

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

la Société de Transport de Montréal



et

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



pour la période comprise entre le 5 janvier 2025 et le 5 janvier 2030



## Table de matières

<b>Préambule</b>	<b>8</b>
<b>100 Généralités</b>	<b>9</b>
101 But de la convention	9
102 Reconnaissance	9
103 Juridiction	9
104 Définitions	9
105 Grève	11
106 Harcèlement, discrimination et violence	11
107 Droits acquis	12
108 Durée de la convention	12
109 Préambule et annexes	12
110 Fusion, expropriation, acquisition	12
<b>200 Vie syndicale</b>	<b>13</b>
201 Intérêt mutuel	13
202 Cotisation	13
203 Renseignements au Syndicat	13
204 Renseignements à la Société	15
205 Locaux	15
206 Droit d'affichage	15
207 Avis de libérations syndicales	15
208 Libérations aux frais du Syndicat	16
209 Libérations aux frais de la Société	16
210 Banque de libérations	16
<b>300 Comité de relations de travail</b>	<b>17</b>
301 Intérêt mutuel	17
302 Rôle du comité de relations de travail	17
303 Composition	17
304 Fonctionnement	17

<b>400</b>	<b>Vie professionnelle</b>	<b>18</b>
401	Intérêt mutuel	18
402	Définition	18
403	Pratiques et responsabilités professionnelles	18
404	Utilisation des compétences professionnelles	18
405	Signature de documents	18
406	Poursuites judiciaires	19
407	Mesures disciplinaires	19
408	Sous-traitance	20
<b>500</b>	<b>Organisation de carrière</b>	<b>23</b>
501	Intérêt mutuel	23
502	Évaluation des emplois et réévaluation de poste	23
503	Création ou modification d'emploi apparenté hors unité	25
504	Affectation des ressources internes aux projets inscrits aux programmes d'investissements de la Société	25
505	Affichage des postes	26
506	Outils de mesure	27
507	Présélection des candidatures	28
508	Priorités des candidatures	28
509	Employés temporaires, étudiants et stagiaires	30
510	Mouvements de personnel	30
511	Développement des compétences	31
512	Remboursement des frais de scolarité	32
513	Ancienneté générale	32
514	Ancienneté syndicale	32
515	Sécurité d'emploi - changements techniques et autres	33
<b>600</b>	<b>Aménagement du temps de travail</b>	<b>35</b>
601	Intérêt mutuel	35
602	Semaine et heures de travail	35
603	Horaire flexible	36

604	Cumul de temps	36
605	Changement temporaire d'heures de travail	37
606	Disponibilité obligatoire	38
607	Heures supplémentaires	39
608	Vacances payées	40
609	Vacances anticipées	41
610	Vacances reportées	41
611	Vacances à la fin de l'emploi	41
612	Congés fériés	42
613	Congés pour événements familiaux ou personnels	42
614	Congé de maternité et parental pour la mère	43
615	Congé de paternité	47
616	Congé parental en cas d'adoption et congé parental en cas de naissance	48
617	Congés pour affaires publiques	50
618	Congés pour affaires juridiques	50
619	Congé sans traitement (complet et partiel)	50
620	Congé à traitement différé	51
621	Congé pour réserviste	51
<b>700</b>	<b>Rémunération et autres dispositions monétaires</b>	<b>53</b>
701	Intérêt mutuel	53
702	Rémunération	53
703	Progression dans l'échelle salariale	53
704	Statutaire de progression salariale	54
705	Détermination du salaire lors d'une promotion	55
706	Détermination du salaire lors d'une mutation	55
707	Détermination du salaire lors d'une rétrogradation	55
708	Primes diverses	56
709	Versement des gains	57
710	Cotisation professionnelle	57
711	Transport gratuit	57

<b>800</b>	<b>Régimes collectifs d'assurances, Régime de retraite et santé sécurité</b>	<b>58</b>
801	Intérêt mutuel	58
802	Régimes collectifs d'assurances	58
803	Comité consultatifs d'assurances	59
804	Régime de retraite	59
805	Accident du travail et maladie professionnelle	59
806	Santé et sécurité	60
807	Comité santé et sécurité	60
808	Arbitrage médical	61
809	Examens médicaux	61
810	Retour progressif	61
<b>900</b>	<b>Grief et arbitrage</b>	<b>63</b>
901	Intérêt mutuel	63
902	Définition	63
903	Procédure de règlement des griefs	63
904	Arbitrage	64
<b>Annexes</b>		<b>65</b>
Annexe A	Échelles salariales annuelles	65
Annexe B	Augmentation annuelle des échelles salariales	66
Annexe C	Nomenclature des emplois génériques et titres des postes	67
Annexe D	Dotation des postes	73
Annexe E	Liste des compétences clés (non-exhaustive)	74
Annexe F	Projet pilote – Poste à temps partiel	75
Annexe G	Projet pilote – Semaine réduite de travail (32 heures)	77
Annexe H	Projet pilote – Modalités particulières rehaussement temporaire de la semaine de travail à quarante (40) heures	81
Annexe I	Projet pilote – Prime « Jalons projets » aux employés temporaires	84

<b>Répertoire des lettres d'entente</b>	<b>86</b>
No 1	Règlement grief 2005-03 Dotation (analystes soutien technique et ingénieurs) (2006-02-09) 87
No 2	Règlement des requêtes déposées selon l'article 39 du Code du travail concernant des postes des secteurs techniques et divers griefs (2007-09-10) 88
No 3	Banque de maladies pour employés âgées entre 65 et 71 ans (2018-11-26) 90
No 4	Retrait grief G-2018-03 (2019-05-08) 91
No 5	Règlement du grief 2025-22 (SEPB-610) et Annexe 92
No 6	Modalités particulières applicables aux conseillers - information clientèle (CIC) (2023-02-14) 101
No 7	Conditions de travail applicables aux employés ayant à se déplacer et à travailler à l'extérieur du territoire desservi par la Société (2026-02-24) 105
No 8	Mise à jour du Guide des descriptions d'emploi génériques et du Plan d'évaluation des emplois (2026-02-24) 107
No 9	Modalités concernant les mesures administratives (2026-02-24) 110
No 10	Modalités d'application du télétravail et Annexe (2026-02-24) 111
No 11	Entente relative à l'acquisition regroupée des véhicules (2026-02-24) 122
No 12	Création d'un comité conjoint intersyndical concernant la retraite progressive (2026-02-24) 124

## Préambule

La Société de transport de Montréal (STM) et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB (CTC-FTQ) conviennent, dans un esprit de collaboration et dans le respect de la convention collective, de réaliser la mission de l'entreprise et de dispenser des services qui suscitent auprès de la clientèle un degré élevé de satisfaction tout en assurant une saine gestion des ressources.

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

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

- a. prendre toutes les mesures utiles et raisonnables afin de régler les problèmes dans un climat de bonne entente;
- b. reconnaître que chacune des parties doit bénéficier de la réalisation de la mission de l'entreprise.

# CHAPITRE 100

## Généralités

### 101 But de la convention

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

### 102 Reconnaissance

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

### 103 Juridiction

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

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

### 104 Définitions

Au sens de la présente convention collective, le genre masculin désigne indistinctement les employés de toutes les identités de genre.

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

- a. employé régulier: tout employé qui a complété sa période d'essai sur un poste régulier;
- b. employé à l'essai: tout employé qui n'a pas complété sa période d'essai sur un poste régulier pour acquérir son statut d'employé régulier.

L'employé à l'essai qui détient le statut d'employé régulier au sein de la Société continue de bénéficier des conditions liées à son statut s'il obtient un poste régulier couvert par la présente convention collective;

- c. période d'essai: période de cent-vingt (120) jours effectivement travaillés suivant l'embauche ou la nomination d'un employé sur un poste régulier pour acquérir son statut d'employé régulier; pour cause et en informant le Syndicat des motifs par écrit, cette période pourra être prolongée par la Société, pour une période n'excédant pas cent-vingt (120) jours effectivement travaillés. Toutefois la période d'essai ne s'applique pas à un employé temporaire qui obtient, de façon permanente, le poste qu'il occupe depuis une période minimale de deux-cent-quarante (240) jours effectivement travaillés;
- d. période d'adaptation d'un employé régulier: période de cent-vingt (120) jours effectivement travaillés suivant la nomination d'un employé régulier sur un poste régulier ou temporaire; ce délai de cent-vingt (120) jours est prolongé pour toute absence du travail, et ce, pour une durée équivalente au nombre de jours d'absence;

- e. employé temporaire: tout employé embauché pour une période déterminée afin d'occuper un poste d'une durée limitée, de combler l'absence d'un employé régulier ou temporaire ou pour parer à un surcroît temporaire de travail;

L'employé temporaire qui détient le statut d'employé régulier au sein de la Société continue de bénéficier des conditions liées à son statut régulier s'il est temporairement nommé sur un poste couvert par la présente convention collective;

- f. étudiant: toute personne embauchée par la Société, et ce, selon les dispositions prévues à la directive sectorielle DS-SRH-011 en vigueur à la signature de la présente convention collective, pour la période estivale et inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement au moment de soumettre sa candidature;
- g. stagiaire: toute personne embauchée dans le cadre de ses études, et ce, selon les dispositions prévues à la directive sectorielle DS-SRH-011 en vigueur à la signature de la présente convention collective, qui est affectée à un poste en relation avec sa spécialisation d'études et pour lequel travail, des crédits scolaires sont généralement accordés. Ceci comprend les programmes coopératifs des différents établissements d'enseignement. Le salaire de ces employés est déterminé par la Société. L'affectation dans le cadre d'un stage est d'une durée limitée en fonction du programme d'étude;
- h. classe salariale: ordre découlant du Plan d'évaluation des emplois permettant de positionner les emplois les uns par rapport aux autres, et qui correspond à une échelle salariale. Plusieurs emplois peuvent correspondre à une même classe salariale;
- i. emploi: ensemble des fonctions et responsabilités groupées dans une même description et qui requièrent des qualifications. Un emploi comporte un ou plusieurs postes;
- j. poste: fonctions et responsabilités confiées à un titulaire, s'inscrivant dans le cadre d'un emploi;
- k. exigences minimales: correspond à la formation académique et au nombre d'années d'expérience minimalement requise, apparaissant à la description générique de l'emploi.  
  
Pour les emplois à progression, le nombre d'années d'expérience minimalement requises est déterminé en fonction du degré d'expérience établi pour les niveaux et types d'emploi déterminés dans le Guide des descriptions d'emplois génériques;
- l. exigences normales: ensemble des requis identifiés au bulletin d'affichage. Elles sont constituées des exigences minimales ainsi que des connaissances et des compétences clés requises afin d'exercer les fonctions et responsabilités d'un poste;
- m. mutation: passage d'un employé d'un poste à un autre dont la classe salariale correspond à une échelle salariale qui comporte un maximum identique;
- n. promotion: passage d'un employé d'un poste à un autre dont la classe salariale correspond à une échelle salariale qui comporte un maximum supérieur;
- o. rétrogradation: passage d'un employé d'un poste à un autre dont la classe salariale correspond à une échelle salariale qui comporte un maximum inférieur;
- p. salaire : traitement annuel de l'employé excluant toute bonification;
- q. représentant du Syndicat: membre élu à un des postes du Syndicat.

## **105 Grève**

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

## **106 Harcèlement, discrimination et violence**

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

106.02 Modalités de traitement d'une plainte ou d'un grief

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

a) Plainte en vertu de la politique de gestion PG 2.07 « Prévenir et contrer le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail »:

- 1- l'employé qui désire déposer une plainte conformément à la politique de gestion PG 2.07 concernant une situation de harcèlement, de discrimination ou de violence soumet sa plainte par écrit selon les modalités prévues à ladite politique.
- 2- la Politique PG 2.07 prévoit qu'un employé ne peut se prévaloir du mécanisme interne de traitement des plaintes simultanément à un autre recours prévu aux différentes lois ou encore à la convention collective.

b) Dépôt d'un grief :

- 1- un employé qui désire déposer un grief concernant une situation de harcèlement, de discrimination ou de violence soumet le grief par écrit au représentant désigné par la Société dans les délais prévus à la Loi sur les Normes du travail (LNT - vingt- quatre (24) mois suivant la dernière manifestation de la conduite donnant ouverture au grief).
- 2- l'employé ne pourra exercer simultanément deux (2) recours. Le dépôt d'un grief ou autre recours interrompt immédiatement celui exercé en vertu de la politique de gestion PG 2.07, le cas échéant. Le dossier de la plainte est alors fermé.
- 3- malgré ce qui précède, dans le cas où un employé aurait recours aux services de la Protection de la personne, tel que prévu à la clause 903.04, le Syndicat pourra demander une suspension des délais de dépôt de grief, sans compromettre le recours auprès de la Protection de la personne.
- 4- lorsqu'un employé choisit de procéder par voie de grief, à moins de circonstances hors de son contrôle, l'enquêteur dispose de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivant la réception du mandat d'enquête pour émettre ses conclusions qui porteront sur la présence ou l'absence de harcèlement, de discrimination ou de violence.
- 5- s'il y a lieu, les parties doivent discuter de l'implantation de mesures temporaires pour limiter l'aggravation de la situation dénoncée par le grief. Malgré ce qui précède, la décision d'implanter des mesures temporaires pour la durée de l'enquête revient à l'employeur.

**107 Droits acquis**

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

**108 Durée de la convention**

108.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 5 janvier 2030.

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

**109 Préambule et annexes**

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

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

**110 Fusion, expropriation, acquisition**

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

# CHAPITRE 200

## Vie syndicale

### **201 Intérêt mutuel**

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

### **202 Cotisation**

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

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

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

- Matricule
- Nom, prénom
- Cotisation perçue

Le total des cotisations hebdomadaires apparaît également à la liste.

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

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

### **203 Renseignements au Syndicat**

203.01

a. La Société fournit au Syndicat deux (2) accès individuels pour accéder à un fichier électronique permettant de compiler les données, une liste qui indique pour chacun des employés régis par la présente convention collective les renseignements suivants:

- matricule;
- nom;
- prénom;
- adresse personnelle;
- téléphone personnel;
- adresse courriel personnelle;
- statut de l'employé (temporaire ou régulier);

- salaire annuel;
- emploi et poste occupés (titres et code);
- unité administrative (section, division, direction et direction exécutive);
- lieu de travail;
- téléphone au travail;
- adresse courriel au travail;
- heures de travail par semaine;
- dates d'entrée à la Société;
- date d'entrée en poste;
- nom de la dernière mesure (ex : changement de poste);
- date de la dernière mesure;
- ancienneté syndicale;
- mode de travail en vigueur (télétravail ou présentiel);
- admissibilité au télétravail.

Cette liste est mise à jour par la Société à chaque semaine.

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

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

203.03 Rapports anonymisés

- a. En juin et en décembre de chaque année, la Société transmet au Syndicat des rapports anonymisés qui indiquent les renseignements suivants :

- Sexe;
- Date de naissance;
- Date d'admissibilité à la retraite;
- Âge;
- Fonction.

- b. À tous les mois, la Société transmet au Syndicat un rapport anonymisé qui indique les motifs d'absences.

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

En contrepartie, les membres de l'exécutif syndical ayant ces accès s'engagent à observer les dispositions des politiques et directives de la Société en matière de sécurité informatique, notamment la politique de gestion PG 5.02 « Utilisation des actifs informatiques » et de la politique corporative PC 5.01 « Gestion des ressources et actifs informationnels ».

203.04 La Société s'assure que le Syndicat soit informé de l'embauche ou de la nomination de tout nouvel employé régi par la présente convention collective dans les plus brefs délais.

203.05 Pour les employés temporaires, le Syndicat reçoit dans les deux (2) semaines qui suivent l'entrée en poste ou la prolongation du mandat, une copie de la lettre d'embauche ou de la prolongation contenant le nom de l'employé, le poste occupé temporairement et les dates de début et de fin de mandat.

- 203.06 La Société transmet au Syndicat, une copie électronique de toute nouvelle politique ou directive adoptée ou toute politique ou directive modifiée, et ce, dans la semaine suivant son adoption.
- 203.07 Une (1) fois par année, la Société transmet au Syndicat par fichier électronique permettant de compiler des données, le Plan de ressources et les heures facturées de tous les bureaux de projets.
- 203.08 La Société transmet au Syndicat une copie vierge de tout formulaire que les employés régis par la présente convention collective doivent compléter et signer au moment de leur entrée en poste.

#### **204 Renseignements à la Société**

- 204.01 Le Syndicat transmet à la Société la liste de ses représentants dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur élection, en précisant leur fonction. La Société les reconnaît comme représentants du Syndicat.
- 204.02 Le Syndicat fournit à la Société le nom des employés membres de comités paritaires.

#### **205 Locaux**

- 205.01 Deux (2) locaux aménagés sont mis à la disposition du Syndicat. Un local est situé au siège social de la Société et le deuxième au Plateau Youville.
- 205.02 La Société fournit au Syndicat un ordinateur dans chacun des locaux mis à la disposition du Syndicat lui permettant l'accès aux environnements informatiques de la Société.

La Société autorise le Syndicat à utiliser les outils de communication informatiques de la Société pour communiquer et informer ses membres.

En contrepartie, le Syndicat s'engage à respecter les dispositions des politiques et directives de la Société en matière de sécurité informatique, notamment les politiques de gestion PG 5.02 « Utilisation des actifs informatique » et de la politique corporative PC 5.01 « Gestion des ressources et actifs informationnels ».

À défaut de respecter les modalités d'utilisation des outils informatiques de la Société par le Syndicat, ce privilège pourrait lui être retiré.

#### **206 Droit d'affichage**

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

#### **207 Avis de libérations syndicales**

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

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

## **208 Libération aux frais du Syndicat**

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

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

## **209 Libération aux frais de la Société**

209.01 Libération pour grief et arbitrage

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

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

209.02 Libération pour négociation, conciliation ou médiation

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

209.03 Libération pour rencontre paritaire

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

209.04 Lors de l'embauche d'un nouvel employé ou lorsqu'un employé de la Société obtient nouvellement un poste couvert par la présente unité de négociation, le Syndicat convient avec le supérieur immédiat de cet employé, d'une rencontre d'accueil d'une durée maximale d'une (1) heure.

## **210 Banque de libérations**

210.01 La Société accorde aux membres désignés par le Syndicat, incluant le président, la possibilité de s'absenter pour affaires syndicales jusqu'à un maximum de trois mille (3000) heures par année. Cette banque est non cumulative et se renouvelle au début de chaque année.

# CHAPITRE 300

## Comité de relations de travail

### 301 Intérêt mutuel

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

### 302 Rôle du comité de relations de travail

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

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

Le comité a pour fonction :

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

### 303 Composition

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

### 304 Fonctionnement

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

304.02 Un procès-verbal est rédigé pour chacune des rencontres du comité, par les représentants de la Société.

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

304.04 Chaque partie peut enregistrer sa dissidence sur toute proposition.

304.05 Les deux (2) représentants de la partie syndicale sont libérés, aux frais de la Société pour assister aux rencontres du comité.

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

# CHAPITRE 400

## Vie professionnelle

### **401 Intérêt mutuel**

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

### **402 Définition**

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

### **403 Pratiques et responsabilités professionnelles**

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

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

403.03 Le Syndicat se réserve le droit de référer toute question au comité de relations de travail.

### **404 Utilisation des compétences professionnelles**

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

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

### **405 Signature de documents**

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

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

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

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

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

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

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

#### **406 Poursuites judiciaires**

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

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

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

#### **407 Mesures disciplinaires**

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

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

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de soixante (60) jours ouvrables après la connaissance de tous les faits.

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

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

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

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

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

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

## 408 Sous-traitance

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

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

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

408.02 Lorsque la Société juge à propos de recourir à de tels services professionnels externes, elle informe les employés de l'unité administrative concernée avant de conclure au manque de disponibilité ou d'expertise recherchée.

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

408.04 Modalités spécifiques aux projets inscrits aux programmes d'investissements de la Société

Malgré ce qui précède, dans le cadre de ses projets et programmes d'investissements figurant à son Programme des immobilisations, la Société peut recourir à des services professionnels externes à l'occasion d'un projet ou d'un mandat dont l'ampleur, la nature ou les conditions d'exercice se situent hors du cadre des opérations courantes de la Société et des ressources dont elle dispose. La Société doit favoriser la participation d'employés dans le processus de préparation d'appels d'offres en vue de recourir à de tels services professionnels externes.

408.04.01 Les fonctions et responsabilités correspondant aux emplois suivants doivent être assumées par des employés membres de l'unité de négociation et sont exclus des présentes modalités :

- Conseiller corporatif (13)
- Conseiller corporatif / Contrôleur adjoint (titre comptable obligatoire) (14)
- Ingénieur principal / Coordonnateur (ingénierie) (13)
- Ingénieur senior (14)
- Architecte principal (13)
- Urbaniste principal (13)
- Planificateur et contrôleur de portefeuille (13)
- Contrôleur financier (12)
- Avocat (12-14)
- Notaire (12-14)

Exceptionnellement, malgré ce qui précède, si après avoir recouru au processus d'affectation prévu à l'article 504 et après avoir affiché le poste conformément aux articles 505 et suivants, la Société n'est pas en mesure de combler un poste de l'un de ces emplois, elle peut temporairement recourir à des services professionnels externes, après en avoir informé le Syndicat.

408.04.02 Annuellement, la Société informe le Syndicat des différents projets à réaliser via un comité paritaire propre aux projets et aux programmes d'investissement.

Les informations concernent des enjeux tels que :

- les besoins en ressources internes;
- le transfert, le développement et le maintien des connaissances des employés y incluant les mesures mises en place pour le développement de l'expertise interne;
- le nombre d'effectifs requis pour réaliser les divers projets. Cette information sera fournie par projet lors d'une rencontre de ce comité, et selon les données disponibles à ce moment. Cette information comprend le nombre d'employés dédiés à temps complet ainsi que les heures travaillées aux projets par les employés non-dédiés.

408.04.03 La décision de la Société de recourir à des ressources professionnelles internes ou externes repose sur les principes directeurs suivants :

- les besoins opérationnels;
- les besoins exprimés par les projets en termes de délais, d'expertise et de compétences particulières;
- la planification et les délais de réalisation des activités de projets ou des activités opérationnelles;
- la disponibilité des ressources détenant l'expertise dans la discipline requise et ayant les connaissances, les capacités et les habiletés requises;
- la pérennité des besoins reliés aux projets;
- les intérêts professionnels des ressources internes;
- les besoins de développement d'expertise;
- le besoin de planification de la relève interne.

408.04.04 La Société favorise la formation d'équipes mixtes, interne et externe, afin de développer ou conserver l'expertise. À cette fin, de telles équipes doivent comporter une proportion d'environ soixante pour cent (60%) d'employés de l'unité de négociation, pour les fonctions et responsabilités correspondant aux emplois ne figurant pas à l'article 408.04.01.

Le calcul des pourcentages est effectué sur une base annualisée du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Le résultat est présenté annuellement par la Société au comité paritaire prévu à l'article 408.04.02

Exceptionnellement, malgré ce qui précède, si après avoir recouru au processus d'affectation prévu à l'article 504 et après avoir affiché le poste conformément aux articles 505 et suivants, la Société n'est pas en mesure de combler le poste, la Société peut temporairement recourir à des services professionnels externes, après en avoir informé le Syndicat, et ce, sans égard à la proportion prévue ci-haut.

408.04.05 Les gestionnaires ayant une gouverne hiérarchique sur des employés membres de l'unité de négociation doivent être des personnes à l'emploi de la Société.

408.04.06 Dans certaines disciplines que la Société juge critiques pour ses opérations, un minimum d'une ressource professionnelle interne est impliquée pour assurer la conformité aux besoins techniques de la Société et le maintien de

l'expertise interne. La liste des disciplines jugées critiques par la Société est communiquée au Syndicat une (1) fois par année.

408.04.07 La Société évalue annuellement la possibilité de combler à l'interne des affectations qui ont été occupées à long terme par une ressource externe, si les besoins le justifient. Elle informe le Syndicat des résultats de son évaluation.

408.04.08 Les articles 408.04.01 et 408.04.04 ne s'appliquent pas au projet de prolongement de la ligne bleue (PLB) ainsi qu'à tout projet ou programme métropolitain actuel et futur de toute autre entité publique auquel la Société pourrait être appelée à participer en tant que partenaire.

Pour ces projets et programmes, la Société favorise, dans la mesure du possible, la formation d'équipes mixtes, interne et externe, afin de développer ou conserver l'expertise.

# CHAPITRE 500

## Organisation de carrière

### 501 Intérêt mutuel

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

### 502 Évaluation des emplois et réévaluation de poste

502.01 Plan d'évaluation des emplois

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

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

502.02 Comité paritaire d'évaluation des emplois

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

Le comité paritaire a également la responsabilité d'analyser les demandes de réévaluation de postes qui sont adressées à la direction des ressources humaines, suivant la démarche prévue à 502.07.

502.03 Évaluation d'un emploi et arbitrage

Pour les fins de cet article, par emploi modifié, on entend tout emploi qui a subi des modifications qui ont pour effet d'en affecter la nature des fonctions et responsabilités régulières sur une base continue de façon à ne plus correspondre à la description en vigueur ou d'en modifier l'évaluation, ou lorsque les conditions d'exercice sont modifiées de façon continue. Il signifie également tout emploi pour lequel le niveau ou le domaine de formation ou d'expérience a été modifié.

Les membres représentant le Syndicat au comité paritaire peuvent présenter une demande de modification à un emploi aux membres représentant la Société.

À défaut d'entente au comité paritaire sur l'évaluation d'un emploi nouveau ou modifié, le Syndicat peut soumettre le dossier à un arbitre dans les quarante (40) jours ouvrables suivant la tenue du comité où la mésentente a été constatée. À défaut de soumettre la mésentente à l'arbitrage dans ce délai, la plus récente évaluation déposée par la Société au comité paritaire est réputée acceptée.

