

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-4656

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-5143

<b>EMPLOYEUR</b>  RÉSEAU DE TRANSPORT DE LA CAPITALE 720, RUE DES ROCAILLES QUÉBEC QC G2J 1A5  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DU RTC, SECTION LOCALE 2231 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2020-11-02	Nombre de salariés visés : 196	Date début : 2017-07-15
Date dépôt : 2020-11-25		Date d'expiration : 2024-12-27

Remarque :

Inclus : Annexes - Restructuration du régime de retraite.  
Page 191 : lettre d'entente modifiant les clauses 21A.01 et 21A.02

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2020-12-02  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 528-0559

**CONVENTION COLLECTIVE**

**INTERVENUE ENTRE  
LE RÉSEAU DE TRANSPORT DE LA CAPITALE**

**RÉSEAU DE TRANSPORT DE LA CAPITALE**



**ET**

**LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL  
DU RTC, SECTION LOCALE 2231 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE**



**DU 31 DÉCEMBRE 2016  
AU 27 DÉCEMBRE 2024**



## TABLE DES MATIÈRES

INDEX .....	VI
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	1
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE .....	1
ARTICLE 3 JURIDICTION .....	1
ARTICLE 3A DISCRIMINATION À L'EMPLOI.....	2
ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES .....	3
4.01 CENTRE ADMINISTRATIF.....	3
4.02 CENTRE D'OPÉRATION.....	3
4.03 CONJOINT .....	3
4.04 A) DIRECTION .....	3
4.05 EMPLOYÉ .....	4
4.06 EMPLOYÉ À CONTRAT.....	4
4.07 EMPLOYÉ EN PÉRIODE D'ESSAI.....	5
4.08 EMPLOYÉ EN PÉRIODE DE PROBATION .....	5
4.09 EMPLOYÉ EN SURNOMBRE .....	5
4.10 EMPLOYÉ PROFESSIONNEL .....	6
4.11 EMPLOYÉ RÉGULIER .....	6
4.12 EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS COMPLET .....	6
4.13 EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL.....	6
4.14 EMPLOYÉ TEMPORAIRE.....	6
4.15 EMPLOYEUR .....	8
4.16 ENFANT .....	8
4.17 FONCTION.....	8
4.18 JOUR DE TRAVAIL .....	8
4.19 LIEU DE TRAVAIL.....	8
4.20 MISE À PIED .....	8
4.21 MUTATION.....	9
4.22 POSTE.....	9
4.23 PROMOTION.....	9
4.24 RAPPEL.....	9
4.25 RÉTROGRADATION .....	9
4.26 SALAIRE NET .....	9
4.27 SALAIRE BRUT.....	9
4.28 SERVICE CONTINU.....	9
4.29 SYNDICAT.....	9
4.30 TÂCHE.....	9
4.31 TAUX HORAIRE RÉGULIER.....	10

ARTICLE 4A	EMPLOYÉS TEMPORAIRES .....	11
4A.01	CONDITIONS DE TRAVAIL .....	11
4A.02	ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE DE DURÉE DE SERVICE.....	14
4A.03	PRIORITÉ DE RAPPEL.....	15
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	16
ARTICLE 6	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	17
ARTICLE 7	HEURES DE TRAVAIL .....	20
ARTICLE 7A	HORAIRE FLEXIBLE .....	25
7A.01	CONCEPT .....	25
7A.02	DÉFINITION DES TERMES .....	25
7A.03	ADMISSIBILITÉ .....	26
7A.04	STRUCTURE D'HORAIRE ET MODALITÉS .....	27
7A.05	ABSENCES DU TRAVAIL .....	28
7A.06	BANQUE DE REPORT D'HEURES.....	28
7A.07	CELLULE DE TRAVAIL.....	29
7A.08	EN DEHORS DES HEURES DE RÉFÉRENCE .....	30
7A.09	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	30
7B.01	ORGANISATION DU TRAVAIL AU CENTRE CONTACT CLIENT ET AUX CENTRES D'INFORMATION .....	30
7B.02	MÉCANISME GÉNÉRAL D'ATTRIBUTION DES HORAIRES DE TRAVAIL LORS DE LA PÉRIODE D'AFFECTATION .....	32
7B.03	MÉCANISME HEBDOMADAIRE D'ATTRIBUTION DES HORAIRES.....	33
7B.04	DEMANDES DE CONGÉS .....	36
7B.05	MÉCANISME D'ATTRIBUTION DES JOURNÉES FÉRIÉES.....	36
7B.06	MODULATION DES HORAIRES DE TRAVAIL .....	37
ARTICLE 8	SURTEMPS.....	38
ARTICLE 9	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	41
ARTICLE 10	VACANCES .....	44
ARTICLE 11	CONGÉS SOCIAUX .....	50
11.02	TÉMOIN OU JURÉ .....	52
DROITS PARENTAUX .....		53
11.04	CONGÉ DE MATERNITÉ .....	53
11.05	CONGÉ PARENTAL.....	55
11.06	CONGÉ DE NAISSANCE .....	56
11.07	CONGÉ DE PATERNITÉ.....	56
11.08	CONGÉ POUR ADOPTION.....	56
CONGÉ SANS TRAITEMENT .....		57
11.09	CONGÉ POUR ÉTUDE .....	57
ARTICLE 12	RÉGIME DE SÉCURITE SOCIALE .....	60
ARTICLE 13	RÉGIME DE RETRAITE .....	65
ARTICLE 14	ACCIDENTS DE TRAVAIL .....	67

ARTICLE 15	ABOLITION DE POSTES .....	67
ARTICLE 16	AMÉLIORATIONS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES .....	71
ARTICLE 17	TRAVAIL À FORFAIT .....	71
ARTICLE 18	PAIE.....	74
ARTICLE 19	SALAIRES .....	76
ARTICLE 20	COURS DE PERFECTIONNEMENT .....	82
ARTICLE 21	ANCIENNETÉ.....	83
ARTICLE 21A	AFFICHAGE DE POSTE .....	85
ARTICLE 22	ALLOCATION POUR INCAPACITÉ PROFESSIONNELLE.....	89
ARTICLE 23	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	91
ARTICLE 24	DROITS ACQUIS.....	91
ARTICLE 25	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES .....	91
ARTICLE 26	SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	92
ARTICLE 27	CAS DE FORCE MAJEURE .....	95
ARTICLE 28	DIVERS.....	96
ARTICLE 29	MESURES DISCIPLINAIRES .....	102
ARTICLE 30	PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	103
ARTICLE 31	ÉVALUATION DES EMPLOIS .....	105
ARTICLE 32	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	108
ANNEXE « A »	RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU RTC .....	110
ANNEXE « B »	ÉCHELLES SALARIALES.....	111
ANNEXE « C »	REDISTRIBUTION PARTIELLE D'ÉCONOMIES.....	119
ANNEXE « D »	TITRES DES FONCTIONS ET CLASSE.....	120
ANNEXE « E »	MISE À PIED.....	124
ANNEXE « F »	LE PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS SANS ÉGARD AU SEXE .....	125
LETTRE D'ENTENTE NO. 1	.....	126
ORGANISATION DU TRAVAIL AU CENTRE CONTACT CLIENT ET AUX CENTRES D'INFORMATION	.....	126
LETTRE D'ENTENTE NO 2	.....	127
PLAN DE PROMOTION INTERNE.....		127
LETTRE D'ENTENTE NO 3.....		130
AGENTS EN ENQUÊTES ET À LA COMMERCIALISATION .....		130
LETTRE D'ENTENTE NO 4.....		134
DISTRIBUTION DES TITRES DE TRANSPORT .....		134
LETTRE D'ENTENTE NO 5.....		136
CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....		136
LETTRE D'ENTENTE NO 6.....		144
ENTENTE PARTICULIÈRE SUR CERTAINS POSTES COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION .....		144
LETTRE D'ENTENTE NO 7.....		145
CONDITIONS PARTICULIÈRES DU POSTE DE PRÉVENTIONNISTE EN SÉCURITÉ ROUTIÈRE .....		145
LETTRE D'ENTENTE NO. 8 .....		146
CRÉATION DE POSTES POUR LES PERSONNES EN INCAPACITÉ PROFESSIONNELLE .....		146

