

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENANT

ENTRE

LE RÉSEAU DE TRANSPORT DE LONGUEUIL

CI-APRÈS APPELÉ «L'employeur»

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3332

CI-APRÈS APPELÉ «Le Syndicat»

1er janvier **2009**
au
31 décembre **2015**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE	2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE	3 - DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE	4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
ARTICLE	5 - DÉFINITION DES TERMES	6
ARTICLE	6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE	11
ARTICLE	7 - RÉGIME SYNDICAL	14
ARTICLE	8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT	16
	DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE.....	16
ARTICLE	9 - CHANGEMENT TECHNIQUE,	21
	TECHNOLOGIQUE ET SÉCURITE D'EMPLOI	21
ARTICLE	10 - BOURSES D'ÉTUDES	25
ARTICLE	11 - MESURES DISCIPLINAIRES	27
ARTICLE	12 - CONTRATS FORFAITAIRES	29
ARTICLE	13 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	30
ARTICLE	14 - ANCIENNETÉ	33
ARTICLE	15 - MOUVEMENT DE PERSONNEL	35
ARTICLE	16 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	40
ARTICLE	17 - COMPARUTION EN COUR DE JUSTICE	42
ARTICLE	18 - HEURES DE TRAVAIL ET SEMAINE NORMALE.....	43
ARTICLE	19 - ABSENCES AU TRAVAIL	48
ARTICLE	20 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	49
ARTICLE	21 - VERSEMENT DU SALAIRE ET CLASSIFICATION	52
ARTICLE	22 - ÉVALUATION DES FONCTIONS	55

ARTICLE	23 - DROITS ACQUIS	58
ARTICLE	24 - CLAUSES SPÉCIALES	59
ARTICLE	25 - CONGÉS STATUTAIRES.....	62
ARTICLE	26 - CONGÉS SOCIAUX.....	65
ARTICLE	27 - CONGÉS PARENTAUX	67
ARTICLE	28 - INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE ET ASSURANCE	74
ARTICLE	29 - VACANCES.....	79
ARTICLE	30 - ACCIDENTS DE TRAVAIL	82
ARTICLE	31 - RÉGIME DE RETRAITE.....	83
ARTICLE	32 - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	84
ARTICLE	33 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	88
ARTICLE	34 - RÉTROACTIVITÉ.....	89
ARTICLE	35 - INDEXATION DES SALAIRES	90
ANNEXE	A - TAUX HORAIRE.....	91
ANNEXE	B - ÉNUMÉRATION DES FONCTIONS	99
ANNEXE	C - LISTE D'ANCIENNETÉ	101
ANNEXE	D - AUTORISATION DE RETENUE DE LA	103
	COTISATION SYNDICALE	103
ANNEXE	E - FORMULAIRE LIBÉRATION POUR.....	104
	ACTIVITÉS SYNDICALES	104
ANNEXE	F - LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR.....	105
ANNEXE	G - MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES	106
	FONCTIONS DE BUREAU.....	106
ANNEXE	H - FORMULAIRE DEMANDE D'ÉVALUATION	107
ANNEXE	I - CETTE ANNEXE N'A PAS ÉTÉ RECONDUITE.....	108
ANNEXE	J - FONDS DE COMPENSATION	109
ANNEXE	K - PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S.....	110

ANNEXE L - FORMATION PROFESSIONNELLE	111
LETTRE D'ENTENTE # 3	
ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
OBJET: HORAIRE FLEXIBLE	
ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
LETTRE D'ENTENTE # 5 AMENDÉE	116
OBJET: DISPONIBILITÉ - TECHNICIEN EXPLOITATION ET SUPPORT INFORMATIQUE	116
LETTRE D'ENTENTE # 6	
ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
OBJET : CUMUL DE TEMPS (5 JOURS)	
ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
LETTRE D'ENTENTE # 8	
ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
OBJET : PROCÉDURE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES	
ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
LETTRE D'ENTENTE # 12	122
OBJET : SECRÉTAIRE-ARCHIVISTE.....	122
LETTRE D'ENTENTE # 13	124
OBJET : RENCONTRE D'UN NOUVEL EMPLOYÉ	124
LETTRE D'ENTENTE # 14	125
OBJET : MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	125
LETTRE D'ENTENTE # 15	126
OBJET : RÉGIME DE RETRAITE	126
LETTRE D'ENTENTE # 16	127
OBJET : RÉMUNÉRATION DES INGÉNIEURS	127
INTERPRÉTATION ARTICLE 29.03	127
LETTRES D'ENTENTE QUI ONT ÉTÉ RECONDUITES	128

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et ses employés représentés par le Syndicat, d'assurer d'une part, une meilleure qualité de travail et d'autre part, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les mésententes ou les problèmes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La présente convention s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation original et ses amendements subséquents.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que l'employeur possède le droit de gérer, de développer et d'opérer son établissement, ses équipements, de diriger son personnel **et son entreprise** et ce, conformément aux obligations de la présente convention.
- 3.02 Les droits de la direction sont sujets à la procédure de règlement de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent de mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon discriminatoire.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif pour les employés couverts par le certificat d'accréditation.

4.02 Les annexes, appendices et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

4.03 L'employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres et ses représentants, conviennent d'exercer ni menace, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses opinions ou actions politiques, religieuses, patronales ou syndicales, ou de sa condition sociale.

La portée de ce qui précède doit être interprétée en fonction de l'ensemble des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne, incluant les exceptions qui y sont prévues.

4.04 Sauf dans les cas d'urgence ou pour fins d'entraînement ou après entente entre les parties, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.

4.05 Lors de l'embauche d'un employé, l'employeur doit faire parvenir au président du Syndicat, dans les trois (3) semaines suivant cette embauche, un avis écrit mentionnant le statut, le poste et le lieu de travail de l'employé selon les définitions des termes à l'article 5.02.

La durée probable d'emploi indiquée pour un employé surnuméraire ou surnuméraire remplaçant ne constitue pas un engagement concernant la durée de l'emploi d'un employé surnuméraire ou surnuméraire remplaçant.

4.06 Le Syndicat sera informé de tout mouvement de personnel de même que de l'embauche, de la mutation temporaire et du départ de tout employé assujetti aux dispositions des présentes dans les dix (10) jours suivant l'un de ces cas.

4.07 Toute correspondance transmise à un employé relatif à l'application de la convention collective est remise au syndicat dans les plus brefs délais.

ARTICLE 5 - DÉFINITION DES TERMES

5.01 «Employé» signifie tout salarié faisant partie de l'unité de négociation conformément au certificat d'accréditation émis en faveur de:

«**Tous** les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des employés de terminus, des chauffeurs d'autobus, employés de garage et employés préposés aux pièces».

5.02 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les mots, termes et expressions qui suivent sont interprétés de la manière ci-après indiquée:

1. «L'employeur»: désigne le Réseau de transport de Longueuil;
2. «Syndicat»: désigne le Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 3332;
3. «Employé»: désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation;
4. «Employé à l'essai»: désigne une personne embauchée dans le but de remplir une fonction permanente vacante suite à un affichage de poste et qui n'a pas fourni à l'employeur cent vingt (120) jours effectivement travaillés. Sauf dispositions contraires, l'employé à l'essai a droit aux bénéfices des présentes à l'exception des modalités prévues **aux articles relatifs aux congés parentaux**, de maladie, des dispositions du régime de retraite, de l'assurance et du droit au grief en cas de mesures disciplinaires;
5. «Employé régulier»: s'entend de l'employé ayant complété sa période d'essai;

5.02.6 (suite)

6. A) «Employé surnuméraire»: désigne tout employé embauché pour répondre à certaines situations particulières telles que surcroît de travail ou toutes autres situations similaires pour une période n'excédant pas cent (100) jours ouvrables. Le poste occupé par le surnuméraire doit être considéré comme un poste régulier et être affiché advenant que l'employeur, après avoir reçu un avis préalable d'au moins dix (10) jours conserve à son emploi ledit surnuméraire après la période susmentionnée.

L'employeur convient d'utiliser des employés surnuméraires ou remplaçants que pour des besoins équivalents ou supérieurs à un jour de travail. Les surnuméraires sont payés à l'heure, sauf dans les cas d'assignation de plus d'une semaine.

Cet employé n'est **régi** par la présente que pour les clauses suivantes:

- a) taux de salaire : en prenant en considération que pour fins de progression dans l'échelle, 1750 heures travaillées par un surnuméraire équivaut à un échelon;
- b) heures de travail ;
- c) paiement du temps supplémentaire;
- d) cotisation syndicale;
- e) primes de quart et d'amplitude;

5.02.6 (suite)

- f) congés statutaires, après avoir travaillé un minimum de 420 heures, l'employé recevra paiement une fois par année, au prorata des heures travaillées (une année complète égale 1750 heures);
- g) la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage quant aux articles auxquels ce dernier est assujetti.

L'embauche de tels employés n'aura pas pour effet de causer des mises à pied.

- B) «Employé remplaçant»: désigne une personne qui remplace un employé absent pour toute absence prévue à la convention collective et ce, pour la période d'absence de l'employé absent.

La façon de combler l'absence ci-haut mentionnée se fera d'abord conformément à l'article 15.03 f), g) et h).

L'employé surnuméraire remplaçant désigne la personne qui remplace un employé sous réserve de la procédure ci-haut mentionnée. L'employé surnuméraire remplaçant n'est pas assujetti aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, au salaire, à la cotisation syndicale, au temps supplémentaire, aux congés statutaires et à la procédure de grief et d'arbitrage quant aux articles auxquels ce dernier est assujetti seulement. L'employé surnuméraire remplaçant est payé à l'heure, sauf dans les cas de remplacement de plus d'une semaine.

- C) «Employé étudiant»: désigne une personne embauchée comme tel par l'employeur. Un employé étudiant ne peut travailler pour l'employeur en dehors de la période du 1^{er} avril à la Fête du Travail. On entend par étudiant une personne inscrite à temps plein dans une institution d'enseignement reconnue.

5.02.6 (suite)

L'employé étudiant n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui concerne les heures de travail, la cotisation syndicale, le temps supplémentaire, les congés statutaires (selon les dispositions applicables aux employés surnuméraires) et la procédure de grief et d'arbitrage quant aux articles auxquels ce dernier est assujéti. Le taux de salaire de l'employé étudiant est celui prévu à la convention collective pour le premier échelon de la première classe. Nonobstant toute disposition de la présente convention collective, l'employé étudiant n'est payé que pour les heures effectivement travaillées.

- D) «Employé stagiaire » : on entend par employé stagiaire, un étudiant qui doit effectuer une période d'études pratiques d'une durée déterminée pendant laquelle il s'entraîne à l'exécution d'une tâche particulière couverte par le certificat d'accréditation ou complète sa formation professionnelle. Un employé stagiaire n'a droit à aucune rémunération, sauf après entente entre les parties
7. «Promotion»: désigne le passage d'un employé à une classification supérieure;
 8. «Mutation»: désigne le passage d'un employé d'une fonction à une autre fonction différente, mais de même classification;
 9. «Rétrogradation» : désigne le passage d'un employé à une classification inférieure;
 10. «Jour ouvrable»: désigne le jour de la semaine durant lequel un employé est affecté normalement au travail;
 11. «Chef d'équipe»: désigne tout employé qui, en plus d'effectuer son travail régulier, coordonne deux (2) employés ou plus tel que demandé par son supérieur;

5.02.6 (suite)

12. «Conjoint»: désigne toute personne qui :
- a) est mariée et cohabite avec un employé;
 - b) vit maritalement avec un employé et est le père ou la mère d'un même enfant;
 - c) vit maritalement avec un employé depuis au moins un (1) an.
 - d) l'employé devra signifier par écrit à l'employeur le nom de son conjoint ainsi que de tout changement pouvant survenir à ce niveau.

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux devra trouver son application lors du renouvellement des contrats associés à ces **régimes**.

13. **«Service continu» : désigne la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.**

5.03

À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier désigne le pluriel et le masculin désigne le féminin.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 Le syndicat peut désigner des délégués qui pourront assister les employés dans la préparation et la présentation de leur grief aux représentants de **l'employeur** conformément à la procédure de règlement de griefs.
- 6.02 L'employeur convient de reconnaître les délégués élus à ces postes ainsi que leurs substituts lors de toute absence prévue à la convention collective.
- 6.03 L'employeur reconnaît comme représentants du Syndicat les employés élus à ces postes. Le Syndicat fournit à l'employeur la liste de ces dits employés dans les trente (30) jours de l'élection et de tout changement qui pourrait se produire parmi eux. À défaut de quoi, l'employeur ne sera pas tenu de les reconnaître comme tels.
- 6.04 Tout délégué syndical pourra utiliser un local désigné par l'employeur afin de recevoir en consultation certains employés pour fins d'enquête autorisée en vertu de la présente convention.
- 6.05 L'employeur libère sans perte de salaire trois (3) employés désignés par le Syndicat aux fins d'assister au nom des employés à toutes les étapes de négociation et de conciliation, médiation, etc... de la convention collective.
- 6.06 L'employeur convient de libérer, après avis de quarante-huit (48) heures reçu du Syndicat, un maximum de trois (3) employés requis pour des activités syndicales connexes à l'application de la convention collective dont au plus, 1 employé par service. Ces libérations peuvent également être demandées afin d'assister aux rencontres de préparation dans le cadre du processus de renouvellement de la convention collective ainsi qu'aux assemblées générales. Le salaire de tels employés est aux frais du Syndicat.

6.07 Trois (3) membres désignés par le Syndicat peuvent être libérés de leur travail après en avoir avisé l'employeur selon l'annexe «E», dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux ou à des stages d'études. Le total de ces jours d'absence payés ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables non reportables, par année, payés à raison du salaire régulier de l'employé.

Après épuisement de cette banque, le ou les représentants autorisés du Syndicat pourront être libérés de leur travail selon l'annexe «E» et ce, aux frais du Syndicat. L'employeur ne pourra refuser, sans motif valable, aux fins du présent article.

6.08 L'employeur convient de libérer un (1) ou des membres de l'exécutif syndical aux fins d'activités syndicales autres que celles mentionnées à l'article 6.07. Ces libérations sont accordées après avoir avisé le supérieur immédiat conformément à l'annexe «E», 48 heures à l'avance. Ces journées de libérations syndicales n'entraînent pas de perte de salaire pour l'employé libéré et sont sans frais pour le Syndicat. Le total de ces journées d'absence payées ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) jours par année et ceux-ci ne peuvent être reportés à l'année suivante.

6.09 Les conseillers extérieurs tant du Syndicat que de l'employeur ainsi que tout délégué désigné par le Syndicat, le cas échéant, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

L'employeur s'engage à accorder, en tout temps, l'entrée libre au représentant accrédité du SCFP auprès de tous les employés sur les lieux de leur travail mais le directeur du service ou son représentant concerné doit en être avisé à l'avance. L'employeur ne pourra refuser sans raison valable.

Il est convenu que de telles visites ne doivent pas donner lieu à des réunions.

6.10 Le président est d'office à tous les comités aux frais du Syndicat ou selon les dispositions prévues à l'article 6.08.

6.11

L'employé appelé à exercer une fonction syndicale à plein temps pour le S.C.F.P. peut bénéficier du régime de retraite en vigueur à la condition que cet employé paie mensuellement en entier la prime (portion employeur – employé) pour sa caisse de retraite. De plus, tel employé continuera d'accumuler son ancienneté et pourra bénéficier des avantages sociaux, à condition d'en payer la totalité des coûts. L'employeur ne peut refuser une telle demande.

ARTICLE 7 - RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 Tout employé qui, dans les soixante (60) jours précédant l'expiration de la convention collective antérieure, était membre en règle du Syndicat ou qui l'est devenu depuis, devra, comme condition d'emploi, demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.
- 7.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes, comme condition d'emploi, présentera à l'employeur une cession de créance convenable sur une formule fournie par le Syndicat et approuvée par l'employeur, le tout signé par l'employé autorisant l'employeur à déduire des gains dus à tel employé, chaque mois, le montant ainsi cédé comme cotisation syndicale.
- 7.03 a) L'employeur convient que toutes les sommes ainsi déduites seront remises au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant, au secrétaire trésorier du Syndicat local, avec les noms des employés et le montant qui leur a été déduit. Les déductions se feront sur la paie de chaque semaine.
- b) Les mentions suivantes devront être faites:
1. nouvel employé;
 2. toute raison de non-déduction.
- 7.04 Pour les fins d'application des dispositions de cet article, l'employeur s'engage à faire signer à l'employé concerné la formule de retenue syndicale apparaissant à l'annexe «D» des présentes et à en transmettre une (1) copie au secrétaire trésorier du Syndicat local.
- 7.05 L'employeur ne peut être tenu responsable que des déductions effectivement perçues en faveur du Syndicat et celui-ci convient d'indemniser l'employeur et de se porter garant de toute réclamation que pourrait faire un employé au sujet des sommes déduites de ses gages conformément aux présentes.

- 7.06 L'employeur ne sera pas tenu de congédier ou de refuser d'embaucher un employé en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter son adhésion comme membre, pour quelque raison autre que le fait de refuser de payer la cotisation syndicale.
- 7.07 Le montant de la cotisation syndicale est fixé par résolution du Syndicat et, sur réception d'une copie certifiée de ladite résolution, l'employeur effectuera la déduction à compter de la date effective mentionnée à ladite résolution, et cette date ne doit pas être antérieure à la date de réception.
- 7.08 L'employeur met à la disposition du syndicat quatre (4) tableaux barrés dans le but d'afficher toute communication syndicale. Tout document affiché sur ces tableaux devra être signé par un représentant syndical autorisé.

**ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT
DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE**

8.01 Les délégués ou membres du comité de griefs ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler au nom de l'employé, d'un ex-employé ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou mécontentement intervenant entre ce dernier et l'employeur ou un de ses représentants. Les rencontres avec le ou les supérieurs devront avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

8.02 L'employé qui présente un grief, ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.

8.03 L'employé **devrait, avant de présenter un grief, sauf en raison du respect des dispositions de la convention collective relatives aux délais ou en raison de la nature même du grief,** discuter de son problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur et le Syndicat suivent les étapes prévues au présent article.

Un représentant du Syndicat, au nom d'un groupe d'employés, peut, avant de présenter un grief pour ce groupe, discuter du problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur et le Syndicat suivent les étapes prévues au présent article.

À toutes les étapes du présent article (article 8.), l'employé et l'employeur peuvent être accompagnés d'un représentant.

8.04 Première étape

a) Le grief que l'employé ou le Syndicat au nom d'un ou de plusieurs employés, juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au supérieur immédiat dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais au plus tard dans les six (6) mois de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Copie en est adressée à la direction des ressources humaines.