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

Les pouvoirs et la juridiction de l'arbitre sont limités à déterminer le niveau du ou des facteurs en litiges pour les emplois nouvellement créés ou emplois existants modifiés. Pour un emploi modifié, l'arbitre a également juridiction pour déterminer si les modifications apportées à l'emploi ont un impact sur l'évaluation de ce dernier.

L'arbitrage doit se faire à l'intérieur du Plan d'évaluation des emplois et du Guide des descriptions d'emploi génériques.

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

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

502.05 Mise à jour du Guide des descriptions d'emploi génériques

La description d'un nouvel emploi ou d'un emploi modifié est inscrite au Guide des descriptions d'emploi génériques.

502.06 Application de l'évaluation d'un emploi modifié

Lorsqu'un emploi modifié fait l'objet d'une nouvelle évaluation à la hausse, le salaire des employés occupant un poste de cet emploi est ajusté comme s'ils avaient été promus à cet emploi, à la date de la demande de la modification de l'emploi.

Lorsqu'un emploi modifié fait l'objet d'une nouvelle évaluation à la baisse, le salaire des employés occupant un poste de cet emploi est réajusté à la date de la demande de la modification de l'emploi, selon l'article 707.01.

502.07 Demande de réévaluation de poste et arbitrage

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

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

La demande est par la suite soumise pour analyse au comité paritaire d'évaluation des emplois. Chaque partie pourra convoquer les personnes qu'elle juge nécessaires à l'étude de la demande de réévaluation du poste. Les membres du comité paritaire analysent la demande à l'aide de différents outils de travail (Guide des descriptions d'emploi génériques, les descriptions et notes à l'évaluateur énoncées dans le Plan d'évaluation des emplois, questionnaires de cueillettes d'informations, rencontres individuelles, rencontres paritaires, etc.). Au terme de l'analyse de la demande de réévaluation du poste, la Société formule sa conclusion par écrit.

502.08 Si le Syndicat conteste la conclusion rendue par la Société, celui-ci peut soumettre le dossier à un arbitre dans les quarante (40) jours ouvrables suivant la réception de la conclusion de la Société. À défaut de soumettre la contestation à l'arbitrage dans ce délai, le dossier est réputé abandonné.

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

Les pouvoirs et la juridiction de l'arbitre sont limités à décider si les fonctions et responsabilités régulières du poste ont été modifiées de façon permanente et de manière à ne plus répondre à celles prévues à la description générique d'emploi d'appartenance de son poste. Si tel est le cas, l'arbitre détermine à quel emploi générique existant dans le Guide des descriptions d'emploi génériques le poste est apparié, ou mandate la Société

de créer un nouvel emploi et de procéder à son évaluation en comité paritaire d'évaluation des emplois.

L'arbitrage doit se faire à l'intérieur du Guide des descriptions d'emploi génériques et du Plan d'évaluation des emplois.

#### 502.09 Application de la réévaluation de poste

La date de mise en vigueur de la réévaluation du poste est fixée au début de la période de paie qui suit immédiatement le dépôt de la demande de réévaluation faite en vertu de l'article 502.07.

Lorsqu'un poste est apparié à un emploi d'une classe salariale supérieure, le salaire de l'employé demandeur est ajusté comme s'il avait été promu à cet emploi, à la date de la demande de réévaluation.

Lorsqu'un poste est apparié à un emploi d'une classe salariale inférieure, le salaire de l'employé demandeur est réajusté selon l'article 707.01.

### **503 Création ou modification d'emploi apparenté hors unité**

503.01 Lors de la création d'un nouvel emploi ou lors d'une modification substantielle à une description d'emploi existante d'un poste syndiqué d'une autre unité de négociation ou non syndiqué dont les fonctions et responsabilités sont apparentées à du travail de professionnel de l'unité SEPB 610, les parties procèdent comme suit :

Étape 1 : la direction des ressources humaines transmet la description d'emploi au Syndicat ;

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

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

### **504 Affectation des ressources internes aux projets inscrits aux programmes d'investissements de la Société**

504.01 Lorsque les besoins opérationnels le permettent et conformément aux dispositions de l'article 408.04, la Société favorise le recours à des ressources professionnelles de l'unité de négociation dans le cadre de la réalisation de projets inscrits aux programmes d'investissements figurant à son Programme des immobilisations. Elle applique alors le processus d'information et d'affectation temporaire suivant :

1. Le gestionnaire requérant exprime son besoin de ressources aux autres gestionnaires concernés, notamment via un plan de ressources. Un appel d'intérêt est fait par écrit à l'ensemble des employés qui occupent un poste de l'un des emplois identifiés dans le plan de ressources.
2. Pour un emploi de même niveau ou de niveau inférieur, les employés informent leur supérieur immédiat de leur intérêt via un courriel dans les cinq (5) jours suivants la réception de l'appel d'intérêt.
3. Les supérieurs immédiats des employés intéressés, de concert avec le gestionnaire requérant, affectent temporairement les ressources au projet, et ce, sans processus de sélection en fonction de l'expertise, des habiletés et des aptitudes requises, des

besoins de transfert d'expertise à moyen et long terme, des besoins opérationnels à court et moyen termes, des aspirations professionnelles et du développement des employés intéressés.

4. Les supérieurs immédiats concernés s'assurent d'effectuer un retour auprès des employés les ayant informés de leur intérêt.
5. Au terme d'une affectation temporaire à un projet, l'employé réintègre son poste régulier.

## **505 Affichage des postes**

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

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

La personne nommée sans affichage doit répondre aux exigences minimales de l'emploi du poste à combler.

Tout poste qui devient vacant à l'intérieur d'un délai de six (6) mois de la fin du dernier affichage d'un poste similaire (mêmes exigences normales, même titre d'emploi, même horaire, même lieu de travail, même statut de poste) peut être comblé parmi les candidats membres de l'unité de négociation ayant posé leur candidature sur l'affichage précédent et répondant aux exigences normales du poste, et ce, selon l'ordre de priorité prévu à l'article 508.01.

Lorsque la Société comble un poste sans affichage, elle transmet au Syndicat le nom de la personne qui comble le poste vacant, le titre du poste, la raison (ajout ou remplacement), ainsi que la durée si elle est connue.

505.02 Le bulletin d'affichage annonce à l'ensemble des employés de la Société la disponibilité d'un poste. Les différentes rubriques du bulletin d'affichage sont: la période d'affichage, les renseignements généraux (horaire de travail, obligation de disponibilité le cas échéant, le lieu de travail, l'admissibilité du poste au télétravail), les principales fonctions, les particularités du poste, les exigences, les connaissances, les compétences clés, ainsi que la démarche pour la mise en candidature.

La Société peut bonifier les zones préétablies des fonctions et responsabilités des bulletins d'affichage. Cependant, ces précisions, le cas échéant, ne peuvent constituer un motif de rejet d'une candidature.

Le choix des compétences clés s'effectue parmi la liste des compétences présentée à l'annexe E et définies au référentiel de compétences disponible sur l'Intranet. Il incombe à la Société de mettre à jour la liste des compétences et d'en informer le Syndicat suite à un ajout ou une modification.

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

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

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

## **506 Outils de mesure**

Le choix des outils de mesure est la responsabilité de la Société et s'effectue en fonction des connaissances requises et des compétences clés à démontrer pour le poste offert.

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

Au moment de la convocation, l'employé est informé des outils de mesures auxquels il devra se soumettre dans le cadre du processus de sélection, ainsi que leur proportion relative.

Si le candidat n'est pas disponible à la date proposée par la Société, et ce, pour un motif valable, il doit se soumettre au processus de sélection à la nouvelle date proposée par la Société.

### **506.01 Examen**

L'examen est utilisé pour évaluer les connaissances requises et les compétences clés du candidat, telles que mentionnées au bulletin d'affichage, en lien avec le poste. La note de passage est de soixante pour cent (60%).

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

Les questions doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- être en lien avec les principales fonctions et responsabilités du poste;
- correspondre au niveau requis pour l'emploi.

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

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

### **506.02 Entrevue**

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

Les questions doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- être en lien avec les principales fonctions et responsabilités du poste;
- correspondre au niveau requis pour l'emploi.

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

Tout comité de sélection est minimalement constitué d'un gestionnaire de la Société et d'un représentant de la dotation.

Lorsque la Société le juge à propos, un employé membre de l'unité de négociation est invité à participer à titre de membre d'un comité de sélection.

#### 506.03 Transmission des résultats et rétroaction

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

- A obtenu la note de passage avec un écart de plus de 15% par rapport à celle-ci (76% à 100%);
- A obtenu la note de passage avec un écart de 15 % ou moins par rapport à celle-ci (60% à 75%);
- N'a pas obtenu la note de passage avec un écart de moins de 15% par rapport à celle-ci (46% à 59%);
- N'a pas obtenu la note de passage avec un écart de 15% et plus par rapport à celle-ci (0% à 45%).

#### 506.04 Délais de validité et de carence

Suite à la réussite d'une étape d'un processus de sélection, un délai de validité de six (6) mois s'applique. Durant cette période, le candidat conserve sa note et ne peut refaire cette étape dans le cadre d'un autre processus de sélection pour lequel le même outil de mesure est utilisé.

Suite à l'échec d'une étape d'un processus de sélection, un délai de carence de douze (12) mois s'applique. Durant cette période, le candidat n'est pas considéré dans un processus pour lequel le même outil de mesure est utilisé.

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

### 507 **Présélection des candidatures**

Lors de la présélection, les candidatures sont évaluées à partir des informations apparaissant à leur profil.

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

Lorsqu'il y a un doute sur cette combinaison de formation et d'expérience, le candidat peut être retenu en présélection et l'équivalence entre les exigences du poste et celles détenues par le candidat devra être validée via le processus de sélection.

### 508 **Priorité des candidatures**

#### 508.01 La Société choisit le plus compétent parmi les candidats ayant posé leur candidature et répondant aux exigences normales du poste selon l'ordre de priorité suivant :

#### Bassin #1

- Parmi les employés en relocalisation de l'unité de négociation pour les postes de même niveau ou de niveau inférieur que leur poste régulier aboli.

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

Cependant, les employés en relocalisation ayant obtenu un poste temporaire ne seront pas considérés automatiquement dans le bassin 1 pour d'autres postes temporaires et pourront être considérés dans le bassin 2, tant et aussi longtemps que cette affectation est en cours. Toutefois, ces employés devront poser leur candidature afin d'être considérés dans le deuxième bassin.

Après douze (12) mois en relocalisation, si aucun employé du bassin 1 détenant les exigences normales n'accepte le poste, l'employé du bassin 1 détenant les exigences normales ayant le moins d'ancienneté syndicale devra accepter le poste proposé par la Société.

Cependant, l'employé obligé d'accepter un poste de niveau inférieur pourra être considéré dans le bassin 1 pour d'autres postes réguliers de même niveau ou de niveau inférieur que son poste régulier aboli jusqu'à ce qu'il obtienne volontairement un autre poste régulier ou avant le terme de son délai de relocalisation, selon la première (1ère) éventualité. Toutefois, il devra poser sa candidature pour être considéré dans le bassin 1.

#### Bassin #2

- Parmi les employés réguliers de l'unité de négociation;
- Parmi les employés en relocalisation ayant déposé leur candidature s'il s'agit d'une promotion;
- Parmi les employés temporaires détenant douze (12) mois et plus d'ancienneté syndicale.

#### Bassin #3

- Parmi les autres employés de l'unité de négociation.

#### Bassin #4

- Parmi les autres employés de la Société;
- Candidatures de l'extérieur;
- Parmi les employés de l'unité de négociation ayant tardivement soumis leur candidature, et ce, sans motif valable, à la condition qu'il n'y ait aucun impact sur le processus de sélection en cours.

508.02 Tous les candidats de l'unité de négociation doivent avoir été évalués et aucun candidat retenu avant d'enclencher le processus de sélection pour les candidats appartenant au bassin 4.

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

508.04 À la suite d'un affichage, un employé qui occupe un poste du même titre et comportant les mêmes exigences minimales que le poste à combler au sein de la même direction, et ce, à la suite d'un processus de sélection réussi, obtient le poste sans processus de sélection s'il est le seul candidat qualifié de son bassin.

508.05 Lors de l'octroi d'un poste, la Société favorise les candidats provenant de l'interne.

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

## **509 Employés temporaires, étudiants et stagiaires**

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

509.02 Seuls les articles ou clauses suivants s'appliquent aux étudiants et aux stagiaires :

104.01 f), g), h), i), j), et p);

105;

106;

108;

109;

201;

202.01, 202.04;

203.01, 203.02, 203.03 et 203.04;

406;

509;

513.01, 513.02;

602;

603;

604;

605;

607;

612.01, 612.02 et 612.04;

708;

806;

900 pour articles et clauses s'appliquant.

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

## **510 Mouvements de personnel**

510.01 L'employé nommé sur un poste reçoit le salaire attaché à l'emploi d'appartenance de ce poste à compter de sa date d'entrée en fonction ou au plus tard quatre (4) semaines après sa date de nomination si l'entrée en fonction est retardée à la demande de la Société.

Considérant ce qui précède, l'employé nommé doit être en mesure d'occuper le poste obtenu dans un délai maximum de quatre (4) semaines suivant sa nomination. Dans l'éventualité où l'employé est dans l'impossibilité de respecter ce délai, le poste est offert au candidat suivant.

Malgré ce qui précède, pour un poste régulier, l'employé absent en raison d'un congé parental ou pour toute absence en conformité avec les législations en vigueur n'est pas régi par ces délais.

510.02 L'employé à l'essai ne peut effectuer de mouvement sur un autre poste sauf s'il s'agit d'une promotion.

510.03 L'employé régulier ne peut effectuer de mouvement sur un autre poste s'il est réputé en période d'adaptation, sauf s'il s'agit d'une promotion.

Malgré ce qui précède, si, durant sa période d'adaptation, l'employé ne peut remplir les attributions du poste auquel il est promu, muté ou rétrogradé, il réintègre son ancien poste régulier. L'employé reçoit alors le salaire ainsi que les autres avantages qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancien poste. Si celui-ci a été aboli, l'employé est considéré en relocalisation.

510.04 L'employé régulier muté ou promu temporairement ne peut réintégrer son ancien poste qu'à la fin de son affectation temporaire. Si son poste a été aboli, l'employé est considéré en relocalisation au moment de l'abolition de son poste régulier.

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

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

## **511 Développement des compétences**

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

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

Pour ce faire, la Société accorde annuellement un budget équivalent à un pour cent (1%) de la masse salariale de l'unité de négociation aux fins de paiement ou de remboursement des activités de développement internes ou externes. La pertinence ainsi que le nombre d'activités sont évalués en tenant compte des fonctions et responsabilités occupées par l'employé ou de ses objectifs de développement de carrière au sein de la Société.

La Société libère à ses frais les employés qui participent à de telles activités. Ce nombre d'activités exclut les cours remboursés en vertu de l'article 512.

Sur demande de la Société, l'employé produit une attestation de participation que lui remet la personne, l'organisme ou l'établissement d'enseignement qui a organisé ou offert l'activité de formation.

511.03 Malgré la directive sectorielle DS SRH 008 « Frais de scolarité », la Société rembourse, à même les modalités prévues à l'article 511.02, le cours préparatoire à la certification « Project Management Professional » (PMP), et ce, selon les modalités suivantes :

- la formation doit préalablement être approuvée par le supérieur immédiat;
- l'employé peut demander le remboursement de cette formation qu'à une (1) seule

- occasion en cours d'emploi;
- l'employé s'engage à suivre cette formation hors de ses heures régulières de travail;
- l'employé assume les frais d'inscription à l'examen et tout autre frais lié à l'obtention de cette certification.

511.04 Un comité paritaire formé de deux (2) représentants de chaque partie incluant au minimum un gestionnaire de la Société est responsable d'assurer une vigie quant au suivi des activités de développement des compétences offertes aux employés de l'unité de négociation.

Le mandat du comité est, entre autres, de:

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

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

## **512 Remboursement des frais de scolarité**

La Société encourage la formation et le perfectionnement des employés en remboursant les frais d'inscription et de scolarité des cours reliés aux activités de l'entreprise et qui auront préalablement été autorisés. Le montant du remboursement est égal au coût réel de la formation suivie.

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

## **513 Ancienneté générale**

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

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

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

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

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

## **514 Ancienneté syndicale**

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

- la durée totale en années, en mois et en jours de service continu comme employé de la Société, pour les employés visés par l'unité de négociation au 28 juin 1994;
- et
- la durée totale en années, en mois et en jours après le 28 juin 1994 comme employé occupant l'un des emplois visés par l'unité de négociation.

- 514.02 Les clauses 513.02 et 513.03 s'appliquent également à l'ancienneté syndicale.
- 514.03 L'ancienneté syndicale s'applique pour l'article 515.
- 514.04 Un employé transféré hors de l'unité de négociation sur un poste régulier continue d'accumuler de l'ancienneté syndicale pour une période maximale de six (6) mois. L'employé qui retourne dans l'unité de négociation après l'expiration du délai de six (6) mois reprend l'ancienneté syndicale qu'il avait au moment où il a quitté l'unité de négociation.
- 514.05 Un employé qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté syndicale pour une période maximale de deux (2) ans consécutifs.
- 514.06 La liste des employés avec leur ancienneté syndicale est établie par la Société tel que prévu à la clause 203.01 et transmise au Syndicat. En cas d'erreur, l'employé en demande la correction dans un délai de trente (30) jours. Une liste corrigée est alors émise.

## **515 Sécurité d'emploi - changements techniques et autres**

- 515.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Société ou dans les procédés de travail ou dans les cas d'abolition de poste ou d'emploi, la Société doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé régulier affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.
- 515.02 Lorsque la Société abolit un poste régulier, un employé régulier ne peut être ni licencié, ni mis à pied à la suite des changements décrits à la clause 515.01, et ce, pour une période maximale de :
- Quarante-huit (48) mois pour tout poste aboli avant le 31 décembre 2026;
  - Trente-six (36) mois pour tout poste aboli entre le 1er janvier 2027 et le 31 décembre 2027;
  - Trente (30) mois pour tout poste aboli entre le 1er janvier 2028 et le 31 janvier 2030;
  - Vingt-quatre (24) mois pour tout poste aboli à compter du 4 janvier 2030.
- 515.03 Procédure d'abolition de poste régulier
- Avant de procéder à l'abolition d'un poste régulier, la Société doit, dans cet ordre :
- a. Mettre fin au service professionnel externe qui assume des fonctions et responsabilités correspondant au poste régulier visé par l'abolition;
  - b. Procéder à la mise à pied d'un employé non-régulier qui assume des fonctions et responsabilités correspondant au poste régulier visé par l'abolition;
  - c. Abolir le poste régulier visé.
- Lorsqu'un ou plusieurs postes réguliers sont abolis dans une même unité administrative (la plus petite), et que ceux-ci font partie d'un groupe de postes identiques, les employés visés par les abolitions sont identifiés par ordre inverse d'ancienneté syndicale, à moins d'entente contraire entre les parties.
- L'employé visé par l'abolition du poste peut supplanter l'employé de l'unité de négociation le moins ancien qui occupe un poste régulier du même emploi ou d'un emploi de niveau inférieur avec les mêmes fonctions types à condition de rencontrer les exigences normales.
- 515.04 Tout employé régulier dont le poste est aboli pour une des raisons énumérées à la clause 515.01 est relocalisé selon les modalités suivantes:

- a. la Société avise l'employé concerné et le Syndicat de toute abolition de poste au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date de ladite abolition. Ces employés sont considérés en relocalisation;
- b. l'employé régulier en relocalisation est considéré pour tous les postes de même niveau ou de niveau inférieur dans le bassin 1 conformément aux dispositions de l'article 508.01 dès la réception de l'avis et le demeure jusqu'à ce qu'il obtienne un poste régulier ou jusqu'au terme de son délai de relocalisation tel que prévu à l'article 515.02.
- c. la Société dresse et maintient à jour une liste de tous les postes abolis, des employés visés par lesdites abolitions ainsi que leur ancienneté syndicale.
- d. tant que l'employé visé n'est pas relocalisé ou n'a pas temporairement été affecté sur un poste, la Société peut lui assigner prioritairement tout travail correspondant aux attributions des emplois régis par la présente unité de négociation.

515.05 Au terme de la période prévue à l'article 515.02, l'employé qui ne s'est pas relocalisé sur un poste régulier n'est plus assujéti à la sécurité d'emploi.

De plus, s'il n'est pas temporairement affecté sur un poste, il perd également son lien d'emploi.

Malgré ce qui précède, après douze (12) mois en relocalisation, l'employé qui n'a pas obtenu un poste régulier, n'est plus assujéti à la sécurité d'emploi s'il refuse un poste régulier pour lequel il répond aux exigences normales, et ce, conformément aux modalités de l'article 508.01.

De plus, s'il n'est pas temporairement affecté sur un poste, il perd ses droits d'ancienneté et son lien d'emploi.

# CHAPITRE 600

## Aménagement du temps de travail

### **601 Intérêt mutuel**

601.01 La Société et le Syndicat ont pour intérêt mutuel de convenir d'une flexibilité à l'intérieur d'une prestation de travail normalisée qui répond aux besoins opérationnels et à ceux des employés. Les heures de travail indiquées dans le présent article sont à titre indicatif, ne constituent pas une plage d'horaire fixe et sont sujettes aux modalités d'horaire flexible prévues à l'article 603.

### **602 Semaine et heures de travail**

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

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

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

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

#### **602.04 Horaire comprimé**

Malgré les clauses 602.01 à 602.03, après entente avec son supérieur immédiat, l'employé peut répartir ses heures de travail selon la formule 4-3 (4 jours de travail et 3 jours de congé).

Cette formule doit répondre à deux (2) prérequis :

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

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

L'employé peut, après entente avec son supérieur immédiat, retourner à l'horaire régulier prévu aux clauses 602.01 à 602.03 à une seule reprise en cours d'année. Le choix ainsi modifié vaut alors pour le reste de l'année.

La semaine de travail se compose de quatre (4) journées d'un minimum de huit (8) heures et d'un maximum de neuf (9) heures trente (30) minutes chacune pour un total de trente-six (36) heures, sans possibilité de cumul de temps. Ce qui précède ne limite en rien l'application de la clause 607.04.

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

L'horaire 4-3 sera suspendu durant les semaines qui comportent un congé férié ou un congé mobile. Dans ce cas, l'employé revient temporairement à l'horaire de travail régulier. Sa journée normale de travail est de sept (7) heures douze (12) minutes et toutes les autres conditions sont celles rattachées à cet horaire à l'exception du cumul de temps. Ce qui précède ne limite en rien l'application de la clause 607.04.

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

Le choix de la troisième (3<sup>ième</sup>) journée de congé hebdomadaire s'effectue après entente avec le supérieur immédiat au début de l'entrée en vigueur de l'horaire 4-3 dans l'unité administrative concernée. Cette journée est prise, en autant que possible, immédiatement avant ou après les jours de congés habituels (ex: vendredi/samedi/dimanche ou samedi/dimanche/lundi). Un employé peut modifier son choix pour ce congé après entente avec son supérieur immédiat.

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

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

### **603 Horaire flexible**

603.01 Tout employé peut bénéficier d'un horaire flexible.

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

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

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

### **604 Cumul de temps**

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

- le cumul de temps s'effectue sur la base du taux régulier, et permet de compenser une absence d'une durée équivalente;

- le cumul de temps se définit par la possibilité pour l'employé de cumuler, d'anticiper ou de reprendre du temps;
- le cumul de temps est subordonné aux besoins opérationnels et ne doit aucunement nuire au déroulement normal des activités de la Société, ni entraîner de coûts supplémentaires;
- l'employé peut conserver en banque un maximum de trois (3) jours en temps cumulé et de deux (2) jours en temps anticipé;
- l'employé qui souhaite reprendre du temps cumulé ou anticiper du temps cumulé doit au préalable informer son supérieur immédiat;
- si une situation particulière le justifie, un employé pourra cumuler dans sa banque au-delà de trois (3) jours ou anticiper au-delà de deux (2) jours, sur autorisation préalable de son supérieur immédiat;
- lors d'un mouvement de personnel, la banque de temps cumulée de l'employé doit être remise à zéro (0) avant que le mouvement ne soit applicable, à moins d'entente à l'effet contraire entre les deux gestionnaires concernés.

## **605 Changement temporaire d'heures de travail**

605.01 La Société peut effectuer un changement temporaire d'heures de travail d'un ou de plusieurs employés de l'unité de négociation. Ce changement temporaire peut être effectué lorsque des tâches qui, par leur nature, ne peuvent être réalisées pendant leurs heures régulières de travail.

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

1. un changement temporaire d'heures de travail s'effectue dans la semaine (débutant le dimanche 00:00 et se terminant le samedi 24:00) où les heures de travail doivent normalement être effectuées;
2. un changement temporaire d'heures de travail est réalisé lorsque la majorité des heures déplacées est travaillée à l'extérieur des heures régulières de travail;
3. les heures régulières de travail sont celles prévues à l'article 602;
4. lorsqu'un changement temporaire d'heures de travail chevauche deux (2) journées, le changement est alors applicable à la journée où la majorité des heures déplacées est travaillée.

605.03 Prime applicable

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

1. lorsque le changement s'effectue pour une seule période de travail ou une partie d'une période de travail, l'employé reçoit une prime équivalente à cent pour cent (100%) de son taux horaire régulier;
2. lorsque le changement s'effectue pour plus d'une période de travail consécutive, l'employé reçoit pour la première période, une prime égale à soixante-quinze pour cent (75%) de son taux horaire régulier et, pour les périodes subséquentes, une prime égale à cinquante pour cent (50%) de son taux horaire régulier.