LETTRE D'ENTENTE NO. 9 .....	147
CONDITIONS DE TRAVAIL DES STAGIAIRES .....	147
LETTRE D'ENTENTE NO. 10 .....	149
ENTENTE RELATIVE À LA RESTRUCTURATION DU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU RÉSEAU DE TRANSPORT DE LA CAPITALE ET DU RENOUVELLEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DU RTC, SECTION LOCALE 2231 DU SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	149
LETTRE D'ENTENTE NO.11 .....	160
ORGANISATION DU TRAVAIL DES AGENTS DE RELATIONS AVEC LA CLIENTÈLE .....	160
LETTRE D'ENTENTE NO.12 .....	163
PROTECTION DU RANG DE CHOIX DE VACANCES ET/OU CHOIX D'HORAIRES POUR CERTAINS EMPLOYÉS À LA SUITE DE LA MODIFICATION DE LA DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ .....	163
LETTRE D'ENTENTE NO 13 .....	164
AJOUT DE POSTES PROFESSIONNELS AU PLAN DE PROMOTION INTERNE.....	164
LETTRE D'ENTENTE NO.14 .....	165
PROTECTION POUR CERTAINS EMPLOYÉS À LA SUITE DE LA MODIFICATION DE LA CLAUSE 19.02B)165	

## INDEX

Abolition de postes	
15.....	68
Absences du travail, horaire flexible	
7A.05 .....	28
Absences pour activités syndicales	
6 .....	17
Accidents de travail	
14.....	67
Achat de vacances	
10.20.....	49
Admissibilité, horaire flexible	
7A.03 .....	26
Affectation temporaire	
19.03.....	77
Affichage de poste	
21A .....	85
Agents en enquêtes et à la commercialisation	
Lettre d'entente no. 3 .....	129
Allocation pour incapacité professionnelle	
22.....	89
Améliorations techniques ou technologiques	
16.....	71
Aménagement du temps de travail	
7A.09 .....	30
Ancienneté	
21.....	83
Arrêt des opérations	
27.....	95
Banque de report d'heures, horaire flexible	
7A.06 .....	28
But de la convention	
1 .....	1
Cas de force majeure	
27.....	95
Cellule de travail, horaire flexible	
7A.07 .....	29
Centre administratif	
4.01.....	3
Centre d'opération	
4.02.....	3
Classes	
Annexe D .....	119
Comité de griefs	
30.07 .....	104
Comité de relations de travail	
23.....	91

Conditions de travail, employés temporaires	
4A .....	11
Congé à traitement différé	
Lettre d'entente no. 5 .....	135
Congé de maternité	
11.04 .....	53
Congé de naissance	
11.06 .....	56
Congé de paternité	
11.07 .....	56
Congé parental	
11.05 .....	55
Congé pour adoption	
11.08 .....	56
Congé pour étude	
11.09 .....	57
Congé sans solde	
11.10 .....	58
Congés sociaux	
11 .....	50
Conjoint	
4.03 .....	3
Corporations professionnelles	
28.10 .....	101
Cours de perfectionnement	
20 .....	82
Définition des termes	
4 .....	3
Département	
4.04 d) .....	4
Déplacements	
7.06 a) .....	23
Direction	
4.04 a) .....	3
Discrimination à l'emploi	
3A .....	2
Distribution des titres de transport	
Lettre d'entente no. 4 .....	133
Divers	
28 .....	96
Division	
4.04 b) .....	4
Droit de participation aux affaires publiques	
25 .....	91
Droits acquis	
24 .....	91
Durée de la convention	
32 .....	108
Échelles salariales	
Annexe B .....	111

Employé	
4.05.....	4
Employé à contrat	
4.06.....	4
Employé en période de probation	
4.08.....	5
Employé en période d'essai	
4.07.....	5
Employé en surnombre	
4.09.....	5
Employé hors échelle	
15.05.....	68
Employé professionnel	
4.10.....	6
Employé régulier	
4.11.....	6
Employé régulier à temps complet	
4.12.....	6
Employé régulier à temps partiel	
4.13.....	6
Employé temporaire	
4.14.....	7
Employeur	
4.15.....	8
En dehors des heures de référence	
7A.08.....	30
Évaluation des emplois	
31.....	106
Fonction	
4.17.....	8
Frais de transport, de logement et de repas	
28.03.....	96
Heure d'amplitude	
7A.02 e).....	25
Heure de permanence	
7A.02 d).....	25
Heure de référence	
7A.02 h).....	26
Heures de travail	
7.....	20
Horaire flexible	
7A.02 a).....	25
Horaire flexible, définition des termes	
7A.02.....	25
Journée de référence	
7A.02 i).....	26
Jours chômés et payés	
9.....	41
Juridiction	
3.....	1

Laissez-passer	
28.01.....	96
Lieu de travail	
4.19.....	8
Mesures disciplinaires	
29.....	102
Mise à pied	
4.20.....	9
Annexe E.....	123
Mutation	
4.21.....	9
Organisation du travail au centre contact client et aux centres d'information	
7B.01.....	30
Organisation du travail au centre contact client et aux centres d'information	
Lettre d'entente no. 1.....	125
Organisation du travail des agents de relations avec la clientèle	
Lettre d'entente no. 11.....	160
Paie	
18.....	74
Période de référence	
7A.02 g).....	26
Plage fixe	
7A.02 b).....	25
Plage mobile	
7A.02 c).....	25
Plan de promotion interne	
Lettre d'entente no. 2.....	126
Plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe	
Annexe F.....	124
Poste	
4.22.....	9
Prime de traduction	
19.09.....	81
Priorité de rappel	
4A.03.....	15
Procédure de règlement des griefs et procédure d'arbitrage	
30.....	103
Promotion	
4.23.....	9
Rappel	
4.24.....	9
Reconnaissance	
2.....	1
Redistribution partielle d'économies	
Annexe C.....	118
Régime de retraite	
13.....	65
Annexe A.....	110
Régime de sécurité sociale	
12.....	60

Régime syndical	
5 .....	16
Rétrogradation	
4.25.....	9
Salaire brut	
4.27.....	9
Salaire net	
4.26.....	9
Salaires	
19.....	76
Salle de repos	
28.07.....	98
Sécurité au travail	
26.....	92
Service	
4.04 c).....	4
Service continu	
4.28.....	9
Stationnement	
28.04.....	96
Structure d'horaire et modalités, horaire flexible	
7A.04.....	27
Surtemps	
8 .....	38
Syndicat	
4.29.....	9
Tâche	
4.30.....	10
Taux horaire régulier	
4.31.....	10
Témoin ou juré	
11.02.....	52
Travail à forfait	
17.....	71
Vacances	
10.....	44
Lettre d'entente no. 12 .....	163
Vêtements	
28.08.....	98

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 1.01 La convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre le RTC et ses employés représentés par le Syndicat, 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 qu'elle détermine, les mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE**

- 2.01 Le RTC reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les employés visés par le certificat d'accréditation et ses amendements.
- 2.02 Le Syndicat peut se faire accompagner des conseillers techniques du Syndicat Canadien de la Fonction Publique lors de ses rencontres avec le RTC.
- 2.03 Les parties ne reconnaissent comme valides que les ententes intervenues entre un représentant du RTC dûment mandaté à cette fin et un représentant du Syndicat dûment mandaté à cette fin, les parties se communiquant la liste des représentants dûment mandatés.
- 2.04 Toute entente qui a pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective doit, pour être valide, être acceptée par écrit par les parties.
- 2.05 Le Syndicat reconnaît au RTC le droit de gérer et de diriger l'entreprise et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective.

## **ARTICLE 3 JURIDICTION**

- 3.01 La convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation et ses amendements.

3.02 Sauf pendant la période de recrutement et d'entraînement des nouveaux employés ou si, à cause de l'urgence de la situation, il y a risque qu'un préjudice soit causé à des employés ou au RTC, un employé du RTC non régi par la convention collective ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les employés occupant des postes régis par la convention collective. Les parties doivent se rencontrer immédiatement avant, en autant que faire se peut, pour constater l'urgence de la situation.

3.03 Advenant le cas où le RTC décide d'exploiter un système de transport d'écoliers, fusionne ou annexe une autre compagnie de transport, il s'engage à tenir compte nécessairement des conditions de travail prévues à la convention collective.