8.04 (suite)

- b) Dans les dix (10) jours de la date de la réception du grief, le supérieur immédiat doit rendre une réponse après avoir rencontré l'employé, s'il y a lieu.

Deuxième étape

- a) Dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai prévu à la première étape, le Syndicat, s'il a reçu une réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, pourra soumettre le grief au service des ressources humaines qui fixera, à l'intérieur de ce délai, la date d'une rencontre, dans le but de régler le grief.
- b) Dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre, les ressources humaines devront rendre une décision par écrit.
- c) À toutes les rencontres du comité de griefs, l'employeur rédige et fait parvenir au Comité copies du procès-verbal contenant les décisions de ce dernier.

8.05 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente entre l'employeur et le Syndicat.

8.06 Le comité de grief peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

8.07 Toute entente à laquelle l'employeur et le Syndicat en viennent, sera définitive et exécutoire et liera l'employeur, le Syndicat et le ou les employés intéressés.

8.08 Toute entente découlant du règlement d'un grief sera déterminée dans l'énoncé dudit règlement.

8.09 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus dans la convention collective entraîne la déchéance d'un grief.

8.10 Les délais prévus mentionnés au présent article (8.) se calculent en jours ouvrables (les congés hebdomadaires, les congés statutaires exclus).

- 8.11 Une «erreur technique» dans la rédaction d'un grief ne l'invalide pas, sujet aux dispositions de l'article 8.12.
- 8.12 La nature du grief, la correction demandée et la ou les dispositions de la convention qui sont censées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Il est entendu que toutes autres dispositions de la convention peuvent être invoquées lors de l'arbitrage. Une fois que le grief aura été présenté au supérieur immédiat selon la procédure de règlement de griefs, sa nature ne pourra en être changée.
- 8.13 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.
- 8.14 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avisera par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse, ou de la date où elle aurait dû recevoir une réponse à la dernière étape prévue.
- La nomination de l'arbitre se fait au choix commun des parties ou suivant les termes du Code du travail.
- 8.15 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera sans délai la date et l'endroit de la première audition.
- 8.16 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les griefs ou mécontentes au sujet des conditions de travail, tous les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoique ce soit dans cette convention.
- 8.17 L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties. Les parties peuvent cependant convenir de prolonger ces délais.

8.18 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, ainsi que l'employé ou les employés intéressés.

8.19 Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le Syndicat.

8.20 Les représentants autorisés du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat conformément à l'annexe «E», s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps prévue, sans perte de salaire, à l'occasion de:

1. enquête sur un ou des griefs ou mécontentes (un (1) membre du comité de griefs);
2. participation aux rencontres conjointes de la procédure de règlement de griefs (étape numéro 2, deux (2) membres du comité de griefs);
3. audition de griefs ou de mécontentes à l'arbitrage, (deux (2) membres du comité de griefs). Cependant, tout employé appelé comme témoin à l'arbitrage par le Syndicat, sera libéré aux frais du Syndicat pour le temps nécessaire à son témoignage.
4. sauf dispositions contraires, les réunions des comités conjoints prévus par la présente convention (maximum deux (2) membres).

Comité de relations de travail (CRT)

8.21 Dans le but de favoriser la participation des employés, l'employeur reconnaît le Syndicat comme l'un de ses interlocuteurs et partenaires privilégiés pour la réalisation de certains de ses objectifs.

8.22 Dans cet esprit, l'employeur et le Syndicat conviennent de mettre en place et de maintenir un comité paritaire désigné sous le nom de Comité de relations de travail (CRT).

- 8.23 Ledit comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du Syndicat libérés sans perte de traitement désignés par les parties. Le comité peut s'adjoindre les personnes ressources qu'il juge nécessaire.
- 8.24 Le mandat du CRT est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief ou mécontentement, relatif aux conditions ou relations de travail entre l'employeur et ses employés.
- 8.25 Le CRT se réunit statutairement, une fois par mois à date convenue entre les parties. Les parties s'échangeront les points qu'elles désirent mettre à l'ordre du jour cinq (5) jours avant la tenue de la rencontre.
- 8.26 À chaque réunion du CRT, l'employeur complétera un compte-rendu sommaire présentant les décisions ayant été prises dans une rencontre. Copie de ce compte-rendu sera soumise au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du CRT.

**ARTICLE 9 - CHANGEMENT TECHNIQUE,
TECHNOLOGIQUE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 9.01 Aucun employé régulier embauché avant le **jour de la signature de la présente convention collective** ne sera congédié ni mis à pied et ne subira de baisse de salaire ou d'heures de travail par suite d'un manque de travail entraînant un surplus de personnel occasionné par une ou des améliorations techniques ou technologiques, ou occasionné par une ou des modifications quelconques dans les structures ou le système administratif ainsi que dans les procédés de travail en vigueur avec l'employeur.
- 9.02 Dans les cas de fusion, d'expropriation et acquisition d'entreprises de transport pourvues de fonctions identiques ou similaires à celles des employés visés par les présentes, l'employeur et le Syndicat devront négocier les dispositions concernant le statut de ces employés.
- 9.03 S'il survient un surplus de personnel suite à la survenance d'un ou des événements prévus au paragraphe 9.01, les employés réguliers qui profitent de la protection de cette disposition choisissent, dans les trente (30) jours ouvrables suivant un avis de déclaration de surplus de personnel, l'un des bénéficiaires suivants:
- a) le versement d'une indemnité compensatoire de fin d'emploi déterminée suivant le service continu de l'employé auprès de l'employeur et les autres facteurs reconnus; ou
 - b) la formation professionnelle telle que définie à l'annexe «L» de la convention collective; ou
 - c) la mise en disponibilité.
- 9.04 L'employeur peut, du moment de la déclaration de surplus de personnel jusqu'au choix de l'employé formulé suivant le paragraphe précédent, affecter ou muter temporairement l'employé à un autre poste de quelque classification.

9.05 L'employé qui choisit d'être mis en disponibilité suivant le paragraphe 9.03 c) peut se voir affecter ou muter temporairement à toutes tâches qui pourraient relever d'un poste de classification inférieure, égale ou supérieure dans la mesure où il possède les qualifications requises.

Ce même employé, lorsqu'il satisfait aux exigences d'un poste à combler, a priorité sur tout autre employé pour occuper ce poste, s'il se porte candidat. Cette priorité ne s'applique que pour un poste dont la classification est égale ou supérieure à la classification du poste détenu par l'employé. Des tests pratiques ou des examens théoriques peuvent être tenus selon le cas.

Si l'employé a négligé ou refusé d'exercer son droit prioritaire à la nomination à un poste vacant tel que prévu à l'alinéa précédent, l'employeur peut aussi affecter ou muter en permanence cet employé à un poste occupé par un employé qui ne bénéficie pas de la protection du paragraphe 9.01 sans égard à la classification de ce poste et dans la mesure où il possède les qualifications requises.

Dans l'éventualité où un seul poste vacant est affiché et que plusieurs employés sont dans une situation de mise en disponibilité, l'employé possédant le moins d'ancienneté sera le seul à pouvoir faire l'objet d'une réaffectation ou mutation en permanence suivant les dispositions prévues à l'alinéa précédent.

Aussi, si un employé mis en disponibilité postule et obtient un poste vacant de classification inférieure à celui qu'il détenait au moment de la déclaration de surplus de personnel, il conserve le droit prioritaire à la nomination à un poste de classification égale ou supérieure.

L'employeur procède à ces affectations ou mutations, par ordre d'ancienneté, parmi les employés mis en disponibilité.

9.06 L'employé rétrogradé ou mis en disponibilité par suite de restructuration administrative (modification ou abolition de fonction) ne subira pas de baisse de salaire. Par la suite, il continuera à recevoir les augmentations de salaire qu'il aurait reçues s'il n'avait pas été rétrogradé et ce, tant et aussi longtemps qu'il demeurera dans une fonction inférieure au poste occupé avant la rétrogradation.

9.07 Dans un cas où l'employeur abolit un poste suite à la survenance d'un ou des événements prévus au paragraphe 9.01, l'employé régulier qui profite de la protection de cette disposition peut exiger de l'employeur une formation professionnelle afin, le cas échéant, d'occuper un poste qui aurait été créé en raison de la survenance du ou des mêmes événements.

L'employeur n'est alors pas tenu de suivre les prescriptions de l'article 15 relatives à l'affichage pour ce poste nouvellement créé.

La formation requise aux fins de l'occupation de ce nouveau poste doit pouvoir se dispenser à l'intérieur d'une période maximale de deux (2) ans.

L'employé doit obtenir les attestations de réussite à chaque semestre ou étape du cours aux fins de l'occupation du nouveau poste. Au cas contraire, l'employé perd son droit à l'occupation du nouveau poste.

Pendant le temps de la formation de l'employé, l'employeur peut combler le poste nouvellement créé par un employé remplaçant ou surnuméraire remplaçant après avoir respecté les dispositions de l'article 15 relatives à l'affichage des postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

9.08 L'employeur s'engage, pour la durée de la convention collective à ne pas diminuer, à moins d'entente entre les parties, sauf par attrition, le nombre de postes régis par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

9.09 L'employeur et le Syndicat formeront un comité d'un maximum de deux (2) représentants de chacune des parties, dont une personne du service affecté, ayant pour mandat de procéder à l'analyse des projets, avant leur mise en œuvre, qui peuvent avoir un impact sur l'organisation du travail des employés visés par cette convention collective. L'analyse des projets se fait en tenant compte notamment des facteurs de disponibilité des ressources humaines, de fiabilité du service, de qualité de vie au travail, de productivité et de rentabilité des activités de l'employeur.

9.09 (suite)

Le comité devra aussi faire l'étude de la faisabilité de toutes propositions alternatives de solution à celles, le cas échéant, mises en œuvre ou envisagées.

Le comité se réunit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, et s'échange la documentation nécessaire à l'analyse des projets. Les parties peuvent, au besoin, se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

Le comité fera, le cas échéant, des recommandations à la direction concernée par le projet.

ARTICLE 10 - BOURSES D'ÉTUDES

- 10.01 L'employeur désire encourager tous les employés permanents à se perfectionner dans leurs fonctions et afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de ses employés, l'employeur convient d'offrir des bourses d'études selon les conditions énumérées au présent article.
- 10.02 Tout employé régulier qui suit des cours d'une maison d'enseignement publique, pour l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme, reçoit, sur présentation de son attestation de cours démontrant sa réussite et que les cours en question sont en relation directe avec le travail de l'employé ou pour l'obtention d'une promotion, 100% des frais de scolarité et d'inscription jusqu'à concurrence de **800 \$** par session.
- 10.03 L'inscription à un cours de perfectionnement ne conduisant pas nécessairement à l'obtention d'un diplôme officiel peut également être **acceptée** sous les mêmes conditions, à savoir que le cours réussi, soit en relation directe avec son travail ou pour l'obtention d'une promotion.
- 10.04 Les formes d'enseignement tels les cours à distances, la télé-université, les cours par correspondance ou cours didactiques peuvent être considérés pour fins de remboursement dans la mesure où cette méthode d'apprentissage est jugée la plus pertinente par l'employé et l'employeur.
- 10.05 L'achat de livres obligatoires peut faire l'objet d'un remboursement, jusqu'à un maximum de **200 \$** par session, à la condition que ces derniers demeurent la propriété de l'employeur et soient remis à la Direction des ressources humaines à la fin du cours.
- 10.06 L'employé qui quitte l'emploi de l'employeur dans l'année qui suit la fin desdits cours, rembourse l'employeur de la totalité des sommes perçues mais si l'employé quitte l'employeur après un (1) an de la fin desdits cours, celui-ci ne doit rien à l'employeur.

- 10.07 Toute demande de bourse doit être formulée par écrit au bureau du directeur des Ressources humaines avant que l'employé ne s'inscrive à ces cours afin d'obtenir l'approbation du cours projeté. L'employeur ne pourra refuser sans raison valable.
- 10.08 Il est entendu que ces cours doivent être suivis en dehors des heures normales de travail stipulées au présent contrat. Toutefois, si des circonstances exceptionnelles le justifient, après entente entre les parties, l'horaire de travail de l'employé pourra être modifié.
- 10.09 Si un cours est demandé par l'employeur, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'employeur. Si ce cours a lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps la période du cours. Si ce cours a lieu en dehors des heures normales de travail, l'horaire de l'employé sera déplacé en conséquence après entente entre le Syndicat et l'employeur.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Sur autorisation du directeur des Ressources humaines ou de son représentant, l'employé accompagné par un représentant du Syndicat peut consulter son dossier personnel durant les heures de bureau.
- 11.02 Dans le cas où la conduite d'un employé est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire, la procédure suivante s'applique:

L'employeur fait parvenir à l'employé concerné, dans les trente (30) jours de l'événement un avis de mesure disciplinaire. Copie de cet avis est expédiée au directeur des griefs du Syndicat.
- 11.03 Tout employé régulier qui est l'objet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs.
- 11.04 À l'arbitrage, l'employeur ne pourra invoquer contre un employé que les offenses qui auront donné lieu à un avis ou une mesure disciplinaire.
- 11.05 Les avis et mesures disciplinaires relatifs à des offenses datant de douze (12) mois et plus ne peuvent être utilisés en arbitrage et sont retirés du dossier de l'employé, à moins qu'il n'y ait eu offense similaire durant cette période.
- 11.06 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.
- 11.07 Dans les cas mentionnés au présent article, la preuve incombe à l'employeur.

11.08 Dans le cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir, au préalable, un avis de convocation vingt-quatre (24) heures à l'avance, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter ainsi que les motifs de la rencontre. Copie de l'avis de convocation est envoyé simultanément au syndicat. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 12 - CONTRATS FORFAITAIRES

- 12.01 L'employeur s'engage à n'accorder aucun sous-contrat ou contrat forfaitaire pendant la durée de la présente convention ayant pour effet de réduire le nombre d'employés.
- 12.02 Le comité formé en vertu du paragraphe 9.09 examinera la possibilité d'utiliser les employés réguliers et plus particulièrement ceux mis en disponibilité, pour accomplir les tâches actuellement ou éventuellement accordées en sous-traitance.
- Le comité fera, le cas échéant, des recommandations à l'employeur.
- 12.03 L'employeur, s'il retient les recommandations formulées par le comité suivant le paragraphe précédent, octroiera la formation professionnelle nécessaire à un employé régulier qui a choisi la mise en disponibilité suite à l'application du paragraphe 9.03 aux fins d'exécution de tâches accordées en sous-traitance.

ARTICLE 13 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 13.01 L'employeur prendra les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés pendant les heures de travail.
- 13.02 Le Syndicat et l'employeur conviennent de coopérer et d'encourager l'éducation sur la santé, sécurité au travail et la prévention des accidents.
- 13.03 L'employeur fournit à ses employés un endroit de travail adéquat rencontrant les exigences normales de santé et sécurité.
- 13.04 Un employé requis de travailler ne doit pas être, pour une période prolongée, seul dans un établissement ou dans un endroit de travail selon le cas.
- 13.05 a) Comité paritaire
1. Le Syndicat et l'employeur conviennent de former un comité paritaire de santé et de sécurité qui a juridiction sur tous les sujets relatifs à la santé et à la sécurité.
 2. Le comité paritaire de santé et de sécurité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) désignés par le Syndicat et deux (2) désignés par l'employeur.
 3. Le comité se réunit une fois à tous les deux (2) mois sauf durant les mois de juin, juillet et août, ou sur demande d'une des parties en cas d'urgence.
 4. **À toutes les rencontres, l'employeur rédige et fait parvenir à chacun des membres du comité copie du procès-verbal.** Ces procès-verbaux doivent être affichés dans les différents lieux de travail prévus à cet effet.
 5. Les réunions du comité se tiennent durant les heures de travail.

13.05 a) (suite)

6. Les représentants du Syndicat qui participent aux réunions ou aux travaux du comité sont libérés sans perte de salaire.

b) Mandat du comité

1. Examiner les affaires reliées à la santé et à la sécurité des employés.
2. Veiller à l'observance des lois et règlements.
3. Suggérer les moyens et les équipements de protection individuels qui sont mieux adaptés aux besoins.
4. Recevoir les suggestions et les plaintes qui lui sont adressées relativement à la santé et à la sécurité au travail.
5. Suggérer des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.
6. Procéder à l'identification et l'évaluation des risques reliés au poste de travail, de même qu'à l'identification des contaminants et de matières dangereuses dans les lieux de travail.
7. Faire les recommandations à l'employeur sur les éléments du programme de prévention.
8. Recevoir copie des avis d'accident de travail ou d'incident relié à la santé et la sécurité au travail.
9. Informer les employés conjointement avec l'employeur, des différentes procédures établies ou à suivre.

c) Règles de fonctionnement du comité paritaire

1. Tout membre du comité peut proposer des points additionnels à l'ordre du jour au début de la réunion. Ces points sont pris en considération au cours de la réunion s'il y a accord entre les parties.

13.05 c) (suite)

2. À chaque réunion, le comité doit adopter le procès-verbal de la réunion précédente.
3. Sur accord des deux parties, une réunion du comité peut être élargie aux autres unités syndicales.

13.06 Le représentant à la prévention

1. Participe aux enquêtes et aux inspections paritaires.
2. Participe à toute autre activité déterminée par le comité.
3. Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire dans le cadre des activités prévues aux paragraphes 1 et 2. Le représentant à la prévention doit aviser, au préalable, son supérieur immédiat de son absence conformément à l'annexe «E».

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ

14.01 Définition

- a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service au Réseau, de tout employé régi par les présentes.

Les parties conviennent qu'à la date de la signature de cette convention, l'ancienneté des employés couverts par les présentes est celle qui apparaît à l'annexe «C».

Droit à l'ancienneté

- b) L'employé acquiert le droit à l'ancienneté après la période prévue à l'article 5.02 4, avec effet rétroactif à compter du premier (1er) jour de son embauche, par l'employeur, comme "employé à l'essai".

14.02 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son service est considéré terminé dans les cas suivants:

1. S'il quitte volontairement le Réseau;
2. S'il est congédié pour une cause juste et suffisante, dont la preuve incombe à l'employeur;
3. S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
4. En cas de mise à pied, si l'employé ne donne pas suite à l'avis de rappel adressé à sa dernière adresse connue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de tel avis par courrier recommandé ou poste certifiée ou courrier privé avec bon de livraison à moins de motifs raisonnables;
5. S'il est absent pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pour une période excédant 42 mois;
6. Dans tous les autres cas, sauf dispositions contraires dans la présente convention, l'ancienneté n'est pas perdue.

