médiateur-arbitre n'en communique la teneur totale ou partielle à l'autre partie, à sa discrétion, qu'avec l'accord préalable de la partie rencontrée privément.

Chaque partie et chaque participant s'engagent personnellement à ne divulguer dans aucune circonstance la teneur de ces rencontres et à ne pas, par voie

d'assignation à comparaître ou autrement, chercher à contraindre un ou des participants à témoigner dans quelque procédure que ce soit au sujet des propos tenus dans le cadre desdites rencontres.

12. ENTENTE

Toute entente à intervenir sera attestée par écrit, signée par les parties et remise au médiateur-arbitre pour qu'il puisse en faire le constat en tant qu'arbitre de grief.

13. IMPASSE

Lorsque le médiateur-arbitre estime de sa propre initiative ou à l'invitation d'une partie qu'une question en litige n'est pas susceptible d'une solution négociée, il doit en informer les parties et renvoyer le ou les griefs ou la question à l'arbitrage simplifié suivant les règles énoncées ci-après. Le constat d'impasse déclaré à l'invitation d'une partie ou à l'initiative du médiateur-arbitre est mentionné dans la sentence.

14. ARBITRAGE SIMPLIFIÉ ET RÈGLES DE PREUVE

Lors de l'arbitrage simplifié, un témoin peut être entendu sur une question précise soulevée lors de la présentation faite au paragraphe 9 dans les cas suivants :

- à la demande du médiateur-arbitre;
- à la demande d'une des parties et si le médiateur-arbitre juge que cela est nécessaire.

Si le médiateur-arbitre accepte qu'un témoin soit entendu, il est d'abord interrogé par le médiateur-arbitre, s'il le désire, et par la suite, selon la procédure habituelle lors d'un arbitrage de grief traditionnel.

Aussi, il est loisible à chaque partie, suivant le mode déterminé par le médiateur-arbitre, de compléter de façon concise l'exposé de sa position faite dans le cadre du paragraphe 9 et de la solution qu'il préconise par voie d'un exposé oral ou écrit accompagné par tout document pertinent au soutien de sa prétention.

Le médiateur-arbitre appelé à décider par sentence du ou des griefs ou d'une question qui n'a pas fait l'objet d'une entente, peut appuyer sa décision sur toute information portée à sa connaissance durant la médiation arbitrale, soit avant ou après qu'une impasse aura été constatée à l'égard de ladite question.

Nonobstant le paragraphe précédent, tout ce qui a été dit lors des rencontres privées avec le médiateur-arbitre est considéré comme irrecevable en preuve et le médiateur-arbitre ne doit en aucun temps en tenir compte pour appuyer sa décision.

15. DÉCISION

Le médiateur-arbitre décide du grief conformément aux dispositions de la convention collective. Dans un tel cas, la présentation faite par chacune des parties dans le cadre du paragraphe 9, les témoins entendus, le cas échéant, ainsi que l'exposé concis prévu au paragraphe 14, constituent la preuve et l'argumentation au dossier.

Le médiateur-arbitre rend alors une décision arbitrale selon la forme usuelle.

16. IMMUNITÉ

Il est en outre explicitement convenu que cette démarche de médiation et d'arbitrage simplifié se déroule à la demande et avec le consentement exprès des parties donné dans le cadre d'une conférence préparatoire au sens des articles 100.2 du *Code du travail du Québec* et des articles 27 et 28 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*. Le médiateur-arbitre ne pourra être appelé à témoigner dans une procédure judiciaire et il bénéficie, à tous égards, de l'immunité stipulée à l'article 100.1 du *Code*.

17. RESPECT DES RÈGLES DE JUSTICE NATURELLE ET RÉVISION JUDICIAIRE

Les parties reconnaissent et se déclarent satisfaites que la présente annexe et ses modalités respectent, à toutes fins, les règles de justice naturelle dont le droit d'être entendues et ne portent pas atteinte à la compétence du médiateur-arbitre de décider du ou des griefs ou de toute question renvoyés à l'arbitrage simplifié.