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

605.04 Si un employé doit, à la demande de son supérieur immédiat, travailler en continu immédiatement après un changement temporaire d'heures de travail pour compléter des tâches ayant nécessité ce changement temporaire, la prime prévue à 605.03 continue de trouver application pour les heures travaillées en sus.

605.05 Semaine régulière de travail

Les heures régulières de travail qui sont déplacées dans le cadre d'un changement temporaire d'heures de travail sont considérées comme faisant partie de la semaine régulière de travail de l'employé, au sens de l'article 602.

En plus de ce qui précède, le supérieur immédiat doit préalablement autoriser le temps supplémentaire, conformément à l'article 607, pour tout travail qui doit être effectué en excédant de la semaine régulière affectée par ce changement temporaire d'heures de travail de l'employé.

## **606 Disponibilité obligatoire**

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

1. la distribution annuelle des semaines de disponibilité se fait comme suit :

a. volontariat :

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

b. obligation :

dans un deuxième temps, les semaines non-couvertes en vertu du volontariat sont distribuées équitablement parmi le(s) autre(s) employé(s) visé(s), avec une couverture maximale d'une (1) semaine sur trois (3). La Société peut alors inclure des employés en disponibilité d'une autre unité de négociation lorsque la situation le permet;

2. au début de chaque année, le supérieur immédiat établit l'horaire de disponibilité pour son secteur, rencontre les employés concernés, rappelle les modalités applicables et préautorise le remboursement des frais de déplacement prévus au paragraphe 4 ci-dessous, lorsque applicable;

3. l'employé en disponibilité doit répondre à tout appel reçu dans un délai maximal de quinze (15) minutes, à moins de circonstances hors de son contrôle;

4. si l'employé juge que l'urgence nécessite son déplacement pour une intervention, ce dernier doit être en mesure de se rendre sur les lieux visés au plus tard dans l'heure qui suit le dernier appel, à moins de circonstances hors de son contrôle. Le cas échéant, les critères de remboursement des frais de déplacement trouvent application, en vertu de la directive en vigueur;

5. la Société fournit à chaque employé qui doit assurer une disponibilité, les outils et le matériel requis afin d'être joint et d'être en mesure d'intervenir (ex : téléphone cellulaire, ordinateur portable, etc.);

6. l'employé qui n'est pas en mesure d'assumer sa responsabilité de disponibilité a le devoir de trouver un collègue qualifié pour le remplacer et d'aviser son supérieur immédiat. À défaut de trouver un remplaçant, il est tenu d'assurer la disponibilité. Toutefois, un employé en disponibilité qui doit s'absenter pour une raison imprévisible doit aviser son supérieur immédiat, et ce dernier est alors responsable de nommer un remplaçant;
7. l'employé en disponibilité reçoit une prime égale à une (1) heure de salaire à taux régulier pour chaque période de huit (8) heures et moins de disponibilité.

De plus, chaque intervention de l'employé est rémunérée pour la durée de cette intervention avec un minimum de quinze (15) minutes au taux horaire d'une fois et demie son salaire régulier. Exceptionnellement, ces taux sont majorés à deux cents pour cent (200%) pour les journées de Noël et du Premier de l'an.

Dans tous les cas où l'intervention oblige l'employé à revenir au travail, il bénéficie alors des dispositions de la clause 607.05;

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

## **607 Heures supplémentaires**

- 607.01 Le travail effectué en excédant des heures régulières de travail d'un employé constitue du temps supplémentaire.
- 607.02 Tout temps supplémentaire doit être expressément autorisé par le supérieur immédiat ou son représentant.
- 607.03 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).
- 607.04 Malgré la clause précédente, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, après entente entre l'employé concerné et son supérieur immédiat. Ces heures sont inscrites dans une banque de temps supplémentaire, distincte de la banque de cumul de temps. Le moment auquel ce congé payé sera pris sera également déterminé par entente entre l'employé concerné et son supérieur immédiat, mais devra être pris dans les douze (12) mois suivants.

Pour les heures supplémentaires effectuées en sus de quarante (40) heures par semaine, la remise est d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de cinquante pour cent (50%).

- 607.05 Après les heures régulières de travail, l'employé obligé de revenir pour effectuer du travail supplémentaire est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures. Une heure (60 minutes) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période; toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures et son travail supplémentaire compte à partir du premier (1er) appel.
- 607.06 Dans tous les cas où l'employé effectue deux heures et demie (2 h 30 min) et plus de travail supplémentaire, immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail, il reçoit, en plus du paiement desdites heures de travail supplémentaire, une allocation d'une demi-heure (30 minutes) à taux régulier pour tenir lieu de temps de repas.
- 607.07 Le paiement des heures supplémentaires est versé à l'employé au plus tard dans les deux (2) semaines qui suivent la fin de la période de paie durant laquelle le travail a été exécuté.

## **608 Vacances payées**

- 608.01 À la date d'anniversaire de son entrée au service de la Société, l'employé a droit aux vacances suivantes:
- après un (1) an de service continu, trois (3) semaines de vacances;
  - après trois (3) ans de service continu, quatre (4) semaines de vacances;
  - après quinze (15) ans de service continu, cinq (5) semaines de vacances;
  - après vingt (20) ans de service continu, six (6) semaines de vacances.
- 608.02 Pour les fins du calcul des crédits de vacances, la semaine régulière de travail est calculée en fonction des modalités prévues à la clause 602.01.
- 608.03 La durée des vacances est réduite pour tenir compte des absences n'ayant pas donné droit à l'accumulation de crédits de vacances annuelles (congés sans traitement complet et partiel, absences de plus de douze (12) mois pour raisons médicales).
- 608.04 L'employé absent en raison d'un accident ou d'une maladie continue d'accumuler des crédits de vacances durant les douze (12) premiers mois de son absence.
- 608.05 Pour chaque semaine de vacances, la paie de vacances est calculée selon le plus élevé des modes suivants:
- a. deux pour cent (2%) des gains totaux que cet employé a gagné au cours de l'année civile précédente pour chaque semaine de vacances pour laquelle il a droit. L'expression « gains totaux » comprend également les montants prévus pour incapacité totale temporaire versée en vertu de l'article 805;
  - ou
  - b. le traitement en vigueur au moment de la prise de ses vacances pour le nombre de semaines de vacances auxquelles l'employé a droit.
- 608.06 Le fractionnement de vacances prises à la journée ne doit pas engendrer des coûts additionnels pour la Société.
- 608.07 Choix des périodes de vacances
- Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employé soumet son choix de vacances pour les douze (12) mois suivants à son supérieur immédiat. Ce dernier confirme à l'employé, au plus tard le 15 avril, l'acceptation ou non de son choix de vacances.

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

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

- 608.08 Lorsque la Société juge à propos de réembaucher un employé ayant démissionné de la Société au cours des douze (12) derniers mois, elle lui reconnaît le nombre de semaines de vacances annuelles auquel il avait droit au moment de sa démission.

### **609 Vacances anticipées**

- 609.01 Un employé peut choisir de prendre ses vacances avant sa date d'acquisition du droit aux vacances, durant l'année civile (1er janvier au 31 décembre) pendant laquelle il acquiert ce droit.
- 609.02 Durant l'année civile où il est embauché, un employé peut prendre par anticipation une fraction des vacances qui lui seront dues après un (1) an de service. Cette fraction est établie au prorata des mois de services accumulés durant l'année civile d'embauche.
- 609.03 Un employé peut convenir avec son supérieur immédiat d'anticiper jusqu'à cinq (5) jours de vacances durant l'année civile précédant celle pendant laquelle il acquerra ce droit.
- 609.04 Si l'employé quitte le service de la Société avant la date d'acquisition du droit aux vacances, mais après avoir pris ses vacances, il doit rembourser à la Société la portion de vacances prises par anticipation.

### **610 Vacances reportées**

- 610.01 Un employé peut convenir avec son supérieur immédiat de reporter jusqu'à cinq (5) jours de vacances jusqu'au deuxième (2e) dimanche de l'année civile suivante.
- 610.02 Exceptionnellement, dans le cas où un employé n'aurait pas utilisé tous ses crédits de vacances en raison des besoins du service ou en raison d'un accident ou d'une maladie, il peut reporter ses crédits à l'année suivante après en avoir convenu avec son supérieur immédiat. Les crédits de vacances ainsi reportés et qui ne sont pas utilisés dans les douze (12) mois suivants sont perdus.

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

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

### **611 Vacances à la fin de l'emploi**

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

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

## **612 Congés fériés**

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

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

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

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

612.02 Si le congé férié survient un samedi, celui-ci est devancé au jour ouvrable qui précède. Si le congé férié survient un dimanche, celui-ci est reporté au jour ouvrable qui suit, sauf, le Premier de l'an et le lendemain du Premier de l'an, qui doivent obligatoirement être devancés le ou les jours ouvrables précédents.

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

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

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

## **613 Congés pour événements familiaux ou personnels**

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

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

- a. à l'occasion de son mariage ou de son union civile, trois (3) jours ouvrables consécutifs rémunérés;
- b. le jour du mariage ou de l'union civile d'un de ses enfants, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou d'un enfant de son conjoint, un (1) jour rémunéré s'il est ouvrable;
- c. à l'occasion du décès ou des funérailles du conjoint ou d'un enfant, du père, de la mère, des frères et sœurs, cinq (5) jours ouvrables consécutifs rémunérés dont une (1) journée pouvant être reportée pour la cérémonie, l'incinération ou la mise en terre;
- d. à l'occasion du décès ou des funérailles des beaux-parents, trois (3) jours ouvrables consécutifs rémunérés;
- e. à l'occasion d'un décès ou des funérailles dans la famille, autre que ceux cités précédemment, un (1) jour rémunéré s'il est ouvrable;
- f. à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, cinq (5) jours ouvrables, dont les trois (3) premiers sont rémunérés;
- g. à l'occasion de l'adoption de l'enfant du conjoint, trois (3) jours ouvrables consécutifs rémunérés;
- h. à l'occasion du baptême, de la confirmation et de la première communion d'un enfant de l'employé, un (1) jour ouvrable rémunéré;
- i. à l'occasion de son déménagement, un (1) jour ouvrable rémunéré par année civile;
- j. lors d'une urgence personnelle ou familiale imprévisible, incontrôlable et non récurrente, le temps que l'urgence demeure, avec rémunération. Si l'urgence implique une absence de plus d'un (1) jour, l'employé doit fournir à son supérieur immédiat une pièce justificative à l'appui;
- k. lors d'un examen médical précédant le début d'un congé de maternité, avec rémunération;
- l. lors d'un rendez-vous médical de l'employé chez un médecin, qui ne peut être pris à l'extérieur des heures régulières de travail, avec rémunération pour la durée de sa présence chez le médecin. La Société se réserve en tout temps le droit d'exiger une pièce justificative;
- m. lors de cas d'obligations liées à la garde, à la santé et à l'éducation d'un enfant mineur, lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle, avec rémunération.

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

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

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

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

#### **614 Congé de maternité et parental pour la mère**

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

614.01 Durée du congé

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

614.02 Préavis de départ

- a. L'employée fait parvenir à la Société un préavis de départ écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ. Ce préavis doit également indiquer la durée prévue du congé de maternité.
- b. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- c. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

614.03 Préavis de retour au travail

- a. La Société fait parvenir à l'employée un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé au cours de la quatrième (4<sup>ième</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité.
- b. Au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration du congé de maternité, l'employée informe la Société par écrit de son intention, soit de se présenter au travail, soit de se prévaloir du congé parental sans salaire pour autant qu'elle y ait droit.  
  
Si elle décide de prolonger son congé de maternité, elle devra en indiquer la durée prévue.
- c. L'employée qui veut mettre fin à son congé de maternité ou parental sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour.
- d. Au terme de ces congés autorisés, l'employée réintègre le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli, l'employée est relocalisée selon les dispositions de l'article 515.
- e. Au terme des congés autorisés, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné à moins qu'elle ait présenté un certificat médical avant la fin prévue du congé pour justifier une incapacité à reprendre le travail.

614.04 Répartition du congé de maternité

- a. La Société donne à l'employée concernée l'entière liberté de décider de la répartition du congé de maternité tant avant qu'après l'accouchement. Toutefois, l'employée en retrait préventif admissible aux prestations d'assurance parentale, débute son congé au plus tard à compter de la quatrième (4<sup>ième</sup>) semaine avant la date prévue d'accouchement telle qu'inscrite au certificat autorisant le retrait préventif.

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

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

- b. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

#### 614.05 Report de vacances

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

#### 614.06 Assurances collectives et autres avantages

Durant les congés de maternité et parental prévu à la clause 614.01 a) et b), l'employée bénéficie des avantages suivants :

- a. au cours du congé de maternité alors que l'employée reçoit des P.S.A.P. :
  - 1. des mêmes régimes collectifs d'assurances dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions;
  - 2. de l'accumulation de vacances;
  - 3. de l'accumulation de l'ancienneté et service continu;
  - 4. du maintien de la participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime.
- b. au cours des cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental :
  - 1. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paye sa prime (part de l'employée);
  - 2. de l'accumulation de vacances, pour une période de référence n'excédant pas un (1) an à compter du début du congé de maternité;
  - 3. du maintien de la participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;
  - 4. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.
- c. pour les semaines suivantes du congé parental :
  - 1. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paye l'entier de la prime (part de la Société et part de l'employée);
  - 2. de l'accumulation de l'ancienneté ou non-interruption du service continu;
  - 3. du maintien de la participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime.

#### 614.07 Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale (P.S.A.P)

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

- i. Régime de base prévu au R.Q.A.P.

Pour chacune des dix-huit (18) semaines du congé de maternité où elle reçoit des prestations du *Régime québécois d'assurance parentale* (R.Q.A.P.), une

indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du R.Q.A.P., qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

ii. Régime particulier prévu au R.Q.A.P.

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

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

iii. Nombre de semaines maximum

Le nombre maximum de semaines de P.S.A.P. qu'une employée peut recevoir est de dix-huit (18) semaines.

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

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

Toutefois, le paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque les deux (2) parents sont à l'emploi de la Société. Dans ce cas, les parents se partagent à leur choix douze (12) semaines durant lesquelles l'un ou l'autre reçoit une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du R.Q.A.P. qu'il reçoit ou pourrait recevoir.

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

Concernant les dispositions des alinéas i) et ii) du paragraphe a), le premier (1er) versement n'est toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par la gestion salariale d'une preuve que l'employée reçoit des prestations du R.Q.A.P.. Pour fins du présent paragraphe, est considéré comme preuve: l'état de calcul – Régime québécois d'assurance-parentale.

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

Toutefois, l'employée peut toucher des P.S.A.P même si elle ne reçoit pas de prestations du R.Q.A.P. dans le cas où son revenu assurable gagné pendant sa période de référence est inférieur à 2000.00\$.

e. Pendant que cette employée attend la détermination des prestations du R.Q.A.P. qu'elle aurait pu recevoir tel que prévu à la clause 614.07 a), elle reçoit de la Société, à chaque semaine, une avance de vingt pour cent (20%) du maximum des gains assurables (MGA) fixé par le R.Q.A.P. Une fois la détermination faite, les ajustements appropriés sont effectués.

f. La somme des P.S.A.P., des prestations brutes du R.Q.A.P. et de toute autre rémunération touchée par l'employée ne peut être supérieure à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du traitement hebdomadaire de base de l'employée.

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

- h. Les employées n'ont aucun droit acquis au régime de P.S.A.P. si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires d'assurance parentale pour les périodes précisées dans le régime.
- i. Les versements à l'égard de la rétribution annuelle prévue à l'Annexe A ainsi qu'à l'égard de toute autre rémunération prévue à la convention collective, s'il y a lieu, ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de ce régime.

#### 614.08 Congés spéciaux

- a. Interruption de grossesse avant la vingtième (20ième) semaine

La Société accorde à l'employée concernée un congé sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Durant ce congé spécial, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des prestations du régime d'assurance salaire.

- b. Interruption de grossesse à compter de la vingtième (20ième) semaine

La Société accorde à l'employée qui justifie plus de soixante (60) jours de service continu, lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20ième) semaine, cinq (5) jours ouvrables de congé, dont les deux (2) premiers sont rémunérés.

De plus, la Société accorde à cette même employée, un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement. Durant les cinq (5) premières semaines de ce congé, l'employée reçoit une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base, selon les modalités prévues aux articles 614.06 a) et 614.07 a) en faisant les adaptations nécessaires quant au nombre de semaines.

L'employée doit donner le plus tôt possible un avis écrit à la Société l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

- c. Extension du congé

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

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

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

#### 615 Congé de paternité

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

##### 615.01 Durée du congé

La Société accorde à l'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant, un congé de paternité d'une durée n'excédant pas cinq (5) semaines consécutives, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Malgré ce qui précède, la Société peut accorder à l'employé, après autorisation du

supérieur immédiat et selon les besoins opérationnels, de fractionner le congé de cinq (5) semaines en un maximum de deux (2) périodes non consécutives. La prise de la deuxième (2e) période doit se faire à l'extérieur des mois de juillet et d'août et de la période du vingt-quatre (24) décembre au deux (2) janvier inclusivement.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après sa naissance.

#### 615.02 Assurances collectives et autres avantages

Durant le congé de paternité, l'employé bénéficie des avantages suivants :

1. des mêmes régimes collectifs d'assurances dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions;
2. de l'accumulation de vacances;
3. du maintien de la participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;
4. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

#### 615.03 Préavis de départ et de retour au travail

L'employé fait parvenir à la Société un préavis de départ écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

À son retour, l'employé réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli, l'employé est relocalisé selon les dispositions de l'article 515.

### **616 Congé parental en cas d'adoption et Congé parental en cas de naissance**

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

#### 616.01 Durée du congé

La Société accorde à l'employé qui adopte légalement un enfant mineur ou à l'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant, un congé parental continu sans salaire pour une durée n'excédant pas deux (2) ans à compter du début du congé parental.

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

#### 616.02 Paiement du congé

La clause 614.07 alinéas b) à i) s'applique à l'employé pour les douze (12) premières semaines du congé prévu ci-haut.

La rémunération des douze (12) semaines de congé peut être partagée entre les deux (2) parents lorsque ces derniers sont tous deux (2) employés de la Société.

#### 616.03 Préavis de départ et retour

L'employé fait parvenir à la Société un préavis de départ écrit, au moins quinze (15) jours

ouvrables avant son départ. Ce préavis doit indiquer la date de départ et la durée prévue du congé.

Au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration du congé prévu, l'employé informe la Société par écrit de son intention de se présenter au travail ou de prolonger son congé, auquel cas, il doit en indiquer la durée prévue. Le congé parental autorisé ne peut être d'une durée supérieure à celle prévue à 616.01.

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

Au terme de ces congés autorisés, l'employé réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si celui-ci a été aboli, l'employé est relocalisé selon les dispositions de l'article 515.

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

#### 616.04 Assurances collectives et autres avantages

- a. La Société assure à l'employé, durant les douze (12) premières semaines de son congé parental alors qu'il reçoit des P.S.A.P., les mêmes avantages sociaux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions.
- b. Au cours des quarante (40) premières semaines du congé parental pour lesquelles l'employé ne reçoit pas de P.S.A.P., il bénéficie alors des avantages suivants:
  - i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye sa prime (part de l'employé);
  - ii. du maintien de sa participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;
  - iii. de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines;
  - iv. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.
- c. L'employé qui se prévaut d'un congé parental et qui n'est pas admissible au P.S.A.P., bénéficie des avantages suivants:
  - i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye sa prime (part de l'employé), et ce, pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à compter de la date de la naissance ou de l'adoption;
  - ii. du maintien de sa participation au régime de retraite selon les dispositions dudit régime;
  - iii. de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines;
  - iv. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.
- d. Après les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental, l'employé bénéficie:
  - i. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'il y ait normalement droit et qu'il paye l'entier de la prime (part de l'employé et part de la Société);
  - ii. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

## **617 Congés pour affaires publiques**

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

## **618 Congés pour affaires juridiques**

- 618.01 L'employé qui comparaît en cour ou à une enquête dans une cause concernant la Société est considéré comme s'il était au travail, à l'exclusion des cas où l'employé poursuit la Société ou est poursuivi par la Société. Il en va de même de l'employé qui comparaît en cour comme témoin de faits, dont il a eu connaissance dans et par l'exercice de ses fonctions.
- 618.02 Un employé régulier peut obtenir un congé payé pour agir en tant que membre d'un jury ou comme témoin requis par la cour.
- 618.03 Dans tous les cas précités, la Société se réserve le droit de réclamer de l'employé la taxe de témoin et les frais alloués par la cour.

## **619 Congés sans traitement (complet ou partiel)**

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

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

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

- 619.02 Congé partiel sans traitement : un employé peut bénéficier d'un congé partiel sans traitement pour répondre à des obligations reliées à la garde, la santé, l'éducation d'un membre de sa famille immédiate, lorsque sa présence est nécessaire en raisons de

circonstances exceptionnelles. Tel congé est assujéti aux conditions suivantes:

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

## **620 Congé à traitement différé**

- 620.01 La politique corporative PC 2.18 « Régime de congé à traitement différé » en vigueur au moment de la signature de la convention collective fait partie intégrante de la convention collective.

## **621 Congé pour réserviste**

- 621.01 La Société accorde un congé sans salaire à tout employé qui est réserviste des Forces armées canadiennes qui s'absente pour prendre part à des opérations au Canada ou à l'étranger ou à l'entraînement annuel des Forces armées canadiennes, et ce, dans le respect des dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Néanmoins, seul l'employé ayant douze (12) mois d'ancienneté générale peut s'absenter pour prendre part à une opération à l'étranger, et ce, pour une période maximale de dix-huit (18) mois.

- 621.02 L'employé bénéficie d'un congé sans salaire pour la durée de sa participation à l'opération ou à l'entraînement. À la fin de sa participation, l'employé régulier réintègre son poste. Si celui-ci a été aboli, il est considéré en relocalisation. L'employé temporaire réintègre le poste temporaire qu'il occupait avant son départ si celui-ci est toujours requis.
- 621.03 L'employé doit aviser son supérieur immédiat par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. Il doit fournir une pièce justificative qui mentionne la date de début et la durée de son absence ainsi que la raison. Ce délai peut être plus court dans le cas d'un motif sérieux telle qu'une situation d'urgence désignée par le gouvernement. La Société doit alors être avisé dès que possible.
- 621.04 L'employé qui s'est absenté plus de douze (12) semaines ne peut pas s'absenter de nouveau pour des opérations ou un entraînement des Forces armées canadiennes avant douze (12) mois à compter de sa date de retour au travail.

# CHAPITRE 700

## Rémunération et autres dispositions monétaires

### 701 Intérêt mutuel

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

### 702 Rémunération

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

### 703 Progression dans l'échelle salariale

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

703.02 Chaque année, l'employé dont le rendement a été jugé satisfaisant par son supérieur immédiat et qui n'a pas encore atteint le maximum de son échelle salariale peut progresser dans celle-ci selon les modalités prévues à l'article 704.

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

Classe salariale de l'emploi	Emplois génériques faisant l'objet d'un plan de cheminement	Nombre d'années d'expérience pertinente
11	Analyste Candidat profession ingénieur (CPI) Conseiller Planificateur	5 ans
12	Architecte Administrateur immobilier Ingénieur Planificateur et contrôleur de projets (PCO) Urbaniste	5 ans
14	Avocat Notaire	8 ans

Ainsi, l'employé dont le rendement est jugé satisfaisant et qui a cumulé le nombre d'années d'expérience pertinente maximale pour accéder à la classification (échelle)

régulière de l'emploi, est considéré pleinement qualifié. Dans ce cas, le montant de la progression salariale de l'employé est majoré afin de correspondre au minimum de la classification de l'emploi.

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

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

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

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

Si applicable après analyse, l'employé obtient une progression statutaire additionnelle en date d'obtention du diplôme. Son salaire est alors augmenté de trois pour cent (3,0%), sous réserve de ne pas avoir atteint et de ne pas dépasser le maximum de l'échelle.

#### **704 Statutaire de progression salariale**

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

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

Son salaire est alors augmenté de trois pour cent (3,0%), sous réserve de ne pas avoir atteint et de ne pas dépasser le maximum de l'échelle.

Pour l'employé qui ne cumule pas une année complète d'ancienneté syndicale à la date effective de la progression, le trois pour cent (3,0%) est accordé au prorata des journées écoulées depuis son embauche ou sa nomination dans l'unité de négociation.

L'employé qui n'obtient aucune progression statutaire est avisé par écrit des motifs justifiant cette décision.

704.03 La progression dans l'échelle salariale s'effectue vers le 1er janvier de chaque année, soit normalement en même temps que la date prévue d'augmentation générale.

Pour l'année de transition, les statutaires de progression salariale versés le 5 janvier 2026 seront payés au prorata de la période écoulée depuis le versement du dernier statutaire.

## **705 Détermination du salaire lors d'une promotion**

705.01 L'employé, de l'unité de négociation ou en provenance de l'extérieur de l'unité de négociation, promu, de façon permanente, reçoit un salaire qui se situe à l'intérieur de l'échelle de salaires rattachée à son nouvel emploi. L'employé reçoit à cette occasion une augmentation équivalente à quatre pour cent (4%) de son salaire, sans dépasser le maximum de l'échelle de son nouvel emploi. Les qualifications et l'expérience de l'employé en regard des exigences de l'emploi sont également considérées.

705.02 L'employé, de l'unité de négociation ou en provenance de l'extérieur de l'unité de négociation, promu temporairement ou appelé à occuper par intérim un emploi de niveau supérieur est traité selon les dispositions de la clause 705.01.