14.03 Dans tous les édifices du Réseau, la liste d'ancienneté sera affichée pour une période d'un (1) mois suivant la signature de la présente convention. A la fin de cet affichage, la liste d'ancienneté est sans appel excepté dans le cas d'un employé qui s'est objecté à son rang d'ancienneté dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage concerné et, tel rang d'ancienneté sera sujet à rajustement, s'il est établi qu'il n'était pas exact.

Par la suite, pour la durée de la convention, cette liste sera affichée du 1er au 31 octobre de chaque année.

ARTICLE 15 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 15.01
- a) Un employé appelé à occuper un poste exclu de l'unité de négociation et qui revient dans la présente unité avant six (6) mois, conserve et accumule son ancienneté, a droit à tous les bénéfices de la présente. Le poste devenu vacant sera comblé conformément à l'article 15.03 f), g) et h) sauf s'il est aboli. Après ce délai de six (6) mois, l'employé qui ne revient pas perdra tous ses droits et bénéfices et le poste sera comblé conformément à l'article 15.03.
 - b) Les employés de bureau promus temporairement à des postes cadres conservent et accumulent leur ancienneté au sein de l'unité pour toute la durée de leur affectation. Les conditions de travail applicables à ces employés pour la durée de l'affectation sont celles prévues au régime de condition de travail des cadres à l'exception du régime de retraite et des assurances collectives. L'employé conserve les privilèges qu'il a acquis avant sa mutation. L'employé continue de payer ses cotisations syndicales et conserve ses droits en vertu de la procédure de règlement des griefs. Le délai de six (6) mois peut être prolongé après entente entre les parties.
- 15.02
- Aucun employé à l'essai ne pourra postuler pour un poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation à moins qu'il ait complété une période de soixante (60) jours effectivement travaillés depuis sa dernière embauche.
- 15.03
- a) Dans tout cas de poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction, l'employeur doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables aux endroits de travail respectifs. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai de leur candidature pour l'emploi en question, au responsable du recrutement. Celui-ci fera parvenir copie des candidatures au Syndicat. Si l'employeur décide de ne pas combler un poste devenu vacant, elle en informe le Syndicat par écrit en motivant les raisons dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date où le poste est devenu vacant et dans ce cas, il ne peut y avoir matière à grief.

15.03 (suite)

- b) L'avis d'affichage indique le titre du poste ou de la fonction, les exigences normales ainsi que le salaire s'y rattachant et le fait que la classification est sujette à révision, s'il y a lieu. Des tests pratiques ou écrits peuvent être tenus selon le cas. Le président du Syndicat pourra consulter les tests corrigés au service des ressources humaines.

Toutefois, un employé ayant échoué un test pourra se faire refuser l'accès à un test comportant des éléments similaires de connaissance à l'intérieur d'une période de douze (12) mois à moins que l'employé ne démontre à l'employeur, d'une façon raisonnable, qu'il a acquis des connaissances relativement au poste convoité qui pourraient modifier les résultats aux tests.

- c) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.

Nomination

- d) L'employeur doit faire connaître sa décision, dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la date où le poste est devenu vacant. Un poste est considéré vacant jusqu'à la nomination d'un titulaire, ou jusqu'à l'abolition du poste.

Après avoir évalué les candidatures des employés réguliers et de les avoir rencontrés en entrevue ou en rencontre d'information et qu'aucune candidature ne répond aux exigences normales du poste, l'employeur peut procéder à un affichage à l'externe et recruter un candidat qui répond aux exigences normales du poste.

L'employeur transmet au Syndicat, le curriculum vitae de la candidature externe recommandée et le Syndicat doit faire part à l'employeur de ses commentaires dans les quarante-huit (48) heures. De plus, le syndicat s'engage à traiter ce document et tout ce qui s'y rattache de façon confidentielle et à respecter les obligations prévues par la loi relativement à la protection des renseignements personnels.

15.03 d) (suite)

Comité consultatif

Lorsque l'employeur ne considère aucune candidature à l'interne au motif que celle-ci ne satisfait pas aux exigences normales du poste, ce dernier devra convoquer le comité consultatif formé du supérieur immédiat du poste à combler, **de deux** représentants des ressources humaines **dont un n'a pas participé à l'évaluation** et un représentant du Syndicat. L'employeur devra faire connaître au Comité les raisons qui font que l'employé ne répond pas aux exigences du poste. Si nécessaire, le Comité pourra tenir une seconde rencontre, au terme de sa rencontre initiale. Suite à cette rencontre, le cas échéant, l'employeur informera le candidat de sa décision finale. L'employeur rendra disponible au Comité les documents pertinents si nécessaire selon le jugement du Comité.

Le comité consultatif pourra proposer aux parties d'octroyer par entente écrite un poste à l'essai sans droit de grief.

- e) Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé à l'employé régulier ayant le plus d'ancienneté et répondant aux exigences normales du poste ou conformément à l'article 15.07 et ce, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe d) ci-dessus et par la suite, le titulaire du poste devra l'occuper dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant sa nomination.

Postes temporairement dépourvus de leur titulaire

- f) L'employeur procédera par affichage interne d'une durée de trois (3) jours ouvrables pour procéder à l'affectation d'employés lors d'absence du titulaire du poste pour une période de trente-cinq (35) jours ouvrables ou plus pour toute absence prévue à la convention collective ou le résidu de trente-cinq (35) jours ou plus d'une telle absence.

Seuls les employés pour qui le poste concerné constitue une promotion, ou une mutation dans un autre service, peuvent postuler.

15.03 f) (suite)

Le poste laissé vacant par l'employé ayant obtenu une promotion ou une mutation dans un autre service dans le cadre de l'application de la clause 15.03 f), ainsi que tous les autres postes laissés vacants par cette procédure, font également l'objet d'un affichage interne d'une durée de trois (3) jours ouvrables selon les mêmes conditions d'admissibilité.

Le dernier poste laissé vacant par cette procédure pourra être comblé par un employé surnuméraire remplaçant.

- g) L'employeur peut affecter à un tel poste un employé qui tout en ne répondant pas à l'ensemble des exigences normales du poste, possède des aptitudes pour ce poste.
- h) L'employeur n'est pas tenu de procéder à tel affichage si la durée prévisible de l'absence est moindre que trente-cinq (35) jours ouvrables. Elle peut, toutefois, l'offrir à un employé du service ou à un employé mis en disponibilité ou recourir aux services d'un employé surnuméraire remplaçant pour combler ce poste.

15.04 Retour progressif

Dans le cas où le médecin traitant, d'un employé absent pour maladie ou accident, recommande un retour au travail progressif pour au moins trois (3) jours par semaine, l'employeur peut mettre fin au remplacement temporaire accordé selon l'article 15.03 paragraphes f), g) et h).

- 15.05 a) Suite à la nomination d'un employé à une fonction ou à un poste vacant ou nouvellement créé, il a jusqu'à soixante (60) jours effectivement travaillés pour décider s'il désire retourner à son ancien poste et, en même temps, l'employeur a le même délai que ci-haut mentionné pour décider si l'employé peut satisfaire aux exigences normales du poste.
- b) En cas de grief, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales du poste.
- c) Ces délais peuvent être prolongés après entente entre les parties.

- 15.06 Dans tous les cas, l'employé est confirmé dans son nouveau poste après les délais prévus ci-haut.
- 15.07 L'employé régulier «mis en disponibilité» a priorité pour occuper un poste octroyé à un employé surnuméraire ou surnuméraire remplaçant s'il satisfait aux exigences normales du poste.
- 15.08 Dans le cas d'un grief, sur l'interprétation de l'application d'une ou des clauses découlant du présent article, le grief est référé à l'arbitrage accéléré et les parties doivent convenir, dans un délai de dix (10) jours, d'un arbitre disponible dans les trente (30) jours suivants pour tenir l'audition de l'affaire.

ARTICLE 16 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

16.01 Dans le cas de l'employé non couvert par l'article 9.01 de la présente convention collective, en cas d'abolition de fonction ou de réduction de main-d'œuvre par manque de travail, les règles suivantes s'appliquent:

- a) Un employé affecté a le droit de déplacer tout autre employé de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste concerné.
- b) L'employé ainsi déplacé, a le droit de déplacer à son tour, tout autre employé ayant moins d'ancienneté que lui dans son unité de négociation avec les réserves prévues au paragraphe a).
- c) La même procédure se continue jusqu'à ce que les employés les moins anciens, n'ayant personne de moins ancien qu'eux à déplacer, soient mis à pied.

16.02 Les noms des employés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel selon le principe énoncé à 16.01. Copie de cette liste est transmise au Syndicat.

16.03 Les rappels à l'ouvrage se font par courrier recommandé ou poste certifiée ou courrier privé avec bon de livraison à la dernière adresse connue de l'employé, ou autrement sur accord des parties, et ce dans l'ordre inverse prévu à 16.01.

Les employés doivent se rapporter et accepter de travailler selon l'une des modalités suivantes:

- a) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de convocation; ou
- b) à la date indiquée sur l'avis, s'il y a plus de cinq (5) jours ouvrables entre la date de réception de l'avis et la date indiquée sur l'avis de convocation.

Le non-respect par un employé de l'une de ces modalités entraîne la perte des droits d'ancienneté et de son emploi.

16.04 En cas de non-respect par l'employeur de la procédure ci-haut décrite, l'employé lésé peut réclamer par voie de grief et d'arbitrage ses droits en vertu de la présente convention.

ARTICLE 17 - COMPARUTION EN COUR DE JUSTICE

17.01 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même n'est pas impliqué, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais l'employé rembourse l'employeur du montant des honoraires **auxquels il a droit** pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

17.02 La disposition contenue dans l'alinéa précédent ne s'applique pas si la journée ou partie de journée coïncide avec une journée de congé ou de vacances de l'employé, sauf si tel employé est ainsi appelé comme témoin auprès d'une commission d'enquête instituée par l'employeur ou en Cour de Justice pour l'employeur seulement.

Dans ce cas, l'employeur devra remettre à l'employé, à une journée de son choix, telle journée ou partie de journée.

**ARTICLE
NORMALE**

18 - HEURES DE TRAVAIL ET SEMAINE

18.01 Semaine régulière de travail

Sauf dispositions prévues aux présentes, la semaine régulière de travail pour les employés régis par la présente convention, est de trente-cinq (35) heures de travail réparties en cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement et les heures de travail sont comme suit:

Huit heures trente minutes (8:30) à seize heures trente minutes (16:30), dont une (1) heure non rémunérée en guise de période de repas, tel que fixé par l'employeur selon les besoins et la coutume établie.

Les parties peuvent convenir d'horaire de travail distinct en fonction des besoins opérationnels des différents services.

18.02 Les employés couverts par cette convention ont droit à deux (2) **pauses**, soit une pause de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi. L'heure de la **pause** sera déterminée par le chef de service de façon à assurer une continuité de service.

18.03 Horaire des préposés à la clientèle

Trois (3) fois par année, les préposés à la clientèle effectuent leur choix d'horaire de travail établi par l'employeur parmi ceux disponibles ainsi qu'un choix pour leurs jours de congé consécutifs également parmi ceux disponibles par ordre d'ancienneté dans tous les cas. L'employeur peut mettre fin à un horaire durant l'une des périodes définies ci-après, après entente entre les parties, alors un nouveau choix est effectué parmi tous les préposés à la clientèle par ordre d'ancienneté. Les périodes prévues par le présent article s'échelonnent de janvier à avril inclusivement, de mai à août inclusivement et de septembre à décembre inclusivement.

Trente-cinq (35) heures de travail par semaine réparties du dimanche au samedi inclusivement, en cinq (5) jours consécutifs de travail, soit huit (8) heures consécutives par jour travaillé, dont une période quotidienne non rémunérée d'une (1) heure en guise de période de repas.

Horaire des agents de transport

- a) 1. Les agents de transport travaillent selon l'horaire établi par l'employeur. Cet horaire est défini comme suit:

Trente-cinq (35) heures de travail par semaine réparties du lundi au dimanche inclusivement en cinq (5) jours ouvrables consécutifs de travail. De plus, l'horaire quotidien de travail est d'une durée de sept (7) heures de travail exécutées à l'intérieur d'une période maximale de **douze heures quarante-cinq (12h45)**.

2. Quatre fois par année, les agents de transport effectuent leur choix d'horaire de travail établi par l'employeur par ordre d'ancienneté. Ces choix se font trois semaines avant l'application de l'horaire.

Les périodes prévues par le présent article sont :

- deuxième lundi de janvier;
- dernier lundi de mars;
- deuxième lundi de juin;
- deuxième lundi de septembre.

Le choix des vacances des agents de transport se fait du 1^{er} mars au 15 mars. Durant la semaine suivante, l'employeur doit afficher deux postes d'agents de transport pour fin de remplacement. Les employés postulant sur ces postes de remplacement doivent être disponibles pour effectuer et compléter tout remplacement lorsque requis, à l'exception des périodes de vacances leur ayant déjà été autorisées.

- b) Lorsqu'un employé complète, à l'intérieur d'une journée, une assignation dont la durée dépasse **neuf (9)** heures, l'employeur verse une prime d'amplitude selon l'échelle ci-dessous:

1. **pour une amplitude de neuf heures et une minute (9h01) à dix heures (10h00) une prime de quinze (15%) du taux horaire de base;**
2. pour une amplitude de dix heures et une minute (10h01) à douze heures (12h00) : une prime de cinquante (50%) du taux du salaire de base est accordée pour la période de temps excédant dix heures (10h00) jusqu'à la fin de l'assignation régulière de l'employé;

18.04 b) (suite)

3. pour une amplitude de douze heures et une minute (12h01) à **douze heures trente (12h30)** : une prime cumulative à celle ci-haut mentionnée de cinquante pourcent (50%) du taux de salaire de base est accordée pour la période de temps excédent douze heures (12h00) jusqu'à douze heures trente minutes (12h30);
 4. **Pour une amplitude de douze heures trente et une minute (12h31) à douze heures quarante-cinq minutes (12h45) une prime cumulative à celle ci-haut mentionnée de quinze pourcent (15%) du taux horaire de base sera accordée pour la période de temps excédent 12h30 minutes jusqu'à la fin de l'assignation régulière de l'employé;**
 5. la prime d'amplitude est payable à l'employé qui exécute la totalité de son assignation régulière, ou qui voit cette assignation annulée par l'employeur.
- c) Les agents de transport sont informés au moins huit (8) jours de calendrier avant l'application de leur horaire. Le choix des horaires se fait par ordre d'ancienneté. En cas d'imprévu, l'employeur pourra modifier l'horaire des agents de transport.
 - d) Lorsqu'il n'y a pas de service de transport, soit en dehors des heures d'opération, les employés intéressés pourront utiliser les autobus affectés aux trajets conçus pour les «carry men» des chauffeurs.
 - e) Lors de la composition des étapes de travail, l'employeur, sauf exception, fait en sorte que le lieu de départ et de fin du travail soit le même.

Étape - définition

Étape: partie d'une assignation qui ne comporte aucune interruption.

Assignation - définition

Assignation: contenu total de travail qu'un employé doit accomplir au cours d'une même journée de travail.

- f) L'employeur, par période de grand froid, permettra aux employés travaillant à l'extérieur de se servir des facilités de

celui-ci pour se réchauffer, dans le respect des besoins opérationnels.

18.05 La présente disposition s'applique exclusivement aux employés visés par les articles 18.03 et 18.04 lors d'absence pour une période de 35 jours ouvrables ou plus et ce, pour toute absence prévue à la convention collective ou le résidu de 35 jours ou plus d'une telle absence.

L'horaire à combler est affiché sur un formulaire permettant à chaque employé de la même fonction de postuler par ordre d'ancienneté. Le dernier horaire laissé vacant est pour sa part, comblé selon les modalités prévues à l'article 15.03.

Les transferts vers les horaires vacants sont tous effectués en même temps et ce, au début de la semaine de travail suivant la décision de recourir au mécanisme du présent article. Au retour de l'employé absent, chacun reprend son horaire d'origine.

18.06 Commis entretien

La semaine normale de travail des commis à l'entretien est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et les heures de travail sont réparties comme suit:

Huit heures (8h00) à seize heures trente minutes (16h30), dont trente (30) minutes non rémunérées en guise de période de repas, tel que fixé par l'employeur.

18.07 Les horaires de travail ne pourront être modifiés qu'après entente entre les parties ou dans des cas spéciaux et temporaires (exemple: périodes de listes des chauffeurs). En cas de désaccord, sans pour autant empêcher l'application des modifications, le cas pourra être soumis à l'arbitrage selon l'article 8.14.

18.08 Du 1er juin à la fête du travail, les employés finissent à **12h30** le vendredi à l'exception des réceptionnistes, préposés à la clientèle et agents de transport. Le temps ainsi accumulé, à la demande de l'employé, sera remis en temps compensé à taux régulier ou remboursé à taux régulier après entente avec le supérieur immédiat.

18.08 (suite)

Le vendredi, durant cette période, la réceptionniste du siège social terminera à **15h30**.

Ces horaires s'appliquent à moins de dispositions spéciales. Les employés affectés par ces dispositions spéciales concernant les heures de travail (18.03 et 18.04) pourront récupérer ces heures après entente avec le supérieur immédiat.

Lorsque les congés fériés de la **Fête Nationale du Québec** et de la **Fête du Canada** sont observés ou reportés un vendredi, les employés finissent le jeudi à 12h30 aux conditions prévues aux présentes.

ARTICLE 19 - ABSENCES AU TRAVAIL

19.01 Un employé, qui ne se présente pas au travail selon son horaire, doit avertir personnellement son supérieur immédiat, ou son remplaçant en son absence, dès que possible au début de son horaire régulier, sauf pour raisons valables. En cas d'incapacité d'agir de l'employé, celui-ci doit faire appeler une personne de son entourage. L'employé en retard sera rémunéré selon les heures effectivement travaillées, pour la balance des heures comprises dans son horaire, ou après entente avec son supérieur immédiat pourra récupérer l'équivalent de son retard en heure correspondante payée au salaire régulier et ce, dans la même semaine de travail où survient le retard.

Toutefois, sur demande du supérieur immédiat, tout travail non terminé dans une journée régulière de travail devra être accompli dans la période qui suit l'heure normale de la cessation du travail si l'employé est arrivé en retard le matin ou le midi et cela sans rémunération additionnelle. Cette période devra correspondre au retard.

19.02 Cas de force majeure

Dans le cas d'intempéries rendant impossible toute circulation à l'intérieur du territoire de l'employeur, les employés empêchés de se rendre au travail recevront le salaire régulier auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé et ce, sans que les journées de congés de maladie soient affectées. Un employé absent pour cause de maladie la veille et le lendemain d'un tel événement ne pourra prendre avantage de cette clause.