Afin de favoriser l'intégration des nouveaux employés, le RTC avise le Syndicat dès que la décision de fusion ou d'annexion est connue.

Si la mise en application des paragraphes précédents soulève des problèmes, le Syndicat peut les soumettre au comité de relations de travail.

### ARTICLE 3A DISCRIMINATION À L'EMPLOI

3A.01 Le RTC, ses représentants, le Syndicat et les employés ne doivent faire aucune distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi; les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

3A.02 La langue de travail est le français. Cependant, l'employé est tenu d'utiliser la ou les autres langues qu'il connaît pour fins de communication externe, selon les nécessités de la fonction.

3A.03 Le genre **masculin** ou neutre utilisé dans cette convention collective désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

3A.04 Dispositions générales concernant le harcèlement

1. L'employeur et le Syndicat s'engagent à poursuivre un objectif de climat de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement.
2. Définition du harcèlement

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé ou qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement. Cette conduite doit avoir porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et avoir entraîné un effet nocif continu pour l'employé.

La définition du harcèlement, sans être limitative, inclut le harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique ainsi que le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs au sens de la Charte des droits et libertés de la personne.

## **ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES**

### **4.01 CENTRE ADMINISTRATIF**

Le centre administratif du RTC au sens de la présente convention collective est le 720, des Rocailles.

### **4.02 CENTRE D'OPÉRATION**

Tout autre centre de service ou d'exploitation où travaillent les employés du RTC.

### **4.03 CONJOINT**

On entend par conjoint, une personne liée à l'employé par un mariage légalement reconnu ou, à défaut, une personne qu'il présente publiquement comme son conjoint et avec qui il fait régulièrement vie commune depuis au moins douze mois ou moins de douze mois si un enfant est issu de leur union. Le conjoint de même sexe est admissible au même titre que celui de sexe différent.

À défaut d'un époux ou d'une épouse non divorcé(e), l'employé doit prouver à la satisfaction du RTC que son conjoint répond à la définition du paragraphe précédent.

### **4.04 A) DIRECTION**

Une Direction est une unité administrative principale qui représente un domaine d'activité dans l'organisation. Une Direction est sous la responsabilité d'un Directeur.

La Direction ainsi définie peut comprendre plusieurs Divisions, services et départements placés sous la responsabilité d'un Directeur.

Liste des Directions :

- 1- Direction générale
- 2- Direction des services administratifs
- 3- Direction des opérations
- 4- Direction des ressources humaines
- 5- Direction de la planification stratégique
- 6- Direction des projets
- 7- Direction des communications et du marketing

b) DIVISION

Une Division est un secteur d'activité opérationnel majeur, relevant d'une Direction et qui regroupe plusieurs services. Une Division est sous la responsabilité d'un Directeur de division.

c) SERVICE

Un service est un secteur d'activité spécialisé relevant d'une Direction ou d'une Division. Un service est sous la responsabilité d'un chef ou un conseiller principal.

d) DÉPARTEMENT

Un département est un secteur d'activité spécifique relevant généralement d'un Service. Un département est sous la responsabilité d'un Coordonnateur.

#### 4.05 EMPLOYÉ

Un salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

#### 4.06 EMPLOYÉ À CONTRAT

L'employé à contrat est embauché pour un projet spécifique à durée limitée, ou une fonction, mais d'une durée d'au moins trois mois. Cependant, l'employé à contrat ne peut être utilisé pour combler un poste vacant. La convention collective s'applique à cette personne, en lui reconnaissant les mêmes droits qu'à l'employé régulier et en établissant un prorata des conditions de travail si son statut d'employé à contrat n'est en vigueur qu'une partie de l'année. En ce qui concerne l'assurance collective et le régime de retraite, ces avantages ne lui sont applicables que dans la mesure où le contrat d'assurance et le Régime de retraite le

permettent. Cependant, toute disposition lui accordant une priorité de rappel au travail ou une priorité pour l'obtention d'un poste régulier ou encore toute disposition relative à la sécurité d'emploi ne lui sont pas applicables. De plus, en aucun temps, l'employé à contrat qui prend sa retraite n'a droit aux bénéfices et aux privilèges accordés aux retraités (assurance collective, laissez-passer, etc.).

#### 4.07 EMPLOYÉ EN PÉRIODE D'ESSAI

Ce terme désigne l'employé régulier qui occupe un poste obtenu à la suite d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste selon les dispositions du paragraphe 21A.05 de la convention collective.

#### 4.08 EMPLOYÉ EN PÉRIODE DE PROBATION

Ce terme désigne l'employé, autre que temporaire, qui n'a pas encore complété **cent quatre-vingts (180) jours** durant lesquels celui-ci était au travail dans une même fonction au sein du RTC.

**Dans le cas de l'employé professionnel, ce terme désigne celui qui n'a pas complété douze (12) mois durant lesquels celui-ci était au travail dans une même fonction au sein du RTC.**

Dans le cas de l'employé à temps partiel, ce terme désigne celui qui n'a pas complété une période équivalente à **cent vingt (120) jours** de travail, sans toutefois excéder une période de neuf (9) mois depuis le début de la période de probation.

Pendant cette période, un tel employé est assujéti à toutes les clauses de la convention collective, sauf au régime d'assurance collective et régime de retraite sous réserve, dans ces derniers cas, des conditions d'admissibilité des régimes. Si le RTC décide de mettre fin à son emploi pendant ladite période de probation, tel employé ne peut avoir recours à la procédure de griefs concernant son renvoi.

Une mise à pied interrompt la période de probation qui se poursuivra lors du rappel au travail.

#### 4.09 EMPLOYÉ EN SURNOMBRE

Ce terme désigne l'employé:

- a) dont le poste a été aboli. Dans un tel cas, l'employé est relocalisé selon les modalités de l'article 15;

- b) un employé qui le devient en vertu de l'alinéa 2.6 du plan de promotion interne (lettre d'entente no 2).

#### 4.10 EMPLOYÉ PROFESSIONNEL

L'employé professionnel est celui dont le poste requiert une formation universitaire de niveau baccalauréat ou plus.

Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des employés, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans sa discipline concernée.

Tout document d'ordre professionnel préparé par le professionnel est signé par lui et celui-ci peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur.

Un professionnel n'est pas tenu de signer ou de modifier un document d'ordre professionnel qu'en toute conscience professionnelle, il ne peut approuver. Il peut retirer sa signature si le document est modifié.

#### 4.11 EMPLOYÉ RÉGULIER

Ce terme désigne l'employé, autre que temporaire, qui a complété sa période de probation.

#### 4.12 EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS COMPLET

Ce terme désigne l'employé régulier qui travaille le nombre d'heures total prévu à son titre de fonction.

#### 4.13 EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

Ce terme désigne l'employé régulier dont le poste garantit un horaire de travail inférieur à trente-cinq (35) heures par semaine.

Un employé à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévu à son titre de fonction conserve son statut d'employé à temps partiel.

Le nombre de postes détenus par des employés réguliers à temps partiel ne doit pas excéder le plus élevé des deux indicateurs suivants: huit (8) postes ou 12% des postes à temps complet régis par le certificat d'accréditation. Pour les fins de calcul du 12%, le nombre de postes est arrondi au nombre entier selon la méthode usuelle.

#### 4.14 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

Ce terme désigne l'employé embauché pour remplacer l'employé absent, pour combler un poste durant la période requise pour satisfaire le remplacement d'un poste vacant ou pour exécuter un travail occasionné par un surcroît de travail et transfert de connaissances.

Sur une base annuelle, de janvier à décembre inclusivement, le RTC peut utiliser autant d'employés temporaires qu'il le désire. Toutefois, le total des heures de travail effectuées par ces employés ne doit pas excéder 14% des heures régulières payées aux employés réguliers et à l'essai assujetties à la convention collective. Si le RTC a des difficultés à respecter cette limite en raison d'un niveau d'absentéisme plus élevé qu'à l'habitude, les parties trouveront ensemble une solution au problème.