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

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

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

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

## **706 Détermination du salaire lors d'une mutation**

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

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

## **707 Détermination du salaire lors d'une rétrogradation**

707.01 Rétrogradation non volontaire

Une rétrogradation non volontaire est le résultat de changements technologiques ou administratifs (restructuration, abolition d'unités administratives ou de postes), de la réévaluation à la baisse d'un emploi ou de l'incapacité pour l'employé d'assumer les fonctions et responsabilités de son poste.

Traitement salarial :

À la suite d'une rétrogradation non volontaire, le salaire de tout employé, de l'unité de négociation ou en provenance de l'extérieur de l'unité de négociation, est traité de la

manière suivante :

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

#### 707.02 Rétrogradation volontaire

Une rétrogradation volontaire survient lorsqu'un employé, de l'unité de négociation ou en provenance de l'extérieur de l'unité de négociation, postule et obtient un poste d'un emploi de classe salariale inférieure.

Traitement salarial :

- a. Le salaire se situe à l'intérieur de l'échelle salariale du nouveau poste occupé  
L'employé conserve son salaire.
- b. Le salaire se situe au-dessus du maximum de l'échelle salariale du nouveau poste occupé  
L'employé reçoit le salaire correspondant au maximum de cette nouvelle échelle.

Au terme d'une affectation temporaire, l'employé qui retourne sur son poste régulier reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré à ce poste.

### 708 Primes diverses

- 708.01 Une prime de responsabilités supérieures est versée selon les dispositions de la politique corporative PC 2.21 lorsque des mandats particuliers sont confiés temporairement à un employé en ajout à ses responsabilités régulières.
- 708.02 Tout employé appelé à faire du travail de soir reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime de quatre-vingt-dix cents (0.90\$) l'heure. Cette prime est majorée de cinq cents (0.05\$) au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année jusqu'à concurrence de un dollar et dix cents (1,10\$) l'heure. Aux fins de la présente, tout travail effectué entre seize (16h00) heures et vingt-quatre (24h00) heures est considéré comme du travail effectué de soir. Cette prime est versée lorsque la majorité de la journée régulière de travail s'effectue entre ces heures.
- 708.03 Tout employé appelé à travailler un dimanche comme jour ouvrable de sa semaine régulière de travail tel que prévu à la clause 602.02, reçoit une prime équivalente à vingt-cinq pour cent (25%) de son salaire régulier pour chacune des heures travaillées au cours de cette journée. Cette prime ne trouve pas application lorsque l'employé bénéficie d'une prime de changement de quart.

## **709 Versement des gains**

709.01 Le salaire des employés est payé les jeudis de chaque semaine par dépôt direct. Si l'un ou l'autre des jours de fête mentionnés à l'article 612 coïncide avec le jeudi, les gains sont versés le jour ouvrable qui précède le congé. Les bulletins de paie sont disponibles en format électronique.

709.02 Si la Société doit récupérer à même le salaire d'un employé des sommes autres que celles prévues à la clause 805.04 de la convention collective ou pour le rachat d'années de participation au régime de retraite, les sommes que la Société peut récupérer hebdomadairement sont établies selon le barème suivant :

- six pour cent (6%) du salaire brut pour une somme de 1500\$ et moins;
- dix pour cent (10%) du salaire brut pour une somme de plus de 1500\$.

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

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

## **710 Cotisation professionnelle**

710.01 Les employés réguliers, qui doivent être membres d'une corporation professionnelle qui régit une profession dite d'exercice exclusif aux fins de l'exercice de leurs fonctions au sein de la Société, peuvent obtenir le remboursement de la cotisation annuelle imposée par ladite corporation.

710.02 La Société ne rembourse qu'une seule cotisation par employé en ce qui a trait à l'appartenance à une corporation professionnelle.

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

## **711 Transport gratuit**

711.01 La Société accorde aux employés et aux employés retraités, le privilège d'accès gratuit au réseau de la Société. De plus, la Société accorde à ces mêmes employés le privilège de voyager gratuitement sur les réseaux et modes de transports offerts par l'ARTM, le REM, le RTC et la ST Lévis, et ce, conformément aux ententes en vigueur avec ces organisations.

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.

# CHAPITRE 800

## Régimes collectifs d'assurances, Régime de retraite et santé sécurité

### 801 Intérêt mutuel

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

### 802 Régimes collectifs d'assurances

802.01 À l'exception des employés temporaires de moins de vingt-quatre (24) mois de service continu, des étudiants et des stagiaires, les employés régis par la présente convention collective bénéficient des régimes d'assurances suivants :

- régime collectif d'assurance vie de base;
- régime collectif d'assurance maladie;
- régime collectif d'assurance soins dentaires;
- régime collectif d'assurance salaire longue durée;
- régime collectif d'assurance vie facultative;
- compte de gestion santé (CGS) d'un montant correspondant à 0,32% du salaire de base.

Ils bénéficient également d'une assurance salaire de courte durée d'une période continue maximale de six (6) mois, et ce, conformément aux dispositions de la directive sectorielle *DS SRH 013 – Invalidité de courte durée en cas de maladie ou d'accident non professionnels*.

Malgré ce qui précède, les employés temporaires ayant plus de six (6) mois de service continu, mais moins de vingt-quatre (24) mois bénéficient des régimes d'assurances suivants :

- régime collectif d'assurance maladie;
- régime collectif d'assurance soins dentaires.

802.02 Les employés temporaires de moins de vingt-quatre (24) mois, mais de plus de trois (3) mois de service continu ont droit à deux (2) journées de maladie par année civile, payées par la Société. La Société pourra demander à l'employé, si les circonstances le justifient, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence. Ces journées sont non-monnayables et non-transférables d'une année à l'autre.

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

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

- a. assurance-vie de base : l'employé assume cent pour cent (100%) du coût total de la prime;
- b. assurance-salaire pour invalidité de longue durée : la Société défraie cent pour cent (100%) du coût total de la prime ;

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

### **803 Comité consultatif d'assurances**

- 803.01 Les parties conviennent de former un comité consultatif d'assurances composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Société.
- 803.02 Le comité se réunit au moins une (1) fois par année, soit trois (3) mois avant le renouvellement des taux de primes soumis par l'assureur ou lors du lancement d'un appel d'offre public pour renouveler le contrat d'assurances. Le comité peut se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 803.03 Chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, si elle le juge nécessaire, un ou des experts.
- 803.04 Les fonctions du comité sont les suivantes :
  - a. examiner les affaires reliées à l'application des prestations des régimes collectifs d'assurances régis par le présent article;
  - b. discuter des rapports d'expérience pour chacune des polices d'assurances prévues au présent article;
  - c. recevoir et étudier les plaintes des employés concernant l'application de ces polices d'assurances;
  - d. un procès-verbal est rédigé pour chacune des rencontres du comité.

### **804 Régime de retraite**

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

### **805 Accident du travail et maladie professionnelle**

- 805.01 En cas d'absence causée par une lésion professionnelle ou faisant l'objet d'une telle réclamation par un employé, la Société maintient quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire net que cet employé aurait normalement reçu pendant la durée de son arrêt de travail. Advenant que la Société et les autres syndicats conviennent d'un taux moindre, sans être inférieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %), ce nouveau taux remplacera celui prévu à ce présent article.
- 805.02 Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) reconnaît le bien-fondé de la réclamation de l'employé, toutes les compensations versées par la CNESST devront être remises à la Société.
- 805.03 Si la CNESST ne reconnaît pas le bien-fondé de la réclamation de l'employé, celui-ci sera

tenu de rembourser la Société de toute somme non payable par cette dernière.

- 805.04 Les sommes redevables à la Société seront prélevées à même le salaire de l'employé selon le taux de récupération applicable soit:

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

## **806 Santé et sécurité**

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

## **807 Comité santé et sécurité**

- 807.01 Les parties conviennent de maintenir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants du Syndicat.
- 807.02 Les représentants en santé et sécurité sont libérés selon le temps minimal prévu pour exercer leur fonction. Le temps minimal et les fonctions sont encadrés par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).
- 807.03 Le comité se réunit, au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties. Un procès-verbal est rédigé pour chacune des rencontres du comité par le représentant de la Société.
- 807.04 Le comité a pour fonction:
- de traiter tout sujet de santé et sécurité au travail des employés régis par la présente convention collective;
  - d'enquêter sur les accidents du travail résultant en des blessures ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels;
  - de veiller à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité;
  - de faire, au besoin, une tournée d'inspection des lieux de travail des employés régis par la présente convention collective et soumettre ses notes à la Société à la suite de ces inspections. Les corrections requises sont effectuées dans les délais recommandés par le comité;

- e. de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés;
- f. de faire des recommandations à la Société.

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

## **808 Arbitrage médical**

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

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

## **809 Examens médicaux**

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

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

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

809.04 Si un tel examen médical débute pendant les heures régulières de travail d'un employé et se termine en dehors de ses heures régulières de travail, cet employé ne perd pas de salaire pour le temps ainsi perdu et reçoit en plus de la Société un montant calculé comme suit :

- le temps que dure son examen médical en dehors de ses heures régulières de travail, mais avec un maximum de deux heures et demie (2h30), rémunéré à son taux régulier.

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

## **810 Retour progressif**

810.01 L'employé qui est incapable de travailler par suite d'une maladie non professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail peut effectuer, après un (1) mois d'invalidité continue, un retour au travail progressif sur recommandation de son médecin traitant pour une période n'excédant pas six (6) mois. L'employé doit faire parvenir au bureau de santé

de la Société un rapport écrit de son médecin traitant prévoyant les conditions du retour au travail progressif et les limitations fonctionnelles, s'il y a lieu.

Si le retour est approuvé par la Société, les parties se rencontreront avec l'employé pour mettre en place les modalités de retour au travail.

## **CHAPITRE 900**

### **Grief et arbitrage**

#### **901 Intérêt mutuel**

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

#### **902 Définition**

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

#### **903 Procédure de règlement des griefs**

903.01 Tout employé, accompagné d'un représentant syndical s'il le désire, devrait avant de soumettre un grief, tenter de régler le litige avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure décrite aux clauses ci-après.

903.02 Le Syndicat au nom de l'employé soumet le grief par écrit au représentant désigné par la Société dans les quarante (40) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant ouverture au grief. À défaut de désignation d'un représentant, le grief est soumis à la direction des ressources humaines.

La Société fournit au Syndicat une réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief.

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

903.04 Les parties peuvent, par accord écrit, déroger à la procédure de règlement des griefs prévue aux présentes.

903.05 Le grief syndical doit être soumis au représentant désigné par la Société dans les quarante (40) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant ouverture au grief. À défaut de désignation d'un représentant, le grief est soumis à la direction des ressources humaines.

La Société fournit au Syndicat une réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief.

903.06 Le Syndicat peut, dans les quarante (40) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne ouverture au grief, soumettre un grief touchant une collectivité d'employés. Le grief est soumis au représentant désigné par la Société qui

doit y répondre dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception. À défaut de désignation d'un représentant, le grief est soumis à la direction des ressources humaines.

903.07 La Société peut formuler un grief au Syndicat en l'adressant par écrit au président du Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne ouverture au grief. Le Syndicat doit donner sa réponse à la Société dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. À défaut de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, la Société peut déférer le grief à l'arbitrage selon le délai prévu à la clause 903.03.

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

#### **904 Arbitrage**

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

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

904.03 L'arbitre a juridiction pour maintenir ou modifier toute mesure disciplinaire, ou ordonner la réintégration d'un employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs.

L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

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

904.05 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par la Société et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

904.06 Les séances de médiation ou d'arbitrage se tiennent dans des locaux à la disposition de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, par entente écrite, leurs représentants peuvent convenir d'un autre lieu.

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

# ANNEXE A

## ÉCHELLES SALARIALES ANNUELLES

Du 5 janvier 2025 au 3 janvier 2026					
1,50% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	112 621,60 \$	140 884,64 \$	2 165,80 \$	2 709,32 \$	3,00%
13	102 811,80 \$	128 512,80 \$	1 977,15 \$	2 471,40 \$	3,00%
12	94 065,40 \$	117 637,00 \$	1 808,95 \$	2 262,25 \$	3,00%
11	85 747,48 \$	107 289,00 \$	1 648,99 \$	2 063,25 \$	3,00%
10	78 389,48 \$	98 011,16 \$	1 507,49 \$	1 884,83 \$	3,00%
9	72 844,20 \$	91 080,08 \$	1 400,85 \$	1 751,54 \$	3,00%

Du 4 janvier 2026 au 2 janvier 2027					
4,50% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	117 689,52 \$	147 224,48 \$	2 263,26 \$	2 831,24 \$	3,00%
13	107 438,24 \$	134 295,72 \$	2 066,12 \$	2 582,61 \$	3,00%
12	98 298,20 \$	122 930,60 \$	1 890,35 \$	2 364,05 \$	3,00%
11	89 605,88 \$	112 117,20 \$	1 723,19 \$	2 156,10 \$	3,00%
10	81 917,16 \$	102 421,80 \$	1 575,33 \$	1 969,65 \$	3,00%
9	76 122,28 \$	95 178,72 \$	1 463,89 \$	1 830,36 \$	3,00%

Du 3 janvier 2027 au 8 janvier 2028					
3,25% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	121 514,64 \$	152 009,52 \$	2 336,82 \$	2 923,26 \$	3,00%
13	110 930,04 \$	138 660,08 \$	2 133,27 \$	2 666,54 \$	3,00%
12	101 493,08 \$	126 925,76 \$	1 951,79 \$	2 440,88 \$	3,00%
11	92 517,88 \$	115 760,84 \$	1 779,19 \$	2 226,17 \$	3,00%
10	84 579,56 \$	105 750,32 \$	1 626,53 \$	2 033,66 \$	3,00%
9	78 596,44 \$	98 272,20 \$	1 511,47 \$	1 889,85 \$	3,00%

Du 9 janvier 2028 au 6 janvier 2029					
3,25% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	125 464,04 \$	156 950,04 \$	2 412,77 \$	3 018,27 \$	3,00%
13	114 535,20 \$	143 166,40 \$	2 202,60 \$	2 753,20 \$	3,00%
12	104 791,44 \$	131 050,92 \$	2 015,22 \$	2 520,21 \$	3,00%
11	95 524,52 \$	119 523,04 \$	1 837,01 \$	2 298,52 \$	3,00%
10	87 328,28 \$	109 187,00 \$	1 679,39 \$	2 099,75 \$	3,00%
9	81 150,68 \$	101 466,04 \$	1 560,59 \$	1 951,27 \$	3,00%

Du 7 janvier 2029 au 5 janvier 2030					
3,00% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	129 227,80 \$	161 658,64 \$	2 485,15 \$	3 108,82 \$	3,00%
13	117 971,36 \$	147 461,60 \$	2 268,68 \$	2 835,80 \$	3,00%
12	107 935,36 \$	134 982,64 \$	2 075,68 \$	2 595,82 \$	3,00%
11	98 390,24 \$	123 108,96 \$	1 892,12 \$	2 367,48 \$	3,00%
10	89 948,04 \$	112 462,48 \$	1 729,77 \$	2 162,74 \$	3,00%
9	83 585,32 \$	104 510,12 \$	1 607,41 \$	2 009,81 \$	3,00%

Note 1 : Le salaire d'un étudiant embauché par la Société est établi en fonction des qualifications demandées ainsi que des tâches et responsabilités exercées. Ce salaire correspond généralement à 75% du minimum de la classe salariale de l'emploi du poste occupé.

Note 2 : Le salaire d'un stagiaire embauché par la Société correspond à 75% du minimum de la classe salariale de l'emploi du poste occupé.

Note 3 : Les augmentations statutaires de trois pour cent (3%) sont accordées annuellement conformément aux modalités prévues à l'article 704.02.

# ANNEXE B

## AUGMENTATIONS ANNUELLES DES ÉCHELLES SALARIALES

**1. Annuellement, les échelles salariales sont augmentées selon les modalités suivantes :**

Du 5 janvier 2025 au 3 janvier 2026

À compter du 5 janvier 2025: 1,5%

Pour l'année 2025, un montant forfaitaire « Gestion financière optimale » représentant 2,0% du salaire de base gagné en 2025 est versé à chaque employé actif et retraité au moment de la signature de la présente convention collective.

Du 4 janvier 2026 au 2 janvier 2027

À compter du 4 janvier 2026 :

- Cadre financier : 2,5%
- Modernisation des clauses : 2,0%

Du 3 janvier 2027 au 8 janvier 2028

À compter du 3 janvier 2027 :

- Cadre financier : 2,0%
- Modernisation des clauses : 1,25%

Du 9 janvier 2028 au 6 janvier 2029

À compter du 9 janvier 2028 :

- Cadre financier : 2,0%
- Modernisation des clauses : 1,25%

Du 7 janvier 2029 au 5 janvier 2030

À compter du 7 janvier 2029 :

- Cadre financier : 2,0%
- Modernisation des clauses : 1,0%

**2. Augmentations annuelles**

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

## ANNEXE C

### NOMENCLATURE DES EMPLOIS GÉNÉRIQUES ET TITRES DES POSTES

Familles	Emplois	Classes salariales
Administration OU Ingénierie, et exploitation	Conseiller corporatif (titre comptable obligatoire)	14
	Contrôleur adjoint	14
	Conseiller corporatif	13
	Planificateur et contrôleur de portefeuille	13
	Contrôleur financier	12
	Coordonnateur/ coordonnateur administratif	12
	Conseiller principal	12
	Planificateur et contrôleur de projets (PCO)*	11-12
	Administrateur – immobilier*	10-12
	Conseiller*	9-11
	Ingénieur senior (membre de l'OIQ)	14
	Architecte principal (membre de l'OAQ)	13
	Ingénieur principal (membre de l'OIQ)	13
	Urbaniste principal (membre de l'OUQ)	13
	Coordonnateur de projets (membre de l'OIQ ou OAQ)	13
	Analyste principal	12
	Architecte (membre de l'OAQ)*	10-12
	Ingénieur (membre de l'OIQ)*	10-12
	Urbaniste (membre de l'OUQ)*	10-12
	Analyste*	9-11
Candidat Profession Ingénierie (CPI)*	9-11	
Planificateur*	9-11	
Droit	Avocat*	12-14
	Notaire*	12-14

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

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

Familles	Titre des postes	Classes salariales
Administration	Analyste – Données et analytique	9-11
	Analyste – Information billettique	
	Analyste - Optimisation processus et outils	
	Analyste principal – Données et analytique	
	Analyste principal - Recherche opérationnelle	
	Analyste principal – Science de données, performance et opérations	
	Chargé de projets - Systèmes électroniques d'information	
	Conseiller	
	Conseiller - Accessibilité universelle	
	Conseiller - Communications	
	Conseiller - Communications et réseaux sociaux	
	Conseiller – contractualisation, relations avec les partenaires	
	Conseiller - Développement des outils planification de transport	
	Conseiller - Développement des réseaux	
	Conseiller - Équipement et mobilier urbain	
	Conseiller - Formation et développement	
	Conseiller - Gestion des réseaux	
	Conseiller - Information client média sociaux	
	Conseiller - Infrastructures & équipements	
	Conseiller - Intelligence client	
	Conseiller - Partenariats	
	Conseiller - Projets billettique	
	Conseiller - Relations collectivités	
Conseiller – Relations publiques		
Conseiller - Revenu, achalandage et tarification		
Conseiller - Signalétique		
Conseiller - Solutions de paiement		
	Administrateur immobilier	10-12

Familles	Titre des postes	Classes salariales
	Contrôleur financier	12
	Coordonnateur - Administration	
	Coordonnateur - Affaires métropolitaines	
	Coordonnateur - Approvisionnement	
	Coordonnateur - Communications	
	Coordonnateur - Formation	
	Coordonnateur - Intégration	
	Coordonnateur - Regroupement d'achats	
	Coordonnateur – Projets (et intégration)	
	Planificateur et contrôleur projet - PCO	
Administration (suite)	Conseiller corporatif	13
	Conseiller corporatif – Accessibilité universelle	
	Conseiller corporatif - Affaires publiques	
	Conseiller corporatif - Amélioration continue	
	Conseiller corporatif - Chef de produits	
	Conseiller corporatif - Communications	
	Conseiller corporatif - Comptabilité financière	
	Conseiller corporatif - Culture amélioration continue	
	Conseiller corporatif - Développement des outils de planification de transport	
	Conseiller corporatif - Développement durable	
	Conseiller corporatif - Développement des réseaux	
	Conseiller corporatif - Développements stratégiques	
	Conseiller corporatif – Efficience opérationnelle	
	Conseiller corporatif – Équipement billettique	
	Conseiller corporatif - Équipement et mobilier urbain	
	Conseiller corporatif - Finance et contrôle	
	Conseiller corporatif – Formation et développement	
	Conseiller corporatif - Géomatique	
	Conseiller corporatif – Gestion de projets	
	Conseiller corporatif - Gestion des placements	
Conseiller corporatif - Gestion des réseaux et normes de service		
Conseiller corporatif – Gestion intégrée des risques		
Conseiller corporatif - Gestion par processus		
Conseiller corporatif - Infrastructures et équipements		

Familles	Titre des postes	Classes salariales	
Administration (suite)	Conseiller corporatif – Intégration tarifaire	13	
	Conseiller corporatif - Intelligence d'affaire		
	Conseiller corporatif - Intelligence client		
	Conseiller corporatif - Liens collectivités locales		
	Conseiller corporatif - Mise en marché		
	Conseiller corporatif – Stratégie marketing		
	Conseiller corporatif – Système transport adapté et données maîtres		
	Conseiller corporatif - Partenariats et commandites		
	Conseiller corporatif – Politiques, directives et éthique		
	Conseiller corporatif - Projets		
	Conseiller corporatif - Planification stratégique		
	Conseiller corporatif - Relations publiques		
	Conseiller corporatif - Revenus, achalandage et tarification		
	Conseiller corporatif - Services aux participants		
	Conseiller corporatif - Signalétique		
	Conseiller corporatif - Projet billettique		
	Conseiller corporatif - Webmestre		
	Planificateur et contrôleur de portefeuille		
	Conseiller corporatif - Comptabilité financière	14	
Droit	Notaire	12-14	
	Avocat		
Ingénierie et exploitation	Analyste - Planification	9-11	
	Analyste - Soutien aux solutions d'affaires		
	Analyste - Soutien technique		
	Conseiller - Processus d'affaires		
	Conseiller - Systèmes de ravitaillement		
	Planificateur		
	Architecte	Architecte	10-12
		Ingénieur	
		Ingénieur - Automatismes	
		Ingénieur - Chantier	
		Ingénieur - Contrôle et automatisation	
		Ingénieur - Contrôle des trains	
	Ingénieur - Électricité du bâtiment		

Familles	Titre des postes	Classes salariales
Ingénierie et exploitation (suite)	Ingénieur - Électrique	10-12
	Ingénieur – Électrique maintenance	
	Ingénieur - Environnement	
	Ingénieur - Équipements	
	Ingénieur – Escaliers mécaniques	
	Ingénieur - Génie civil	
	Ingénieur - Industriel	
	Ingénieur - Installation motorisée	
	Ingénieur - Mécanique	
	Ingénieur - Mécanique du bâtiment	
	Ingénieur - Mécanique générale	
	Ingénieur – Mécanique maintenance	
	Ingénieur – Mécanique outillage	
	Ingénieur – Mécanique véhicules travaux	
	Ingénieur - Réseautique	
	Ingénieur - Simulateur conduite, BTE systèmes	
	Ingénieur - Structure	
	Ingénieur – Télécommunications	
	Ingénieur - TCPE	
	Ingénieur - Voie	
Urbaniste		
	Analyste principal	12
	Analyste principal - Aménagement espaces	
	Analyste principal – Données et analytique	
	Analyste principal – Efficience opérationnelle	
	Analyste principal - Électrification	
	Analyste principal - Environnement	
	Analyste principal - Planification	
	Analyste principal – Science données, performance et opérations	
	Analyste principal - Soutien aux solutions d'affaires	
	Analyste principal - Soutien technique	
	Coordonnateur - Projets	
	Coordonnateur de projets - Ingénierie	
	Coordonnateur technique – Interfaces immobilières	
	Planificateur et contrôleur – Mise en œuvre	

Familles	Titre des postes	Classes salariales
Ingénierie et exploitation (suite)	Architecte principal	13
	Ingénieur principal	
	Ingénieur principal - Chantier	
	Ingénieur principal - Contrôle des trains	
	Ingénieur principal - Électrique	
	Ingénieur principal - Électricité de bâtiment	
	Ingénieur principal - Génie civil	
	Ingénieur principal - Industriel	
	Ingénieur principal - Méthodes (construction)	
	Ingénieur principal - Mécanique de bâtiment	
	Ingénieur principal - Mécanique	
	Ingénieur principal – Radio	
	Ingénieur principal – Structure	
	Ingénieur principal – Surveillance et contrôle	
	Ingénieur principal – Systèmes	
	Ingénieur principal – TCPE	
	Ingénieur principal - Télécommunications	
	Ingénieur principal - Voie	
	Urbaniste principal	
	Ingénieur senior - CBTC	14
	Ingénieur senior - Télécommunications	

## ANNEXE D

### DOTATION DES POSTES

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

Ce guide, communément appelé « Doter de façon professionnelle! », décrit les processus à suivre pour doter les postes du Syndicat des employés et employés professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB (CTC-FTQ). Ce guide n'est pas assujéti au chapitre 900 de la convention collective « GRIEFS ET ARBITRAGE », à l'exception des dispositions de la convention collective qui y sont spécifiquement citées.