Les employés qui ne peuvent ainsi se rendre à leur travail devront demeurer à la disposition de l'employeur pendant tout le temps pour lequel ils sont rémunérés.

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

20.01 Tout travail exécuté en sus de la journée régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire de même que tout travail en dehors de la semaine régulière de travail. Cependant, si les parties conviennent d'horaire de travail distinct dans l'un ou l'autre des services, le temps supplémentaire est rémunéré pour le temps travaillé en sus des horaires normaux de travail déterminés ou après trente-cinq (35) heures par semaine.

20.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire et demi (1 1/2).

20.03 L'employé qui exécute du travail à temps supplémentaire dont la durée est prévue pour plus de deux heures trente minutes (2h30) bénéficie de trente minutes (0h30) rémunérées en guise de période de repas. Ce trente minutes s'applique également à l'employé qui travaille lors d'un congé statutaire.

De plus, le supérieur paiera, à son choix, le repas ou une allocation de **12,25 \$, cette allocation sera augmentée des mêmes pourcentages prévus à l'article 21.03 et ce, à compter du 1^{er} janvier 2012.**

L'employé qui exécute neuf heures trente minutes (9h30) ou plus en temps supplémentaire dans une même journée à l'extérieur de sa semaine régulière de travail, peut bénéficier à deux reprises des avantages mentionnés précédemment au cours de la journée.

20.04

a) Aucun travail en temps supplémentaire n'est permis excepté dans les cas autorisés par le supérieur immédiat.

b) Le temps supplémentaire est facultatif et sera offert aux employés réguliers ou à l'essai présents au travail selon l'ordre suivant:

1. A l'employé qui exécute normalement le travail requis ou par rotation parmi les employés qui occupent la même fonction en débutant par l'employé ayant le plus d'ancienneté;

20.04 b) (suite)

2. Par ancienneté parmi les employés qualifiés dans le même service;
 3. Par ancienneté parmi les employés qualifiés dans la même direction adjointe;
 4. Par ancienneté parmi les employés qualifiés dans la même direction;
 5. Par ancienneté parmi les employés qualifiés dans le même lieu de travail.
- c) Dans les cas de projets spéciaux seulement, l'employé surnuméraire ou surnuméraire remplaçant affecté à ce projet aura priorité sur les employés réguliers ou à l'essai pour effectuer ce temps supplémentaire.
- d) Si après avoir appliqué b) ou c) il n'y a personne qui désire faire du temps supplémentaire, l'employeur pourra offrir ce temps supplémentaire à n'importe quel employé qualifié ou faire exécuter le travail à sa convenance.

20.05 Tout employé rappelé de son domicile pour effectuer du travail supplémentaire après avoir terminé sa journée et avoir quitté son poste reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire au taux du temps supplémentaire applicable.

20.06 L'employé requis de travailler durant sa période de repas pourra récupérer durant la même journée la durée correspondante. Si l'employé ne peut récupérer sa période de repas, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le temps travaillé durant sa période normale de repas.

20.07 Remise de temps supplémentaire accumulé

- a) Les employés qui effectuent du travail supplémentaire dans une semaine, peuvent faire option de bénéficier d'un nombre d'heures de congés payés équivalent à 100% du nombre d'heures supplémentaires travaillées jusqu'à un maximum annuel d'une semaine régulière de travail.

Dans un tel cas, l'employé reçoit le paiement en argent de l'excédent qui lui est dû.

20.07 (suite)

- b) Les heures accumulées en vertu du paragraphe a) ci-dessus ne sont pas reportables à l'année suivante et le solde des heures est payé à taux simple, à la demande de l'employé ou vers le 15 décembre de chaque année, à moins qu'elles soient planifiées en congé et autorisées d'avance pour la période des fêtes.

ARTICLE 21 - VERSEMENT DU SALAIRE ET CLASSIFICATION

21.01 Le salaire est versé par dépôt direct au compte de l'employé à l'institution financière de son choix, à tous les mercredis. Si le jour de la paie tombe un jour de fête chômé ou un jour où les banques sont fermées, l'argent sera porté au compte de l'employé, la veille.

21.02

- a) Toute erreur de paie qui dépasse 10% du salaire hebdomadaire régulier d'un employé sera corrigée le vendredi matin suivant, si l'erreur a été signalée le jeudi précédant au plus tard à midi au service de la paie.
- b) A l'exception du paragraphe ci-dessus, tout montant versé en trop sur une paie sera récupéré sur la paie suivante et les subséquentes si nécessaire. Si non récupérés sur la paie suivante où il y a eu erreur, les montants seront récupérés à raison de 10% du salaire hebdomadaire régulier de l'employé à chaque période de paie, ou à raison de 20% si le montant de la récupération excède le double du salaire hebdomadaire régulier de l'employé. L'employé et l'employeur pourront s'entendre sur un mode de remboursement plus rapide.
- c) Pour tout montant versé en moins à l'employé, celui-ci recevra un chèque de paie révisé dès le vendredi matin suivant, s'il a signalé l'erreur au service de la paie dès le jeudi précédent au plus tard à midi.

21.03 Les taux de salaires en vigueur sont majorés tel qu'il suit :

- **Au 1^{er} janvier 2009** 0.0% plus un versement forfaitaire sans intégration **de 2% sur la base du revenu gagné en 2009**
- **Au 1^{er} janvier 2010** 2.0%
- **Au 1^{er} janvier 2011** 2.0%
- **Au 1^{er} janvier 2012** 2.0%
- **Au 1^{er} janvier 2013** 2.0%
- **Au 1^{er} janvier 2014** 2.0%
- **Au 31 décembre 2014** 2.0% à titre d'intégration de l'augmentation du 1^{er} janvier 2009
- **Au 1^{er} janvier 2015** 2.5%

Les employés hors échelle ne recevront à titre d'augmentation annuelle que 50% du pourcentage de l'augmentation prévue à chaque année de la convention collective tel que mentionné ci-haut ainsi que 50% de ce montant en forfaitaire non intégré.

21.04

- a) Lorsqu'un employé régulier est promu à une fonction supérieure il obtient l'échelon correspondant au taux de salaire immédiatement supérieur à son taux actuel.
- b) Lorsqu'un employé est appelé à occuper temporairement une fonction d'une classe inférieure à la sienne, cet employé maintient son salaire.
- c) Lorsqu'un employé est appelé à occuper temporairement une fonction d'une classe supérieure d'une façon continue pour plus d'un (1) jour, cet employé est rémunéré selon les dispositions du paragraphe a) ci-dessus pour tout le temps travaillé.

- 21.05 Pour fins d'application des niveaux d'échelon apparaissant à l'annexe «A» de la convention collective de travail, un employé obtient un échelon supérieur jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum selon les périodes décrites ci-dessous:
- Échelon 1: 0-12 mois de service à l'intérieur d'une même classe
 - Échelon 11: 12-24 mois de service à l'intérieur d'une même classe
 - Échelon 111: 24 mois et plus de service à l'intérieur d'une même classe.
- 21.06 L'employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés qui le désire de souscrire par la retenue sur le salaire au fonds de la FTQ et permet aux employés de bénéficier d'une baisse d'impôt immédiate.
- 21.07 L'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription avec le représentant local du fonds de la FTQ, le montant indiqué par l'employé, le tout sous réserve du respect de toutes les lois applicables en pareille circonstance.
- 21.08 L'employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou de cesser de souscrire en remplissant un avis prévu à cet effet.
- 21.09 L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque, au Fonds, à tous les mois (au plus tard le quinzième jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de **l'article 21.07**. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant.
- 21.10 L'employé pourra transférer le solde de sa banque de maladie au Fonds de la FTQ, ainsi que toute autre somme qui est légalement transférable comme transfert direct. L'employeur ne retiendra aucun impôt sur les sommes transférées. Il est entendu que les déductions exigées par la loi doivent être faites.

ARTICLE 22 - ÉVALUATION DES FONCTIONS

22.01 Le manuel conjoint de classification des fonctions est inclus à la convention collective.

22.02 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisées selon le manuel conjoint de classification des fonctions, et constitue un outil de gestion permettant le maintien de l'équité salariale.

22.03 Lorsqu'une fonction est modifiée par l'employeur et dont la modification peut influencer l'évaluation et/ou lorsqu'un employé croit que des tâches qu'il exécute à la demande de l'employeur ne sont pas comprises dans sa description de fonction, l'employé concerné ou son supérieur immédiat peut formuler, par écrit, une demande de révision de fonction en utilisant le formulaire **convenu entre les parties. Il est entendu que si les parties ne s'entendent pas sur le formulaire, celui prévu en annexe demeure en application.**

La demande de l'employé est soumise au comité conjoint d'évaluation par l'entremise de la partie syndicale au comité. Le fardeau de la preuve incombe alors au Syndicat.

22.04 L'employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint **d'évaluation** afin de discuter des descriptions de nouvelles fonctions ou de fonctions modifiées et d'en déterminer l'évaluation. À cette fin, l'employeur convient de libérer sans perte de salaire, deux (2) représentants du Syndicat pour participer aux activités de ce comité. En aucun temps, plus de deux (2) employés ne pourront s'absenter pour participer aux réunions de ce comité.

22.05 Le contenu d'une fonction est du ressort exclusif de l'employeur. Le comité d'évaluation s'assure que la description de la fonction est conforme aux tâches exécutées par l'employé. Les représentants du Syndicat à ce comité sont mandatés par le Syndicat pour accepter ou refuser toute description et/ou évaluation nouvelle ou modifiée.

22.06 Le comité conjoint d'évaluation procède aux enquêtes, et l'employeur convient de libérer sans perte de salaire les représentants du syndicat à ce comité, pour enquêter dans les

cas de nouvelles fonctions et de fonctions modifiées. Cette libération sera accordé après que l'employé concerné en ait avisé son supérieur immédiat. Cette demande de libération doit être faite au moins quarante-huit (48) heures avant la libération.

- 22.07 Dans tous les cas de création, de modification ou de demande de modification de description de fonction et/ou d'évaluation, le comité conjoint d'évaluation doit se rencontrer dans un délai de trente (30) jours de la demande de l'une ou l'autre des parties à cet effet. Les parties pourront, après entente, prolonger ce délai.
- 22.08 Lors de la création ou de la modification de fonction, l'employeur fait parvenir au syndicat quatre (4) copies de la description et/ou de l'évaluation **provisoire** concernée(s).
- 22.09 L'assignation de cette nouvelle fonction ou fonction modifiée sera faite en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- 22.10 L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques dans la description de la fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.
- 22.11 A toutes les rencontres du comité conjoint d'évaluation, l'employeur rédige et fait parvenir **dans les trente (30) jours suivant la rencontre** au comité conjoint copies du procès-verbal.
- 22.12 Nonobstant les dispositions de l'article 8, «Procédures de règlements de griefs, de mécontentes et d'arbitrage», il est convenu que toute mécontente entre les parties **concernant la description d'une fonction ou l'évaluation de celle-ci** est référée par l'une ou l'autre des parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre où il en a été discutée, ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale. Cette référence doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copies de ceci à l'autre partie.

- 22.13 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'une fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre a le mandat pour ordonner à l'employeur d'inclure cet élément dans la description.
- 22.14 **Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du "Manuel conjoint de classification des fonctions" quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée par les parties.** Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le "Manuel conjoint de classification des fonctions". Sa décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à part égale par les parties.
- 22.15 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas, sujet aux provisions de l'article 22.12 ci-dessus.
- 22.16 L'augmentation de salaire consécutive à une évaluation ou une réévaluation à la hausse est effective à la date de réception au service des Ressources humaines d'une demande d'évaluation ou de révision d'évaluation soumise selon l'article 22.03 au moyen du formulaire prévu à cet effet, ou de la date d'entrée en fonction du titulaire dans le cas d'une nouvelle fonction.
- 22.17 Aucun emploi, fonction ou poste existant ne peut être aboli si un emploi, fonction ou poste est de nouveau créé pour couvrir à peu près le même travail.
- 22.18 **L'employeur fait parvenir au Syndicat dans les plus brefs délais, quatre (4) copies de la description et de l'évaluation lorsque ces dernières sont officielles.**

ARTICLE 23 - DROITS ACQUIS

23.01 En l'absence d'une stipulation expresse dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation. Toute coutume, ayant trait aux conditions de travail et qui n'est pas modifiée par ce contrat, doit continuer sans changement, sauf entente contraire entre les parties.

ARTICLE 24 - CLAUSES SPÉCIALES

24.01 Bien-être des employés

Le café est fourni gratuitement aux employés.

24.02 Laissez-passer

L'employeur accorde à tout employé et aux retraités un laissez-passer afin de voyager gratuitement dans ses autobus à l'intérieur de son territoire juridique. En cas de perte de ce laissez-passer, l'employé devra défrayer les frais de remplacement de cette carte.

24.03 Allocation pour incapacité occupationnelle

Un employé qui n'est plus apte à remplir la fonction pour laquelle il a été embauché en raison d'incapacité physique ou mentale, mais s'il demeure apte à remplir une fonction vacante au service de l'employeur, l'employé peut être rémunéré après entente entre les parties, à un taux autre que ceux prévus à la convention.

24.04 Départ volontaire et décès

Dans le cas d'un départ volontaire, de décès ou de retraite, la procédure ci-après énumérée s'applique:

- a) Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur ou décède, celui-ci remet à ce dernier ou à ses ayants droit, le salaire qui lui est dû à l'occasion de son départ et les sommes déposées au régime de retraite, s'il y a lieu, devront lui être remboursées dans un délai normal.

De son côté, l'employé ou ses ayants droit devront remettre immédiatement sa carte d'employé à l'employeur et dans le même délai que précédemment remettre à l'employeur tous les biens, documents et effets appartenant à celui-ci.

- b) L'employeur doit remettre, sur demande, à un tel employé un certificat indiquant le temps pendant lequel il a été à son emploi et les postes qu'il a occupés.

- 24.05 L'employeur maintient la pratique établie concernant le stationnement offert aux employés couverts par la présente convention. Cette pratique s'applique uniquement aux établissements situés dans le territoire juridique de l'employeur.
- 24.06 Aucun employé ne sera tenu de transporter des sommes d'argent à l'extérieur des lieux de travail.
- 24.07 a) Prime de quart
- L'employé dont la journée régulière de travail débute après treize heures (13h00) reçoit une prime de **soixante trois cents (0,63 \$)** en guise de compensation pour chaque heure travaillée. **Pour les années 2010 et suivantes, la prime sera augmentée selon le pourcentage d'augmentation des salaires prévu au paragraphe 21.03 de la présente convention collective.**
- b) Prime du dimanche
- L'employé qui travaille selon ses heures régulières le dimanche reçoit une prime équivalant à vingt-cinq pourcent (25%) de son taux horaire de base pour toutes les heures travaillées.
- c) Prime de chef d'équipe
- Lorsqu'une personne est appelée temporairement à diriger des employés, elle reçoit une prime de **cinquante dollars (50,00 \$)** par semaine.
- 24.08 Allocation d'auto
- Suivant la politique du Conseil du Trésor **du gouvernement du Québec.**
- 24.09 Travaux exécutés hors du territoire de l'employeur
- Pour les travaux exécutés hors du territoire de l'employeur, avec l'autorisation du directeur du service, l'employeur rembourse les frais de transport et de logement ainsi que les repas aux employés concernés conformément à la politique opérationnelle de l'employeur.

Dans les circonstances, les employés appelés à se déplacer devront recevoir une avance pour les frais de séjour en dehors du territoire de l'employeur.

24.10 Agent de transport

L'employeur fournira les bottes d'hiver avec embout d'acier aux agents de transport. Le montant maximum annuel sera de 200 \$ et le remplacement est sujet au retour de la paire de bottes usées.

ARTICLE 25 - CONGÉS STATUTAIRES

25.01

- a) Les jours suivants sont des jours de congés statutaires payés aux employés réguliers et à l'essai:

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Premier de l'An		3-01	01-01	01-01	01-01	01-01
Le lendemain du jour de l'An		2-01	02-01	02-01	02-01	04-01
Le Vendredi Saint	22-04	06-04	29-03	18-04	03-04	
Le Lundi de Pâques	25-04	09-04	01-04	21-04	06-04	
La Fête des Patriotes	23-05	21-05	20-05	19-05	18-05	
La Fête Nationale du Québec	24-06	24-06	24-06	24-06	24-06	
La Fête du Canada	01-07	01-07	01-07	01-07	01-07	
La Fête du Travail	5-09	03-09	02-09	01-09	07-09	
L'Action de Grâce	10-10	08-10	14-10	13-10	12-10	
La veille de Noël	23-12	24-12	24-12	24-12	24-12	
Noël	27-12	25-12	25-12	25-12	25-12	
Le lendemain de Noël	26-12	26-12	26-12	26-12	28-12	
La veille du Jour de l'An	30-12	31-12	31-12	31-12	31-12	
Flottant	28-12	27-12	27-12	29-12	29-12	
Flottant	29-12	28-12	30-12	30-12	30-12	

- 25.02 L'employé dont un congé hebdomadaire ou une période de vacances coïncide avec l'application de l'un ou l'autre des jours de congé précités, reçoit, comme paiement pour ledit congé un montant équivalent à un cinquième (1/5) du salaire hebdomadaire ou un quart (1/4) du salaire hebdomadaire pour les employés travaillant selon les horaires prévus à l'article 18.04, excluant le temps supplémentaire. Toutefois, lorsqu'une journée de vacances payée coïncide avec un congé statutaire, l'employé concerné peut reporter cette journée de vacances au jour ouvrable précédant ou suivant sa période de vacances ou être rémunéré l'équivalent d'une journée normale du travail. Si l'employé décide de reporter cette journée de vacances, il devra en aviser l'employeur lors de son choix de période de vacances.
- 25.03 Lorsque la célébration de l'un ou de l'autre des jours de congé énumérés à 25.01 est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.
- 25.04 L'employé absent sans solde pour plus de cinq (5) jours ou sans motif valable la veille ou le lendemain des jours de congé statutaire énumérés à 25.01, ne pourra prendre avantage des dispositions du présent article.
- 25.05 Lors d'un congé statutaire, un employé en congé de maladie ou en accident de travail, reçoit pour ce congé, l'équivalent du salaire de sa journée normale de travail déduction faite, s'il y a lieu, de tout montant versé, soit par la C.S.S.T., soit en vertu de l'assurance collective, soit en vertu de la présente convention.
- 25.06 L'employé qui doit travailler en vertu de la présente convention durant l'un ou l'autre des jours de congé précités, est rémunéré en raison d'une fois et demie (1 1/2) son salaire régulier pour cette journée en plus du paiement de la fête, soit un cinquième (1/5) du salaire hebdomadaire pour l'employé dont la semaine de travail est de cinq (5) jours ou un quart (1/4) du salaire hebdomadaire pour l'employé dont la semaine de travail est de quatre (4) jours.
- 25.07 Les employés devant travailler **durant la période des fêtes définie par l'employeur dans le respect de l'article 25.01** auront le choix entre le mode de rémunération prévu à l'article 25.06 ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) leur salaire régulier pour cette journée et obtenir la possibilité de reprendre ce congé statutaire après entente avec leur supérieur immédiat au cours de l'année suivante.