Sous réserve du droit des parties de contester la décision arbitrale par la voie de la révision judiciaire, les parties conviennent que le recours au mécanisme de la médiation et d'arbitrage simplifié ne constitue pas une violation de la convention collective et que la décision du médiateur-arbitre est finale, exécutoire et sans appel.

18. MODIFICATIONS

Le présent protocole peut être modifié en tout temps par un accord écrit des parties.

19. HONORAIRES

Les honoraires et les débours encourus par la médiation-arbitrale sont acquittés conformément à la convention collective.

20. LIBÉRATIONS SYNDICALES

La Société assume le coût des libérations des membres délégués par le syndicat pour la durée du mécanisme de médiation et d'arbitrage simplifié tel qu'il est prévu à la convention collective.

20. DURÉE DE L'ENTENTE

Cette procédure sera à l'essai pour la durée de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

ENTRE **LE SYNDICAT DU TRANSPORT (CSN)**
(CI-APRÈS APPELÉ LE «SYNDICAT»)

ET **LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL**
(CI-APRÈS APPELÉE LA «SOCIÉTÉ»)

Objet : Prévention du harcèlement psychologique et de la violence au travail

---

CONSIDÉRANT que les parties ont comme objectif commun la promotion d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence;

CONSIDÉRANT que les parties conviennent de prendre les moyens appropriés et de collaborer en vue de favoriser un milieu exempt de harcèlement ou de violence;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie de la présente.

1. **Prévention dans les milieux de travail**

   La Société et le Syndicat peuvent convenir de mesures générales visant la prévention du harcèlement et la violence en milieu de travail telles que :

   - Campagnes de sensibilisation
   - Kiosques d'information
   - Formation en milieu de travail
   - Production de dépliants d'information
   - Participation à de la formation

2. Informations au Syndicat

La Société fournit au Syndicat et au directeur du secteur concerné de la Société les informations statistiques et tendances dépersonnalisées des plaintes soumises par ses membres;

La Société fournit également au Syndicat, sous réserve de l'autorisation du plaignant, les portions « Analyse, conclusions et recommandations » du rapport d'enquête. Les noms des personnes impliquées sont caviardés et les informations sont dépersonnalisées.

3. Mesures de prévention ou interventions ciblées

Suite à une plainte ou à un conflit au sein d'un groupe, un représentant désigné par le Syndicat rencontre le directeur du secteur concerné de la Société afin de convenir de mesures de prévention ciblées s'il y a lieu.

Suite à la réception des portions « Analyse, conclusions et recommandations» du rapport d'enquête, le Syndicat peut soumettre des pistes de solutions à la Protection de la personne et/ou au directeur du secteur concerné de la Société.

Le Syndicat rencontre ce directeur pour s'informer des actions prises.

4. Obligations de confidentialité

La Société et le Syndicat s'engagent via leurs représentants à respecter la confidentialité des informations reçues.

5. Participation du Syndicat aux entrevues de leurs membres lors de l'étude de recevabilité et de l'enquête

Sous réserve de l'autorisation de ses membres, un représentant désigné par le Syndicat assiste aux entrevues de ces derniers lors de l'étude de

recevabilité d'une plainte, s'il y a lieu, et lors de l'enquête. Il agit alors à titre d'observateur.

6. Libérations syndicales

Le représentant syndical désigné par le Syndicat est libéré sans perte de salaire lors des réunions préalablement convenues avec les différents représentants de la Société pour la durée de la réunion et lors des entrevues de l'étude de recevabilité et de l'enquête impliquant ses membres.