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

Familles	Titres des emplois	Classes salariales
Administration	Analyste	9-11
	Conseiller	
	Administrateur immobilier	10 - 12
Droit	Notaire	12-14
	Avocat	
Ingénierie et exploitation	Analyste	9-11
	Conseiller	
	Candidat à la Profession d'Ingénieur (CPI)	
	Planificateur	
	Contrôleur financier	12
	Planificateur et contrôleur de projets (PCO)	11-12
	Urbaniste	10 - 12
	Architecte	
	Ingénieur	

## Annexe E

### LISTE DES COMPÉTENCES CLÉS (non-exhaustive)

COLLABORATION

TACT

CENTRÉ RÉSULTATS

SENS CLIENT

PROFONDEUR D'ANALYSE

PLANIFICATION

SENS DE L'INNOVATION ET CRÉATIVITÉ

RIGUEUR

PRIORISATION

SENS DE L'ORGANISATION

AUTONOMIE

EXPRESSION VERBALE

CIRCULATION DE L'INFORMATION

AGILITÉ

SENS POLITIQUE

INFLUENCE EN GROUPE

PERSUASION

**Note : Liste non-exhaustive.** La liste complète des compétences clés – incluant leur définition, est disponible sur l'Intranet (référentiel de compétences). Il incombe à la Société de mettre cette liste à jour et d'en informer le Syndicat suite à un ajout ou une modification.

# ANNEXE F

## PROJET PILOTE POSTE À TEMPS PARTIEL

*Mesure temporaire jusqu'au 5 janvier 2030*

Les parties conviennent d'un projet pilote permettant d'introduire le statut de poste temporaire à temps partiel.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés occupant un poste temporaire à temps partiel.

### 1. Définition

Un poste temporaire à temps partiel est constitué d'un maximum hebdomadaire de vingt-huit heures (28) heures de travail.

### 2. Conditions d'application

La création d'un poste temporaire à temps partiel doit répondre à l'une des situations suivantes :

- la réembauche d'un employé retraité;
- l'embauche d'un étudiant;
- le remplacement d'une retraite progressive;
- le remplacement d'un congé sans traitement (partiel);
- le transfert de connaissance;
- un surcroît temporaire de travail.

Dans tous les cas, la Société fait parvenir au Syndicat les informations quant à la création d'un nouveau poste temporaire à temps partiel (durée, nombre d'heures régulières de travail par semaine, horaire, poste et l'unité administrative)

Néanmoins, toute autre situation nécessitant un poste temporaire à temps partiel est discutée et convenue avec le Syndicat.

### 3. Malgré les dispositions de la convention collective, les parties conviennent que les dispositions suivantes sont modifiées :

#### 3.1. Congés fériés

Dans tous les cas de congés fériés, l'employé occupant un poste temporaire à temps partiel bénéficie du congé lorsque ce congé coïncide avec le jour où il aurait normalement dû travailler.

Dans tous les cas, l'indemnité est celle prévue à la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

#### 3.2. Régimes collectifs d'assurances

- a. L'employé temporaire occupant un poste temporaire à temps partiel ayant moins de six (6) mois de service continu n'a pas droit aux régimes collectifs d'assurances.
- b. L'employé temporaire occupant un poste temporaire à temps partiel ayant plus de six (6) mois de service continu mais moins de vingt-quatre (24) mois de service continu n'a pas droit aux régimes collectifs d'assurances. Toutefois, il reçoit une indemnité compensatrice pour chacune de ses heures rémunérées à taux régulier. Cette indemnité compensatrice est équivalente à la part de la Société du plan individuel des régimes d'assurance maladie,

assurance soins dentaires, tel que défini dans le contrat d'assurances collectives. Cette compensation est versée à chaque paie.

- c. L'employé temporaire occupant un poste temporaire à temps partiel ayant plus de vingt-quatre (24) mois de service continu n'a pas droit aux régimes collectifs d'assurances. Toutefois, il reçoit une indemnité compensatrice pour chacune de ses heures rémunérées à taux régulier. Cette indemnité compensatrice est équivalente à la part de la Société du plan individuel des régimes d'assurance maladie, assurance soins dentaire et assurance salaire longue durée tel que défini dans le contrat d'assurances collectives, ainsi que le montant versé au compte de gestion santé (CGS). Cette compensation est versée à chaque paie.

### **3.3. Vacances**

L'employé occupant un poste temporaire à temps partiel acquiert des jours de vacances payées au prorata des heures travaillées.

### **3.4. Congés pour événements familiaux ou personnels**

Dans tous les cas de congés pour événements familiaux ou personnels, les employés à temps partiel peuvent en bénéficier lorsque ce congé coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler.

### **3.5. Semaine et heures de travail**

- a. La semaine régulière de travail des employés occupant un poste temporaire à temps partiel est d'un maximum de vingt-huit heures (28h00).
- b. Les heures régulières de travail peuvent être réparties du lundi au vendredi inclusivement et se situent généralement entre six (6) heures et dix-huit (18) heures.
- c. Malgré ce qui précède, lorsque les besoins opérationnels le justifient, la Société peut créer des postes de soir, des postes de jour incluant des jours de fin de semaine et des postes de soir incluant des soirs de fin de semaine, en se basant sur les modalités de l'article 602.02.

### **3.6. Cumul de temps**

Non applicable

### **3.7. Temps supplémentaire**

Tout travail expressément autorisé par le supérieur immédiat excédent les heures de la semaine régulière de travail de l'employé constitue du temps supplémentaire au sens de l'article 607.

### **3.8. Régime de retraite**

Selon les règles applicables du Régime de retraite de la STM (1992).

### **3.9. Mouvement de personnel**

L'employé temporaire occupant un poste temporaire à temps partiel ne peut effectuer de mouvement, sauf s'il s'agit d'une promotion sur un poste à temps partiel ou sur un poste à temps complet ou pour l'obtention d'un poste à temps complet.

### **3.10. Remboursement des frais de scolarité**

Non applicable.

# **ANNEXE G**

## **PROJET PILOTE – SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL (32 HEURES)**

*Mesure temporaire jusqu'au 5 janvier 2030*

Les parties conviennent d'un projet pilote permettant d'introduire temporairement la semaine réduite de travail de trente-deux (32) heures.

### **1. Définition**

La semaine réduite de travail est un aménagement du temps de travail qui permet à un employé, après entente avec son supérieur immédiat, de travailler trente-deux (32) heures par semaine réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours (ATT 4-32 ou 5-32).

Aux fins de l'application du présent projet pilote, cette réduction du nombre d'heures de la semaine régulière de travail est considérée comme un congé autorisé sans solde et, par conséquent, l'employé maintient son statut d'employé à temps complet.

### **2. Prérequis**

La semaine réduite de travail doit répondre aux prérequis suivants :

- Ne doit aucunement nuire au déroulement normal des activités ;
- Ne doit générer aucune augmentation des coûts directs ou indirects.

### **3. Admissibilité**

L'employé peut présenter une demande écrite à son supérieur immédiat, s'il détient le statut d'employé régulier ou est un employé temporaire depuis au moins douze (12) mois.

### **4. Modalités d'application de l'ATT 4-32 ou 5-32**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, l'employé admissible peut, après entente avec son supérieur immédiat, choisir un aménagement de temps de travail et convenir du début de son application pour l'année suivante.

Le supérieur immédiat est responsable d'accepter ou de refuser la demande selon les règles particulières de son unité administrative notamment le nombre de postes admissibles.

Si la demande de la semaine réduite de travail est acceptée par le supérieur immédiat, le choix de l'employé est effectif pour l'année complète suivante sauf si le supérieur immédiat doit y mettre fin en raison des besoins opérationnels, si cet aménagement de temps de travail génère des coûts supplémentaires ou si l'employé ne respecte pas les modalités prévues à la présente entente.

Tout employé doit convenir avec son supérieur immédiat de son horaire de travail.

Dans l'éventualité où le supérieur immédiat doit mettre fin à la semaine réduite de travail, le supérieur immédiat doit informer l'employé au moins quinze (15) jours à l'avance.

En cours d'année l'employé peut mettre fin à la semaine réduite de travail en informant son supérieur immédiat au moins quinze (15) jours à l'avance. Cette décision est alors effective pour le reste de l'année en cours.

5. En tout temps lors de l'obtention d'un nouveau poste, une nouvelle entente est nécessaire avec le nouveau supérieur immédiat pour maintenir la semaine réduite de travail préalablement choisie.
6. Toute forme de non-présence au travail est calculée en heures plutôt qu'en journée.
7. L'employé bénéficie du régime de retraite selon les règles applicables.

Malgré ce qui précède, l'employé a la possibilité de racheter la différence entre trente-deux (32) heures et trente-six (36) heures selon les modalités de rachat du Régime de retraite;

8. Malgré les dispositions de la convention collective, les modifications suivantes s'appliquent à l'employé qui choisit la semaine réduite de travail :
  - 8.1. Les jours de congés fériés, les congés pour événements familiaux et personnels ainsi que les vacances sont alloués au prorata du nombre d'heures prévues à la semaine réduite de travail de trente-deux (32) heures.
  - 8.2. Tout employé qui bénéficie de la semaine réduite de travail ne peut aucunement accumuler, anticiper ni reprendre du temps.
  - 8.3. L'aménagement de la semaine réduite de travail sur quatre (4) jours (ATT 4-32) est suspendu durant les semaines qui comportent un congé férié ou un congé mobile. Dans ce cas, l'employé doit travailler vingt-cinq (25) heures trente-six (36) minutes sur une période de quatre (4) jours.

L'ATT 4-32 est également suspendu dans le cas d'activités spéciales devant s'étendre sur les cinq (5) jours de la semaine. Dans ce cas, l'employé doit travailler trente-deux (32) heures sur cinq (5) jours.

- 8.4. Pour l'ATT 4-32, le choix de la troisième (3ième) journée de congé hebdomadaire est convenue avec le supérieur immédiat et peut être déplacée après entente avec celui-ci.
- 8.5. Le temps supplémentaire autorisé par le supérieur immédiat est rémunéré au taux applicable prévue à l'article 607.04, au-delà de la semaine normale de travail de trente-six (36) heures.
- 8.6. L'employé bénéficie des régimes d'assurances prévus à l'article 802.01 selon les protections habituelles et le partage du paiement des primes demeure inchangé.

Toutefois, le partage du paiement de la prime pour l'assurance salaire est déterminé comme suit :

- La Société paie cent pour cent (100%) de la prime sur le salaire annuel ajusté selon l'horaire modifié ;
  - L'employé paie la différence de la prime entre son salaire annuel et son salaire annuel ajusté.
- 8.7. Pour les employés occupant un poste admissible au télétravail, celui-ci est autorisé à raison d'un minimum de deux (2) jours par semaine. .

## 9. Échelles salariales annuelles (32 heures)

Du 5 janvier 2025 au 3 janvier 2026					
1,50% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	100 108,32 \$	125 230,56 \$	1 925,16 \$	2 408,28 \$	3,00%
13	91 388,44 \$	114 233,60 \$	1 757,47 \$	2 196,80 \$	3,00%
12	83 613,92 \$	104 566,28 \$	1 607,96 \$	2 010,89 \$	3,00%
11	76 220,04 \$	95 368,00 \$	1 465,77 \$	1 834,00 \$	3,00%
10	69 679,48 \$	87 120,80 \$	1 339,99 \$	1 675,40 \$	3,00%
9	64 750,40 \$	80 959,84 \$	1 245,20 \$	1 556,92 \$	3,00%

Du 4 janvier 2026 au 2 janvier 2027					
4,50% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	104 613,08 \$	130 866,32 \$	2 011,79 \$	2 516,66 \$	3,00%
13	95 500,60 \$	119 373,80 \$	1 836,55 \$	2 295,65 \$	3,00%
12	87 376,12 \$	109 271,76 \$	1 680,31 \$	2 101,38 \$	3,00%
11	79 649,44 \$	99 659,56 \$	1 531,72 \$	1 916,53 \$	3,00%
10	72 815,08 \$	91 041,60 \$	1 400,29 \$	1 750,80 \$	3,00%
9	67 664,48 \$	84 603,48 \$	1 301,24 \$	1 626,99 \$	3,00%

Du 3 janvier 2027 au 8 janvier 2028					
3,25% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	108 012,84 \$	135 119,40 \$	2 077,17 \$	2 598,45 \$	3,00%
13	98 604,48 \$	123 253,52 \$	1 896,24 \$	2 370,26 \$	3,00%
12	90 215,84 \$	112 822,84 \$	1 734,92 \$	2 169,67 \$	3,00%
11	82 238,00 \$	102 898,64 \$	1 581,50 \$	1 978,82 \$	3,00%
10	75 181,60 \$	94 000,40 \$	1 445,80 \$	1 807,70 \$	3,00%
9	69 863,56 \$	87 353,24 \$	1 343,53 \$	1 679,87 \$	3,00%

Du 9 janvier 2028 au 6 janvier 2029					
3,25% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	111 523,36 \$	139 511,32 \$	2 144,68 \$	2 682,91 \$	3,00%
13	101 809,24 \$	127 259,08 \$	1 957,87 \$	2 447,29 \$	3,00%
12	93 148,12 \$	116 489,88 \$	1 791,31 \$	2 240,19 \$	3,00%
11	84 910,80 \$	106 242,76 \$	1 632,90 \$	2 043,13 \$	3,00%
10	77 625,08 \$	97 054,88 \$	1 492,79 \$	1 866,44 \$	3,00%
9	72 133,88 \$	90 191,92 \$	1 387,19 \$	1 734,46 \$	3,00%

Du 7 janvier 2029 au 5 janvier 2030					
3,00% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	114 869,04 \$	143 696,80 \$	2 209,02 \$	2 763,40 \$	3,00%
13	104 863,20 \$	131 076,92 \$	2 016,60 \$	2 520,71 \$	3,00%
12	95 942,60 \$	119 984,80 \$	1 845,05 \$	2 307,40 \$	3,00%
11	87 457,76 \$	109 430,36 \$	1 681,88 \$	2 104,43 \$	3,00%
10	79 953,64 \$	99 966,88 \$	1 537,57 \$	1 922,44 \$	3,00%
9	74 298,12 \$	92 898,00 \$	1 428,81 \$	1 786,50 \$	3,00%

10. Toute mécontente relative à l'application de la semaine réduite de travail peut être soumise au comité de relations de travail.

Si des mécontentes et des difficultés d'application persistent, bien que des pistes de solution aient été explorées par les parties en comité de relations de travail, la Société peut mettre fin au présent projet pilote, et ce, avec un préavis de trente (30) jours.

Nonobstant ce qui précède ce projet pilote prendra fin le 5 janvier 2030.

# ANNEXE H

## PROJET PILOTE

### Modalités particulières rehaussement temporaire de la semaine de travail à quarante (40) heures

*Mesure temporaire jusqu'au 5 janvier 2030 inclusivement*

- Considérant** que l'article 602.01 prévoit que la semaine régulière de travail des employés de la présente unité de négociation est de trente-six (36) heures;
- Considérant** les besoins de la Société de procéder pour certains postes au rehaussement temporaire de l'horaire travail à quarante (40) heures par semaine ;
- Considérant** l'intérêt des deux (2) parties d'offrir aux employés réguliers le rehaussement volontaire de leur semaine régulière de travail à quarante (40) heures;
- Considérant** l'intention des parties de réduire dans la mesure du possible le recours à des services professionnels externes;
- Considérant** l'intention de la Société de réduire le temps supplémentaire;
- Considérant** que la Société favorise le rehaussement temporaire et volontaire des heures travaillées de l'employé régulier qui occupe un poste régulier de trente-six (36) heures par semaine, et ce, selon les besoins opérationnels.

#### 1. Semaine et heures de travail

La Société peut rehausser temporairement la semaine régulière de travail de certains postes réguliers à quarante (40) heures.

Lorsque qu'un financement provient d'un projet spécial subventionné ou d'une source autre que le budget de base d'exploitation, la décision de la Société de rehausser temporairement certains postes réguliers à quarante (40) heures repose sur le principe directeur suivant :

- Doit permettre de réduire, dans la mesure du possible, le recours à des services professionnels externes.

#### 2. Modalités applicables pour l'employé régulier qui accepte de rehausser temporairement sa semaine de travail à quarante (40) heures

À la demande de la Société, l'employé régulier peut accepter de rehausser temporairement sa semaine de travail à quarante (40) heures.

Le supérieur immédiat peut mettre fin au rehaussement de la semaine de travail à quarante (40) heures en transmettant un avis écrit à l'employé au moins quinze (15) jours avant l'entrée

en vigueur de cette modification. L'employé reprend alors la semaine régulière de travail de trente-six (36) heures.

Malgré les dispositions de la convention collective, les modifications suivantes s'appliquent à l'employé régulier qui accepte de rehausser temporairement sa semaine de travail à quarante (40) heures :

- Les jours de congés fériés, les congés pour événements familiaux ou personnels, les vacances, le régime de retraite ainsi que les régimes d'assurances sont alloués au prorata des heures prévues à la semaine rehaussée à quarante (40) heures.
- Le temps supplémentaire autorisé par le supérieur immédiat est rémunéré au taux applicable prévues à l'article 607, au-delà de la semaine de travail rehaussée à quarante (40) heures.

### 3. Échelles salariales annuelles (40 heures)

Du 5 janvier 2025 au 3 janvier 2026					
1,50% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	125 134,88 \$	156 538,72 \$	2 406,44 \$	3 010,36 \$	3,00%
13	114 235,16 \$	142 792,00 \$	2 196,83 \$	2 746,00 \$	3,00%
12	104 516,88 \$	130 707,72 \$	2 009,94 \$	2 513,61 \$	3,00%
11	95 274,92 \$	119 210,00 \$	1 832,21 \$	2 292,50 \$	3,00%
10	87 099,48 \$	108 901,52 \$	1 674,99 \$	2 094,26 \$	3,00%
9	80 938,00 \$	101 200,32 \$	1 556,50 \$	1 946,16 \$	3,00%

Du 4 janvier 2026 au 2 janvier 2027					
4,50% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	130 765,96 \$	163 582,64 \$	2 514,73 \$	3 145,82 \$	3,00%
13	119 375,88 \$	149 217,64 \$	2 295,69 \$	2 869,57 \$	3,00%
12	109 220,28 \$	136 589,44 \$	2 100,39 \$	2 626,72 \$	3,00%
11	99 562,32 \$	124 574,84 \$	1 914,66 \$	2 395,67 \$	3,00%
10	91 019,24 \$	113 802,00 \$	1 750,37 \$	2 188,50 \$	3,00%
9	84 580,08 \$	105 753,96 \$	1 626,54 \$	2 033,73 \$	3,00%

Du 3 janvier 2027 au 8 janvier 2028					
3,25% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	135 016,44 \$	168 899,64 \$	2 596,47 \$	3 248,07 \$	3,00%
13	123 255,60 \$	154 066,64 \$	2 370,30 \$	2 962,82 \$	3,00%
12	112 770,32 \$	141 028,68 \$	2 168,66 \$	2 712,09 \$	3,00%
11	102 797,76 \$	128 623,04 \$	1 976,88 \$	2 473,52 \$	3,00%
10	93 977,52 \$	117 500,24 \$	1 807,26 \$	2 259,62 \$	3,00%
9	87 329,32 \$	109 191,16 \$	1 679,41 \$	2 099,83 \$	3,00%

Du 9 janvier 2028 au 6 janvier 2029					
3,25% indexation des échelles					
Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	139 404,72 \$	174 388,76 \$	2 680,86 \$	3 353,63 \$	3,00%
13	127 261,16 \$	159 073,72 \$	2 447,33 \$	3 059,11 \$	3,00%
12	116 434,76 \$	145 611,96 \$	2 239,13 \$	2 800,23 \$	3,00%
11	106 138,24 \$	132 803,32 \$	2 041,12 \$	2 553,91 \$	3,00%
10	97 031,48 \$	121 319,12 \$	1 865,99 \$	2 333,06 \$	3,00%
9	90 167,48 \$	112 740,16 \$	1 733,99 \$	2 168,08 \$	3,00%

Du 7 janvier 2029 au 5 janvier 2030

3,00% indexation des échelles

Échelle	Annuel		Hebdomadaire		Statutaire
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
14	143 586,56 \$	179 620,48 \$	2 761,28 \$	3 454,24 \$	3,00%
13	131 079,52 \$	163 846,28 \$	2 520,76 \$	3 150,89 \$	3,00%
12	119 928,12 \$	149 980,48 \$	2 306,31 \$	2 884,24 \$	3,00%
11	109 322,72 \$	136 787,56 \$	2 102,36 \$	2 630,53 \$	3,00%
10	99 942,44 \$	124 958,08 \$	1 921,97 \$	2 403,04 \$	3,00%
9	92 872,52 \$	116 122,24 \$	1 786,01 \$	2 233,12 \$	3,00%

# ANNEXE I

## PROJET PILOTE

### Prime « Jalons projets » aux employés temporaires

*Mesure temporaire jusqu'au 5 janvier 2030 inclusivement*

<b>Considérant</b>	les besoins de la Société de combler des postes temporaires par des employés temporaires dont la semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures ou de quarante (40) heures;
<b>Considérant</b>	l'intention des parties de réduire le recours à des services professionnels externes;
<b>Considérant</b>	l'intention de la Société de réduire le temps supplémentaire;
<b>Considérant</b>	l'intention de la Société d'augmenter sa capacité à doter certains postes temporaires par des employés temporaires;
<b>Considérant</b>	que les employés temporaires n'ont pas tous les avantages sociaux dont les employés réguliers bénéficient;
<b>Considérant</b>	les dispositions de la convention collective.

#### 1. Modalités d'admissibilité à la prime « jalons projets »

Lorsque qu'un financement provient d'un projet spécial subventionné ou d'une source autre que le budget de base exploitation, la décision de la Société d'offrir la prime « jalons projets » pour certains postes temporaires de trente-six (36) ou quarante (40) heures repose sur les principes directeurs suivants :

- L'employé doit détenir un statut d'employé temporaire;
- Doit permettre, dans la mesure du possible, de réduire le temps supplémentaire;
- Doit permettre de réduire, dans la mesure du possible, le recours à des services professionnels externes;
- Doit permettre d'être attractif et rétentif.

#### 2. Modalités d'application de la prime « jalons projets »

L'employé temporaire qui est nommé ou embauché sur un poste temporaire de trente-six (36) ou quarante (40) heures par semaine admissible à la prime jalons projets, bénéficie d'une prime annuelle équivalente à cinq pour cent (5%) de son salaire annuel de base, excluant toute rémunération liée au temps supplémentaire, primes, indemnités ou toute autre forme de rémunération additionnelle. Cette prime est versée pour chaque période de douze (12) mois complétés sur ce poste temporaire.

Dans l'éventualité où la Société met fin au poste temporaire avant la période de douze (12) mois, l'employé temporaire obtiendra la prime jalons projets de cinq pour cent (5%) au prorata des semaines travaillées durant cette période.

L'employé temporaire qui quitte la Société ou qui obtient un autre poste avant le terme de douze (12) mois ne bénéficie pas de la prime jalons projets.

Lors de la dotation d'un poste, l'employé temporaire qui occupe un poste temporaire admissible à la prime jalons projets peut uniquement être considéré pour un poste régulier. Néanmoins, il peut également être considéré pour tout poste si son affectation temporaire se termine dans un délai de moins de soixante (60) jours.

Lorsque l'employé accepte un poste, son mouvement sera possible au plus tard dans les six (6) mois suivants sa nomination ou selon entente entre les gestionnaires concernés et l'employé.

**3. Malgré les dispositions de la convention collective, les modifications suivantes s'appliquent à l'employé temporaire qui bénéficie de la prime « jalons projets » et qui occupe un poste temporaire à quarante (40) heures :**

- Les jours de congés fériés, les congés pour événements familiaux et personnels, les vacances, le régime de retraite ainsi que les régimes d'assurances sont alloués au prorata des heures prévues à la semaine rehaussée à quarante (40) heures, si applicable.
- Le temps supplémentaire autorisé par le supérieur immédiat est rémunéré au taux applicable prévues à l'article 607, au-delà de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures.

Nonobstant ce qui précède ce projet pilote prendra fin le 5 janvier 2030 sans autre préavis.

## **RÉPERTOIRE DES LETTRES D'ENTENTE**

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

# Lettre d'entente no 1

## Règlement grief 2005-03 Dotation (analystes soutien technique et ingénieurs) (2006-02-09)

### ENTENTE entre

D'une part La Société de transport de Montréal  
(ci-après nommée « la Société »)

et

D'autre part Le Syndicat des Professionnelles et  
professionnels de la STM  
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Objet : Règlement Grief 2005-03 Dotation

**CONSIDÉRANT** les problématiques rencontrées lors de la dotation de postes d'analystes et d'analystes principaux soutien technique;

**CONSIDÉRANT** que les parties désirent régler le grief no 2005-03;

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1.0 Les salariés membres de l'Ordre des Ingénieurs du Québec occupant à la signature de la présente un poste d'analyste soutien technique auront le titre d'emploi d'ingénieur.

Les salariés membres de l'Ordre des Ingénieurs du Québec occupant à la signature de la présente un poste d'analyste principal soutien technique auront le titre d'emploi d'ingénieur principal.

2.0 À la signature de la présente, les postes d'analyste soutien technique ou analyste principal soutien technique requérant un baccalauréat en ingénierie seront affichés avec le titre ingénieur ou ingénieur principal.

Dans les cas où le baccalauréat en ingénierie n'est pas une exigence obligatoire et que l'emploi peut être comblé par un candidat qui ne possède pas le baccalauréat en ingénierie mais un autre diplôme jugé pertinent ou encore une combinaison formation et expérience jugée pertinente, la Société affichera un poste d'analyste soutien technique ou d'analyste principal soutien technique. Les candidats retenus sur ces concours auront le titre d'emploi d'analyste soutien technique ou analyste principal soutien technique même s'ils possèdent un baccalauréat en ingénierie.