La méthode de calcul servant à déterminer la limite de 14% des heures effectuées par le personnel temporaire s'établit comme suit :

- Le dénominateur comprend le total des heures régulières prévues à l'ensemble des titres de fonction à temps plein; il comprend également l'ensemble des heures régulières effectuées par du personnel à temps partiel, indépendamment de la **fonction** sur lequel ces heures ont été effectuées; les heures comptabilisées pour chaque poste à temps partiel ne doivent jamais être moindres que les heures garanties de ce poste.
- Le numérateur comprend toutes les heures de travail effectuées par du personnel temporaire, par du personnel faisant partie d'une agence de main-d'œuvre et par du personnel en incapacité professionnelle de même que par du personnel d'une autre unité de négociation en assignation temporaire; toutefois les heures utilisées pour remplacer un employé absent pendant trois mois ou plus ne sont pas comptabilisées, peu importe si la personne est absente du travail ou simplement absente de son poste en raison d'une affectation à une autre **fonction** ou à un projet spécial. Par projet spécial, on entend un projet de développement tel l'implantation d'un nouveau logiciel (ex. RH Paie) ou d'un nouveau système (ex. aide à l'exploitation) ou d'un nouveau programme (ex. Abonne-bus).
- Également, les heures effectuées par un employé temporaire, un employé d'agence ou une personne en incapacité professionnelle affectée à un projet spécial pendant trois mois ou plus ne sont pas comptabilisées si le travail a été confié à cet employé en raison du fait qu'aucun employé régulier apte à faire le travail n'était intéressé de le faire.

- **De plus, les heures effectuées par des employés à contrat ne sont pas comptabilisées dans le total des heures du dénominateur, ni dans le total des heures du numérateur.**

Lors de l'embauchage d'un employé temporaire, le RTC informe par écrit le Syndicat du motif de l'embauchage, de la durée projetée ainsi que du service où l'employé est appelé à travailler.

Dans le cas de rappel, ces informations pertinentes sont transmises au Syndicat via les dispositions du paragraphe 5.10 de la convention collective.

#### 4.15 EMPLOYEUR

Le Réseau de transport de la capitale (RTC).

#### 4.16 ENFANT

Ceux de l'employé et ceux de son conjoint, y compris les enfants légalement adoptés.

#### 4.17 FONCTION

Une fonction est un ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description dont les titres apparaissent à l'annexe D.

#### 4.18 JOUR DE TRAVAIL

Pour les fins des articles 4, 7, 12, 21 de la convention collective, le terme jour de travail pour un employé à temps partiel, équivaut au nombre d'heures quotidiennes de travail prévu au titre de fonction.

Dans la mesure du possible, l'employeur utilise un employé à temps partiel en priorité sur un employé temporaire pour permettre à l'employé à temps partiel de compléter la semaine de travail prévue à son titre de fonction.

#### 4.19 LIEU DE TRAVAIL

Le lieu de travail habituel est l'endroit où le poste est affecté soit le centre administratif ou un centre d'opération tels que le centre Métrobus et le centre d'information St-Joachim.

#### 4.20 MISE À PIED

Action d'interrompre temporairement le service d'un employé, en conformité avec les dispositions du paragraphe 27.03.

#### 4.21 MUTATION

Le passage d'un employé d'un poste à un autre dont le taux horaire maximal de l'échelle est égal.

#### 4.22 POSTE

Désigne, dans un lieu de travail donné, s'il en est, une fonction assignée à un ou plusieurs employés.

#### 4.23 PROMOTION

Le passage d'un employé d'un poste à un autre dont le taux horaire maximal de l'échelle est supérieur.

#### 4.24 RAPPEL

Action de rappeler au travail un employé régulier ayant fait l'objet d'une mise à pied, en conformité avec les dispositions du paragraphe 27.03.

#### 4.25 RÉTROGRADATION

Le passage d'un employé d'un poste à un autre dont le taux horaire maximal de l'échelle est inférieur.

#### 4.26 SALAIRE NET

Salaire obtenu après l'application des déductions usuelles obligatoires à la source.

#### 4.27 SALAIRE BRUT

Salaire obtenu avant l'application de toutes les déductions.

#### 4.28 SERVICE CONTINU

**Durée de travail ininterrompue d'un employé depuis sa dernière date d'embauche au RTC.**

#### 4.29 SYNDICAT

Le Syndicat du personnel de bureau, technique et professionnel du RTC, section locale 2231, S.C.F.P.

#### 4.30 TÂCHE

Une tâche est une activité afférente à une fonction.

#### 4.31 TAUX HORAIRE RÉGULIER

Le taux horaire régulier d'un employé est déterminé en divisant le traitement individuel annuel par le nombre d'heures établi annuellement pour le titre de fonction.

De plus, le traitement salarial est basé sur le taux horaire et le salaire annuel est seulement indiqué à titre d'information.

## ARTICLE 4A EMPLOYÉS TEMPORAIRES

### 4A.01 CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Les dispositions de la convention collective qui s'appliquent aux employés temporaires sont les suivantes ainsi que les conditions ci-après définies.
2. **Le service** d'un employé temporaire est reconnu au total des heures régulières travaillées à compter du premier jour d'emploi à **titre d'employé temporaire dans l'unité d'accréditation.**
3. L'employé temporaire est assujéti aux dispositions suivantes de la convention collective;
  - clause 4.14 définition employé temporaire
  - articles 4 A et 5 au complet conditions de travail et régime syndical;
  - clause 6.05 droit d'être accompagné;
  - clause 7.01 Heures de travail;
  - clauses 7.04 et 7.06 pauses et déplacements;
  - clauses 7A.03 b) Admissibilité horaire flexible et **7A.04 Structure d'horaire et modalités;**
  - clauses 8.01, 8.02 b), 8.03 et 8.09 surtemps au service à la clientèle;
  - clause 9.02 a) et b) **sauf 1 et 2, date d'observance des jours chômés et payés;**
  - clauses 11.02 et 11.03 témoin ou juré;
  - clauses 11.04 a) et b) **sauf point 2 si applicable et point 4 et clauses 11.05, 11.07 et 11.08 si applicables, droits parentaux;**
  - clause 13.02 régime de retraite;
  - articles 14 et 18 au complet accident de travail et paie;
  - clauses **19.01**, 19.02 b), 19.06 a) et b), 19.07 et 19.08 salaires;
  - **clause 19.09 prime de traduction;**

- clause 21A.01 affichage de poste;
- clauses 28.01 à 28.04 inclusivement divers;
- clauses 28.06 et 28.08 3ème paragraphe divers;
- clause 28.08 e) 1 divers;
- clause 32.02 e) durée de la convention collective;
- **annexe A régime de retraite si applicable;**
- annexe B échelles salariales;
- annexe C redistribution **partielle** d'économies;
- annexe D titres des fonctions et classe;
- annexe F plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe;
- lettre d'entente no 2, clause 2.10 plan de promotion interne;
- lettre d'entente no 4 distribution des titres de transport;
- **lettre d'entente no 10 si applicable, entente relative à la restructuration du régime de retraite.**

L'employé temporaire a droit au taux de base de la classification, aux primes applicables pour le poste qu'il occupe, à l'allocation pour repas, au permis de conduire, à l'avancement d'échelon selon 19.02 b) et à un pourcentage équivalent à 12 % du salaire de base; dans le cas des employés en service continu au RTC depuis cinq (5) ans ou plus, ce pourcentage s'établit à 14 %.

De plus, il a droit à un maximum d'une journée de maladie payée par année, au salaire qu'il recevait la dernière journée ouvrable avant son invalidité; il a droit à cette journée de maladie payée seulement s'il devient admissible aux prestations d'assurance-emploi pour maladie. Il est assujetti à la retenue syndicale.

Dans le cas de l'employé temporaire au travail de façon continue pour une période minimale d'une année, cet employé peut bénéficier d'une période de vacances sans solde, après entente avec le supérieur immédiat.

L'employé temporaire doit adhérer au régime de retraite des employés du RTC, sous réserve des dispositions de l'admissibilité d'un employé au régime.

Un montant équivalant à l'allocation de repas déterminée à 8.05 est alloué pour prendre un repas sur le réseau lorsque la personne concernée bénéficie de trente (30) minutes ou moins pour dîner et qu'elle ne peut revenir à son lieu habituel de travail.