- 25.08 Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06 et 25.07, les employés devant travailler les **jours de congés flottants définis par l'employeur dans le respect de l'article 25.01 seront payés au taux régulier et pourront reprendre ce congé après entente** avec leur supérieur immédiat ou seront payés au taux de 200% de leur salaire régulier.
- 25.09 L'employé visé aux articles 25.07 et 25.08 des présentes qui ne désire pas reprendre ce congé doit aviser, par écrit, son supérieur immédiat et le service de la paie, la journée même, à défaut de quoi il sera présumé reprendre ce congé.
- 25.10 L'employeur détermine si la présence d'un employé est requise au cours de la période des fêtes et en informe le Syndicat au plus tard le 10 décembre de chaque année; auquel cas l'employé est requis de travailler et les dispositions pertinentes des présentes s'appliquent.

ARTICLE 26 - CONGÉS SOCIAUX

- 26.01 Tout employé couvert par le certificat d'accréditation, bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants sur présentation par l'employé d'une attestation personnelle par écrit:
- a) à l'occasion de son mariage: 3 jours ouvrables;
 - b) à l'occasion du mariage d'un enfant **ou d'un enfant du conjoint** : le jour du mariage;
 - c) à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : 5 jours ouvrables;
 - d) à l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur: 3 jours ouvrables;
 - e) à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-parent, **d'un gendre, d'une bru ou d'un petit-enfant**: 1 jour ouvrable pouvant être pris entre la date du décès et la date des funérailles;
 - f) à l'occasion de la naissance d'un enfant: 2 jours ouvrables;
 - g) à l'occasion de l'adoption d'un enfant: 2 jours ouvrables;
 - h) à l'occasion du divorce d'un employé, ce dernier bénéficiera d'une (1) journée ouvrable, soit lors de l'audition de sa cause.
- 26.02 Concernant le décès des personnes mentionnées ci-haut, si ces personnes résident à plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile de l'employé, ce dernier aura droit à une journée supplémentaire et ce, sans perte de salaire.
- 26.03 À l'occasion d'un sinistre rendant inutilisable la résidence principale d'un employé, celui-ci aura droit, sur présentation de pièces justificatives, à deux (2) jours ouvrables de congé, sans perte de salaire.
- 26.04 Après entente entre l'employé et le directeur du service, l'employé pourra bénéficier d'un congé sans solde pour une période à déterminer entre l'employé et le directeur du service. Advenant que le directeur du service refuse ledit congé, celui-ci devra motiver son refus par écrit.

26.05 Chaque employé peut bénéficier à la date de son anniversaire, d'une journée de congé sans perte de rémunération. Cependant, si l'employé choisit de travailler le jour de ce congé, il recevra alors en sus du paiement de sa journée, 1/5 de sa rémunération pour cette semaine excluant le temps supplémentaire. L'employé doit aviser l'employeur au moins 48 heures à l'avance de son intention de se prévaloir de ce congé. Ce congé ne peut être reporté et est monnayé lorsque l'employé n'a pu en bénéficier à l'exception de l'employé dont la date d'anniversaire de naissance est le 29 février, le congé peut être reporté le 28 février ou le 1^{er} mars lors d'une année non bissextile.

Nonobstant ce qui précède, si la date d'anniversaire de naissance de l'employé coïncide avec un jour de congé statutaire prévu à l'article 25.01, l'employé doit aviser l'employeur de son intention de se prévaloir de ce congé.

ARTICLE 27 - CONGÉS PARENTAUX

27.01 Définitions des termes utilisés dans l'article :

«**Accouchement**» : fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

«**Certificat médical**» : témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec.

«**Congé de maternité**» : congé auquel a droit la salariée à l'occasion d'une grossesse et de la naissance d'un enfant.

«**Jour ouvrable**» : jour normalement consacré au travail par la salariée.

«**Salaire hebdomadaire**» : rémunération hebdomadaire totale effectivement payée par l'employeur à l'employée régulière au début de son congé, exclusion faite de toute rémunération pour travail supplémentaire.

«**Semaine**» : période de sept (7) jours consécutifs.

«**Service continu**» : Voir définition 5.02.13

«**Supérieur hiérarchique**» : personne à laquelle se rapporte l'employée dans l'exercice de ses fonctions.

27.02 Durée du congé de maternité

a) Congé normal

L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines consécutives.

La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée concernée et comprend le jour de l'accouchement.

27.02 a) (suite)

Cependant le congé de maternité ne peut pas débuter plus tôt que la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard la dix-huitième (18^e) semaine après.

De même, l'employée en retrait préventif, admissible aux prestations du régime d'assurance parentale, débute son congé de maternité au plus tard, à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de son accouchement telle qu'inscrite dans le certificat autorisant la cessation de travail.

b) Congé écourté

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 l'accouchement, elle doit remettre un certificat médical, à son supérieur hiérarchique, attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

c) Congé prolongé

L'employée qui ne fait pas parvenir un préavis écrit, au service des ressources humaines, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour, est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines.

Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

d) Retrait préventif

L'employeur reconnaît, en application des dispositions de la loi, le droit au retrait préventif et s'engage à respecter, en conformité des dispositions législatives applicables, les décisions rendues dans le cadre de l'exercice de ce droit.

27.03 Préavis de départ

- a) Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à son supérieur hiérarchique au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ. En**

plus d'indiquer la date du début du congé, cet avis doit faire mention de la date prévue pour le retour au travail.

- b) Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- c) Ce préavis peut être moindre si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail plus rapidement.

27.04 Préavis de retour au travail

- a) Le service des ressources humaines doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- b) L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit donner par écrit, au service des ressources humaines, un préavis d'au moins deux (2) semaines avant la date de son retour au travail.

27.05 Indemnisation et autres avantages

- a) L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. De même l'employée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec et ce, en autant qu'elle y a droit.
- b) Pour chacune des dix-huit (18) premières semaines de congé durant lesquelles l'employé reçoit des prestations de maternité ou parentales du régime d'assurance parental, l'employeur verse à l'employée une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire et la prestation du régime d'assurance parentale qu'elle reçoit.
- c) Le total des prestations du régime d'assurance parentale, des indemnités ci-haut mentionnées et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employée ne devrait, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire brut habituel.

- d) Si le salaire hebdomadaire est modifié après le début du congé de maternité, l'indemnité prévue pour les dix-huit (18) semaines sera ajustée pour correspondre à l'entrée en vigueur de cette modification.
- e) Lors d'un congé statutaire, une employée en congé de maternité reçoit un salaire équivalent à celui de sa journée normale de travail déduction faite de tout montant versé par le R.Q.A.P. ou en vertu de la convention collective. Ce montant est versé à la fin des dix-huit (18) semaines de congé de maternité.
- f) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé de maternité, l'employée continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance vie, d'assurance collective et fonds de pension en autant que l'employée paie sa part des cotisations exigibles.
- g) Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé de maternité est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'employeur accorde à l'employée la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité.

27.06

Cas spéciaux

- a) Par le biais du bureau médical de l'employeur, le supérieur hiérarchique se réserve le droit de faire vérifier l'état de santé de l'employée.
- b) Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Elle doit présenter un certificat médical au service des ressources humaines et reçoit alors une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire.
- c) Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement ou lorsque l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement. Elle doit présenter un certificat médical au service des ressources humaines et reçoit alors, pour

une durée de cinq (5) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire et la prestation du régime d'assurance parentale qu'elle reçoit. L'employée doit avertir son supérieur hiérarchique le plus tôt possible et lui fournir un avis écrit indiquant la date prévue de retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical.

27.07 Congé de paternité

a) Durée du congé de paternité :

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a droit à un congé sans salaire de cinq (5) semaines continues.

Ce congé peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant,

b) Préavis de départ :

i) L'employé doit avertir son supérieur hiérarchique par écrit, au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en prenant soin d'indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

ii) Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

iii) Un employé qui ne revient pas au travail à la date prévue est réputé avoir démissionné.

c) Indemnisation et autres avantages :

i) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé de paternité, l'employé continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance vie, d'assurance collective et fonds de pension en autant que l'employé paie sa part des cotisations exigibles.

ii) Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé de paternité est considéré comme étant du temps

travaillé. De même, l'employeur accorde à l'employé la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de paternité.

27.08 Congé parental

a) Durée du congé parental

- i) Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines. L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à ce congé.**
- ii) Ce congé s'ajoute au congé de maternité et de paternité et peut se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance de l'enfant ou en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant a été confié à l'employé.**
- iii) La mère d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté peut prolonger le congé parental énoncé précédemment, par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines.**

b) Préavis de départ

Le congé parental peut être pris après qu'un avis d'au moins trois (3) semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail a été donné à l'employeur. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

c) Indemnisation et autres avantages

- i) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, pendant le congé parental, l'employé continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance vie, d'assurance collective et fonds de pension en autant que l'employé paie sa part des cotisations exigibles.**
- ii) Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances et d'acquisition de la banque de maladie, le congé**

parental est considéré comme étant du temps travaillé. De même, l'employeur accorde à l'employé la possibilité de reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé parental.

ARTICLE 28 - INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE ET ASSURANCE

28.01

- a) Au 1er novembre de chaque année, l'employeur crédite aux employés ayant terminé leur période d'essai, douze (12) jours de maladie, dont trois (3) peuvent être pris à titre de congés personnels. Ces journées sont monnayables, si non utilisés, le ou vers le 1er décembre de chaque année, déduction faite en cours d'année d'une journée (1.0), par mois de service non complété. L'application de cet article ne peut résulter en un solde négatif à la fin de l'année de référence.
- b) Les jours de maladie devront être utilisés de la première (1ère) à la quatrième (4ième) journée d'absence consécutive pour cause de maladie ou accident non occupationnel.
- c) L'employé ayant terminé sa période d'essai au 1er novembre d'une année, se verra créditer, à compter du premier (1er) du mois suivant la période d'essai, une (1.0) journée cumulable, par mois de service complété, jusqu'à concurrence de douze (12) jours monnayables (84 heures) conformément aux présentes.
- d) Un (1) mois de service complété s'entend d'un (1) mois où un employé régulier a effectivement travaillé au moins dix (10) jours ouvrables pendant ce mois à l'exclusion des employés en congé de maternité ou en accident de travail.
- e) L'employé régulier qui quitte son emploi en cours d'année, a droit au nombre de jours crédités ou accumulés durant l'année en cause, déduction faite du prorata du nombre de mois de service non complété.

28.02 Deux (2) fois l'an, l'employeur affiche le nombre de jours en crédit de maladie accumulés pour chaque employé.

28.03 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade ou des enfants, il est loisible à l'employé, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser son crédit de maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité et l'employeur se réserve le droit de contrôler les faits.

28.04 Tout employé requis de se présenter à un examen médical par l'employeur durant ses heures régulières de travail ne devra subir aucune perte de salaire suite à un tel examen.

28.05 a) Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner, à ses frais, l'employé malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.

b) Sous réserve du paragraphe a) ci-dessus, pour une absence de trois (3) jours ou moins, l'employé n'est pas tenu de fournir un certificat médical sauf dans les cas d'abus. Dans ce dernier cas, l'employé devra avoir été avisé au préalable par écrit de l'intention de l'employeur d'exiger des certificats médicaux pour des absences de moins de trois (3) jours. Toutefois, à compter de la quatrième (4^{ième}) journée d'absence, sur demande de l'employeur, l'employé doit fournir un certificat médical attestant de la validité de son arrêt de travail, de la nature de la maladie et de la durée probable de celle-ci.

c) L'employé a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3^{ième}) médecin dont la décision est finale. L'employeur et le Syndicat acceptent le choix unanime des deux (2) médecins. À défaut d'entente sur le choix du troisième (3^{ième}) médecin, les deux (2) parties, ou l'une ou l'autre d'entre elles, peuvent demander au ministère du travail de la province de Québec de le désigner. Les honoraires du troisième (3^{ième}) médecin sont payés à part égale et par l'employeur et par l'employé concerné.

28.06 Indemnité de courte durée (jusqu'à 26 semaines)

À compter de la signature de la présente convention, les employés qui devront s'absenter de leur travail, pour cause de maladie ou accident non occupationnel, seront éligibles aux bénéfices suivants:

a) Dans le cas d'absence par maladie ou accident non occupationnel, à compter de la cinquième (5^{ième}) journée ouvrable, quatre-vingts pour cent (80%) du salaire régulier pour une durée maximum de vingt-six (26) semaines.

28.06 (suite)

- b) Si l'employé revient au travail dans cette période de vingt-six (26) semaines et qu'il a une récurrence due à la même cause ou à des causes non entièrement différentes à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours de calendrier, la période de vingt-six (26) semaines est alors momentanément interrompue et se poursuit après la récurrence jusqu'à épuisement des vingt-six (26) semaines déduction faite des jours travaillés.
- c) Si l'employé redevient invalide dans une cause différente ou s'il connaît une récurrence après les quinze (15) jours de calendrier sans invalidité, cette absence est alors dans le cadre d'une nouvelle période d'invalidité de vingt-six (26) semaines et les articles 28.01 et suivants sont de nouveau appliqués.

28.07 Invalidité de longue durée (après vingt-six (26) semaines)

- a) Pour les invalidités prolongées au-delà de vingt-six (26) semaines, l'employeur s'engage à déduire de la paie de chaque employé le montant d'argent nécessaire pour défrayer le coût d'une assurance invalidité long terme qui aura été choisie par le Syndicat. L'employeur fera parvenir les argents ainsi perçus à la compagnie d'assurance choisie par le Syndicat et remplira également les formalités requises par l'assureur.
- b) Le Syndicat doit choisir et maintenir en vigueur un régime d'invalidité long terme compatible avec les dispositions du présent article et la participation des employés est obligatoire.

28.08 L'employé qui aura bénéficié des dispositions du régime long terme (plus de vingt-six (26) semaines) et qui revient au travail sera couvert selon la formule suivante en cas d'une nouvelle absence pour maladie.

- a) S'il est malade ou accidenté pour une cause entièrement différente de la précédente et qu'il n'a pas complété une (1) journée entière de travail, il est couvert par le régime long terme (plus de vingt-six (26) semaines, article 28.07).
- b) S'il est malade ou accidenté pour une cause entièrement différente de la précédente et qu'il a complété une journée entière de travail, les articles 28.01 et suivants sont de nouveau appliqués.

28.08 (suite)

- c) S'il est malade ou accidenté pour la même cause ou des causes non entièrement différentes, il est couvert par le régime long terme (plus de vingt-six (26) semaines, article 28.07), à moins qu'il y ait eu un retour au travail d'au moins six (6) mois consécutifs auquel cas les articles 28.01 et suivants sont de nouveau appliqués.

28.09 Le Syndicat s'engage à inclure dans le contrat d'assurance invalidité long terme une ou des dispositions à l'effet que l'assureur remettra à l'employeur un relevé mensuel des bénéficiaires et des prestations versées.

28.10 Le Syndicat remet à l'employeur, avant sa mise en vigueur, une copie conforme de la police d'assurance invalidité long terme ainsi que de tout changement qui pourrait y être apporté.

28.11 Il est entendu que l'application du présent article (article 28.) ne peut permettre à un employé d'obtenir un niveau de rémunération supérieur à ce qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été en incapacité. Dans les cas d'application de régimes gouvernementaux, l'employeur s'engage à payer à l'employé en indemnité de courte durée la différence entre l'indemnisation et le salaire régulier net qu'il aurait reçu s'il avait été effectivement au travail.

De plus, sur signature d'une reconnaissance de dette et d'un engagement de l'employé à procéder au remboursement des sommes avancées dès réception du chèque, l'employeur maintient le salaire régulier jusqu'à la réception du chèque gouvernemental.

28.12 À compter de la fin de la période de probation, les employés devenus permanents bénéficient des régimes d'assurance collective et y contribuent obligatoirement selon les coûts des protections et répartitions des différents régimes.

28.13 a) Les employés réguliers bénéficieront d'un plan d'assurance pour un montant de quarante mille dollars (40 000\$) (double indemnité en cas de mort accidentelle) au nom de chaque employé. Au moment de la retraite, l'employé restera assuré pour les montants suivants:

65 ans	-	20 000 \$
66 ans	-	16 000 \$
67 ans	-	12 000 \$
68 ans	-	9 600 \$
69 ans	-	5 880 \$ jusqu'au décès

b) Les employés réguliers bénéficient d'un plan d'assurance dentaire fournissant la même couverture que celui applicables aux autres employés salariés de l'employeur.

28.14 Contribution de l'employé

a) L'employeur défraie le coût total de l'assurance invalidité court terme et l'employé défraie le coût total de l'assurance invalidité long terme.

b) La contribution de l'employé au coût de l'assurance vie, de l'assurance médicament et hospitalisation et de l'assurance dentaire sera de 15.00\$ par semaine pour un plan individuel et de 25.00\$ par semaine pour le plan familial.

28.15 En aucun temps, l'employeur ne pourra faire modifier le plan d'assurance collective sans avoir convenu des changements avec le Syndicat.

28.16 Sur demande du Syndicat, l'employeur créera un comité afin d'étudier les améliorations pouvant être apportées au présent régime d'assurance. À cet effet, l'employeur libère deux (2) membres du Syndicat sans perte de salaire pour participation aux réunions.

ARTICLE 29 - VACANCES

29.01 a) Les vacances des employés sont comme suit:

- . après 1 an : 2 semaines
- . après 3 ans : 3 semaines
- . après 5 ans : 4 semaines
- . après 15 ans : 5 semaines
- . après 25 ans : 6 semaines

b) Tout employé permanent bénéficie à compter de la date anniversaire correspondant à la troisième (3ième) année de service continu, d'une semaine additionnelle de vacances payée. Il en sera de même dès son cinquième (5ième), quinzième (15ième) et vingt-cinquième (25ième) anniversaire de service continu conformément au paragraphe a) ci-dessus.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'employé qui compte vingt-cinq (25) années de service au 31 décembre de l'année courante bénéficie, à cette occasion, d'une (1) semaine additionnelle de vacances payée.

c) L'employé ayant moins d'un (1) an, **accumule une (1) journée de vacances** par mois de service complété jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

d) Le droit aux vacances est établi au 1er janvier de chaque année sujet aux dispositions du paragraphe b) ci-dessus, selon la période effectivement travaillée durant l'année de référence (1er janvier - 31 décembre). En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel de plus de vingt-six (26) semaines consécutives durant l'année de référence, le droit aux vacances est calculé au prorata du nombre de mois travaillés en garantissant un minimum de 2 semaines de vacances à l'employé et de trois (3) semaines à l'employé qui compte dix (10) ans et plus de service continu.