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

ENTRE **LE SYNDICAT DU TRANSPORT (CSN)**

(CI-APRÈS APPELÉ LE «SYNDICAT»)

ET **LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL**

(CI-APRÈS APPELÉE LA «SOCIÉTÉ»)

OBJET : Adhésion obligatoire au bulletin de paie électronique

Considérant que la Société désire implanter le bulletin de paie électronique et rendre l'adhésion obligatoire pour tous les salariés;

Considérant que le Syndicat souhaite s'assurer de la bonne marche du système avant de consentir à l'adhésion obligatoire au bulletin de paie électronique;

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Les salariés pourront adhérer volontairement au bulletin de paie électronique à partir de la signature de la convention collective;

2. S'il est nécessaire d'ajouter des bornes de consultation, leur emplacement sera déterminé en collaboration avec les représentants syndicaux des différents lieux de travail;

3. L'adhésion deviendra obligatoire un (1) an après que la Société ait démontré qu'elle rencontre les critères suivants :
   - Le système est exempt de problème majeur qui entraverait sa bonne marche;
   - L'accès à une borne de consultation est assuré pour tous les salariés;
   - L'accès à une imprimante et/ou à une personne ressource, ayant déjà accès à ces données, pouvant imprimer le bulletin de paie électronique à la demande du salarié est assuré pour tous les salariés sur tous les horaires;
   - Les salariés ont reçu l'information nécessaire à l'utilisation et un service de soutien est assuré;
   - La sécurité et la confidentialité des données sont assurées et au moins équivalentes au niveau actuel.

4. La Société s'engage à informer le Syndicat des différentes étapes de la mise en place.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

ENTRE **LE SYNDICAT DU TRANSPORT (CSN)**

(CI-APRÈS APPELÉ LE «SYNDICAT»)

ET **LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL**

(CI-APRÈS APPELÉE LA «SOCIÉTÉ»)

OBJET : **Création de quart de soir et de nuit au Complexe Crémazie et Atelier de carrosserie Legendre ainsi qu'à l'Entretien majeur Métro (Atelier Grande Révision)**

CONSIDÉRANT la volonté de la Société de maximiser l'utilisation de ses installations;

CONSIDÉRANT la volonté de la Société de créer des postes de soir et de nuit au complexe Crémazie et de l'Atelier de carrosserie Legendre ainsi qu'à l'Entretien majeur métro (Atelier Grande Révision) pour répondre à la croissance de son service;

CONSIDÉRANT la semaine et les heures régulières de travail des salariés tels que prévues à l'article 30.04 B) de la convention collective;

CONSIDÉRANT les dispositions de l'article 30.05 de la convention collective.

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Le préambule faire partie intégrante de la présente entente;

2. La Société peut procéder à la création de postes sur le quart de soir uniquement si elle a pris tous les moyens pour utiliser tous les équipements, espaces et postes de travail possibles de jour et que tous les postes de jour sont comblés. La Société n'a pas l'obligation de remplacer temporairement un salarié titulaire en absence pour déterminer si les installations sont maximisées;

Les heures régulières de travail des postes de soir sont de quinze heures (15h) à vingt-trois heures (23h) du lundi au vendredi (S/D) et ne peuvent pas être modifiées sans entente préalable avec le Syndicat;

3. La Société peut procéder à la création de postes sur le quart de nuit uniquement si elle a pris tous les moyens pour utiliser tous les équipements, espaces et postes de travail possibles de soir et que tous les postes de soir sont comblés. La Société n'a pas l'obligation de remplacer temporairement un salarié titulaire en absence pour déterminer si les installations sont maximisées;

Les heures régulières de travail des postes de nuit sont de vingt-trois heures (23h) à sept heures (7h) du dimanche au jeudi (V/S) et ne peuvent pas être modifiées sans entente préalable avec le Syndicat;

4. La Société avise le Syndicat de la création de postes sur le quart de soir et de nuit trente (30) jours avant la date fixée pour leur mise en vigueur. Ce délai de tente (30) jours ne s'applique pas lorsque la Société crée des postes identiques à ceux déjà créés sur les quarts de soir et nuit suivant les dispositions de la présente entente.