4. Pour l'employé appelé à travailler au cours d'une semaine normale de travail à différentes fonctions dont le nombre d'heures hebdomadaires varie, la semaine régulière de travail est établie en additionnant le nombre d'heures de travail quotidiennes prévues pour chacune des fonctions occupées. La semaine de travail de l'employé temporaire doit lui assurer au moins deux (2) jours consécutifs de repos. En cas d'annulation le jour même d'une étape de travail prévue, la personne est soit relocalisée ou elle reçoit une compensation de trois (3) heures payées et son nombre d'heures est ajoutée à la liste **de durée de service**.

Le temps supplémentaire, qui signifie pour lui tout temps travaillé en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, est payé à taux et demi.

Le temps requis pour la prise et la remise du travail qui précède ou suit immédiatement les heures de travail est rémunéré au taux prévu à cette fonction et selon le temps réellement fait. Toutefois, si à la demande de l'employeur, la prise et la remise du travail est faite en d'autre temps, le minimum de 3 heures s'applique. Il en va de même pour une séance d'information.

5. L'employé temporaire a droit à la procédure de grief prévue à l'article 30 quant à l'interprétation et à l'application du présent article 4A. Il n'y a pas droit pour contester sa cessation d'emploi.
6. Un employé temporaire ou à contrat qui obtient un poste vacant selon les dispositions du paragraphe 21A.01, est tenue de compléter sa pleine période de probation. Durant le temps qu'un employé temporaire ou à contrat accomplit sa période de probation, il est considéré comme un employé en période de probation.

Toutefois la période de probation doit être diminuée en autant qu'il a déjà occupé une fonction comparable durant une période significative.

Si l'employé temporaire complète sa période de probation, le RTC reconnaîtra **la durée de service** accumulée comme employé temporaire.

7. Le salaire de l'employé temporaire ou à contrat qui obtient un poste en vertu du paragraphe 21A.01 est calculé selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :
  - Dans les cas où l'employé accède à une **fonction** de classe supérieure à celui généralement occupé à titre de temporaire, il reçoit à la date de sa nomination, le salaire prévu à l'échelon immédiatement supérieur au salaire moyen qu'il a reçu durant les douze (12) derniers mois avant sa nomination, avec une augmentation minimale au moins égale à la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe.
  - Dans les autres cas, l'employé est intégré dans l'échelle des salaires en maintenant l'échelon acquis avant sa nomination, ou l'Employeur peut reconnaître les années d'expérience antérieures, si elles n'ont pas été reconnues à l'embauche.

Toute fraction d'année reconnue est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon et à cette fin, seules les heures de travail effectivement accomplies sont prises en considération.
8. Un employé temporaire est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures pour chaque période de travail ou pour participer à une réunion commandée par l'Employeur.

#### 4A.02 ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE DE DURÉE DE SERVICE

1. La liste de **durée de service** des employés temporaires est affichée sur l'Intranet dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.
2. Par la suite, cette liste remise à jour est affichée à tous les mois sur l'Intranet.
3. Le RTC doit faire parvenir sans délai copie de cette liste au Syndicat.
4. En cas d'erreur, l'employé en demande la correction dans un délai de quinze (15) jours de l'affichage. Tout changement de date inscrit par la suite est communiqué par écrit à l'employé concerné, copie au Syndicat.

#### 4A.03 PRIORITÉ DE RAPPEL

1. La priorité de rappel est donnée à l'employé disponible qui a le plus **de durée de service** en autant qu'il est qualifié et capable de répondre aux exigences normales du poste.

Pour établir le rang au moment du rappel ou de la distribution des horaires hebdomadaires, l'employeur se base sur la plus récente liste communiquée au Syndicat en vertu de 4 A.02, paragraphes 2 et 3.

L'employé temporaire qui termine une période de travail peut déplacer un autre employé temporaire ayant moins **de durée de service** pourvu qu'il possède les qualifications requises et réponde aux exigences normales du poste.

Cependant, ce déplacement ne s'effectue que si l'employé détenant moins **de durée de service** doit continuer à travailler pour un minimum de cinq (5) jours ouvrables.

Ce délai est porté à deux (2) semaines si l'employé détenant moins **de durée de service** occupe un poste nécessitant une période d'entraînement.

Dans le cas des postes d'agents au service à la clientèle (renseignements, bureau SAC, suppléant des différents bureaux ou centres de service du RTC), le droit de déplacer ne s'applique qu'aux employés ayant déjà été formés à exercer une telle fonction.

Malgré les alinéas précédents, le RTC peut déplacer un employé temporaire avant la fin de sa période d'affectation et ce, sans perte de salaire, s'il n'y a pas un autre employé temporaire disponible et capable de répondre aux exigences normales d'un autre travail à accomplir.

2. Un employé membre d'une autre unité de négociation qui est, soit en assignation temporaire au sens de la LATMP, soit en état d'incapacité professionnelle a priorité sur un employé temporaire pour occuper un poste pour lequel il est qualifié et capable de répondre aux exigences normales du poste, aux conditions suivantes:
  - il doit posséder plus **de service continu** que l'employé temporaire;

- l'employé membre d'une autre unité de négociation n'a pas priorité sur un employé régulier en état d'incapacité professionnelle;
  - l'employé membre d'une autre unité de négociation n'a pas priorité sur un employé régulier à temps partiel qui conserve les droits que lui confère l'article 21A.04 de la convention collective;
  - la cotisation syndicale devra être remise au Syndicat pour toutes les heures travaillées et ces heures seront comptabilisées selon le calcul prévu à la clause 4.14.
3. Dans le cas d'un employé temporaire qui participe à un affichage de poste vacant, **la durée de service** n'est opposable qu'à celle d'un autre employé temporaire, sous réserve du paragraphe suivant.
  4. Le candidat de l'extérieur, membre d'une autre unité de négociation et atteint d'incapacité professionnelle a priorité sur un employé temporaire membre de l'unité qui a fait application, s'il satisfait aux exigences normales de la tâche et aux qualifications requises.
  5. Les dispositions prévues au paragraphe 4A.03 s'appliquent à l'employé embauché pour les fins de remplacement et de surcroît.

Cependant, pour les fins de surcroît de travail, les dispositions prévues au paragraphe 4A.03 ne s'appliquent pas à l'employé dans le cadre des projets.

## ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 L'employé régi par la convention collective, qui est membre du Syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le devient par la suite, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention collective.
- 5.02 L'employé embauché après la signature de cette convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours suivant sa date d'embauchage.
- 5.03 a) Le RTC effectuée, conformément aux dispositions de l'article 47 du Code du Travail, les déductions dès la première paie de l'employé et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat dans les premiers quinze (15) jours du mois suivant celui où elles ont été prélevées.

- b) L'employé qui ne reçoit pas de paie du RTC, pour cause de maladie, accident de travail ou congé sans solde, n'est pas assujéti à la retenue syndicale prévue au paragraphe 5.03 a).
- 5.04 Tout changement au montant de la cotisation syndicale devient effectif le premier samedi suivant trente (30) jours d'avis à cet effet donné par le Syndicat.
- 5.05 Le RTC fournit au trésorier du Syndicat une liste des employés indiquant le numéro de paie, le nom, le nombre d'heures de cotisations pour chacun des employés et le montant payé par chaque employé.
- 5.06 Le RTC n'est pas tenu de congédier un employé qui a été exclu du Syndicat. Cependant, cet employé est assujéti à la retenue syndicale prévue au paragraphe 5.03 a).
- 5.07 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements concernés, aux tableaux convenablement éclairés, fournis par le RTC, les communications relatives aux activités syndicales.
- 5.08 Le Syndicat est autorisé à mettre à la disposition des employés, aux endroits convenus, les journaux du Syndicat Canadien de la Fonction Publique et de la Fédération des Travailleurs du Québec et à se servir des outils Outlook du RTC pour des fins syndicales.
- 5.09 Le RTC convient d'aviser par écrit tout nouvel employé de son statut et de ses fonctions et de ses conditions d'emploi et copie est transmise au Syndicat dans la semaine qui suit l'embauchage.
- 5.10 Le RTC transmet au Syndicat sur un formulaire approuvé par les deux parties, tout mouvement de main-d'œuvre et ce, dans les vingt (20) premiers jours de chaque mois.

## **ARTICLE 6 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 6.01 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur responsable, s'absenter de leur travail pour la période de temps requis, à l'occasion de:
- 1) La négociation et conciliation de la convention collective: trois (3) employés.