3.0 La présente ne modifie pas les droits des salariés détenant l'emploi d'analyste soutien technique ou analyste principal soutien technique.

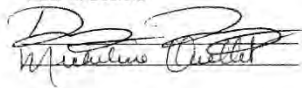
4.0 À la signature de la présente, Madame Nadine Fréchette (matricule 35492 ) et Monsieur Patrick Sévigny (matricule 35328 ) conservent leur statut d'employé temporaire mais auront droit aux articles correspondant au statut d'employé régulier à l'exception de l'article 561 « Changements technologiques », et de la garantie de non mise à pied prévue à l'Annexe C de la présente convention collective. Leurs droits à ces article et annexe s'appliquera au moment où ils obtiendront un poste permanent. À l'obtention de leur poste permanent, ils devront toutefois compléter la période d'essai prévue à l'article 140.01 c) pour obtenir leur statut de salarié régulier.

5.0 Le Syndicat retire le grief G 2005-03 Dotation.

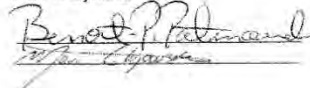
6.0 La présente entente est faite sans admission et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

En foi de quoi les parties ont signé ce ième jour de 9<sup>ème</sup> jour de février 2006,

Pour la Société



Pour le Syndicat



## Lettre d'entente no 2

# Règlement des requêtes déposées selon l'article 39 du Code du travail concernant des postes des secteurs techniques et divers griefs (2007-09-10)

### ACTE DE RÈGLEMENT ET TRANSACTION

**ENTRE :** La Société de transport de Montréal,  
*(ci-après appelée la « Société »)*

**ET :** Le Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun de la STM, section locale 2850 – SCFP  
*(ci-après appelé le « SCFP 2850 »)*

**ET :** Le Syndicat des professionnelles et des professionnels de la STM  
*(ci-après appelé le « SPSTM »)*

**Objet :** Règlement des requêtes déposées selon l'article 39 du Code du travail concernant des postes des secteurs techniques et de divers griefs

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties de régler définitivement les litiges visés par les requêtes (paragraphe 5) et griefs (paragraphe 6);

**CONSIDÉRANT** que le SPSTM et le SCFP 2850 ont, en cours d'audition, entrepris une démarche de médiation devant un conciliateur de la Commission des relations de travail;

**CONSIDÉRANT** que la Société était en accord avec cette démarche de médiation dans la mesure où le résultat d'une entente ne devait entraîner aucun coût pour l'entreprise;

**CONSIDÉRANT** que le dossier d'évaluation des techniciens soutien-technique suit la procédure prévue à la convention collective;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

- 1) Les considérants font partie intégrante de la présente entente.
- 2) Le document intitulé « Entente tripartite relative aux tâches et responsabilité Ingénieurs – Techniciens » daté du 27/06/2007, joint en annexe de la présente, pourra être utilisé comme outil de référence pour fins de distribution du travail ou pour solutionner certains différends quant à la juridiction de chaque syndicat en ce qui concerne les activités du secteur technique.
- 3) Les postes d'Analystes - Soutien technique en génie industriel appartiennent à l'unité de négociation du SPSTM et ne feront pas l'objet de contestation ni revendication par le SCFP 2850.
- 4) Certains postes d'Analystes - Soutien technique autres que génie industriel, notamment ceux de Messieurs Claude Farley, Pierre Morin, Albert Nadon, et Ronald Pauzé appartiennent à l'unité de négociation du SPSTM et ne feront pas l'objet de contestation ni revendication par le SCFP 2850.
- 5) Le SCFP 2850 se désiste de l'ensemble des requêtes en 39 C.T. déposées, notamment les dossiers portant les numéros :

No de Cas

Dossier Requirant

CM 1010-1387  
CM 1010-1390  
CM 1010-1392  
CM 1010-1393

AM 1002-4170  
AM 1002-4170  
AM 1002-4170  
AM 1002-4170

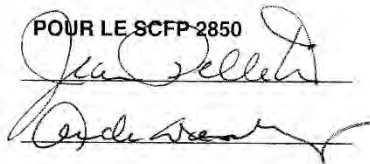
- 6) Le SCFP 2850 retire tous les griefs déposés pour du travail qui aurait été effectué hors unité, notamment les griefs portant les numéros :

SCFP 01-002, SCFP 01-012, SCFP 01-013, SCFP 01-014, SCFP 01-015, SCFP 01-019, SCFP 01-020, SCFP 01-021, SCFP 01-023, SCFP 01-027, SCFP 02-009, SCFP 02-021, SCFP 02-022, SCFP 02-023, SCFP 03-019, SCFP 03-022, SCFP 03-030, SCFP 03-034, SCFP 04-007, SCFP 05-017, SCFP 05-019, SCFP 05-020, SCFP 06-012, SCFP 06-013, SCFP 06-015

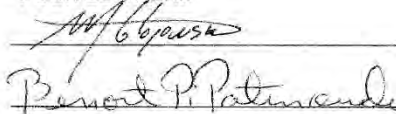
- 7) La présente entente sera déposée au bureau de la Commission des relations du travail afin que celle-ci en prenne acte et constate les désistements mentionnés plus haut.
- 8) Dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente, les parties s'assureront de la communication de l'entente et du contenu du document mentionné au paragraphe 2 auprès des salariés et des gestionnaires concernés.
- 9) La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code Civil du Québec.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, le 10 e jour du mois de septembre 2007.

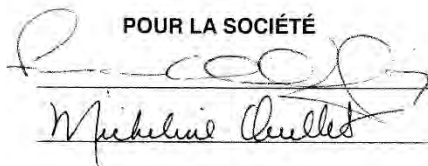
**POUR LE SCFP-2850**



**POUR LE SPSTM**



**POUR LA SOCIÉTÉ**



# Lettre d'entente no 3

## Banque de maladies pour employés âgés entre 65 et 71 ans (2018-11-26)

### ENTENTE

entre

d'une part

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

et

d'autre part

**Le Syndicat des employées et employés  
professionnels-les et de bureau, section locale  
610 SEPB CTC-FTQ**  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

Objet : Banque de maladie pour employés âgés entre 65 et 71 ans

**Considérant** Le grief G-2017-09 qui visait à contester la directive sectorielle SDSRH013 «Invalidité de courte durée en cas de maladie ou d'accident non professionnel», concernant l'exclusion des employés de plus de 65 ans;

**Considérant** Les modalités du contrat d'assurances datant de 1994 prévoyant l'exclusion des employés de 65 ans et plus de l'assurance salaire longue durée, courte durée ainsi que soins dentaires;

**Considérant** que le Syndicat n'avait jamais contesté ces exclusions de couverture d'assurances;


**Considérant** que le Syndicat a produit un désistement sans admission du Grief G-2015-27;

Les parties conviennent de ce qui suit :

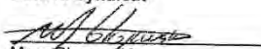
- 1- Le préambule fait partie des présentes;
- 2- Le Syndicat considère le grief portant le numéro G-2017-09 comme définitivement et irrévocablement réglé à tout fin que de droit;
- 3- Une banque de maladie annuelle de vingt (20) jours ouvrables non monnayables et non transférables leur est octroyée (banque courante) à chaque 1er janvier;
- 4- Les journées non utilisées de cette banque courante sont mises en réserve afin de constituer une provision totalisant un maximum de vingt (20) jours non monnayables, utilisables qu'en cas d'invalidité de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et qu'une fois la banque annuelle courante épuisée.

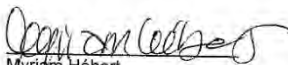
En foi de quoi, les parties, après avoir lu et compris les termes de la présente, ont signé à Montréal, ce 26<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2018.


**Pour la Société**

  
Alain Brière  
Directeur exécutif  
Capital humain, approvisionnement  
et affaires juridiques

**Pour le Syndicat**

  
Marek Glogowski  
Président

  
Myriam Hébert  
Conseillère principale  
Relations professionnelles

  
Chantal Dubuc  
Vice-présidente

# Lettre d'entente no 4

## Retrait grief G-2018-03 (2019-05-08)

**ENTENTE entre**

D'une part	La Société de transport de Montréal (Ci-après nommée la « Société »)
Et	
D'autre part	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB CTC-FTQ (Ci-après nommé le « Syndicat »)

---

Objet : **RETRAIT DU GRIEF G-2018-03**

---

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le syndicat retire le grief G-2018-03 déposé le 5 mars 2018;
2. Le Bureau de santé consent à appliquer la directive sectorielle **DS SRH 013 Invalidité de courte durée en cas de maladie ou d'accident non professionnels** en tenant compte des éléments suivants dans la gestion de ses dossiers :
  - a. Le « *Formulaire de prestation d'invalidité déclaration de l'employé* » complété par l'employé ne peut être utilisé pour refuser son admissibilité à l'assurance salaire de courte durée si le formulaire « *Demande de prestation d'invalidité déclaration du médecin traitant* » a été fourni et qu'il est jugé satisfaisant par le Bureau de santé. L'employé soumettra son formulaire dans les meilleurs délais.
  - b. Les « *Formulaire de prestation d'invalidité déclaration de l'employé* » et « *Demande de prestation d'invalidité déclaration du médecin traitant* » peuvent être fournis après les sept (7) jours prévus à la Directive sectorielle si l'employé a des motifs raisonnables de le faire et que ces motifs sont jugés valables par le Bureau de santé.
3. La présent entente constitue un cas d'espèce et ne peut être utilisée comme précédent par l'une ou l'autre des parties.

En foi de quoi, les parties, après avoir lu et compris les termes de la présente, ont signé à Montréal, ce 8<sup>ième</sup> jour du mois de mai 2019.

**Société de transport de Montréal**

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



**Patrick Dumais**  
Chef de division  
Relations de travail et avantages  
sociaux



**Marc Glogowski**  
Président



**Daniel Morneau**  
Conseiller principal  
Relations professionnelles



**Marc Lacroix**  
Secrétaire

# Lettre d'entente no 5

## Règlement du grief 2015-22 (SEPB-610) et Annexe

### ENTENTE INTERVENUE

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

Et **Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB CTC-FTQ**  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

Et **Le Syndicat du transport de Montréal -Employés des services d'entretien – CSN**  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

Et **Le Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun SCFP-2850**  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

**Objet :** Règlement du grief 2015-22 (SEPB-610)

**Considérant** que le syndicat 610 SEPB CTC-FTQ a déposé un grief portant le numéro G-2015-22 qui conteste le fait que la Société assigne et fait exécuter, en tout ou en partie, des travaux d'ingénierie par des employés non régis par leur convention collective;

**Considérant** que l'annexe 1 de la présente entente représente les discussions intervenues entre les parties et confirme l'évaluation des activités spécifiques relatives aux titres d'emplois d'ingénieur, technicien et employé d'entretien;

**Considérant** la volonté des parties, de régler le grief à l'amiable.

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. Le Syndicat 610-SEPB CTC-FTQ se désiste du grief 2015-22.
3. En contrepartie de ce qui précède, la Société s'assure de l'application et du respect des activités litigieuses ayant été identifiées pour chacun des titres d'emplois qui sont compris dans les trois (3) accréditations syndicales, le tout tel qu'il appert à l'annexe 1 de la présente entente.
4. La Société s'engage à procéder au cours de la première année d'application de la présente une rencontre en novembre 2022 afin de consolider la mise en œuvre de l'annexe 1. Par la suite, à la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre ad-hoc sera possible selon les besoins.
5. Les parties aux présentes conviennent que la présente entente à l'effet d'une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.
6. La présente entente ne peut en aucun cas être invoquée à titre de précédent par quelque partie que ce soit.
7. La présente entente entre en vigueur dans les trente (30) jours de sa signature.

En foi de quoi, les parties, après avoir lu et compris les termes de la présente, ont signé à Montréal, ce 22<sup>ième</sup> jour du mois de février 2022.

**Pour la Société**  
**Stéphane Pereira**  
Signé avec Comsign® Cloud (23/02/2022)  
Vérifiez avec verify.com ou Adobe Reader.

**Stéphane Pereira**  
Directeur entretien majeur

**Patrick Dumais**  
Signé avec Comsign® Cloud (23/02/2022)  
Vérifiez avec verify.com ou Adobe Reader.

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

**Linda Lambert**  
Signé avec Comsign® Cloud (23/02/2022)  
Vérifiez avec verify.com ou Adobe Reader.

**Linda Lambert**  
Conseillère principale  
Relations professionnelles

**Pour les Syndicats**  
**marc glogowski**  
Signé avec Comsign® Cloud (23/02/2022)  
Vérifiez avec verify.com ou Adobe Reader.

**Marc Glogowski**  
Président – 610-SEPB CTC-FTQ

**Sylvain Forest**  
Signé avec Comsign® Cloud (23/02/2022)  
Vérifiez avec verify.com ou Adobe Reader.

**Sylvain Forest**  
Président – SCFP-2850

**Gleason Frenette**  
Signé avec Comsign® Cloud (23/02/2022)  
Vérifiez avec verify.com ou Adobe Reader.

**Gleason Frenette**  
Président – Syndicat  
du transport de Montréal (CSN)

*PJ. Annexe 1 – Détermination des rôles et responsabilités des titres d'emplois d'ingénieur (SEP-B-610), technicien (SCFP-2850) et employé d'entretien (CSN)*

## Annexe – Lettre d’entente no 5 - Règlement du grief 2015-22 (SEPB-610)

	<b>Ingénieur</b>	<b>Technicien</b>	<b>CSN : Employés d’entretien</b>	<b>Commentaires</b>	<b>Correctifs</b>
<b>1.1</b>	Analyse les besoins, pratiques, performances et résultats.	Participe à l’analyse des besoins, pratiques, performances et résultats.	Participe à l’analyse des besoins, pratiques, performances et résultats. Premier répondant pour les clients qui ont des équipements défectueux.	Idem avec le technicien À l’ingénierie les demandes sont faites dans SAP	N/A Modifications acceptées sous réserve de l’accord du SCFP-2850 – idem pour tous les points les concernant.
<b>1.2</b>	Détermine le cadre technique impliquant notamment la conception, l’implantation, la validation, la mise au point et la modification systémique de systèmes ou de processus.	Participe à déterminer le cadre technique impliquant notamment la conception, l’implantation, la validation, la mise au point et la modification systémique de systèmes ou de processus.	Participe à déterminer le cadre technique impliquant notamment la conception, l’implantation, la validation, la mise au point et la modification systémique de systèmes ou de processus.	Idem avec le technicien	N/A
<b>1.3</b>	Conçoit, évalue et modifie les équipements ou systèmes en fonction de l’efficacité, de la qualité, de la fiabilité, de la sécurité et de la maintenabilité.	Effectue l’évaluation, la modification et la conception des équipements et/ou systèmes en fonction de l’efficacité, de la qualité, de la fiabilité, de la sécurité et de la maintenabilité sous la supervision d’un ingénieur	Procède à des vérifications de l’outillage et de l’équipement, décèle les avaries et problèmes, Constate la situation, analyse les équipements en défaut, pose un diagnostic, vérifie la disponibilité des pièces et propose des modifications. Exécute les correctifs et apporte les modifications aux équipements ou systèmes en fonction des indications de l’ingénierie. Vérifie à l’aide d’instruments ou autrement si l’outillage ou l’équipement est conforme aux exigences établies par l’ingénierie. Réalise la calibration selon les normes et spécifications techniques fournies par l’Ingénierie	Le diagnostic porte sur le défaut de l’équipement	

	<b>Ingénieur</b>	<b>Technicien</b>	<b>CSN : Employés d'entretien</b>	<b>Commentaires</b>	<b>Correctifs</b>
<b>1.4</b>	Conçoit, réalise et modifie les versions maîtres des procédures et méthodes.	Participe à l'élaboration et l'adaptation des procédures et méthodes.	Inscrire les détails des interventions et réparations au dossier de l'équipement pour l'historique.	Il ne s'agit que de mises à jour	N/A
<b>1.5</b>	Conçoit, réalise ou participe à des audits* de processus ou de systèmes. *N'est pas exclusif aux ingénieurs	Participe à des audits de processus ou de systèmes.	Participe aux audits effectués par l'ingénierie		N/A
<b>1.6</b>	Réalise de la conception assistée par ordinateur.	Établit, prépare et/ou fait la mise à jour des plans des équipements et/ou systèmes en utilisant les différents logiciels de conception sous la supervision d'un ingénieur.	Aux fins de modifications convenues avec l'ingénierie, annote les plans pour transmettre l'information	Pour la STM, la supervision d'un ingénieur n'est pas requise pour transmettre des informations – on veut éviter une surcharge de l'ingénierie.	Le fait d'annoter les plans ne doit pas être perçu comme un droit de modifier la conception et de transmettre l'information à posteriori.
<b>1.7</b>	Conçoit, réalise et modifie les versions maîtres des inspections, cueillettes d'informations, relevés, mesures et essais.	Réalise ou participe à des inspections, des mesures, des essais, des cueillettes d'informations selon les versions maîtres établies.	Réalise ou participe à des inspections, des mesures, des essais, des cueillettes d'informations pour l'entretien		N/A
<b>1.8</b>	Donne des consultations et des avis.	Réalise des diagnostics techniques et analyse les incidents.	Exécute les correctifs et apporte les modifications aux équipements ou systèmes en fonction des indications de l'ingénierie. Aide l'ingénieur à donner des avis		N/A

	<b>Ingénieur</b>	<b>Technicien</b>	<b>CSN : Employés d'entretien</b>	<b>Commentaires</b>	<b>Correctifs</b>
<b>1.9</b>	Réalise des enquêtes incidents, formule des recommandations et des avis.	Analyse ou participe à l'analyse les résultats et identifie des solutions, conseille sur la marche à suivre et formule des propositions.	Participe à l'analyse les résultats, et identifie des solutions, conseille sur la marche à suivre et formule des propositions.	Pour la STM, formuler des recommandations ne relève pas du travail exclusif de l'ingénieur. On veut favoriser le travail d'équipe.	
<b>1.10</b>	Conçoit, réalise et modifie les versions maîtres des études relatives à la fiabilité, sécurité, qualité, logistique des opérations et outillage.	Participe à la réalisation des études relatives à la fiabilité, sécurité, qualité logistique des opérations et / ou outillage.	Participe à des études relatives à l'amélioration de la fiabilité et de la sécurité des opérations et de l'outillage en faisant des essais pour réaliser les tests et études.		N/A
<b>1.11</b>	Conçoit, réalise et modifie les versions maîtres des notes et rapports.	Rédige des notes et rapports.	Rédige les annotations relatives aux modifications et autres interventions aux dossiers des équipements.	Pour l'historique d'entretien Pour la STM, le technicien peut rédiger mais sous la supervision d'un ingénieur.	
<b>1.12</b>	Conçoit, réalise et modifie les versions maîtres des cahiers de charges et devis.	Prépare et rédige les parties administratives ou techniques des devis.	N/A		N/A
<b>1.13</b>	Réalise l'analyse technique des appels d'offres et des soumissions et émet des recommandations .	Participe à l'analyse technique des appels d'offres ou soumissions	À la demande de l'ingénierie participe à l'analyse des appels d'offres.		N/A

	<b>Ingénieur</b>	<b>Technicien</b>	<b>CSN : Employés d'entretien</b>	<b>Commentaires</b>	<b>Correctifs</b>
<b>1.14</b>	Vérifie la conformité des dessins d'atelier.	Vérifie la conformité des dessins d'atelier et s'assure du respect des termes des ententes lors de la préparation des documents techniques ou au cours de l'exécution des travaux.	-	S'applique seulement au domaine du bâtiment – Lors de la mise en œuvre, l'ingénierie de bâtiment doit valider les dessins d'atelier des équipements et systèmes avant leur installation.	
<b>1.15</b>	Conçoit, réalise et modifie les versions maîtres du référentiel technique.	Effectue et participe à la rédaction du référentiel technique.	N/A		N/A
<b>1.16</b>	Conçoit, réalise et modifie les versions maîtres des programmes d'entretien et d'exploitation.	Participe à l'élaboration des programmes d'entretien et/ou d'exploitation.	Applique le programme d'entretien		
<b>1.17</b>	Réalise l'intégration de nouveaux véhicules et l'implantation des nouvelles technologies ou nouveaux équipements.	Participe à l'intégration de nouveaux véhicules et l'implantation des nouvelles technologies ou nouveaux équipements.	Participe à l'intégration et l'implantation des nouvelles technologies ou nouveaux équipements. Réalise les travaux nécessaires pour faire la modification à la suite des recommandations d'un ingénieur.	Idem avec le technicien	N/A

	<b>Ingénieur</b>	<b>Technicien</b>	<b>CSN : Employés d'entretien</b>	<b>Commentaires</b>	<b>Correctifs</b>
<b>1.18</b>	Conçoit, réalise et modifie les versions maîtres des outillages, pièces et composants.	Effectue la recherche d'outillages, pièces et composants.	Effectue la recherche d'outillages, pièces et composantes équivalentes pour maintenir l'uniformité des équipements achetés. Intègre les composantes de remplacement		N/A
<b>1.19</b>	Explore les marchés externes, s'informe des produits et technologies et partage ses résultats avec les divers intervenants.	Recherche et rencontre des fournisseurs externes pour connaître leurs produits ou obtenir des données techniques.	Recherche et rencontre des fournisseurs externes pour connaître leurs produits ou obtenir des données techniques.	Idem avec le technicien	N/A
<b>1.20</b>	Organise des présentations sur les nouveaux produits et technologies.	N/A	N/A		N/A
<b>1.21</b>	Est mandataire de projets.	Selon l'envergure du projet, il est responsable d'une portion du projet ou de la totalité du projet et demeure sous la supervision d'un ingénieur.	À partir de la conception de l'ingénierie, réalise la fabrication de pièces et de machines.		
<b>1.22</b>	Réalise des échéanciers, élabore les justifications et fait les représentations nécessaires. Dans le cadre d'un projet, réalise des évaluations de coûts dans son domaine technique.	Participe à l'évaluation des coûts et élabore ou participe à l'élaboration des justifications.	Participe à la gamme de fabrication en estimant les temps et le matériel requis		N/A

	<b>Ingénieur</b>	<b>Technicien</b>	<b>CSN : Employés d'entretien</b>	<b>Commentaires</b>	<b>Correctifs</b>
<b>1.23</b>	Organise, coordonne ou participe aux réunions d'organisation et de suivi.	Organise, coordonne et /ou participe aux réunions d'organisation et de suivi.	Participe aux réunions d'organisation et de suivi.		N/A
<b>1.24</b>	Dans son domaine technique, surveille et inspecte les chantiers. Analyse les résultats, décide de l'acceptabilité des travaux et équipements, décide de l'acceptabilité des mesures correctrices.	Visite les chantiers et établit ou valide la liste d'anomalies et de malfaçons.	N/A		N/A
<b>1.25</b>	N/A	N/A	<p><b>Réparation</b></p> <p>Réalise les travaux d'entretien préventif des machines-outils et équipements.</p> <p>Au besoin, annote les dessins pour transmettre l'information</p> <p>Inspecte, répare et réalise les travaux d'entretien et de réparation sur tous types de machines-outils ( ex. : tour, fraiseuse conventionnelle et numérique), et équipements tel que; presse/vérin hydraulique, vérin mobile, table hydraulique, table aspirante, tous les types d'outils électriques, pneumatiques, hydrauliques tel que; clé à choc, meuleuse, perceuse, outil de mesure de précision tel que micromètre, vernier, indicateur à cadran, clé dynamométrique, indicateur de pression / de température, jauges (calibration / métrologie).</p>		N/A

Ingénieur	Technicien	CSN : Employés d'entretien	Commentaires	Correctifs
		<b>Fabrication</b> Sur la base des documents fournis par l'ingénierie, effectue la fabrication des pièces et l'assemblage des composants.		N/A
		<b>Modification</b> Sur la base des documents fournis par l'ingénierie, effectue les modifications des pièces et l'assemblage des composants.		
		<b>Amélioration</b> Lorsqu'il y a lieu, suggère des améliorations « techniques » à nos départements d'ingénieries.		N/A

## Lettre d'entente no 6

### Modalités particulières applicables aux conseillers - information clientèle (CIC)

#### LETTRE D'ENTENTE

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

Et Le Syndicat des employées et employés  
professionnels-les et de bureau, section locale  
610 SEPB CTC-FTQ  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

#### **Objet : Modalités particulières applicables aux conseillers – information clientèle (CIC)**

---

#### **PRÉAMBULE**

**Considérant** La lettre d'entente du 26 novembre 2018 sur les modalités particulières applicables aux conseillers – information clientèle (CIC) ainsi que la lettre d'entente de règlement de griefs du 12 juin 2020;

**Considérant** L'évolution des heures d'opérations des réseaux Bus et Métro et les horaires particuliers des conseillers information clientèle (CIC);

**Considérant** Le souhait de la Société de répondre rapidement à la clientèle et aux besoins opérationnels;

**Considérant** Les griefs 2019-08 et 2019-09 déposés par le Syndicat;

**Considérant** La volonté des parties de procéder à la mise à jour des lettres d'ententes citées précédemment;

**Considérant** Les dispositions de la convention collective en vigueur entre le 26 novembre 2018 et le 4 janvier 2025

#### **EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. Le travail d'information à la clientèle présentement exécuté par les CIC peut être appelé à évoluer en fonction des besoins opérationnels. Advenant une telle situation, les parties pourront se rencontrer pour en discuter.
3. Nonobstant les dispositions prévues à la clause 602, la semaine régulière de travail de ces employés est de trente-six (36) heures, réparties en horaires de 5 ou 4 jours consécutifs de travail, selon les assignations.
4. Les employés doivent demeurer disponibles sur leur temps de repas. La période de trente (30) minutes pour le repas est comprise dans les heures régulières de travail.
5. Selon les réalités opérationnelles, les horaires des postes de Conseillers –Information clientèle peuvent être appelés à changer.