- 29.02 La paie de vacances est calculée à raison de deux pour-cent (2%) des gains totaux pendant l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre) à l'employé pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit. Il est entendu que la paie de vacances ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.
- 29.03 Les vacances doivent être prises durant l'année suivant l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre) pendant laquelle l'employé a acquis le droit à des vacances. Toutefois, l'employé absent pour cause de maladie ou accident non occupationnel peut reporter ses vacances à une date ultérieure selon les dispositions de l'article 29.04. L'employé dans de telles circonstances, peut reporter ses vacances à l'année subséquente, mais sa priorité de vacances ne doit ni précéder ni suivre sa période de vacances de l'année subséquente.
- 29.04 L'employeur détermine le nombre d'employés en vacances selon les besoins du service et le choix de l'employé se fait suivant son ancienneté. Le nombre d'employés déterminé par l'employeur ne peut jamais être moins que le tiers du nombre des employés dans le service.
- 29.05 Du 15 mars au 1^{er} avril de chaque année, l'employeur demandera aux employés de faire le choix de leurs vacances estivales, soit pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre inclusivement.
- Au plus tard le 1^{er} mai, l'employeur devra autoriser les choix de vacances des employés.
- En dehors de cette période, l'employé exprime son choix par écrit un (1) mois avant le début de ses vacances, sujet à l'article 29.04. Toutefois, au 1^{er} octobre de chaque année, tous les choix de vacances doivent être faits.
- 29.06 Si pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de l'employeur, il a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux paragraphes précédents.

29.07 Les employés reçoivent leur salaire pour la période de vacances avant leur départ. L'employé ne désirant pas recevoir sa paie à l'avance doit compléter le formulaire fourni à cet effet.

29.08 Les employés ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou plus peuvent, après entente avec leur supérieur immédiat, fractionner une semaine (5 jours) ou quatre (4) jours selon le cas de leurs vacances en jour, par tranche minimum d'une journée.

Cependant les employés ne pourront prendre plus de trois (3) semaines de vacances durant la période d'été (1er juin - 30 septembre) lors du premier choix de vacances.

Sous réserve de l'article 29.04, les employés qui bénéficient de plus de trois (3) semaines de vacances peuvent effectuer un deuxième choix par ancienneté, après que tous les employés du service ont effectué leur choix.

ARTICLE 30 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

30.01 Dans les cas d'accident de travail, l'employeur maintient le salaire de l'employé jusqu'à une décision de l'agent d'indemnisation de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (C.S.S.T.)

Si la décision n'est pas favorable à l'employé, l'employeur cesse les versements en vertu du présent article et peut procéder aux récupérations des montants trop versés à l'employé à raison de 20% de son salaire régulier jusqu'à remboursement complet.

Si la décision de la C.S.S.T. est favorable à l'employé en incapacité totale temporaire, l'employeur continue à lui verser son salaire et ce dernier remet immédiatement toute compensation pour absence du travail reçue de la C.S.S.T.

Le salaire versé par l'employeur à l'employé accidenté pendant la durée de son incapacité totale temporaire, comprend la prime régulière que l'employé aurait normalement reçue pour son assignation régulière de travail.

30.02 Afin de bénéficier des clauses ci-haut mentionnées, l'employé doit:

- a) remettre à l'employeur une copie du formulaire "attestation médicale" qui lui est fournie par son médecin traitant. L'employé doit également signer et remettre le formulaire "avis de l'employeur et demande de remboursement".
- b) remettre à l'employeur une copie du formulaire "réclamation du travailleur" lorsque l'employé est incapable d'exercer son emploi pendant plus de quatorze (14) jours complets.
- c) informer sans délai l'employeur lorsqu'il connaît de son médecin la date de consolidation de sa lésion professionnelle.

30.03 Le dossier concernant l'accident subi ou la maladie contractée au cours de l'exercice des fonctions de l'employé, est soumis au médecin de l'employeur qui, après examen et enquête, décide si la maladie ou les blessures constatées résultent des faits contenus dans le dossier.

ARTICLE 31 - RÉGIME DE RETRAITE

31.01 Toutes les clauses du présent régime de retraite sont maintenues pour la durée de la présente convention.

31.02 La participation des employés qui contribuent déjà ainsi que pour tout nouvel employé ayant terminé sa période d'essai sera obligatoire.

31.03 La cotisation de l'employé et de l'employeur est de **6%** du salaire de base. **À compter du 1^{er} janvier 2011, la cotisation de l'employé sera de 7% du salaire de base et celle de l'employeur sera d'au moins 9% du salaire de base aux fins du coût du service courant.**

De plus, l'employeur versera un montant de 500 000 \$ dans le régime de retraite au titre du service passé conformément à la Lettre d'entente # 11 jointe à la présente comme annexe.

ARTICLE 32 - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

32.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend d'une part, une période de contribution du salarié et d'autre part, une période de congé.

32.02 Durée du régime

La durée de **contribution au** régime de congé à traitement différé doit être d'un nombre de semaines au moins égale à quatre (4) fois la durée du congé à traitement différé.

32.03 Durée du congé

La durée du congé à traitement différé peut être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an.

Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé à traitement différé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur tout comme s'il n'était plus à l'emploi de l'employeur.

32.04 Conditions d'obtention

Le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) être employé régulier;
- b) avoir complété cinq (5) ans de service;
- c) faire une demande écrite au moins six (6) mois à l'avance de façon à ce que l'employeur puisse mettre en place le régime de congé à traitement différé, en précisant la durée du congé à traitement différé et le moment de la prise du congé. Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime;

32.04 (suite)

- d) ne pas être en période d'invalidité, en mise à pied ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

32.05 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des semaines visées par le régime de congé à traitement différé, le salarié reçoit **quatre-vingt à quatre-vingt-dix pourcent (80 - 90%)** du salaire hebdomadaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Les autres formes de rémunération soient les primes ou le temps supplémentaire, lui sont versés en conformité avec les dispositions de la convention collective en autant qu'il y ait normalement droit tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, le salarié n'a pas droit aux dites primes.

Cependant, au 1^{er} décembre de chaque année, l'employé peut renoncer, en tout ou en partie, au paiement de ses congés de maladie accumulés et monnayables ainsi qu'au temps supplémentaire accumulé. Le montant auquel renonce l'employé est réparti également sur les périodes de paie de l'année qui suit et s'ajoute ainsi au pourcentage du salaire régulier versé à l'employé tel que décrit au paragraphe précédent.

b) Régime de retraite

Aux fins de l'application du régime de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service. L'employé maintient sa contribution au régime de retraite durant toute la durée du régime de traitement différé sur la base de 100% de son salaire hebdomadaire.

c) Ancienneté

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles. Pendant la durée du régime, les vacances annuelles seront rémunérées **de**

quatre-vingt à quatre-vingt-dix pourcent (80 - 90%) du salaire hebdomadaire. Si la durée du congé **est d'un (1) an**, **le salarié est réputé avoir pris les vacances payées** auxquelles il a droit. Si la durée du congé **est inférieure à un an**, le salarié est réputé avoir pris les vacances payées auxquelles il a droit au prorata de la durée du congé

e) Congé de maladie

Durant son congé, le salarié est réputé accumuler des jours de congé de maladie. Pendant la durée du régime, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 32.05.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent:

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si le salarié est encore invalide, il reçoit une prestation d'assurance salaire conformément aux dispositions du paragraphe 28.06.
2. Si l'invalidité est de courte durée, elle est présumée ne pas avoir cours et l'employé doit maintenir intégralement sa contribution, soit 20% du salaire hebdomadaire.
3. Si l'invalidité de longue durée survient avant que le congé n'ait été pris, le régime se trouve annulé ainsi que le choix de l'employé. Les sommes détenues par l'employeur lui sont alors remises et celui-ci bénéficie alors des dispositions de la convention collective relative à son invalidité.

Nonobstant ce qui précède mais avec l'accord écrit de l'employeur, l'employé peut suspendre sa participation au régime de congé à traitement différé pour une période n'excédant pas six (6) mois. À la fin de ladite période de suspension, la participation de l'employé au régime de congé à traitement différé est prolongée d'une durée minimale égale à la suspension.

g) Congé de maternité

Dans le cas de congés de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour elle est prolongée d'une durée équivalente au congé. Durant ce congé de maternité, l'indemnité est établie sur la

base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

h) Retrait préventif et congé parental

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

i) Décès

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent:

- Si le salarié n'a pas pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujets à la cotisation au régime de retraite.
- Si le salarié est déjà en congé, le solde des contributions retenues sur le salaire lui est remboursé sans être sujet à la cotisation au régime de retraite.

j) Fin d'emploi

Advenant la fin d'emploi du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective de la fin d'emploi. Les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujet à quelque cotisation que ce soit aux fins du régime de retraite.

k) Régime d'assurance collective

Durant le congé, le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective **selon l'article 28.14**.

ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et expire le 31 décembre **2015**.

33.02 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, sous réserve des dispositions du Code du travail.

33.03 Validité

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était jugée nulle, après entente entre les parties, ou en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 34 - RÉTROACTIVITÉ

34.01 L'employeur convient de payer la pleine rétroactivité sur les clauses à incidence monétaire du 1^{er} janvier 2009 à la date de la signature de la convention collective, aux employés couverts par la présente convention, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de ladite signature.

ARTICLE 35 - INDEXATION DES SALAIRES

- 35.01 a) Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établie par Statistiques Canada du mois de décembre **2010** par rapport au mois de décembre **2011** (période de douze (12) mois) excède **deux point soixante-quinze pourcent (2.75%)**, le taux horaire de base en vigueur au 31 décembre **2011** sera augmenté d'un pourcentage égal à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation région de Montréal qui excède **deux point soixante-quinze pourcent (2.75%)** et qui ne dépasse pas **trois point soixante-quinze pourcent (3.75%)**.
- b) Le cas échéant, ces ajustements dans le taux horaire de base ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les trente (30) jours suivant la publication officielle de Statistiques Canada concernant l'indice de décembre **2011**.
- c) **La même procédure s'appliquera, en faisant les adaptations nécessaires, au taux horaire de base en vigueur les 31 décembre 2012, 2013, 2014 et 2015.**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil, ce 20^e jour du mois de décembre 2010.

Le Réseau de transport de Longueuil

Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 3332

Caroline St-Hilaire
Présidente

Jacinthe Marcoux
Présidente

Pierre Del Fante
Directeur général

Mario Gosselin
Vice-Président

Linda Lebrun
Directrice Générale Adjointe

Marc Rochon
Directeur griefs

Gino Perron
Directeur des Ress. Humaines

Julie Gosselin
Secrétaire Trésorière

Claude Hould
Chef comptabilité

Réal Leboeuf
Conseiller SCFP

ANNEXE A - TAUX HORAIRE

Échelle au 1^{er} janvier 2009 (Taux Horaire)

Échelon	1	2	3
Classe			
1	13,8000\$	15,2500\$	16,7400\$
2	15,2500\$	16,7400\$	18,2100\$
3	16,7400\$	18,2100\$	19,6900\$
4	18,2100\$	19,6900\$	21,1700\$
5	19,6900\$	21,1700\$	22,6500\$
6	21,1700\$	22,6500\$	24,1200\$
7	22,6500\$	24,1200\$	25,5900\$
8	24,1200\$	25,5900\$	27,0600\$
9	25,5900\$	27,0600\$	28,5400\$
10	27,0600\$	28,5400\$	30,0200\$
11	28,5400\$	30,0200\$	31,5000\$
12	30,0200\$	31,5000\$	32,9600\$
13	31,5000\$	32,9600\$	34,4500\$
14	32,9600\$	34,4500\$	35,9300\$
15	34,4500\$	35,9300\$	37,4100\$
16	35,9300\$	37,4100\$	38,8900\$

ANNEXE A (suite)

Échelle au 1^{er} janvier 2010 (Taux Horaire)

Échelon	1	2	3
Classe			
1	14,0760\$	15,5550\$	17,0748\$
2	15,5550\$	17,0748\$	18,5742\$
3	17,0748\$	18,5742\$	20,0838\$
4	18,5742\$	20,0838\$	21,5934\$
5	20,0838\$	21,5934\$	23,1030\$
6	21,5934\$	23,1030\$	24,6024\$
7	23,1030\$	24,6024\$	26,1018\$
8	24,6024\$	26,1018\$	27,6012\$
9	26,1018\$	27,6012\$	29,1108\$
10	27,6012\$	29,1108\$	30,6204\$
11	29,1108\$	30,6204\$	32,1300\$
12	30,6204\$	32,1300\$	33,6192\$
13	32,1300\$	33,6192\$	35,1390\$
14	33,6192\$	35,1390\$	36,6486\$
15	35,1390\$	36,6486\$	38,1582\$
16	36,6486\$	38,1582\$	39,6678\$

ANNEXE A (suite)

Échelle au 1er janvier 2011 (Taux Horaire)

Échelon	1	2	3
Classe			
1	14,3575\$	15,8661\$	17,4163\$
2	15,8661\$	17,4163\$	18,9457\$
3	17,4163\$	18,9457\$	20,4855\$
4	18,9457\$	20,4855\$	22,0253\$
5	20,4855\$	22,0253\$	23,5651\$
6	22,0253\$	23,5651\$	25,0944\$
7	23,5651\$	25,0944\$	26,6238\$
8	25,0944\$	26,6238\$	28,1532\$
9	26,6238\$	28,1532\$	29,6930\$
10	28,1532\$	29,6930\$	31,2328\$
11	29,6930\$	31,2328\$	32,7726\$
12	31,2328\$	32,7726\$	34,2916\$
13	32,7726\$	34,2916\$	35,8418\$
14	34,2916\$	35,8418\$	37,3816\$
15	35,8418\$	37,3816\$	38,9214\$
16	37,3816\$	38,9214\$	40,4612\$

ANNEXE A (suite)

Échelle au 1er janvier 2012 (Taux Horaire)

Échelon	1	2	3
Classe			
1	14,6447\$	16,1834\$	17,7646\$
2	16,1834\$	17,7646\$	19,3246\$
3	17,7646\$	19,3246\$	20,8952\$
4	19,3246\$	20,8952\$	22,4658\$
5	20,8952\$	22,4658\$	24,0364\$
6	22,4658\$	24,0364\$	25,5963\$
7	24,0364\$	25,5963\$	27,1563\$
8	25,5963\$	27,1563\$	28,7163\$
9	27,1563\$	28,7163\$	30,2869\$
10	28,7163\$	30,2869\$	31,8575\$
11	30,2869\$	31,8575\$	33,4281\$
12	31,8575\$	33,4281\$	34,9774\$
13	33,4281\$	34,9774\$	36,5586\$
14	34,9774\$	36,5586\$	38,1292\$
15	36,5586\$	38,1292\$	39,6998\$
16	38,1292\$	39,6998\$	41,2704\$

ANNEXE A (suite)

Échelle au 1^{er} janvier 2013 (Taux Horaire)

Échelon	1	2	3
Classe			
1	14,9376\$	16,5071\$	18,1199\$
2	16,5071\$	18,1199\$	19,7111\$
3	18,1199\$	19,7111\$	21,3131\$
4	19,7111\$	21,3131\$	22,9151\$
5	21,3131\$	22,9151\$	24,5171\$
6	22,9151\$	24,5171\$	26,1082\$
7	24,5171\$	26,1082\$	27,6994\$
8	26,1082\$	27,6994\$	29,2906\$
9	27,6994\$	29,2906\$	30,8926\$
10	29,2906\$	30,8926\$	32,4947\$
11	30,8926\$	32,4947\$	34,0967\$
12	32,4947\$	34,0967\$	35,6769\$
13	34,0967\$	35,6769\$	37,2898\$
14	35,6769\$	37,2898\$	38,8918\$
15	37,2898\$	38,8918\$	40,4938\$
16	38,8918\$	40,4938\$	42,0958\$

ANNEXE A (suite)

Échelle au 1^{er} janvier 2014 (Taux Horaire)

Échelon	1	2	3
Classe			
1	15,2364\$	16,8372\$	18,4823\$
2	16,8372\$	18,4823\$	20,1053\$
3	18,4823\$	20,1053\$	21,7394\$
4	20,1053\$	21,7394\$	23,3734\$
5	21,7394\$	23,3734\$	25,0074\$
6	23,3734\$	25,0074\$	26,6304\$
7	25,0074\$	26,6304\$	28,2534\$
8	26,6304\$	28,2534\$	29,8764\$
9	28,2534\$	29,8764\$	31,5105\$
10	29,8764\$	31,5105\$	33,1446\$
11	31,5105\$	33,1446\$	34,7786\$
12	33,1446\$	34,7786\$	36,3904\$
13	34,7786\$	36,3904\$	38,0356\$
14	36,3904\$	38,0356\$	39,6696\$
15	38,0356\$	39,6696\$	41,3037\$
16	39,6696\$	41,3037\$	42,9377\$

ANNEXE A (suite)

Échelle au 31 décembre 2014 (Taux Horaire)

Échelon	1	2	3
Classe			
1	15,5411\$	17,1739\$	18,8519\$
2	17,1739\$	18,8519\$	20,5074\$
3	18,8519\$	20,5074\$	22,1742\$
4	20,5074\$	22,1742\$	23,8409\$
5	22,1742\$	23,8409\$	25,5075\$
6	23,8409\$	25,5075\$	27,1630\$
7	25,5075\$	27,1630\$	28,8185\$
8	27,1630\$	28,8185\$	30,4739\$
9	28,8185\$	30,4739\$	32,1407\$
10	30,4739\$	32,1407\$	33,8075\$
11	32,1407\$	33,8075\$	35,4742\$
12	33,8075\$	35,4742\$	37,1182\$
13	35,4742\$	37,1182\$	38,7963\$
14	37,1182\$	38,7963\$	40,4630\$
15	38,7963\$	40,4630\$	42,1298\$
16	40,4630\$	42,1298\$	43,7965\$

ANNEXE A (suite)

Échelle au 1^{er} janvier 2015 (Taux Horaire)