**Avant le début de la période de négociation, 105 heures de libération est à la disposition du comité de négociation syndical pour la préparation.**

**Au cours de la négociation, la durée de la libération est équivalente à la durée de la rencontre de négociation sans dépasser une journée de libération par rencontre ou bloc de rencontres de négociation. Par exemple, si trois journées de négociation ont lieu dans la même semaine, une journée de préparation est accordée au comité de négociation syndical.**

- 2) Réunion du Comité de relations de travail : trois (3) employés.  
**La durée de la libération pour la préparation est équivalente à la durée de la rencontre.**
- 3) Discussion des griefs avec les représentants du RTC : deux (2) employés.
- 4) Enquête sur des griefs : le comité plus le plaignant.
- 5) Les jours d'audition de griefs à l'arbitrage: le comité plus le plaignant.
- 6) Comité de santé et sécurité : deux (2) employés.  
**La durée de la libération pour la préparation est équivalente à la durée de la rencontre.**
- 7) Enquête relative à la santé et la sécurité : le comité selon la clause 26.04.
- 8) Audition devant la Commission des relations de travail: un (1) représentant syndical plus le plaignant.
- 9) Audition devant la Commission des lésions professionnelles: un (1) représentant syndical plus le plaignant.
- 10) Conciliation pour les dossiers en SST : un (1) représentant syndical.

6.02 Tout employé qui participe à des activités mentionnées au paragraphe 6.01 ou requise par le RTC de siéger sur un comité conjoint autre que ceux mentionnés au paragraphe 6.01 est rémunéré de la façon suivante:

- a) Durant les heures régulières de travail, les employés concernés reçoivent leur salaire au taux horaire régulier sans surtemps.
- b) Lorsqu'une réunion d'un comité conjoint ou une libération selon 6.01 survient pendant les vacances, un congé férié, pendant un jour de congé hebdomadaire, le RTC paie le temps passé à la réunion au taux horaire régulier avec un minimum garanti de trois (3) heures. Si l'événement dont il est question au présent sous-paragraphe a lieu l'avant-midi et l'après-midi de la même journée, l'employé peut, à son choix, se faire payer jusqu'à concurrence de sa journée

régulière de travail au taux horaire régulier ou remettre son congé à plus tard. Dans ce cas, il doit s'entendre avec son supérieur immédiat pour déterminer la date de son congé.

- c) Un membre d'un comité qui assiste à une réunion en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux horaire régulier, mais ce temps n'est pas comptabilisé pour fins de surtemps.

6.03 Tout membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des activités syndicales autres que celles prévues au paragraphe 6.01, telles que congrès, stages d'études, assemblées plénières ou cours de formation ou préparations de rencontre patronale/ syndicale, est autorisé à quitter son travail moyennant un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables au Directeur des Ressources humaines ou son représentant. L'avis indique la durée de l'absence requise pour chaque délégué et identifie l'activité pour laquelle l'autorisation de l'absence est accordée.

Dans l'éventualité où la durée de l'absence excède trois (3) jours ouvrables, le préavis écrit est soumis au Directeur des Ressources humaines ou son représentant dans un délai minimum de cinq (5) jours ouvrables.

6.04 a) Le RTC paie au cours de chaque année civile de la convention collective trente-cinq (35) jours ouvrables comme congé, au taux régulier correspondant à la journée normale de travail prévue à la fonction pour les activités syndicales mentionnées au paragraphe 6.03. Les jours de cette banque non utilisés une année donnée sont transférables à l'année suivante. Lorsque le syndicat veut faire libérer un représentant et qu'il n'y a plus de disponibilité dans la banque, il en assume les frais. Le RTC maintient alors le salaire de l'employé et le Syndicat rembourse le RTC selon les modalités ci-après déterminées.

- b) Le Syndicat rembourse au RTC la rémunération équivalente à celle que l'employé reçoit normalement durant ses heures régulières de travail, y compris le coût des avantages sociaux. Ce coût est évalué par le RTC; celui-ci fournit au Syndicat un tableau détaillé de ce coût pour le personnel assujetti à la convention collective.

Le RTC facture à la fin de chaque mois, s'il y a lieu, le Syndicat, pour les coûts générés par lesdites libérations en remettant au trésorier du Syndicat: la date de chaque journée d'absence, le motif de la libération, le salaire ainsi que le coût des frais prévus au paragraphe précédent.

A défaut pour le Syndicat de procéder au paiement avant la fin du mois suivant, le RTC est alors autorisé à prélever ce montant de la retenue des cotisations syndicales payables au Syndicat.

- c) Le nombre de délégués ne doit pas avoir pour effet de désorganiser un service; le Syndicat et le RTC s'entendent pour déterminer les modalités d'application de cette disposition.

6.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un employé, incluant un employé temporaire, peut être accompagné par un représentant du Syndicat lors d'une convocation par un représentant du RTC.

6.06 Le RTC autorise **et paie au cours de chaque année civile de la convention collective** la libération d'un officier de l'exécutif du Syndicat **pour un maximum de trente-huit (38) jours ouvrables pour affaires syndicales**. Lorsque le syndicat veut faire libérer un officier et que les journées de libération sont écoulées, il en assume les frais. Le RTC maintient alors le salaire de l'employé et le Syndicat rembourse le RTC selon les modalités spécifiées au paragraphe 6.04 b) de la convention collective. Les journées non utilisées une année donnée sont transférables l'année suivante pour un maximum de dix (10) journées.

## ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

7.01 La semaine régulière de travail des employés est de trente-cinq (35) heures.

Les heures de travail sont réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi et les heures quotidiennes sont réparties comme suit :

- de 08h30 à 12h00
- de 13h00 à 16h30

Cet horaire s'applique aussi à l'employé temporaire ou l'employé à temps partiel, lorsque ce dernier accomplit une journée complète de travail.

Dans le cas des agents au service à la clientèle (renseignements téléphoniques et centres d'information) la semaine de travail comporte le même nombre d'heures que ci-dessus, mais les horaires sont établis selon les modalités de l'article 7B.

**Les heures de travail des agents de relations avec la clientèle sont définies à la clause 7.02 a) mais les horaires de travail sont établis selon les modalités de la lettre d'entente no.11.**

7.02 a) Les heures de travail des autres salariés sont établies ci-après :

<b>Fonction</b>	<b>Nbre d'heures hebdomadaires</b>	<b>Jours ouvrables</b>	<b>Horaire quotidien</b>
Agent au service à la clientèle-réception	35	Lundi au vendredi	8h00-12h00; 13h00-15h45
<b>Agent de relations avec la clientèle</b>	<b>35</b>	<b>Lundi au vendredi</b>	<b>8h25-12h00 13h00-16h25</b>
<b>Agent de relations avec la clientèle</b>	<b>35</b>	<b>Lundi au vendredi</b>	<b>8h30-12h00; 13h00-16h30</b>
<b>Agent de relations avec la clientèle</b>	<b>35</b>	<b>Lundi au vendredi</b>	<b>8h35-12h00 13h00-16h35</b>
Commis à la gestion des revenus (2 postes dont le chef d'équipe)	35	Lundi au vendredi	7h30-12h00; 13h00-15h30
Commis à la gestion des revenus	35	Lundi au vendredi	8h00-12h00; 13h00-16h00
Technicien en informatique niveau 1	35	Lundi au vendredi	8h00-12h00; 13h00-16h00
Technicien en informatique niveau 1	35	Lundi au vendredi	9h00-12h00; 13h00-17h00
Opérateur de presse	35	Lundi au vendredi	<b>8h00-12h00 13h00-16h00</b>
Technicien en bâtiment	35	Lundi au vendredi	8h00-12h00; 13h00-16h00
Technicien en bâtiment principal	35	Lundi au vendredi	8h00-12h00 ; 13h00-16h00
Technicien en gestion des infrastructures réseau	35	Lundi au vendredi	7h00-11h30; 12h30-15h00
<b>Commis aux immeubles</b>	<b>35</b>	<b>Lundi au vendredi</b>	<b>7h30-12h00 13h00-15h30</b>
<b>Agent d'information aux voyageurs et contrôle qualité</b>	<b>35</b>	<b>Lundi au vendredi</b>	<b>6h30-11h00 12h00-14h30</b>
<b>Agent d'information aux voyageurs et contrôle qualité</b>	<b>35</b>	<b>Lundi au vendredi</b>	<b>11h30-14h00 15h00-19h30</b>

- b) Les employés dont le poste garantit un horaire de travail inférieur à trente-cinq (35) heures sont considérés comme employés à temps partiel. Leur horaire peut varier selon les besoins du service et comprend un minimum d'une journée et un maximum de trois jours et demi (3 ½) de travail établis selon l'horaire normal des employés réguliers de la même fonction. Par ailleurs, la garantie d'heures peut aussi s'établir sur une base annuelle, lorsque les besoins du service varient de semaine en semaine.