5. Chaque poste régulier sur le quart de jour qui devient vacant doit obligatoirement être comblé conformément à l'article 34. La Société conserve ses droits de remplacer ou non de façon temporaire le salarié

titulaire dont le poste est temporairement vacant, si la Société le juge à propos;

6. En cas de réduction ou d'abolition de poste, la Société procède à l'abolition selon l'ordre suivant :

a. La Société abolit un poste sur le quart de nuit;
b. Par la suite, la Société abolit un poste sur le quart de soir uniquement s'il n'existe plus de poste sur le quart de nuit dans une même classification d'une même section ou des sections qui effectuent une tâche identique;
c. Finalement, la Société abolit un poste sur le quart de jour uniquement s'il n'existe plus de poste sur le quart de soir dans une même classification d'une même section ou des sections qui effectuent une tâche identique.

7. Les salariés qui travaillent sur le quart de soir et de nuit bénéficient des mêmes avantages que les salariés qui travaillent sur le quart de jour, en plus de bénéficier de la prime de soir ou de nuit;

8. En aucun cas un salarié ne doit perdre des bénéfices par l'application de la présente lettre;

9. En cas de mésentente sur la présente entente, les dispositions de la clause 30.04 c) s'appliquent. La Société aura le fardeau de la preuve.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

ENTRE **LE SYNDICAT DU TRANSPORT (CSN)**
(CI-APRÈS APPELÉ LE «SYNDICAT»)

ET **LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL**
(CI-APRÈS APPELÉE LA «SOCIÉTÉ»)

OBJET : Modalités d'horaire variable en équipes - Entretien des équipements fixes

---

1- Les salariés qui travaillent en équipe fournissent une heure d'entrée à leur contremaître entre 6 :00 et 8:45 am, qui est subordonnée aux besoins opérationnels. Cette heure d'entrée est établie par tranche de cinq (5) minutes;

2- Cette heure d'entrée peut être modifiée après entente avec le contremaître la journée précédente;

3- Les salariés peuvent se présenter jusqu'à 15 minutes après l'heure d'entrée fournie et commencer le travail sans qu'un retard ne soit constaté;

4- À l'intérieur de la plage de 15 minutes après l'heure d'entrée fournie, le premier qui commence à travaille terminera son quart de travail huit (8) heures plus tard et le second terminera son quart de travail (8) heures plus tard.

Ex : Deux salariés se sont entendus pour débuter le quart à 6 :15.
Le salarié A entre 6 :15 et le salarié B entre 6 :30.

Le salarié A termine son quart de travail à 14 :15 et le salarié B termine son quart de travail à 14 :30;

5- Toutefois, les salariés peuvent débuter le travail dans une plage de quinze (15) minutes précédant l'heure d'entrée si les deux salariés sont présents sur les lieux de travail. Toutefois, les salariés ne peuvent pas débuter le travail avant 6h00;

6- Dans la mesure du possible, les contremaîtres planifieront le travail la journée précédente. Les bons seront remis la veille ou en arrivant le matin;

7- Les salariés qui travaillent en solo entrent à l'heure qu'ils désirent entre 6:00 et 9:00, le tout subordonné aux besoins opérationnels;

8- Les salariés doivent être informés ou connaître d'avance le besoin de travail en équipe. Le travail d'équipe devra avoir été remis par l'entremise d'un bon de travail ou d'un mémo écrit minimalement la veille. Si un employé ignore que le travail du lendemain exige une équipe, aucune sanction ou coupure de temps ne sera prise;

9- Lorsque des équipes se défont suite à une absence prolongée, un départ ou autre, le gestionnaire voit à reformer des équipes en consultation avec ses salariés et en tenant compte des pratiques établies;

10- En cas de problématique entre les équipes quant à l'heure d'entrée, les parties se rencontreront pour identifier une solution satisfaisante. Si aucune solution satisfaisante n'est identifiée, les salariés sans équipiers entreront à l'heure de l'affichage de poste;

11- La plage de 15 minutes est applicable au temps supplémentaire et ne doit pas avoir pour effet de générer du temps supplémentaire en sus de celui distribué.