6. Au moment de la signature de la présente lettre d'entente, et selon les besoins opérationnels, les horaires de travail des CIC comportent des horaires particuliers:
- 5-2 du lundi au vendredi, sur le quart de jour ou de soir;
  - Les fins de semaine en rotation;
  - 4-3 pour les semaines avant et après les fins de semaines travaillées.

Dans l'éventualité d'un changement permanent ou de longue durée de l'horaire cité précédemment, sur préavis de dix (10) jours calendrier, l'employeur s'engage à confirmer les horaires de travail planifiés par écrit aux employés concernés.

Compte tenu des besoins opérationnels, les salariés régis par la présente lettre d'entente ne sont pas assujettis aux dispositions de l'horaire flexible prévues aux dispositions prévues à la clause 603.

7. Avant d'afficher un poste laissé vacant suite au départ d'un employé celui-ci est offert aux employés de la section, par ordre d'ancienneté syndicale.

De plus, si l'un des postes voit son horaire modifié de façon importante et permanente, celui-ci est offert aux employés de la section, par ordre d'ancienneté syndicale.

8. Malgré les dispositions de la convention collective qui n'offrent pas la possibilité du cumul de temps à l'employé affecté à un horaire comprimé 4/3, le CIC a la possibilité de travailler en dehors de sa journée normale de travail afin de cumuler un maximum de trois (3) jours. Lors d'une semaine dont l'horaire est comprimé 4/3, le CIC qui souhaite cumuler du temps doit informer son gestionnaire. De plus, l'employé qui souhaite reprendre ou anticiper le temps cumulé doit au préalable obtenir l'autorisation de son gestionnaire. Le cumul de temps est subordonné aux besoins opérationnels et ne doit aucunement nuire au déroulement normal des activités de la Société, ni entraîner de coûts supplémentaires.

9. Il est entendu entre les parties que l'implication des CIC en salle de contrôle est essentielle au bon déroulement des opérations considérant la nature imprévisible des événements à gérer. Malgré ce qui précède, la Société peut autoriser que certaines tâches relatives à leurs fonctions soient réalisées dans une salle à proximité, excluant les activités reliées aux opérations.

10. Les assignations *CIC vacances* et le *CIC réserve* ont été créés afin de remplacer les périodes de vacances des autres employés ou pour remplacer les membres de son équipe pour permettre la rotation des fins de semaine.

Malgré que les horaires des *CIC vacances* et *CIC réserve* sont appelés à changer sur une base hebdomadaire, les primes prévues à l'article 605 ne sont pas applicables lorsque l'horaire est communiqué à l'employé au moins trois (3) jours ouvrables complets à l'avance.

11. Les employés bénéficient des jours fériés et payés énoncés aux dispositions prévues à la clause 612.01 de la convention collective.

Toutefois, les besoins opérationnels ne permettent pas aux employés visés par l'horaire 4-3 de revenir à un horaire 5-2 lors des semaines composées d'un férié. En conséquence, la disposition suivante s'applique à l'employé visé par l'horaire 4-3:

Si le férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire pour l'employé visé par le présent article, ce dernier recevra l'équivalent d'une journée travaillé (7h12) au taux régulier

12. Conformément à la lettre d'entente convenue entre les parties le 12 juin 2020, les critères pour déterminer si les jours fériés seront travaillés ou en disponibilité obligatoire sont notamment :

- Historique d'achalandage pour le jour férié;
- Historique du nombre de perturbations pour le jour férié;
- Historique du nombre d'interventions/questions clientèle pour le jour férié;
- Répondre aux objectifs du plan stratégique et organisationnel;
- Implication des conseillers information clientèle (CIC) dans la salle de contrôle;
- Nombre d'employés disponibles au moment de chaque férié;

Il est entendu entre les parties que les critères retenus ou pris en considération par l'employeur peuvent être appelés à changer selon l'évolution des besoins de la clientèle.

13. Au sens de la clause 612.01, pour les employés détenant un horaire 4-3 au cours de cette période, les congés mobiles qui doivent être pris obligatoirement du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, pourront être pris les samedis et dimanches. L'excédent de congés mobiles, s'il y a lieu, doit être utilisé durant l'année en cours ou au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.
14. Si les besoins opérationnels le justifient la Société peut soumettre les CIC à une disponibilité obligatoire, et ce, afin d'assurer une vigie des activités. Les mêmes critères que ceux retenus au point 12, sont applicables pour évaluer si l'employé doit travailler dans le cadre d'une disponibilité obligatoire.

L'employé en disponibilité obligatoire reçoit, en plus d'une prime égale à une (1) heure de salaire à taux simple, une prime égale à trente (30) minutes au taux du temps supplémentaire pour chaque plage de quatre (4) heures et moins de disponibilité.

La vigie des activités pour chaque plage de quatre (4) heures comporte notamment les activités suivantes :

- ◇ Assurer une vigie des alertes gestionnaires entrantes
- ◇ Assurer une Vigie Twitter. Pour chaque plage de 4h, il est demandé de regarder deux (2) fois Twitter.
- ◇ Lorsque survient une situation importante, informer un gestionnaire ou un autre intervenant via un appel téléphonique.

Si une situation requiert une intervention autre que celle prévue au paragraphe subséquent, la convention collective s'applique.

Il est entendu que ce secteur d'activités ainsi ciblé par la disponibilité obligatoire sera ajouté aux paragraphes 8 et 9 de la disposition 606.01, avec les dispositions spécifiques prévues dans la présente.

15. Il est entendu que la présente entente ne doit pas générer de coûts additionnels substantiels pour la Société, ni porter entrave au bon fonctionnement de l'entreprise.
16. À la signature de la présente entente, le syndicat s'engage à retirer les griefs G-2019-08 et 2019-09.
17. Compte tenu de la diversité de la clientèle et de ses besoins, les employés doivent répondre aux exigences de langue requis en français et en anglais. Par conséquent, une mention est indiquée à l'affichage, et un examen écrit est exigé.
18. La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut être invoquée par l'une ou l'autre des parties à titre de précédent, pour un cas semblable ou de même nature.

En foi de quoi, les parties, après avoir lu et compris les termes de la présente, ont signé à Montréal, ce 3<sup>ème</sup> jour du mois de février 2023.

**Pour la Société :**

*Martine Oudlet*

Signé avec ConsignO Cloud (03/02/2023)  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

---

Martine Ouellet  
Chef de division

*Joannie Couture*

Signé avec ConsignO Cloud (06/02/2023)  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

---

Joannie Couture  
Chef de section

*Jean-François Dionne*

Signé avec ConsignO Cloud (03/02/2023)  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

---

Jean-François Dionne  
Directeur Expertise Ressources  
humaines

*Linda Lambert*

Signé avec ConsignO Cloud (03/02/2023)  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

---

Linda Lambert  
Conseillère principale  
Relations professionnelles

**Pour le Syndicat :**

*Marc Glogowski*

Signé avec ConsignO Cloud (03/02/2023)  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

---

Marc Glogowski  
Président

*Rachel Thibault*

Signé avec ConsignO Cloud (14/02/2023)  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

---

Rachel Thibault  
Secrétaire

*Arnaud Vivier*

Signé avec ConsignO Cloud (03/02/2023)  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

---

Arnaud Vivier  
Déléguée syndicale

**Lettre d'entente no 7**  
**Conditions de travail applicables aux employés ayant à se déplacer et à travailler à l'extérieur du territoire desservi par la Société (2026-02-24)**

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

**Et :** Le Syndicat des employés et des employés  
professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB  
(CTC-FTQ)  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

**Objet : Conditions de travail applicables aux employés ayant à se déplacer et à travailler à l'extérieur du territoire desservi par la Société**

**CONSIDÉRANT** que dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités, des employés peuvent être requis de se déplacer à l'extérieur du territoire desservi par la Société;

**CONSIDÉRANT** que les frais admissibles encourus par les employés ayant à se déplacer à l'extérieur du territoire desservi par la Société sont remboursés conformément aux dispositions de la directive sectorielle DS FIN 002 « Remboursement de dépenses ».

**CONSIDÉRANT** que les parties désirent s'entendre sur des conditions particulières lorsque cela se produit;

**CONSIDÉRANT** que la Société vise une cohérence dans les conditions de travail applicables à l'ensemble de ses employés ayant à se déplacer et à travailler à l'extérieur du territoire desservi par la Société;

**CONSIDÉRANT** que tout déplacement – incluant les heures de déplacement et les frais encourus, doit préalablement être autorisé par le supérieur immédiat de l'employé;

**CONSIDÉRANT les dispositions de la conventions collectives en vigueur.**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente entente.
2. Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour chaque jour travaillé.

3. L'employé doit, dans la mesure du possible, se déplacer à l'intérieur des heures normales de travail telles que définies à l'article 602.01.

Les heures consacrées au temps de déplacement se calculent à partir du lieu de travail de l'employé (en présentiel), tant à l'aller qu'au retour. Celles-ci sont considérées comme du temps travaillé à taux régulier.-

Dans l'éventualité où le temps de déplacement et le temps de travail excèdent la journée normale de travail, cet excédent sera considéré au taux régulier dans sa semaine régulière de travail.

Malgré ce qui précède, les heures consacrées au temps de déplacement en avion se calculent en fonction de la durée du vol plus deux (2) heures, tant à l'aller qu'au retour.

4. Pendant la durée du séjour, le temps personnel dont bénéficie l'employé n'est pas considéré comme du temps travaillé.
5. Les parties conviennent que toute mésentente relative à l'application de la présente entente peut être soumise au comité de relations de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 24<sup>e</sup> jour du mois de février 2026.

Société de transport de Montréal

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

---

Andréa Gattuso  
Cheffe de division Relations de travail

---

Marc Glogowski  
Président

---

Linda Lambert  
Conseillère principale  
Relations de travail

---

Émanuelle Leclerc  
Secrétaire-correspondante

## **Lettre d'entente no 8**

### **Projet d'entente – Mise à jour du Guide des descriptions d'emploi génériques et du Plan d'évaluation des emplois (2026-02-24)**

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

**Et :** Le Syndicat des employés et des employés  
professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB  
(CTC-FTQ)  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

**Objet : Projet d'entente – Mise à jour du Guide des descriptions d'emploi génériques et du  
Plan d'évaluation des emplois (2026-02-24)**

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties de mettre à jour le Guide des descriptions d'emploi  
génériques;

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties de s'assurer de la pertinence du Plan d'évaluation  
des emplois;

**CONSIDÉRANT** que l'évaluation des emplois nouveaux ou modifiés par la Société dans le  
cadre du présent exercice s'effectuera conformément à ce que prévoient  
les modalités à 502.03;

**CONSIDÉRANT** que les parties s'engagent à procéder aux actions mentionnées ci-après  
avec l'objectif de minimiser les coûts additionnels de structure et  
d'évaluation des emplois, et n'auront aucune portée rétroactive;

**CONSIDÉRANT** la formation d'un Comité conjoint pour la réalisation des activités visées  
par la présente;

**CONSIDÉRANT** qu'en cas de mésentente entre les parties pour les travaux visés par la  
présente, le statu quo demeure.

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

#### **1. Moratoire sur les demandes de réévaluation**

Il y aura un moratoire sur les réévaluations de postes pour la durée des travaux prévus à la  
présente. Les dossiers en cours, à la signature de la présente, seront traités une fois les travaux  
complétés.

## **2. Composition et mandat du comité conjoint**

Les parties s'engagent à créer un comité de travail, appelé « Comité conjoint ». Ce dernier est composé de trois (3) représentants de chaque partie, incluant les membres du Comité paritaire d'évaluation des emplois.

Le représentant de la partie syndicale qui n'est pas membre de Comité paritaire d'évaluation des emplois est libérés, aux frais du Syndicat, pour assister aux rencontres du comité conjoint.

Le mandat du Comité conjoint est de :

- Proposer une mise à jour du Guide des descriptions d'emploi génériques, à être approuvé par les parties;
- Proposer des recommandations de mises à jour de certaines descriptions d'emplois;
- Proposer une mise à jour du Plan d'évaluation des emplois, à être approuvée par les parties.

Pour les réflexions et échanges concernant le Plan d'évaluation des emplois, occasionnellement, la Société ou le Syndicat peut inviter à ses frais, des personnes-ressources.

Les travaux du comité conjoint doivent débuter au plus tard dans les six (6) mois suivant la signature de la présente, et doivent être complétés avant l'expiration de la convention collective.

La Société sera responsable de la logistique du Comité (ordres du jour, rédaction des comptes rendus, réservations des plages horaires suivant la périodicité convenue entre les parties, etc.)

## **3. Guide des descriptions d'emploi génériques**

Les parties conviennent de :

- i. préciser, remplacer, clarifier ou documenter certains termes utilisés dans le Guide des descriptions d'emploi génériques, avec un lexique, des exemples et des définitions, sans en altérer le sens;
- ii. évaluer la possibilité de revoir le regroupement des emplois en familles;
- iii. revoir les modalités de décloisonnement emplois à progression;
- iv. évaluer la possibilité d'ajouter un tableau d'équivalences;
- v. moderniser la forme du Guide des descriptions d'emplois génériques
- vi. Proposer des recommandations de mises à jour de certaines descriptions d'emplois, sous réserve que cela réponde aux besoins d'affaires.

## **4. Plan d'évaluation des emplois**

Les parties conviennent de :

- i. Évaluer la possibilité de modifier la définition et la description de certains sous-facteurs pouvant représenter une problématique;
- ii. Évaluer la pertinence et la possibilité de revoir la pondération de certains sous-facteurs et les intervalles de points des classes;

- iii. Bonifier les notes à l'évaluateur, en développant un lexique et un guide d'interprétation, avec des exemples, sans en altérer le sens.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 24<sup>e</sup> jour du mois de février 2026.

Société de transport de Montréal

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

---

Andréa Gattuso  
Cheffe de division Relations de travail

---

Marc Glogowski  
Président

---

Linda Lambert  
Conseillère principale  
Relations de travail

---

Émanuelle Leclerc  
Secrétaire-correspondante

## Lettre d'entente no 9

### Modalités concernant les mesures administratives (2026-02-24)

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

**Et :** Le Syndicat des employés et des employés  
professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB  
(CTC-FTQ)  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

#### **Objet : Modalités concernant les mesures administratives**

**Considérant** les demandes de la partie syndicale déposées le 22 avril 2025 dans le cadre du processus de renouvellement de la convention collective afin de modifier les modalités concernant les mesures administratives;

**Considérant** les discussions intervenues dans le processus de négociation;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. La Société s'engage à transmettre au Syndicat une copie de toute mesure administrative (ex. rappel des attentes) remise à un employé de leur unité syndicale;
3. Les parties conviennent de réviser annuellement la liste des mesures administratives imposées aux employés et de discuter, de la possibilité de procéder ou non au retrait de celles-ci selon les particularités de chaque dossier;
4. Lors de toute rencontre administrative au cours de laquelle un gestionnaire est accompagné d'un représentant des ressources humaines, l'employé membre du Syndicat peut demander d'être accompagné d'un représentant syndical;

EN FOI DE QUOI, les parties, après avoir lu et compris les termes de la présente, ont signé à Montréal, ce 24<sup>e</sup> jour du mois de février 2026.

Société de transport de Montréal

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

---

Andréa Gattuso  
Cheffe de division Relations de travail

---

Marc Glogowski  
Président

---

Linda Lambert  
Conseillère principale  
Relations de travail

---

Émanuelle Leclerc  
Secrétaire-correspondante

# **Lettre d'entente no 10**

## **Modalités d'application du télétravail et Annexe (2026-02-24)**

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

**Et :** Le Syndicat des employés et des employés  
professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB  
(CTC-FTQ)  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

### **Objet : Modalités d'application du télétravail**

**CONSIDÉRANT** l'intérêt des parties de convenir des modalités applicables au télétravail;

**CONSIDÉRANT** l'entente relative aux modalités du télétravail intervenue entre les parties le 21 juillet 2021;

**CONSIDÉRANT** les avantages reliés au télétravail tels que : améliorer la conciliation travail-famille des employés, augmenter la flexibilité opérationnelle, promouvoir les valeurs reliées au développement durable et optimiser la gestion des espaces de la Société;

**CONSIDÉRANT** que les parties reconnaissant le droit à la vie privée des employés en télétravail;

**CONSIDÉRANT** que les salariés effectuant du télétravail sont régis par les dispositions de la convention collective en vigueur.

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

#### **Article 1 Préambule et champ d'application**

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

L'entente a pour objectif de permettre le télétravail à raison d'un minimum de trois (3) jours par semaine, sur une base régulière, de manière volontaire et selon les dispositions de la présente entente.

L'entente n'a pas pour objectif de répondre aux aménagements temporaires ou occasionnels afin de pallier des situations personnelles comme les soins aux personnes à charge, le rétablissement lors d'une maladie, le soin d'un membre de la famille, des situations personnelles, des intempéries, etc.

## **Article 2 Principes directeurs**

- Le télétravail se définit comme étant un privilège permettant à un employé d'effectuer une partie ou la totalité de sa prestation de travail à domicile et pouvant être accordé et autorisé par son supérieur immédiat en fonction des critères établis dans la présente entente.
- Le télétravail est d'un minimum de trois (3) jours par semaine selon les critères établis dans la présente entente, sauf exceptions prévues à la présente.
- Le télétravail ne doit ni générer de coût additionnel pour la Société, ni porter entrave au bon fonctionnement de celle-ci.
- Lorsque l'employé effectue du télétravail, les conditions de travail prévues à la convention collective ainsi que toutes autres lettres d'entente et annexes, convenues entre les parties demeurent applicables avec les adaptations nécessaires, s'il y a lieu. En plus de ce qui précède, l'employé qui effectue du télétravail est assujéti aux différentes politiques, directives et règles en vigueur de la Société.
- Le supérieur immédiat peut mettre fin au télétravail d'un employé si les besoins opérationnels le justifient, si l'employé ne respecte pas son contrat de travail, dont les conditions prévues à la présente entente, ou si les conditions y ayant donné droit ne sont plus rencontrées.

## **Article 3 Les critères d'admissibilité au télétravail**

### **3.1 Emplois et postes admissibles**

La Société détermine les titres d'emplois admissibles au télétravail. Il appartient au supérieur immédiat de déterminer les postes admissibles au télétravail. Pour ce faire, il doit notamment s'assurer que :

- La nature des fonctions et responsabilités est telle qu'il est possible, d'un point de vue opérationnel, d'accomplir celles-ci à distance, tout en maintenant la productivité et l'efficacité, dans la mesure où les outils de travail requis sont disponibles;
- Les outils de travail ou les informations essentielles à l'employé sont disponibles à distance sur le réseau informatique;
- La progression et la réussite des mandats attribués à l'employé, qui seront effectués en télétravail, devront être facilement mesurables;
- Le nombre d'employés présents sur les lieux du travail est suffisant, en tout temps, pour répondre aux besoins opérationnels;
- L'employé doit être en mesure d'exécuter ses tâches de façon autonome avec un minimum de supervision;
- Le rôle de l'employé ne nécessite pas une présence avec la clientèle ou en support aux employés, nécessitant sa présence constante sur les lieux de travail.

La Société fournit au Syndicat, pour information, la liste des postes admissibles à la formule de télétravail, une (1) fois par année, au mois de septembre.

### **3.2 Modification ou suspension de l'admissibilité au télétravail**

Lorsque la Société modifie l'admissibilité d'un poste de manière permanente, elle confirme à l'employé par lettre sa décision en y indiquant la ou les raisons au soutien de celle-ci. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat. Toute modification à l'admissibilité du poste en télétravail entre en vigueur au plus tôt dans les quinze (15) jours suivant l'envoi de la lettre.

### **3.3 Emplois et postes inadmissibles**

L'employé dont le poste est inadmissible au télétravail peut demander à son supérieur immédiat d'exécuter ses fonctions et responsabilités en télétravail pour une courte durée déterminée. À cet effet, cet employé doit compléter le formulaire d'adhésion au mode de travail hybride (télétravail).

Dans la mesure où son supérieur immédiat autorise de manière exceptionnelle un employé dont le poste est inadmissible au télétravail, d'effectuer sa prestation de travail de manière occasionnelle, pour une courte durée et de façon non récurrente en télétravail, les articles 5 – Conditions de travail (avec les ajustements nécessaires), 6 – Évaluation de rendement, 7 – Obligations de conformité relative aux règles de la santé et de la sécurité du travail et 8 – Règles de comportement au travail, sont applicables.

### **3.4 Dispositions applicables lors de l'obtention d'un poste admissible au télétravail**

L'employé qui obtient un poste admissible au télétravail doit compléter le formulaire d'adhésion au mode de travail hybride (télétravail), pour exercer ses fonctions et responsabilités en télétravail. À défaut celui-ci ne peut exercer ses fonctions et responsabilités en télétravail.

## **Article 4 Modalités du télétravail**

Il appartient au supérieur immédiat de déterminer la répartition des journées en télétravail. Cette répartition peut varier d'une semaine à l'autre.

Lorsque la répartition habituelle des journées en télétravail est modifiée, elle est communiquée une (1) semaine à l'avance, dans la mesure du possible.

Si les espaces, les besoins du service et l'organisation du travail le permettent, le supérieur immédiat peut autoriser que la répartition des journées en télétravail de certains ou de l'ensemble des employés soit déterminée avec ceux-ci, en fonction de directives qu'il établit. Dans un tel cas, les employés doivent s'entendre selon ces directives et dans le délai déterminé par leur supérieur immédiat. Advenant une mésentente entre les employés visés, le choix des journées sera déterminé par leur supérieur immédiat qui pourra utiliser le critère de l'ancienneté syndicale.

Selon les besoins du service, le supérieur immédiat peut modifier ou y mettre fin et déterminer la répartition des journées en télétravail et en présentiel.

Lorsque le poste est admissible au télétravail, la Société l'indique lors de l'affichage. Cependant, le domicile, lorsque le télétravail peut y être effectué, n'est pas considéré comme un lieu de travail au sens des dispositions de la convention collective, relatives à l'affichage de poste.

### **Travail en présentiel à temps complet occasionnel pour les employés en télétravail**

Le supérieur immédiat peut requérir la présence de l'employé dans les locaux de la Société ou un endroit déterminé par celui-ci, selon la nature de ses fonctions et responsabilités, pour un mandat spécifique, ou pour une durée déterminée, incompatible avec le télétravail. Lorsque l'employé est requis dans les locaux de la Société, celui-ci doit être en mesure de s'y présenter conformément aux dispositions de la présente entente.

L'employé peut, lors d'une situation exceptionnelle, inconciliable avec la formule de télétravail et malgré les efforts de mitigation entrepris, faire une demande à son supérieur immédiat d'effectuer sa prestation de travail à temps complet dans les locaux de la Société. Cette demande doit être pour une durée déterminée et les motifs nuisant à l'exécution du travail à domicile doivent être indiqués. Cette autorisation est tributaire des espaces disponibles, toutefois, la Société accordera une priorité aux demandes de cette nature dans l'allocation des espaces disponibles.

## **Article 5 Conditions de travail**

### **5.1 Obligations de l'employé**

Lorsqu'il effectue du télétravail, l'employé, outre qu'il soit tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. De plus, il doit prendre les moyens nécessaires pour empêcher l'accès non autorisé aux renseignements de l'organisation à d'autres individus au lieu de télétravail.

En cas d'incompréhension ou de doute sur le respect de l'une de ses obligations, l'employé doit se référer à son supérieur immédiat sans délai.

L'employé en télétravail doit également aviser sans délai son supérieur immédiat dès la survenance de la situation empêchant l'exécution de sa prestation de travail, de tout bris, panne, impossibilité de connexion au réseau ou incapacité d'utiliser le matériel informatique ou les équipements de communication. Nonobstant toutes autres dispositions prévues à la convention collective, si la problématique perdure ou s'il n'est pas possible d'effectuer du travail sans accès à internet, l'employé devra prendre entente avec son supérieur immédiat afin de convenir des modalités de reprise de temps non travaillé, si applicable et que la nature des tâches le permet, ou se présenter sur les lieux du travail.

En aucun cas, la Société ne peut pas être tenue de rémunérer un employé en télétravail incapable d'effectuer sa prestation de travail par la survenance d'un incident dont elle n'est pas responsable.

L'employé s'engage à suivre toute formation, concernant le télétravail, requise par son supérieur immédiat ou la Société.

### **5.2 Lieu de travail**

Aux fins d'application de la convention collective et sous réserve des termes et conditions de la présente entente, les parties conviennent que l'employé exécutera en partie ou en totalité sa prestation de travail à partir d'une adresse privée qui tient lieu de résidence et qui respecte les exigences de la présente entente. Cependant, la résidence, n'est pas considérée comme un lieu de travail au sens des dispositions de la convention collective.

L'employé n'est pas autorisé à effectuer du télétravail à partir d'un lieu public, ni à l'extérieur de la province du Québec, à l'exception des employés déjà à l'emploi de la Société, domiciliés en Ontario. À cet effet, l'employé admissible au télétravail doit mettre à jour ses coordonnées personnelles (adresse du domicile et numéro de téléphone où il peut être rejoint) selon la procédure en vigueur.

L'employé qui souhaite effectuer temporairement du télétravail à partir d'un autre lieu, qui ne respecte pas l'une des exigences de la présente entente, doit obtenir l'autorisation au préalable de son supérieur immédiat. Dans tous les cas, ce lieu doit être une adresse privée au Québec.