7.03 Si les besoins du service viennent à exiger de céder certains travaux ou opérations sur un système d'équipe, le RTC informe le Syndicat au moins quatre (4) semaines à l'avance. Si les besoins du service viennent à exiger de modifier les horaires actuels de travail, à l'exception des changements temporaires de trois (3) jours ou moins, le RTC informe le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance.

Dans les deux (2) éventualités, le changement doit être discuté lors d'un comité de relations de travail convoqué à cet effet.

A défaut d'entente entre le RTC et le Syndicat, le cas est référé à l'arbitrage sans passer par la procédure de grief.

En cas de désaccord au comité de relations de travail, le RTC peut néanmoins mettre en force le changement désiré à l'expiration des délais de (4) ou d'une (1) semaine, selon le cas, et si la décision de l'arbitre est à l'effet que les changements proposés par le RTC ne sont pas fondés sur les besoins du service, le RTC rémunère les heures normales de travail effectuées en dehors de l'ancien horaire au taux du surtemps.

Rien dans cette disposition ne doit être interprété comme empêchant un changement temporaire de trois (3) jours ou moins pour des raisons exceptionnelles.

7.04 Tout employé, incluant l'employé temporaire, a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail. Ces périodes de repos doivent être prises le plus près possible du milieu de la demi-journée de travail, selon les exigences du service et sont comprises dans les heures régulières de travail.

Si elles ne peuvent être prises à cause de la continuité exigée par le type de travail, une compensation de quinze (15) minutes par pause, au taux régulier, sera ajoutée à la paie. Toutefois, il faut que cette façon de faire soit convenue avec le gestionnaire concerné avant le début du travail.

7.05 Pour les employés dont la semaine de travail est réduite de quarante (40) heures à trente-sept heures et demie (37h½), le RTC leur maintient un salaire de quarante (40) heures par semaine. Toutefois, ces dispositions s'appliquent uniquement aux titulaires actuels des postes dont l'horaire hebdomadaire est réduit à trente-sept heures et demie (37h½).

7.06 a) Déplacement à l'intérieur de la journée de travail

Le RTC rembourse le kilométrage lors de déplacement entre deux centres en fonction de la notion de lieu de travail habituel selon le taux prévu à la politique sur les frais de déplacements du RTC;

Le temps de déplacement entre deux centres est considéré comme du temps de travail.

b) Déplacement à l'extérieur de la journée de travail

Seul l'excédent du kilométrage entre la résidence et le lieu de travail habituel est compensé et ce, sans dépasser le nombre de kilomètres établi par le RTC entre le lieu de travail habituel et le lieu de travail temporaire.

L'excédent du temps de déplacement entre la résidence et le lieu de travail habituel est compensé à taux régulier sans dépasser le temps établi par le RTC entre le lieu de travail habituel et le lieu de travail temporaire.

#### Charte des déplacements

Déplacements entre	KM	Temps de déplacements en dehors de la journée de travail
Centre administratif / Centre Métrobus	8	15 minutes
Centre administratif / Bureau du centre-ville	8	20 minutes
Centre Métrobus / Bureau du centre-ville	13	35 minutes

c) Pour les déplacements à l'extérieur du territoire desservi par le RTC, le temps normal de déplacement est considéré comme du temps travaillé.

- d) Pour les déplacements effectués à l'extérieur du territoire, les dépenses doivent être autorisées à l'avance par le Directeur du service ou son représentant. L'employeur détermine si le déplacement s'effectuera sur le temps de travail régulier de l'employé ou en dehors de ses heures de travail. Dans ce dernier cas, le temps requis pour le déplacement sera ajouté, au taux régulier, à la paie de l'employé ou dans sa banque de surtemps, au choix de l'employé.

## ARTICLE 7A HORAIRE FLEXIBLE

### 7A.01 CONCEPT

Le concept de l'horaire flexible, qui constitue un assouplissement dans les heures de présence au travail, permet un ajustement plus souple entre la vie professionnelle et privée des employés et vise à atténuer les tensions relatives aux heures d'entrée et de sortie.

Cette particularité dans les heures de travail ne doit en aucun moment venir en conflit avec la qualité du service que doit donner le RTC à sa clientèle ou nuire à la bonne marche des opérations administratives de l'entreprise.

### 7A.02 DÉFINITION DES TERMES

a) Horaire flexible

Aménagement des heures et de la structure d'une journée en vertu duquel un employé a une certaine latitude quant à ses arrivées et départs, en tenant compte des normes préétablies.

b) Plage fixe

Période prédéterminée de la journée où tous les employés doivent être obligatoirement au travail. Il y a deux plages fixes dans la journée.

c) Plage mobile

Période prédéterminée de la journée où l'employé a la liberté de varier ses heures d'entrée et de sortie. Il y a trois plages mobiles dans une journée.

d) Heure de permanence

Période de temps pendant laquelle doit être assurée à l'intérieur d'une cellule de travail la présence d'un minimum d'employés, ce sont les heures d'ouverture des bureaux.

e) Heure d'amplitude

Période de temps entre la première heure à laquelle l'employé peut entrer au travail et la dernière heure à laquelle elle peut sortir du travail.

f) Cellule de travail

Regroupement d'employés à l'intérieur d'un service ou d'un département.

g) Période de référence

Signifie la période qui est établie pour fins de compilation des heures travaillées. La période de référence est hebdomadaire.

h) Heures de référence

Nombre d'heures d'une journée régulière de travail correspondant à celles travaillées par l'employé s'il travaillait selon un horaire régulier tel que défini à l'article 7.

i) Journée de référence

Période durant laquelle l'employé serait tenu d'effectuer les heures de référence s'il travaillait selon un horaire régulier tel que défini à l'article 7.

### 7A.03 ADMISSIBILITÉ

a) Tous les employés sont admissibles, sauf ceux dont le travail requiert un horaire particulier selon la clause 7.02 a) et ceux dont la présence est indispensable. Sous réserve de la clause 7.02 a), les postes non admissibles en date de la signature sont les suivants :

- Agent au service à la clientèle (SAC, renseignements et suppléantes) (**tous les postes**);
- Agent au service à la clientèle (centre d'information centre-ville et RTC) (**tous les postes**);
- Agent de secrétariat (**Service des ressources humaines – 2 postes**);
- Préposé à l'imprimerie;
- Commissionnaire;
- Technicien en informatique niveau 1;
- Commis à la gestion des revenus.

Pour les postes non admissibles, en date de la signature de la convention collective, les parties peuvent convenir d'ententes particulières selon des paramètres différents pour des horaires flexibles.

b) Employés temporaire

L'employé temporaire qui remplace un employé régulier bénéficiant de l'horaire flexible a droit d'utiliser l'horaire flexible s'il a complété une (1) semaine de remplacement continu à ce même poste. Dans ce cas, la période de référence est journalière et la notion de banque de report d'heures au débit ou au crédit ne s'applique pas.

7A.04 STRUCTURE D'HORAIRE ET MODALITÉS

a) L'employé qui peut bénéficier de l'horaire flexible doit tenir compte de la structure journalière suivante :

Heures d'ouverture des bureaux				
Horaire				
Plage Mobile	Plage Fixe	Plage mobile	Plage Fixe	Plage mobile
7h30	9h30	11h30	14h00	15h30 18h00
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">             8h30                      12h00      13h00                      16h30              Heures d'ouverture des bureaux           </div>				

b) Pour la période de repas, l'employé doit obligatoirement prendre un minimum de trente (30) minutes comprises entre 11h30 et 14h00.