Ex : Deux salariés se sont entendus pour entrer à 6 :15. Le salarié A entre 6 :15 et le salarié B entre 6 :30. Le contremaître distribue 4 heures de temps supplémentaire après le quart de travail.
Les deux salariés travaillent leur 4 heures de temps supplémentaire.
Le salarié A termine à 18 :15 et le salarié B termine à 18 :30.

12- En toute temps, lorsque l'un des deux équipiers se déclare malade avant ou à l’heure d'entrée fournie, l'heure d'entrée de l'autre équipier devient l'heure poinçonnée.

LEXIQUE

No

34	Ancienneté et mouvements de main-d'œuvre	95
	Section 1 Définitions	95
	Section 2 Acquisition, conservation et perte d'ancienneté	96
	Section 3 Procédure d'affichage et octroi de postes	99
	Section 4 Procédure de fin de poste temporaire	108
	Section 5 Procédure de redéploiement des salariés titulaires	111
	Section 6 Procédure de supplantation	112
	Section 7 Rappel au travail du salarié régulier inscrit sur la liste de disponibilité	119
	Section 8 Contestation par grief	120
	Section 9 Comité de dotation	120
28	Annexes	72
15	Arbitrage	50
17	Assurances	55
43	Cafétéria	149
25	Certificats et confirmations d'emploi	64
19	Changements techniques et autres	59
21	Charges de travail	61
39	Choix des périodes de vacances	142
8	Comparution en Cour ou à une enquête	31
45	Congé à traitement différé	151
44	Congé sans solde	150
9	Congés payés en cas de maladie et Assurance salaire	32
26	Congés pour affaires publiques	64
7	Congés sociaux	21
3	Définition des expressions	6
40	Dispositions diverses	147
11	Disqualification pour raison médicale	42
22	Droits acquis	62
46	Durée de la convention	157
5	Jours de fête payés	13
2	Juridiction	6
16	Libération pour fonction syndicale	52
13	Mesures disciplinaires	45

Lexique (suite)

No	Titre de l'article	Page
35	Mise à pied de salarié titulaire uniquement en cas de réduction de main-d'œuvre et rappel au travail	121
29	Nouvelles classifications et classifications existantes modifiées	72
31	Périodes de repos	86
36	Primes diverses	123
14	Procédure de règlement des griefs	47
38	Programme d'avancement des gens de métier	132
23	Rapports d'accidents	62
1	Reconnaissance	6
18	Régime de retraite	58
4	Régime syndical	10
42	Retards	149
27	Sécurité et santé	65
30	Semaine et heures de travail	73
24	Transport gratuit	63
20	Travail à forfait	60
33	Travail du samedi, dimanche et des jours fériés	93
32	Travail supplémentaire	88
6	Vacances payées	17
12	Versement du salaire	44
37	Vêtements de travail et vêtements de protection	127
41	Ville de Montréal	148

Titre de l'annexe

A-1	Autorisation de retenue de la cotisation syndicale	158
A-2	Autorisation de retenue du droit d'entrée	159
B-1	Nomenclature des classifications – Groupe des métiers	160
B-2	Augmentations de salaire	162
B-3	Taux de salaire applicables au personnel d'entretien – Groupe des métiers	164
	Taux de salaire applicables au personnel d'entretien – Groupe de soutien	165
C	Équipe de relève	166
D	Liste des médecins spécialistes consultants	167
E	Cours de recyclage requis par la Société dans le cas de changements technique ou technologique	172
F	Cours requis par la Société visant à améliorer la sécurité au travail	173

Index (suite)