Échelon	1	2	3
Classe			
1	15,9296\$	17,6032\$	19,3232\$
2	17,6032\$	19,3232\$	21,0201\$
3	19,3232\$	21,0201\$	22,7286\$
4	21,0201\$	22,7286\$	24,4369\$
5	22,7286\$	24,4369\$	26,1452\$
6	24,4369\$	26,1452\$	27,8421\$
7	26,1452\$	27,8421\$	29,5390\$
8	27,8421\$	29,5390\$	31,2357\$
9	29,5390\$	31,2357\$	32,9442\$
10	31,2357\$	32,9442\$	34,6527\$
11	32,9442\$	34,6527\$	36,3611\$
12	34,6527\$	36,3611\$	38,0462\$
13	36,3611\$	38,0462\$	39,7662\$
14	38,0462\$	39,7662\$	41,4746\$
15	39,7662\$	41,4746\$	43,1830\$
16	41,4746\$	43,1830\$	44,8914\$

ANNEXE B - ÉNUMÉRATION DES FONCTIONS

Classe 2	<ul style="list-style-type: none">- Auxiliaire de bureau- Commis-réceptionniste
Classe 4	<ul style="list-style-type: none">- Préposé à la clientèle- Commis – comptes à payer
Classe 5	<ul style="list-style-type: none">- Préposé au transport adapté
Classe 6	<ul style="list-style-type: none">- Agent de transport- Commis- Commis informatique- Préposé aux approvisionnements- Secrétaire
Classe 7	<ul style="list-style-type: none">- Techn, développement organisationnel- Techn. en administration (comptes payables)- Techn. gestion ressources humaines- Technicienne de bureau
Classe 8	<ul style="list-style-type: none">- Préposé principal à la clientèle- Techn. adm. rentes collectives- Techn. adm. gestion mouv. main-d'oeuvre- Techn. aux achats- Technicienne juridique
Classe 9	<ul style="list-style-type: none">- Infographiste- Techn. adm. comptabilité- Techn. adm. paie- Techn. adm. ventes perception
Classe 10	<ul style="list-style-type: none">- Acheteur- Analyste aux inventaires- Analyste en gestion financière- Analyste programmeur- Techn. transport adapté et taxi collectif- Techn. exploitation et soutien (Adm. des réseaux)- Techn. exploitation et soutien (Appl. corporatives)- Techn. exploitation et soutien (Opér. AS/400)- Techn. exploitation et soutien (Instal. OS et equip.)- Techn. gestion données- Techn. aux garanties
Classe 11	<ul style="list-style-type: none">- Techn. mécanique du bâtiment- Techn. plan. et développement- Techn. transp. (études cour. et planification)- Techn. transp. (hor. ass. et études cour.)- Techn. transp. (hor. ass. et géomatique)- Techn. transp. (planification et géomatique)

ANNEXE B (suite)

- | | |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Classe 12 | <ul style="list-style-type: none">- Analyste programmeur principal- Analyste progr. principal AS/400- Ingénieur- Planificateur |
| Classe 13 | <ul style="list-style-type: none">- Administrateur de contrat- Coordonnateur de projets |
| Classe 15 | <ul style="list-style-type: none">- Conseiller en développement |

ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETÉ

NO EMPLOYÉ	NOM	FONCTION	EMBAUCHE JJ/MM/AA
4003	DARBY, Sandra	Commis	1974/08/19
4006	HOULE, Renée	Analyste aux inventaires	1977/01/18
4008	PETIT, Francine	Techn. adm. ventes et perc.	1977/11/28
4011	MONTPETIT, Michèle	Techn. en transport (planif. et géo.)	1978/11/06
4016	HARDY, Johanne	Préposée aux approvisionnements	1979/06/26
4023	ROBERT, Yves	Techn. en transport (horaires et ass.)	1980/07/28
4025	BOURGEOIS, Robert	Commis	1980/12/11
4027	BELANGER, Marise	Techn. adm. comptes payables	1981/02/23
4028	CONSTANTIN, Linda	Technicienne de bureau	1981/04/13
4029	BIGUÉ, Jean	Techn. développement org.	1981/07/20
4031	GOSELIN, Mario	Techn. en transport (horaires et ass. et géo.)	1981/09/14
4033	BOURDAGES, Maryse	Technicienne de bureau	1981/11/23
4035	GAURON, Danielle	Technicienne juridique	1981/12/07
4036	BOUTIN, Sylvie	Commis	1981/12/07
4037	BERTRAND, Louise	Techn. aux achats	1982/01/18
4038	GAUDET, Hélène	Agent de transport	1982/09/08
4040	COURCHESNE, Lucie	Techn. adm. gest. mouv. main-d'oeuvre	1983/09/06
4041	ROY, Johanne	Commis	1983/09/06
4044	PERRON, Marc	Agent de transport	1983/12/16
4048	POLIQVIN, Guylaine	Commis	1985/02/11
4050	MARCHAND, Lyne	Agent de transport	1985/04/22
4052	VINETTI, Louise	Commis comptes à payer	1985/12/18
4053	PARENT, Camil	Techn. expl. et soutien (Instal. OS et équip.)	1985/12/18
4054	IPPERSIEL, Alain	Techn. aux garanties	1986/01/05
4057	GILBERT, Lynda	Commis réceptionniste	1986/02/02
4058	FORTIN, Lise	Acheteuse	1986/02/17
4059	ROCHON, Marc	Analyste aux inventaires	1986/03/06
4061	BERGEVIN, Claire	Préposée principale à la clientèle	1986/03/10
4063	POIRIER, Daniel	Techn. en transport (études cour. planif.)	1986/04/21
4068	ROY, Lise	Technicienne de bureau	1987/04/13
4073	DUCHESNE, Nancy	Secrétaire	1988/04/05
4075	PESANT, Diane	Analyste en gestion financière	1988/08/08
4076	BELHUMEUR, Lise	Technicienne de bureau	1988/10/11
4077	GAGNE, Gilles	Techn. expl. et soutien (Admin. des réseaux)	1988/10/17
4078	MARCOUX, Jacinthe	Techn. adm. rentes collectives	1988/10/24
4081	GIGUERE, Benoit	Techn. gestion de données	1988/11/30
4084	HEBERT, Lucie	Techn. adm. paie	1989/03/01
4762	BLANCHET, Dominique	Conseillère en développement	1990/09/10
4097	CONSTANTINEAU, Marc	Tech. mécanique du bâtiment	1990/11/19
4101	MONTPLAISIR, Denis	Infographiste	1991/09/16
5406	PAQUETTE, Nadia	Planificateur	1993/02/15

NO EMPLOYÉ	NOM	FONCTION	EMBAUCHE JJ/MM/AA
100171	BRUNET, Barbara	Techn. expl. et soutien (AS/400)	1997/08/18
100270	LACASSE, Colette	Ingénieure	1999/02/15
100291	BERNIER, Jean-Jacques	Techn. expl. et soutien (Appl. Corp.)	1999/05/17
100124	BOIVIN, Lise	Infographiste	1999/08/23 (1997/10/06)
100554	GOSELIN, Julie	Analyste-prog. principale AS/400	2001/11/19
100429	MARTIN, Carole	Analyste aux inventaires	2002/01/15 (2000/07/10)
100561	QUESNEL, Yannick	Coordonnateur de projets	2002/01/28
100175	VILAYVONG, Kéomany	Planificateur	2002/06/25 (1997/12/08)
5003	BOUCHER, Jocelyne	Agent de transport	2003/06/02 (2002/06/25)
100483	HÉLIE, Guylaine	Préposée à la clientèle	2003/10/27 (2001/09/16)
100338	LÉVESQUE, Jocelyne	Agent de transport	2004/03/01 (2002/06/25)
100619	CROTEAU, Sylvie	Préposée au transport adapté	2004/08/02 (2003/01/20)
100791	UTZMANN, Cédric	Analyste programmeur princ.	2005/01/17
100669	DUGAS, Véronique	Préposée à la clientèle	2005/05/24 (2003/12/02)
100828	DENIS, Sonia	Administrateur de contrat	2005/05/24
100885	LANDRY, Johanne	Techn. adm. paie	2005/09/19
100752	FORTIER, Marise	Techn. gestion ress. humaines	2006/05/29 (2004/08/02)
100793	RIOUX, Patrick	Préposé à la clientèle	2006/05/29 (2005/02/07)
100820	BOUDREAU, Peggy	Préposée à la clientèle	2006/07/10 (2005/05/10)
100967	MORIN, Annie	Techn. transport adapté et taxi coll.	2007/02/05 (2006/05/15)
101078	BONHOMME, Corinne	Analyste programmeur	2007/05/14
100790	HAMRI-Fouad	Planificateur	2007/06/26 (2006/02/23)
100396	DAOUST, Frédéric	Techn. en transport (Planif. et dev.)	2007/07/03
100300	GENESSE, Patrick	Ingénieur	2007/10/01
101110	LECOMPTE, François	Techn. adm. comptabilité	2008/01/14 (2007/06/20)
5029	JOBIN-JOLY, Johanne	Préposée à la clientèle	2008/07/07 (1987/06/20)
100788	BERNIER, Chantal	Auxiliaire de bureau	2008/07/28 (2004/12/20)
101134	GRENIER, Guylaine	Commis informatique	2008/11/17 (2007/07/26)
101277	GOSELIN, Manon	Agent de transport	2009/03/23 (2008/12/08)
101304	DROUIN, Richard	Analyste programmeur	2009/03/23
4102	BRODEUR, Yves	Commis	2009/07/20 (2008/07/07)
100989	FABRE, Sandy	Préposé à la clientèle	2009/08/10 (2006/06/05)
101181	SÉGUIN, Véronique	Techn. gestion ress. humaines	2010/08/17 (2008/03/31)
101494	BENNADJI, Mohamed	Analyste programmeur	2010/11/29 (2010/09/15)

**ANNEXE D - AUTORISATION DE RETENUE DE LA
COTISATION SYNDICALE**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3332 (Secteur bureau)**

AUTORISATION DE RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

Par la présente, je soussigné, _____
autorise le Réseau de transport de Longueuil à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 3332, du Syndicat Canadien de la Fonction publique, qui est légalement reconnue pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec l'employeur.

J'autorise également l'employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir l'employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

ET J'AI SIGNÉ A LONGUEUIL, ce _____ième

jour de _____ 20 .

Témoïn

Signature de l'employé

ANNEXE E - FORMULAIRE LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES



**DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE
POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

Nom _____ Matricule _____

Date(s) d'absence _____ - _____ - _____ Durée de _____ à _____
année mois jour

NATURE DE L'ABSENCE		PAYÉ PAR LE RTL	PAYÉ PAR LE SYNDICAT	SANS SOLDE
Congrès, stages d'étude				
Réunions syndicales				
Comités	Griefs			
	Santé et sécurité			
	Autres			
Enquêtes	Griefs			
	Autres			
Arbitrage	Membre du comité			
	Témoin			
Négociation et conciliation	Séance			
	Préparation			

Autres *spécifiez l'article* _____

Commentaires _____

AUTORISATION	SIGNATURE	DATE
Syndicat		- - - <small>année mois jour</small>
RTL		- - - <small>année mois jour</small>



Plan Ressources humaines Comité Syndicat Directeur Supérieur immédiat Directeur Syndicat Direction ressources humaines

ANNEXE F - LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

Chaque employé: préposé à la clientèle*, technicien en mécanique **de bâtiment** et agent de transport recevront 350 points qui lui serviront à acquérir les vêtements nécessaires dans le cadre de l'exécution de leur travail parmi les items suivants.

Les crédits non utilisés à la fin de chaque année, seront reportés sur l'année suivante jusqu'à concurrence de 550 points.

	Points
Bas gris si bermuda	3
Bermuda gris	40
Chapeau de fourrure	50
Chemise	13
Ciré de pluie jaune	40
Col cheminot	10
Coupe-vent	59**
Cravate grise et bleue	6
Jupe	45
Paletot d'hiver bleu	84
Pantalon gris	40
Polar	40
Polo	21
Veste de tricot bleue	34
Veston bleu	135
Foulard	5
Casquette	9

* Advenant que les préposés à la clientèle soient affectés au siège social du Réseau de transport de Longueuil, ils cesseront dès lors d'avoir droit à des vêtements fournis par l'employeur.

** En fonction du pointage total à 350 points.

**ANNEXE G - MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES
FONCTIONS DE BUREAU**

ANNEXE H - FORMULAIRE DEMANDE D'ÉVALUATION

SOCIETE DE TRANSPORT DE LONGUEUIL

**Formulaire de demande de
révision au comité conjoint d'évaluation**

Titre de la fonction actuelle à réviser: _____

Titulaire de cette fonction: _____

Service: _____

Titre du supérieur immédiat: _____

Raison de la demande:

1. **Modification** 2. **Addition**

1. **S'il s'agit d'une modification** à l'une des tâches de la description de fonctions actuelle, indiquez ci-dessous la ou les modification(s) concernée(s) en mentionnant depuis quelle date ces tâches sont effectuées:

2. **S'il s'agit d'une addition** aux tâches déjà prévues dans la description de fonctions actuelle, indiquez ci-dessous la ou les tâche(s) ainsi ajoutée(s) et mentionnez depuis quelle date ces nouvelles tâches sont effectuées.

SIGNATURE DU DEMANDEUR

DATE

SANS PREJUDICE

ANNEXE I - Cette annexe n'a pas été reconduite.

ANNEXE J - FONDS DE COMPENSATION

Tout caissier ou responsable d'une caisse dont la caisse ne balance pas, n'est pas tenu de rembourser les déficits de sa caisse jusqu'à concurrence d'un crédit de cinquante dollars (50,00 \$) par année civile.

Cependant, tout surplus de caisse devra être remis à l'employeur.

ANNEXE K - PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S

Les parties conviennent d'appliquer la politique du programme d'aide aux employé(e)s de l'employeur à tout le personnel de bureau.

ANNEXE L - FORMATION PROFESSIONNELLE

L'employé régulier qui choisit le bénéfice prévu au paragraphe 9.03 b) verra son salaire maintenu pour une période de trois (3) années pendant lesquelles il suivra le programme de formation professionnelle élaboré en collaboration avec les ressources qualifiées.

Les coûts du service de programmation de la formation ainsi que les coûts d'inscription aux programmes académiques choisis sont à la charge de l'employeur pour une période de trois (3) années.

L'employé devra, pour conserver le bénéfice du paragraphe 9.03 b), consacrer tout son temps à la réussite du programme. Si l'employé occupe un emploi au cours des trois (3) premières années du programme de formation professionnelle, le salaire versé par l'employeur sera réduit des revenus touchés de cet emploi.

Lettre d'entente # 3

entre

La Société de transport de **Longueuil**
ci-après appelée "**La Société**"

et

Le Syndicat Canadien de la fonction publique,
section locale 3332
ci-après appelé "**Le Syndicat**"

Objet: Horaire flexible

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le concept de l'horaire flexible constitue un assouplissement dans les heures de présence au travail et ne doit, en aucun moment, venir en conflit avec la qualité du service que doit donner la Société de transport de **Longueuil** à sa clientèle ou nuire à la bonne marche des opérations administratives de l'entreprise.
2. Définition des termes
 - a) Horaire flexible
Aménagement des heures d'une journée en vertu duquel un employé a une certaine latitude quant à ses arrivées et départs en tenant compte des normes obligatoires et préétablies.
 - b) Plage fixe
Période prédéterminée de la journée où tous les employés doivent être obligatoirement au travail.
 - c) Plage mobile
Période pré-déterminée de la journée où l'employé a la liberté de varier ses heures d'entrée et de sortie.
 - d) Volets
Groupe de postes visés par la présente entente.
 - e) Temps supplémentaire
Tout travail exécuté en dehors des plages fixes et des plages mobiles ou en sus de trente-cinq (35) heures par semaine.

Lettre d'entente # 3
Page 2

VOLET 1

Ces employés ne profitent pas de la présente entente et leur horaire de travail est déterminé en fonction de l'article 18 de la convention collective.

- Réceptionniste - auxiliaire de bureau
- Préposé - service à la clientèle
- Agent de transport

VOLET 2

L'ensemble des employés non visés par les volets 1 et 3

Structure d'horaire et modalités

L'employé qui bénéficie de l'horaire flexible doit tenir compte de la structure journalière suivante:

Plage fixe:	de 9h00 à 15h00
Plage mobile:	de 8h00 à 18h00

L'employé doit effectuer trente-cinq (35) heures par semaine minimum sur une base de cinq (5) jours de travail sauf lorsqu'il bénéficie du temps remis avec l'autorisation de son supérieur en vertu de l'article 20 de la convention collective. L'heure du repas peut s'étaler sur une période variable de soixante (60) à quatre-vingt-dix (90) minutes entre 11h30 et 13h30 à moins d'entente entre l'employé et son supérieur immédiat.

Afin d'assurer une présence minimale dans chacune des directions, le vendredi après-midi, il est convenu qu'un employé demeurera disponible dans chacune des unités administratives suivantes jusqu'à 16h30. Cet employé ne pourra profiter d'une reprise de temps le vendredi après-midi. Par ailleurs, il pourra reprendre par temps accumulé au cours d'une plage fixe dans la semaine courante.

Lettre d'entente # 3
Page 3

1	Direction des ressources humaines
1	Exploitation transport
1	Exploitation entretien
1	Direction informatique, ingénierie et qualité
1	Direction adjointe planification
1	Comptes à payer
1	Stocks et approvisionnement
1	Secrétariat
1	Publication

Nonobstant les choix d'horaire de l'employé, l'employeur, sur avis préalable peut, à l'intérieur de la plage variable, convoquer les employés pour une réunion de travail ou toute autre raison reliée au travail de l'employé. Durant la période de l'horaire d'été, l'horaire flexible s'applique du lundi au jeudi.

VOLET 3

Ces employés ne sont pas visés par la présente entente et leurs horaires de travail sont celles décrites ci-dessous, sous réserve d'entente distinct avec leur supérieur.