### **5.3 Télétravail à l'étranger**

Malgré ce qui précède, la Société peut autoriser l'employé à effectuer sa prestation de travail en télétravail à l'extérieur du Québec selon les modalités suivantes :

- a. Le supérieur immédiat détermine le nombre de postes admissibles au télétravail à l'étranger, et ce, selon les besoins opérationnels;
- b. Le poste doit être admissible au télétravail;
- c. L'employé doit détenir un (1) an d'ancienneté syndicale ;

- d. L'employé régulier doit avoir terminé sa période d'essai ou d'adaptation, sauf si le télétravail à l'étranger pour cet employé avait été autorisé avant sa nomination sur son nouveau poste.
- e. L'employé occupant un poste d'un emploi en disponibilité obligatoire peut obtenir l'autorisation d'effectuer du télétravail à l'étranger si celui-ci n'est pas en disponibilité obligatoire durant cette période;
- f. Le supérieur immédiat et l'employé doivent signer la requête d'autorisation au télétravail à l'étranger (TI), et ce, avant le départ de l'employé à l'extérieur du Québec;
- g. La Société détermine les pays où il est autorisé d'effectuer du télétravail;
- h. L'employé doit utiliser les outils informatiques fournis par la Société pour effectuer sa prestation de travail;
- i. L'employé s'engage à utiliser un environnement de travail sécuritaire (ergonomique et informatique);
- j. L'employé s'assure d'avoir une connexion internet fiable et performante;
- k. L'employé en télétravail à l'étranger doit aviser sans délai son supérieur immédiat dès la survenance d'une situation empêchant l'exécution de sa prestation de travail, de tout bris, panne, impossibilité de connexion au réseau ou incapacité d'utiliser le matériel informatique ou les équipements de communication. Dans cette éventualité, l'employé sera considéré en congé sans traitement et devra revenir au Québec dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables. Si l'employé est dans l'impossibilité de revenir au Québec dans ce délai en raison d'une situation exceptionnelle et motivée, il doit communiquer avec son supérieur immédiat.
  - i. À défaut d'avoir communiqué avec son supérieur immédiat, l'employé perd son ancienneté syndicale. La Société transmet alors un avis écrit à l'employé, spécifiant la nouvelle date à laquelle il doit être revenu au Québec. L'employé qui ne se présente pas au travail à la date spécifiée dans l'avis est présumé avoir démissionné;
  - ii. Après discussion avec l'employé, si le supérieur immédiat détermine qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle et motivée, il peut autoriser l'employé à revenir au Québec dans un nouveau délai maximal de cinq (5) jours ouvrables. La Société transmet alors un avis écrit à l'employé, spécifiant la nouvelle date à laquelle il doit être revenu au Québec. L'employé qui ne se présente pas au travail à la date spécifiée dans l'avis est présumé avoir démissionné;
- l. L'employé doit respecter la semaine régulière de travail prévue à l'article 602 selon le fuseau horaire de l'Est;
- m. L'employé doit être facilement rejoignable durant sa journée de travail selon les plages horaires déterminées au préalable avec son supérieur immédiat;
- n. L'employé ne peut réclamer la prime de soir prévue à l'article 709.02;
- o. L'employé ne peut effectuer de changement temporaire d'heures de travail;
- p. L'employé sera autorisé pour un maximum de dix (10) jours ouvrables par année civile. Cette période de dix (10) jours ouvrables pourrait être divisée en deux (2) périodes, mais ne pourra pas être cumulable et reportable à une année subséquente;
- q. Les journées qui ne seront pas effectuées en présentiel pendant la période de télétravail à l'étranger devront être reprises avant ou après celle-ci;
- r. L'employé en télétravail à l'étranger doit revenir au travail au Québec à la date convenue avec son supérieur immédiat. À défaut, l'employé est considéré en absence non autorisée, sans salaire et devra revenir au Québec dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables. Au-delà de ce délai, l'employé perd son ancienneté syndicale. La Société transmet alors un avis écrit à l'employé, spécifiant la nouvelle date à laquelle il doit être revenu au Québec.

L'employé qui ne se présente pas au travail à la date spécifiée dans l'avis est présumé avoir démissionné;

- s. L'employé ne pourra pas effectuer du télétravail à l'étranger lors d'un retour au travail progressif,
- t. L'employé ayant une mesure administrative à son dossier d'employé pourrait ne pas être admissible au télétravail à l'étranger. Malgré ce qui précède, le supérieur immédiat pourrait autoriser l'employé à effectuer du télétravail à l'étranger.
- u. L'employé qui n'aura pas respecté les modalités prévues au présent article ne pourra pas obtenir d'autres autorisations de télétravail à l'étranger pour la durée de la convention collective;

#### **5.4 Déplacement vers le lieu de travail permanent**

Il est entendu que l'employé régit par la présente entente demeure responsable de son transport et des coûts afférents entre sa résidence et les lieux du travail, lorsque requis. L'employé ne peut pas refuser d'effectuer des journées de travail en présentiel en raison de son lieu de résidence.

#### **5.5 Horaire de travail**

Le supérieur immédiat doit convenir avec l'employé de l'horaire de travail effectué en télétravail (heure de début et de fin) conformément aux dispositions de l'horaire flexible prévues à la convention collective. À cet effet, l'employé doit inscrire à sa feuille de temps le code déterminé pour le télétravail ainsi que les heures réellement travaillées.

#### **Déplacement lors d'urgence ou tout autre enjeu opérationnel**

Si les employés en présentiel ne peuvent répondre aux urgences ou à tout autre enjeu opérationnel lors d'une journée donnée, le supérieur immédiat peut exiger qu'un employé en télétravail se déplace sur les lieux du travail. L'employé devra ainsi se déplacer vers le lieu de travail déterminé par son supérieur immédiat, même s'il effectuait du télétravail lors de cette journée.

Lors de ce déplacement sans préavis, l'employé sera rémunéré pour un maximum de quarante-cinq (45) minutes au taux horaire régulier pour son temps de déplacement et devra se rendre vers ce lieu dans un délai raisonnable en fonction des besoins spécifiques du service ou de l'urgence. Pour tout déplacement de plus de quarante-cinq (45) minutes, l'employé et le supérieur immédiat prennent entente sur les modalités de reprise de temps, si les tâches à effectuer lors de cette journée le permettent.

#### **Dispositions particulières**

Si l'employé bénéficie du régime 4-3 prévue à 602.04, il doit effectuer un minimum de deux (2) jours par semaine en télétravail.

#### **5.6 Temps supplémentaire**

Malgré l'article 607.05, l'employé qui effectue du temps supplémentaire de manière non-consécutif à son horaire de travail, est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour un minimum de deux (2) heures, si le supérieur immédiat détermine que le travail peut être effectué en télétravail. Si l'employé est de nouveau requis avant l'expiration de cette période, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de deux (2) heures et son travail supplémentaire compte à partir du 1<sup>er</sup> rappel.

## **5.7 Communication en dehors des heures de travail**

À moins d'urgence, l'employé ne sera pas tenu de répondre à son supérieur immédiat ou à un représentant de la Société en dehors des heures de travail régulières ou de l'horaire flexible convenu avec son supérieur immédiat, sauf lors de cumul de temps ou lorsqu'il est en disponibilité ou lors de travail supplémentaire autorisé.

Le supérieur immédiat, ou tout autre représentant de la Société, qui souhaite communiquer avec un employé durant ses heures régulières de travail, préconise les outils de communication fournis à l'employé par la Société.

### **Article 6 Évaluation du rendement**

Bien que la prestation de travail s'effectue en partie à domicile, l'employé est soumis à la même évaluation de rendement que l'employé à temps complet sur les lieux habituels du travail.

Il revient à l'employé de prendre les mesures nécessaires afin que ses responsabilités personnelles ne contreviennent pas à son rendement, à son horaire, à ses communications ou à sa disponibilité.

Le supérieur immédiat peut mettre fin au télétravail d'un employé dont le rendement devient insatisfaisant.

### **Article 7 Obligations de conformité relative aux règles de la santé et de la sécurité du travail**

Le lieu de télétravail doit être aménagé de façon adéquate et sécuritaire. Il doit répondre aux mêmes normes de santé et de sécurité que celles qui s'appliquent au lieu de travail de la Société.

La Société rend accessible une capsule obligatoire ainsi que des outils supplémentaires sur l'intranet visant l'amélioration continue précisant ses attentes. L'employé est responsable de son lieu de travail (domicile) et s'engage à aménager les lieux de façon à respecter l'ensemble des caractéristiques y figurant afin de maintenir un poste de travail sécuritaire et ergonomique.

L'employé reconnaît qu'en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, il a l'obligation d'exécuter ses fonctions et responsabilités de façon sécuritaire et doit rapporter dans les plus brefs délais à son supérieur immédiat toute contravention dont il a connaissance à ladite loi. L'employé s'engage également à rapporter à son supérieur immédiat, dans un délai raisonnable, tout accident, incident ou problématique lié à l'exécution de son travail à son domicile.

Les parties préconisent la visite des lieux de travail chez l'employé à l'aide de photos ou de manière virtuelle.

Toutefois, si une visite de l'aire de travail à domicile s'avère nécessaire, ou à la demande de l'employé, elle se fera, sur rendez-vous durant les heures régulières de travail. L'employé s'engage à favoriser le bon déroulement de la visite de la personne mandatée par la Société.

Si l'employé refuse une visite suite à un ou plusieurs événements, la Société se réserve le droit de lui retirer le privilège du télétravail.

Dans l'éventualité où des modifications sont requises afin d'assurer la sécurité de l'employé dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités, ce dernier devra prendre les moyens nécessaires afin de s'y conformer dans les meilleurs délais et en assumer les coûts, s'il y a lieu.

Advenant une condition médicale exigeant du matériel spécifique, l'employé devra fournir au bureau médical, les informations médicales précisant la lésion, le diagnostic et le cas échéant la limitation physique ou psychologique temporaire ou permanente ainsi que son besoin précis associé. Le bureau médical procédera à l'évaluation de la demande et avisera le supérieur immédiat.

### **Article 8 Règles de comportement en télétravail**

L'employé s'engage à respecter les *Règles de comportement au travail*, lorsqu'il effectue sa prestation de travail en télétravail.

La Société préconise l'activation de la caméra en tout temps lors de rencontres virtuelles afin de faciliter les échanges, la collaboration en télétravail et maintenir le sentiment d'appartenance.

Lorsqu'une rencontre virtuelle est enregistrée, tous les participants doivent être avisés au préalable. Le participant qui s'y oppose doit soumettre ses motifs à son supérieur immédiat qui décidera si des modalités particulières s'imposent. La Société s'engage à communiquer les obligations relatives au délai de stockage, et ce, conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Les enregistrements ne peuvent être utilisés aux fins d'évaluation de la prestation de travail ou d'imposition de mesures disciplinaires, sauf pour des actes de violence ou d'agression, de vol, de fraude, de négligence, de vandalisme ou toute faute pouvant, à elle seule, entraîner un congédiement.

L'employé doit activer sa caméra en début et en conclusion de toute rencontre, lors de ses interventions ou à tout autre moment durant une rencontre à la demande d'un gestionnaire ou de l'organisateur de la rencontre.

La Société privilégie l'utilisation d'un filtre d'arrière-plan qu'elle rend disponible ou les filtres fournis par le logiciel de communication utilisé. Le filtre d'arrière-plan ne doit pas être utilisé à d'autres fins que pour favoriser le respect au droit à la vie privée. La Société peut demander aux employés de modifier le filtre d'arrière-plan ou prendre toute mesure appropriée selon la situation.

## **Article 9 Matériel informatique**

La Société fournit le matériel nécessaire selon les tâches effectuées en télétravail, parmi la liste suivante :

- Un ordinateur portable;
- Sac de transport, pour l'employé qui en fait la demande;
- Un moniteur, pour l'employé qui en fait la demande;
- Le bloc d'alimentation électrique;
- Un câble de sécurité;
- Un adaptateur USB à réseau;
- Une clé RSA/VPN (pour ceux qui souhaitent la maintenir) ou virtuelle;
- Un clavier, pour l'employé qui en fait la demande;
- Une souris, pour l'employé qui en fait la demande;
- Un casque d'écoute, pour l'employé qui en fait la demande.

La Société rend disponible un guide d'acquisition de composantes informatiques complémentaires dans le cadre du télétravail.

La Société offre du support téléphonique par l'entremise du SAU pour les équipements fournis par la Société. Aucun support ne sera offert concernant la connexion internet personnelle de l'employé, son matériel informatique, dont le routeur personnel, l'imprimante et le modem de l'employé.

L'employé a la responsabilité de s'assurer que la performance et la fiabilité de sa connexion internet est suffisante pour lui permettre de se connecter et d'offrir sa prestation de travail à distance de façon optimale.

L'employé s'assure de maintenir en bon état le matériel informatique fourni par la Société et doit prendre les moyens raisonnables et appropriés pour réduire les risques inhérents au vol, au vandalisme et à la protection du matériel fourni. L'employé négligent peut être tenu responsable de tout bris ou perte du matériel fournis par la Société par le fait du télétravail.

## **Article 10 Retour des équipements et du matériel**

La Société peut exiger d'un employé absent du travail, pour une absence de plus de trente (30) jours, lors de circonstances particulières ou lorsque les besoins du service le justifient, qu'il retourne

les équipements, incluant le matériel informatique, selon le délai et les directives du supérieur immédiat.

À la cessation de son emploi auprès de la Société, l'employé s'engage à rapporter à la Société, dans un délai maximal de deux (2) jours ouvrables de la date effective de son départ, tout le matériel écrit, imprimé ou enregistré quel qu'il soit, y compris toute donnée informatique de quelque nature que ce soit, qu'il a en sa possession appartenant à la Société ou qui a trait de quelque manière que ce soit aux services rendus dans le cadre de sa prestation de travail et à ne pas garder en sa possession et à ne pas remettre à toute autre personne, physique ou morale, société ou autre quelque matériel écrit, imprimé ou enregistré que ce soit, y compris toute donnée informatique de quelque nature que ce soit, appartenant à la Société ou qui a trait de quelque manière que ce soit aux services rendus dans le cadre de son travail.

L'employé qui ne respecte pas ce délai ou qui refuse de remettre le matériel et l'équipement, autorise la Société à prélever directement sur sa paie ou réclamer le coût de remplacement du matériel ou des équipements manquants.

### **Article 11 Application de l'entente**

Toute mésentente relative à l'application du télétravail peut être soumise au comité de relations de travail.

Si des mésententes et des difficultés d'application persistent, malgré que des pistes de solution aient été explorées par les parties en comité de relations de travail, la Société peut se retirer de la présente entente de télétravail et maintenir des modalités de télétravail similaires dans le cadre d'une politique.

Le Syndicat reconnaît que la présente entente ne constitue aucunement un droit acquis prévu au sens de l'article 107 de la convention collective.

La présente entente annule et remplace toute autre entente concernant le télétravail. Celle-ci entre en vigueur au moment de la signature.

### **Annexe 1 Formulaire d'adhésion au télétravail**

Le Formulaire d'adhésion au mode de travail hybride (télétravail), fait partie intégrante de la présente entente.

La présente entente constitue une transaction entre les parties au sens du Code civil du Québec.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, le 24 février 2026.

Société de transport de Montréal

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

---

Andréa Gattuso  
Cheffe de division Relations de travail

---

Marc Glogowski  
Président

---

Linda Lambert  
Conseillère principale  
Relations de travail

---

Émanuelle Leclerc  
Secrétaire-correspondante

## Annexe lettre d'entente no 10

### Formulaire d'adhésion au mode de travail hybride (télétravail) SEP-B-610

#### 1. Préambule

La Société de Transport de Montréal (ci-après « La Société ») offre à ses employés la possibilité d'effectuer en partie ou en totalité sa prestation de travail à domicile conformément à l'entente de télétravail (ci-après « l'Entente de télétravail ») intervenue avec le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEP-B (CTC-FTQ).

Tout employé qui obtient un poste admissible au télétravail doit compléter et signer le présent formulaire d'adhésion pour obtenir l'autorisation d'effectuer sa prestation de travail en télétravail.

L'employé qui ne transmet pas le formulaire dûment complété et signé est réputé avoir refusé d'exercer ses fonctions et responsabilités en télétravail.

#### 2. Identification

Nom et prénom		Matricule	
Titre du poste		Statut de l'employé	
Supérieur immédiat			

#### 3. Entente de télétravail

Veillez prendre connaissance de l'*Entente de télétravail*, laquelle est également disponible sur l'intranet, à la section « Ententes de télétravail », sous l'onglet « RH ».

Je reconnais avoir pris connaissance de l'entente de télétravail et je m'engage formellement à en respecter les conditions.

#### 4. Santé et sécurité du travail - Aménagement de mon lieu de travail (domicile)

En plus de toute autre formation pouvant être obligatoire, la Société rend accessible la formation *Environnement ergonomique de travail de bureau* - laquelle est disponible dans le système de gestion des apprentissages « Octave ».

La Société rend également accessibles des outils supplémentaires – lesquels sont disponibles sur l'intranet, aux sections « Santé et sécurité/ prévention » ainsi que « Outils de prévention », sous l'onglet « SST », visant l'amélioration continue précisant ses attentes, notamment des fiches préventives liées aux risques ergonomiques, telles que :

- [Ergonomie au bureau;](#)
- [Chaise ergonomique travail de bureau;](#)
- [Micro-pause;](#)
- [Troubles musculosquelettiques.](#)

Je m'engage à suivre la formation Environnement ergonomique de travail de bureau.

Je m'engage à prendre connaissance des outils mis à ma disposition par la Société, notamment des fiches préventives.

- Je m'engage à aménager mon lieu de travail (domicile) de façon à respecter l'ensemble des caractéristiques y figurant afin de maintenir un poste de travail sécuritaire et ergonomique.

## 5. Droit à la vie privée

- a. Le droit à la vie privée est un droit garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne*;
- b. Juridiquement, le télétravail représente une forme de présence de l'employeur chez l'employé pendant ses heures de travail. La Société doit ainsi s'assurer d'obtenir un consentement conforme et légitime des télétravailleurs. Il s'agit d'une question de bonne gouvernance, et la Société veut assumer sa responsabilité comme employeur.

- Je reconnais et j'accepte, en toute connaissance de cause, qu'en adhérant au mode de travail hybride (télétravail) et en aménageant le lieu de travail à l'extérieur des locaux de la Société, je renonce explicitement aux attributs de mon droit à la vie privée qui pourraient être affectés par l'exécution de ma prestation de travail en télétravail.

Signature de l'employé \_\_\_\_\_

Signature du supérieur immédiat \_\_\_\_\_

# Lettre d'entente no 11

## Lettre d'entente relative à l'acquisition regroupée des véhicules (2026-02-24)

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

**Et :** Syndicat des employées et employés professionnels-les  
et de bureau, section locale 610 SEPB (CTC-FTQ)  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

### **Objet : Entente relative à l'acquisition regroupée des véhicules**

**Considérant** que la Société est membre d'un organisme à but non lucratif (Association du transport urbain du Québec – ATUQ);

**Considérant** qu'une entente de service pour l'acquisition des autobus est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025;

**Considérant** qu'une convention cadre pour les achats regroupés est renouvelable annuellement selon les besoins des membres de l'ATUQ;

**Considérant** la volonté de la Société de conserver l'expertise interne requise pour accomplir ses activités courantes;

**Considérant** que le Syndicat veut s'assurer que ses membres développent leurs expertises afin de favoriser leur mobilité;

**Considérant** les mandats confiés à l'ATUQ et ses besoins en termes d'effectifs.

### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. Lorsque la Société souhaite affecter une ressource à l'ATUQ, elle affiche un poste temporaire conformément aux modalités prévues à la convention collective;
3. Annuellement, la Société informe le Syndicat sur l'état de la situation au comité de relations de travail. Les informations concernent des enjeux tels que :
  - L'affectation des ressources internes;
  - Le transfert, le développement et le maintien des connaissances des employés affectés à ATUQ;
  - Le nombre d'effectifs affectés à ATUQ;
  - Tout autre enjeu pertinent relatif à cette entente.
4. La décision de la Société de proposer les services de ressources professionnelles internes repose sur certains principes directeurs entre autres:
  - Les besoins opérationnels de la Société;

- Les besoins exprimés par l'ATUQ en termes de délais, d'expertise et de compétences particulières;
  - La disponibilité des ressources détenant l'expertise dans la discipline requise et ayant les connaissances, les capacités et les habiletés requises;
  - Leurs intérêts professionnels;
  - Les besoins de développement d'expertise ou de planification de la relève interne.
5. La Société maintiendra les ressources internes actuellement affectées à temps complet à l'ATUQ.
6. La présente entente est valide jusqu'au 31 décembre 2028. Elle pourra être prolongée, adaptée ou abrogée, selon les modalités convenues lors de la conclusion de la prochaine entente de service entre la Société et l'ATUQ.
7. La présente entente est conclue sans admission et sans préjudice aux droits des parties et ne pourrait être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties, après avoir lu et compris les termes de la présente, ont signé à Montréal, ce 24<sup>e</sup> jour du mois de février 2026.

Société de transport de Montréal

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

---

Andréa Gattuso  
Cheffe de division Relations de travail

---

Marc Glogowski  
Président

---

Linda Lambert  
Conseillère principale  
Relations de travail

---

Émanuelle Leclerc  
Secrétaire-correspondante

**Lettre d'entente no 12**  
**Création d'un comité conjoint intersyndical concernant la retraite progressive (2026-02-24)**

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

**Et :** Le Syndicat des employés et des employés  
professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB  
(CTC-FTQ)  
(ci-après nommé le « Syndicat »)

**Objet : Création d'un comité conjoint intersyndical concernant la retraite progressive (2026-02-24)**

**CONSIDÉRANT** que le Régime de retraite de la Société de transport de Montréal (1992) ne prévoit pas la possibilité pour un participant actif de se prévaloir d'une retraite progressive;

**CONSIDÉRANT** qu'en plus des personnels cadre et non-syndiqué, les membres de cinq (5) syndicats sont assujettis au même régime de retraite de la Société de transport de Montréal (1992);

**CONSIDÉRANT** qu'aucune des conventions collectives des employés assujettis au régime de retraite de la Société de transport de Montréal (1992) ne prévoit la possibilité d'une retraite progressive;

**CONSIDÉRANT** l'intention des parties de mettre en place l'encadrement nécessaire afin de permettre aux employés de se prévaloir d'une retraite progressive, sous certaines modalités;

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. La Société s'engage à proposer à chacun des Syndicats dont les membres participent au régime de retraite de la Société de transport de Montréal (1992) la création d'un comité conjoint intersyndical concernant la retraite progressive (ci-après : le comité);

**Le comité :**

3. Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la troisième (3<sup>e</sup>) convention collective à être renouvelée parmi les syndicats dont les membres participent au régime de retraite de la Société de transport de Montréal (1992), les parties conviennent de former un comité de travail d'une durée de dix-huit (18) mois :

Le mandat du comité, dont les règles de fonctionnement demeurent à déterminer par les membres du comité, est de conclure une entente déterminant les modalités d'application et les critères d'admissibilité à la retraite progressive visant notamment à :

- a. Favoriser la rétention des employés, tout en considérant les enjeux relatifs au recrutement et à la formation des nouveaux employés;
- b. Favoriser l'équité entre les participants du régime de retraite de la Société de transport de Montréal (1992);
- c. Éviter que les retraites progressives engendrent des coûts pour le régime de retraite de la Société de transport de Montréal (1992).

Le comité est composé de représentants de la Société ainsi que d'un maximum de deux (2) représentants de chacune des unités de négociation.

Les parties peuvent convenir de prolonger la durée du mandat du comité.

Chaque partie acquitte, le cas échéant, les dépenses et honoraires des services professionnels auxquels elle décide d'avoir recours.

4. Les parties s'engagent, dans les trente (30) jours suivant une entente au comité, à entamer les démarches visant à apporter les modifications nécessaires:
  - a. au règlement du régime de retraite (Règlement R-023-5);
  - b. à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties, après avoir lu et compris les termes de la présente, ont signé à Montréal, ce 24<sup>e</sup> jour du mois de février 2026.

Société de transport de Montréal

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

---

**Andréa Gattuso**  
Cheffe de division Relations de travail

---

Marc Glogowski  
Président

---

**Linda Lambert**  
Conseillère principale  
Relations de travail

---

**Émanuelle Leclerc**  
Secrétaire-correspondante

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à Montréal, province de Québec, ce 24<sup>e</sup> jour du mois de février de l'an deux mille-vingt-six (2026)

Société de transport de Montréal

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

---

**Aref Salem**

Président du Conseil d'administration

---

**Marc Glogowski**

Président

---

**Marie-Claude Léonard**

Directrice générale

---

**Chantal Dubuc**

Vice-présidente

---

**Marie-Hélène Daigle**

Directrice exécutive Talents, diversité et expérience employé

---

**Benoit Tessier**

Vice-président

---

**Mélissa Delorme**

Directrice Accompagnement RH et mieux-être

---

**Émanuelle Leclerc**

Secrétaire-correspondante

---

**André Porlier**

Directeur Planification stratégique, secrétariat corporatif et responsabilité sociale

---

**Pierre-Louis Fortin-Legris**

Conseiller syndical SEPB-Québec

---

**Andréa Gattuso**

Cheffe de division Relations de travail

---

**Linda Lambert**

Porte-parole, Conseillère principale Relations de travail

---

**Elaine Messier**

Conseillère principale mandats spéciaux (relations de travail)

---

**Serge Leblanc**

Directeur Expertise et soutien à la livraison des projets

Convention collective de travail entre la Société de transport de Montréal et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 610 SEPB (CTC-FTQ)

Période comprise entre le 5 janvier 2025 et le 5 janvier 2030.