Titre de l'annexe

G	Lettres d'entente relatives aux travaux à forfait	174
H	Lettres d'entente CNESST	175
I	Conditions spéciales de travail des salariés travaillant de nuit	178
J	Mesure temporaire jusqu'au 4 janvier 2025	182
K	Affichage et procédure de redéploiement des effectifs – Jumelage des classifications	183
L	Paiement de la réduction en cas de retraite pour invalidité	185
M	Conditions de report de jour férié	186
N-1	Mobilité de main-d'œuvre – Classifications névralgiques	187
N-2	Mobilité de main-d'œuvre – Classification Mécaniciens de véhicules lourds routiers – Atelier des véhicules travaux (EMR)	189
O-1	Lettre d'entente – Conditions de travail particulières pour les cantonniers parcoureurs de la section 72-510	191
O-2	Conditions de travail particulières pour les briqueteurs et les plombiers des sections 84-410 (Réno2 Entrepreneur CMI) et 84-560 (travaux de nuit)	194
P-1	Procédure d'affichage et de rétrogradation des Dépanneurs Électromécanique de la Direction de l'Entretien des équipements fixes	200
P-2	Procédure d'octroi des postes et programme de développement des Dépanneurs de la Direction de l'Entretien du matériel roulant	203
P-3	Conditions particulières des Dépanneurs	206
P-4	Conditions particulières pour les mécaniciens d'ascenseurs des sections 72210, 72220, 72230, 72240	210
P-5	Mise à jour des ententes Dépanneurs EEF et EMR	216
Q	Conditions particulières applicables à la section 82-130	217
R	Modalités d'application de l'Annexe R relative au processus administratif de traitement des postes	219
S	Réorganisation de la structure administrative de l'employeur	229
T	Contrat – Régime de congé à traitement différé	230
U	Caméras, système de géolocalisation ou contrôle d'accès	236
V	Changement temporaire de quart de travail pour EDI pour des travaux planifiés de nuit	238
W	Dispositions particulières pour la classification d'électronicien en radiocommunication de la section 72-460	241
X	Adaptations de la journée régulière de douze (12) heures	244
Y	Création d'une cédule en rotation /quart de travail de 12 heures	252
Z	Création de la classification « Électromécanicien EMR » à la PR Youville et à la PR Beaugrand	256

Lettres d’entente

No. 1	Réduction des mouvements de main-d’œuvre, horaire variable et cumul de temps à la division de l’entretien sanitaire de la Direction de l’Exploitation des stations	263
No. 2	Financement de la prolongation au-delà du 30 novembre 2022 des mesures temporaires des participants prévues au Régime de retraite	266
No. 3	Principes relatifs au financement de la prolongation des mesures temporaires des participants prév lettre d’entente no 2 au-delà du 30 novembre 2022	269
No. 4	Procédure de conciliation de griefs	273
No. 5	Médiation et arbitrage simplifié	276
No. 6	Prévention du harcèlement psychologique et de la violence au travail	283
No. 7	Adhésion obligatoire au bulletin de paie électronique	286
No.8	Création de quarts de soir et de nuit au Complexe Crémazie et atelier de carrosserie Legendre ainsi qu’à l’entretien majeur Métro (atelier Grande révision)	287
No 9	Modalités d’horaire variable en équipes - Entretien des équipements fixes	290

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à Montréal, province de Québec, ce 9ième jour du mois d'avril 2019.

La Société de Transport de Montréal

Philippe Schnobb
Président, Conseil d'administration

Luc Tremblay
Directeur général

Sylvain Joly
Secrétaire et directeur des affaires juridiques

Alain Brière
Directeur exécutif Capital humain, Affaires juridiques et Approvisionnement

Jean François Dionne
Directeur Expertise

Gilles Bezeau
Surintendant

Xavier Combey
Surintendant principal

Marie Claude Chartrand
Conseillère en ressources humaines

Patrick Dumais
Chef de division Relations de travail et avantages sociaux

Micheline Ouellet, porte-parole
Conseillère principale, Relations professionnelles

Le Syndicat du Transport de Montréal
(Employés des services d'entretien) – CSN

Gleason Frenette
Président

Bruno Pierre Gauthier
1er Vice-président

Simon Pierre Robillard
Agent syndical

Daniel Carbonneau
Trésorier

Martin Paquette
Secrétaire du comité exécutif

Albert Courtemanche
Membre du comité de négociation

Jean-François Imbeault
Membre du comité de négociation

Robert Meunier
Membre du comité de négociation

Sofiane Abdous
Membre du comité de négociation

Bianca Bigras, porte-parole
Conseillère syndicale – FEESP – CSN