Technicien - exploitation et support

HORAIRE 1

Lundi	7h00	-	15h00
Mardi	7h00	-	15h00
Mercredi	7h00	-	15h00
Jeudi	7h00	-	15h00
Vendredi	7h00	-	15h00



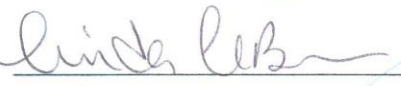

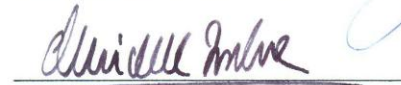

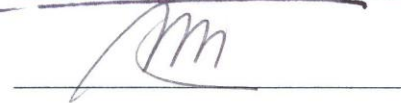

HORAIRE 2

Lundi	8h30	-	16h30
Mardi	8h30	-	16h30
Mercredi	8h30	-	16h30
Jeudi	8h30	-	16h30
Vendredi	8h30	-	16h30

Lettre d'entente # 3 (suite)

Les parties ont signé ce 25 ième jour du mois de juin 2002

La Société de transport de Longueuil- Le Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 3332

LETTRE D'ENTENTE # 5 Amendée

Intervenue entre

Le Réseau de transport de Longueuil
ci-après appelée "L'employeur"

et

Le Syndicat Canadien de la fonction publique,
section locale 3332
ci-après appelé "Le Syndicat"

Objet: Disponibilité - technicien exploitation et support informatique

Les techniciens exploitation et support informatique devront être disponibles en dehors des heures normales de travail au moins une (1) semaine par mois, incluant leurs congés hebdomadaires. À titre de compensation, ils bénéficieront d'une prime de disponibilité **de une demie heure (½ heure) à taux simple pour chaque jour de la semaine où ils seront en disponibilité et de une heure (1 heure) à taux simple pour chaque jour de la fin de semaine (samedi-dimanche) et congés fériés où ils seront en disponibilité.**

L'employé en disponibilité recevra une garantie minimale équivalente à trois (3) heures de travail, au taux du temps supplémentaire, pour chaque intervention réalisée de son domicile ou sur les lieux de travail.

Les appels téléphoniques reçus qui ne nécessitent pas d'intervention sont rémunérés à raison d'une (1) heure de salaire au taux du temps supplémentaire.

Les parties ont signé ce 20^e jour du mois de décembre 2010.

Le Réseau de transport de Longueuil

Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3332

Caroline St-Hilaire
Présidente

Jacinthe Marcoux
Présidente

Pierre Del Fante
Directeur général

Mario Gosselin
Vice-Président

Linda Lebrun
Directrice Générale Adjointe

Marc Rochon
Directeur griefs

Gino Perron
Directeur des Ress. Humaines

Julie Gosselin
Secrétaire Trésorière

Claude Hould
Chef comptabilité

Réal Leboeuf
Conseiller SCFP

Lettre d'entente # 6

Intervenue entre

La Société de transport de Longueuil

et

Le Syndicat Canadien de la fonction publique
Section locale 3332

Objet : CUMUL DE TEMPS (5 JOURS)

Les parties conviennent, que dans l'application des dispositions de la lettre d'entente #3 sur les horaires flexibles ainsi que des dispositions de l'article 20.07 de la convention collective, les employés réguliers pourront accumuler une seule banque de temps jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année.

L'employé qui effectuera des heures additionnelles à sa semaine régulière de travail devra les justifier à son gestionnaire. Une fois justifiées, elles pourront être mises en banque de façon à ce que l'employé puisse bénéficier de congés payés (maximum 5 jours par année).

Les heures accumulées en vertu du paragraphe précédent ne seront pas reportables ni monnayables. Elles devront être prises en totalité au plus tard le 31 décembre de chaque année sans quoi elles seront effacées de la banque.



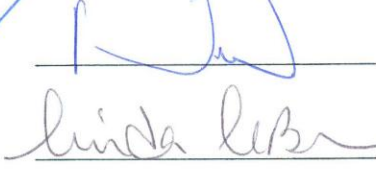
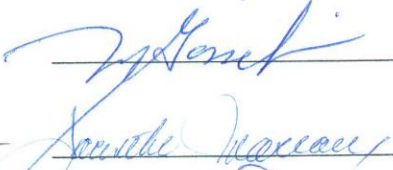
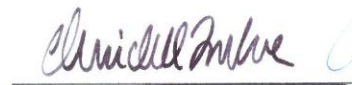

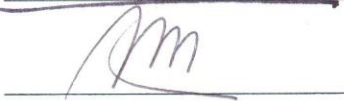
Les modalités de reprise seront les suivantes :

- Maximum de une (1) journée de reprise de temps à la fois;
- L'employé qui désire prendre un congé en fait la demande à l'avance à son supérieur immédiat.

Lettre d'entente # 6 (suite)

En foi de quoi les parties ont signé à Longueuil, ce 25 ième jour du mois de juin 2002.

La Société de transport de Longueuil Le Syndicat Canadien de la fonction publique, local 3332

 _____ Claude Blaise	 _____ Genevieve Hauran
 _____ Linda Lib	 _____ Janette Marcoux
 _____ Michelle Dubre	 _____ Bernard Gauthier S.C.P.F.
 _____ AM	

LETTRE D'ENTENTE # 8

Intervenue entre

La Société de transport de Longueuil

et

Le Syndicat Canadien de la fonction
Publique, section locale 3332Objet : Procédure de rappel des employés surnuméraires


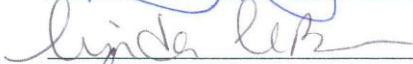
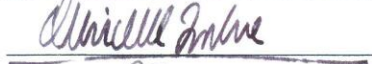

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les rappels au travail des employés surnuméraires travaillant au service à la clientèle continueront d'être faits, selon la pratique, par rotation entre les individus.




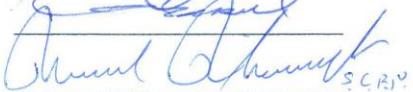
Pour ce qui est des rappels au travail à l'intérieur des autres services de la Société, il est convenu que les employés seront rappelés selon leur nombre d'heures travaillées accumulées à la condition d'être qualifié pour effectuer le travail. Pour les fins de la procédure de rappel, on entend par employé qualifié, une personne ayant déjà travaillé dans le poste faisant l'objet du rappel un minimum de 420 heures au cours des 5 années précédent le rappel.

En foi de quoi les parties ont signé à Longueuil, ce 25ième jour du mois de juin 2002.

La Société de transport de Longueuil

Le Syndicat Canadien de la
fonction publique, local 3332





 S.C.F.P.

LETTRE D'ENTENTE # 12

Intervenue entre

**Le Réseau de transport de Longueuil
ci-après appelée «L'employeur»**

et

**Le Syndicat Canadien de la fonction publique
Section locale 3332
ci-après appelé "Le Syndicat"**

Objet : Secrétaire-archiviste

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'employeur s'engage à mettre fin au sous-contrat concernant les tâches d'archivage à la fin du contrat d'archivage en cours (numéro de contrat 38910).

Dans les 60 jours de la fin dudit contrat, les tâches actuellement dévolues dans le cadre du contrat d'archivage seront intégrées aux tâches journalières des postes de technicienne de bureau, occupé par Lise Roy, et de secrétaire, occupé par Nancy Duchesne, afin de permettre aux dites personnes d'assumer pleinement les tâches d'archivage à la fin de ce contrat.

La présente entente ne peut être invoquée par les parties à titre de précédent ni ne constitue une admission de quoi que ce soit par l'une ou l'autre des parties.

En foi de quoi les parties ont signée à Longueuil, ce 20^e jour du mois de décembre 2010.

Le Réseau de transport de Longueuil Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 3332

Caroline St-Hilaire
Présidente

Jacinthe Marcoux
Présidente

Pierre Del Fante
Directeur général

Mario Gosselin
Vice-Président

Linda Lebrun
Directrice Générale Adjointe

Marc Rochon
Directeur griefs

Gino Perron
Directeur des Ress. Humaines

Julie Gosselin
Secrétaire Trésorière

Claude Hould
Chef comptabilité

Réal Leboeuf
Conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 13

Intervenue entre

Le Réseau de transport de Longueuil
et
Le Syndicat Canadien de la fonction publique
Section locale 3332
ci-après appelé "Le Syndicat"

Objet : Rencontre d'un nouvel employé

Pour la durée de l'application de la présente convention collective, et ce à titre expérimental, les parties s'entendent que lorsque l'employeur embauche un nouveau salarié, un membre de l'exécutif, dont le poste est au siège social, est libéré pour une durée de quinze (15) minutes, et ce, sans perte de salaire afin de participer à l'accueil du nouvel employé et d'avoir avec ce dernier une rencontre privée pendant les heures normales d'affaires du siège social.

En foi de quoi les parties ont signée à Longueuil, ce 20^e jour du mois de décembre 2010.

Le Réseau de transport de Longueuil Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 3332

Caroline St-Hilaire
Présidente

Jacinthe Marcoux
Présidente

Pierre Del Fante
Directeur général

Mario Gosselin
Vice-Président

Linda Lebrun
Directrice Générale Adjointe

Marc Rochon
Directeur griefs

Gino Perron
Directeur des Ress. Humaines

Julie Gosselin
Secrétaire Trésorière

Claude Hould
Chef comptabilité

Réal Leboeuf
Conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 14

Intervenue entre

Le Réseau de transport de Longueuil

et

**Le Syndicat Canadien de la fonction publique
Section locale 3332
ci-après appelé "Le Syndicat"**

Objet : Maintien de l'équité salariale

Les parties reconnaissent avoir procédé, conformément à la loi, à l'exercice du maintien de l'équité salariale et ce dans le cadre de la négociation de la présente convention collective des employés de bureau. Conséquemment, à l'implantation et au maintien du plan de classification, les parties déclarent n'avoir aucun ajustement à apporter à la situation prévalant actuellement au Réseau de transport de Longueuil.

En foi de quoi les parties ont signée à Longueuil, ce 20^e jour du mois de décembre 2010.

Le Réseau de transport de Longueuil Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 3332

**Caroline St-Hilaire
Présidente**

**Jacinthe Marcoux
Présidente**

**Pierre Del Fante
Directeur général**

**Mario Gosselin
Vice-Président**

**Linda Lebrun
Directrice Générale Adjointe**

**Marc Rochon
Directeur griefs**

**Gino Perron
Directeur des Ress. Humaines**

**Julie Gosselin
Secrétaire Trésorière**

**Claude Hould
Chef comptabilité**

**Réal Leboeuf
Conseiller SCFP**

LETTRE D'ENTENTE # 15

Intervenue entre
Le Réseau de transport de Longueuil
et
Le Syndicat Canadien de la fonction publique
Section locale 3332
ci-après appelé "Le Syndicat"

Objet : Régime de retraite

Le 1^{er} janvier 2011, le Réseau de transport de Longueuil versera une somme de 500 000 \$ dans la caisse de retraite des employés de bureau. Cette somme sera utilisée afin d'améliorer le service passé pour les employés de bureau.

Le 500 000 \$ sera entièrement utilisé sur une base de capitalisation, et ce, peu importe l'impact sur une base de solvabilité.

En foi de quoi les parties ont signée à Longueuil, ce 20^e jour du mois de décembre 2010.

Le Réseau de transport de Longueuil Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3332

Caroline St-Hilaire
Présidente

Jacinthe Marcoux
Présidente

Pierre Del Fante
Directeur général

Mario Gosselin
Vice-Président

Linda Lebrun
Directrice Générale Adjointe

Marc Rochon
Directeur griefs

Gino Perron
Directeur des Ress. Humaines

Julie Gosselin
Secrétaire Trésorière

Claude Hould
Chef comptabilité

Réal Leboeuf
Conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 16

Intervenue entre

Le Réseau de transport de Longueuil

et

**Le Syndicat Canadien de la fonction publique
Section locale 3332
ci-après appelé "Le Syndicat"**

Objet : Rémunération des ingénieurs

Les parties conviennent d'examiner, par l'entremise de leur négociateur, la question de la rémunération des ingénieurs de manière à tenir compte du taux horaire payé par la Ville de Longueuil pour ses ingénieurs syndiqués dans l'unité cols blancs de cette dernière. Cet examen devra être complété au plus tard douze (12) mois après la signature de la présente convention collective.

En foi de quoi les parties ont signée à Longueuil, ce 20^e jour du mois de décembre 2010.

**Le Réseau de transport de Longueuil Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3332**

**Caroline St-Hilaire
Présidente**

**Jacinthe Marcoux
Présidente**

**Pierre Del Fante
Directeur général**

**Mario Gosselin
Vice-Président**

**Linda Lebrun
Directrice Générale Adjointe**

**Marc Rochon
Directeur griefs**

**Gino Perron
Directeur des Ress. Humaines**

**Julie Gosselin
Secrétaire Trésorière**

**Claude Hould
Chef comptabilité**

**Réal Leboeuf
Conseiller SCFP**

INTERPRÉTATION ARTICLE 29.03

RÈGLEMENT INTERVENU

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC

ENTRE: Le Réseau de transport de Longueuil
(ci-après appelée: "Le Réseau")

ET: Le Syndicat Canadien de la Fonction
Publique, section locale 3332
(ci-après appelé: "Le Syndicat")

CONSIDÉRANT l'invalidité de monsieur Mario Gosselin.

CONSIDÉRANT que les parties désirent s'entendre sur l'interprétation de l'article 29.03.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


- 1) Aux fins d'interprétation de l'article 29.03 de la convention collective, les parties conviennent qu'un employé qui, pendant ses vacances, est hospitalisé pour plus d'un (1) jour, voit les journées de vacances où il a été hospitalisé et en invalidité découlant de cette hospitalisation changées en journées de maladie.
- 2) Les vacances ainsi reportées le sont en conformité avec les dispositions de l'article 29.04 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 23^{ème} jour du mois de novembre 2007.

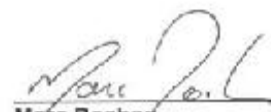
Le Réseau de transport de Longueuil

Le Syndicat Canadien de la fonction
publique, section locale 3332


Gino Perron
Chef - Relation de travail Santé-Sécurité


Jacinthe Marcoux
Présidente


Ann Thibeault
Conseillère, relations de travail santé-sécurité


Marc Rochon
Directeur gériatrie

LETTRES D'ENTENTE QUI ONT ÉTÉ RECONDUITES

<u>DATE DE SIGNATURE</u>	<u>OBJET</u>
3 mars 1995	Congé sans solde consécutif au congé de maternité.
9 avril 2001	15 minutes additionnelles s'ajoutant à la période de repas du vendredi.
31 octobre 2001	Mouvements de main d'œuvre au secteur entretien.
25 juin 2002	Procédure du traitement de la paie et versement du salaire. (Lettre d'entente #1)
25 juin 2002	Fusion. (Lettre d'entente #4)
25 juin 2002	Contrôle du temps de présence au travail. (Lettre d'entente #9)
2 mai 2003	Processus des choix de vacances du secteur entretien.
17 février 2005	Paiement des congés statutaires pour les employés surnuméraires.
15 juin 2005	Griefs 02-01-0013, 02-03-0018, 02-04-0032, 02-04-0033, 02-04-0034.
5 septembre 2006	Entente Chantal Rathé.
15 février 2007	Abolition poste conseiller technique.
11 décembre 2007	Service continu.
25 février 2008	Libération syndicale.
25 juin 2008	Lettre d'entente fermeture billetterie (intégration J. Jobin-Joly).
25 juin 2008	Lettre d'entente intégration J. Jobin-Joly (Classe 14 et +, frais actuaire)
27 novembre 2008	Lettre d'entente fermeture billetterie (intégration J. Jobin-Joly).
23 mars 2009	Scolarité de niveau collégial nécessaire afin de détenir un poste d'agent de transport.

11 novembre 2009	Assignment de poste – Administrateur de contrat.
9 décembre 2009	Attribution de poste – Analyste aux inventaires concours F-09-11-19.
15 avril 2010	Assignment de poste – Préposé au transport adapté.
8 novembre 2010	Essai temporaire – Analyste aux inventaires.
15 décembre 2010	Griefs 04-04-0101 et 04-04-0102.

INDEX
Alphabétique

	Page
Abolition de fonction	22
Absence au travail	48
Accident de travail.....	82
Affichage.....	34
Affichage de postes	35
Allocation d'auto.....	60
Allocation de repas	49
Allocation pour incapacité occupationnelle	59
Ancienneté.....	85
Arbitrage	18
Assurance collective	75
Assurance vie	78
Augmentation salariale	53
Autorisation retenue syndicale.....	103
Bourse d'études.....	25
But de la convention	1
Café gratuit	59
Cas de force majeur	48
Certificat médical	67
Changement technique et technologique	21
Changement temporaire de fonction	35
Classification.....	55
Comité conjoint d'évaluation	55
Comité de relations de travail (CRT).....	19
Comparution cour de justice	42
Congé adoption	65
Congé date anniversaire.....	66
Congé de maternité	67, 86
Congé parental	68
Congé sans solde	65
Congés personnels.....	74
Congés sociaux	65
Congés statutaires.....	62
Congés traitement différé	84
Contrat forfaitaire	29
Crédit de maladie.....	74
Cumul de temps - lettre # 6	118
Définition des termes	67, 112
Départ volontaire et décès.....	59
Dépôt direct	52
Disponibilité - technicien exploitation et support informatique	116
Droit à l'ancienneté	33
Droit acquis.....	58
Droit de l'employeur	3
Durée de la convention	88
Échelon niveau	54
Employé étudiant	8

Employé remplaçant	8
Employé stagiaire	9
Employé surnuméraire	7
Énumération des fonction Annexe B	99
Erreur sur paie	52
Évaluations des fonctions (formulaire)	107
Fonds de compensation Annexe J.....	109
Fonds FTQ.....	54
Formation professionnelle Annexe L	111
Griefs	16
Horaire agent de transport.....	44
Horaire commis entretien.....	46
Horaire de travail - Semaine normale	43
Horaire d'été	46, 114
Horaire flexible Lettre d'entente # 2	112
Horaire préposée clientèle	43
Indemnité courte durée	75
Indemnité maladie	74
Indexation des salaires	90
Invalidité longue durée	76
Laissez-passer.....	59
Libérations	11, 12, 56, 104
Liste d'ancienneté	101
Maladie famille	74
Mesures disciplinaires.....	3, 6, 27
Mise à pied	33, 40
Mise en disponibilité.....	21, 22, 29, 39
Mouvement de personnel	4, 35
Nomination.....	36
Nomination temporaire	37
Pause-café.....	43
Poste temporaire plus 1 jour	53
Poste temporairement vacant	37
Prime chef d'équipe	60
Prime de quart et dimanche.....	60
Programme d'aide Annexe K	110
Promotion temporaire poste cadre.....	35
Rappel au travail	40
Rappel des employés surnuméraires Lettre d'entente # 7.....	120
Reconnaissance et juridiction	2
Reconnaissance syndicale	4
Red circle.....	22
Régime de retraite	85
Régime syndicale.....	14
Remise de temps supplémentaire accumulé	50
Représentation syndicale.....	11
Retour progressif	38
Salaire - versement.....	52
Salaire par chèque.....	52
Santé et sécurité	30
Sécurité d'emploi	21

Services essentiels - congés des fêtes	63, 64
Sinistre	65
Surplus de personnel	21
Temps accumulé	113
Temps supplémentaire	113
Travail à forfait	29
Travail hors territoire	60
Vacances	85
Vêtements.....	105