## 7A.05 ABSENCES DU TRAVAIL

L'employé qui, durant une période, peut se prévaloir de l'horaire flexible et qui se présente au travail durant une plage fixe est considéré comme en retard.

Celui qui est sensé assurer la « permanence » est considéré en retard s'il n'est pas au travail durant les heures d'ouverture des bureaux.

Si un employé s'absente en raison de maladie ou vacances, sa banque de congés de maladie ou son nombre de jours de vacances selon le cas est débité de l'équivalent de sa période d'absence. Dans un tel cas, aucun crédit, aucun débit n'est inscrit à la banque de report d'heures de l'employé pour cette période.

Lorsqu'un employé s'absente du travail pour urgence ou raison personnelle, il lui est loisible de déduire de sa banque de congés personnels soit l'équivalent des plages fixes qui surviennent durant sa période d'absence, soit la totalité de sa période d'absence.

Cependant, lorsqu'un employé qui s'est présenté au travail doit s'absenter durant une plage fixe pour urgence ou raison personnelle, sa banque de congés personnels selon le cas est débitée, au choix de l'employé,

- de la différence de cette plage fixe, ou
- de l'équivalent de la différence entre le nombre d'heures de référence pour cette dernière journée et le temps travaillé.

Dans ce dernier cas, aucun crédit, ni aucun débit n'est inscrit pour cette dernière journée.

## 7A.06 BANQUE DE REPORT D'HEURES

Le crédit d'heures est applicable durant les plages mobiles ou pour prendre un maximum de quatre (4) journées **ou huit (8) demi-journées** de congé par année, après entente avec le supérieur immédiat.

Pour le personnel régulier dont le travail normal implique habituellement un droit à une prime, aucune prime ne sera versée lors de la prise de ce type de congé.

Le crédit ou le débit de la banque est établi par la différence entre les heures effectivement travaillées par l'employé et le nombre d'heures de référence. L'employé ne peut avoir comptabilisé à sa banque d'heures plus de quinze (15) heures au débit **et plus de vingt (20) heures** au crédit à la fin de chaque semaine. Le solde de sa banque est reporté à la période de référence subséquente.

Tout crédit excédant **vingt (20)** heures au terme d'une période de paie, n'est compensé ou remis d'aucune façon. De même que tout débit excédant quinze (15) heures au terme d'une période de paie est soustrait de cette période.

Lors de la cessation d'emploi d'un employé ou lorsqu'un transfert d'un employé fait qu'il n'est plus localisé dans un secteur où l'horaire flexible est appliqué, la banque d'heures est réglée de la façon suivante:

- en cas de crédit, l'employeur verse à l'employé un montant équivalent à ses heures, à taux simple; en cas de débit, l'employeur retient sur la paie de l'employé un montant équivalent à ses heures au débit, à taux simple.

#### 7A.07 CELLULE DE TRAVAIL

Les heures d'arrivée et de départ sont entièrement libres à l'intérieur des plages mobiles à la condition toutefois que les employés de chaque cellule se soient mis d'accord entre eux pour qu'il y ait toujours le personnel requis pour assurer la permanence.

L'employé faisant partie d'une cellule de travail doit assurer une complémentarité afin de répondre adéquatement aux besoins essentiels du service, notamment répondre au téléphone, accueillir les visiteurs.

L'ancienneté ne constitue pas un critère de choix d'un horaire; le principe de l'alternance y est privilégié.

L'établissement des cellules de travail doit être guidé par la notion de besoin de services. Dans l'éventualité d'un changement dans les effectifs, dans l'aménagement physique, pour toute absence prolongée, etc., le responsable d'une unité administrative peut modifier cette dite cellule de travail. Aucune cellule de travail ne doit être considérée comme ayant un caractère permanent.

Lors de vacances, maladie ou toute autre absence d'un membre d'une cellule de travail, la flexibilité de celle-ci en est d'autant diminuée, voire même suspendue dans certains cas.

## 7A.08 EN DEHORS DES HEURES DE RÉFÉRENCE

Seules les heures effectuées en dehors des heures de référence, à la demande expresse du supérieur immédiat sont payées au taux du travail supplémentaire.

## 7A.09 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. **L'employé qui détient un poste admissible à l'horaire flexible a la possibilité de répartir ses trente-cinq (35) heures de travail sur une période de quatre (4) ou de cinq (5) journées à l'intérieur d'une même semaine. Ainsi, l'employé utilise les plages de l'horaire flexible afin d'aménager ses heures de travail et de pouvoir s'absenter au moment convenu pendant les plages fixes.**
2. **Toutefois, si l'employé n'effectue pas trente-cinq (35) heures, il peut utiliser sa banque de report d'heures afin de combler la différence entre la semaine normale de travail et les heures effectivement travaillées, jusqu'à concurrence de 3 heures durant la même semaine.**
3. **L'employé doit au préalable, demander l'approbation à son gestionnaire pour se prévaloir de l'aménagement de son temps de travail pour la semaine suivante et ce, à chaque semaine conformément à la clause 7A.07 de la convention collective.**
4. **L'aménagement du temps de travail ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires pour l'employé ou pour tout autre employé de l'équipe.**
5. **L'employé peut, après discussion avec son gestionnaire, mettre fin à l'aménagement en cours de semaine et modifier sa semaine sur une base de 5 journées de travail. Le gestionnaire peut également mettre fin à l'aménagement si les besoins du service le nécessite et ce, après discussion avec l'employé.**
6. **L'employé continue de bénéficier de la clause 7A.06.**

## 7B.01 ORGANISATION DU TRAVAIL AU CENTRE CONTACT CLIENT ET AUX CENTRES D'INFORMATION

a) Types de statut d'employé

Les employés **du centre contact client** et des centres d'information sont considérés comme :

- Des employés réguliers à temps plein trente-cinq (35) heures (incluant les employés détenant des postes réguliers temps plein et des postes suppléants temps plein centre **contact client** au moment de la signature de la convention collective);
- Des employés réguliers à temps partiel lorsqu'ils travaillent une semaine de travail inférieure à trente-cinq (35) heures selon une garantie annuelle minimale d'heures. Cette garantie implique du travail réparti sur toute l'année;
- Des employés temporaires.

b) Périodes d'affectation des horaires de travail pour l'ensemble du personnel

Les périodes d'affectation de travail sont réparties selon les périodes suivantes :

- Affectation d'hiver du 2<sup>e</sup> samedi du mois de février au 2<sup>e</sup> vendredi du mois de juin;
- Affectation d'été du 2<sup>e</sup> samedi du mois de juin au 2<sup>e</sup> vendredi du mois d'octobre;
- Affectation d'automne du 2<sup>e</sup> samedi du mois d'octobre au 2<sup>e</sup> vendredi du mois de février.

c) Types d'horaires de travail possibles selon les besoins du service

Quatre types d'horaires de travail sont disponibles lors des périodes d'affectation :

- Des horaires de travail à temps plein, équivalent au nombre de postes à temps plein, de trente-cinq (35) heures par semaine fixe dont un minimum d'un (1) horaire suppléant à temps plein;
- Des horaires de travail à temps partiel soit un horaire de travail comprenant trois (3) quarts de travail complets par semaine fixe; Chaque période d'affectation de travail est composée au minimum d'un horaire de travail à temps partiel fixe;
- Des horaires de travail suppléant. Ces horaires sont des horaires de travail à temps partiel variables selon les absences et autres besoins (stand, renforcement, etc.).

d) Caractéristiques générales des horaires

Les horaires de travail doivent respecter les paramètres ci-dessous :

- Les quarts de travail se situent entre 6h25 et 22h05 du lundi au vendredi au Centre **contact client** et entre 7h55 et 21h35 aux Centres d'informations;
- Les quarts de travail se situent entre 7h55 et 22h05 le samedi et le dimanche au Centre **contact client** et entre 7h55 et 17h35 au Centre d'information au centre-ville;
- Les quarts de travail ont une amplitude maximale de 8 heures;
- Les quarts de travail comprennent une période de repas de 45 minutes non rémunérée;
- Les horaires de travail se situent sur une semaine de travail du samedi au vendredi;
- Les horaires de travail prévoient deux jours de congés hebdomadaires consécutifs, sauf sous réserve d'un choix volontaire différent de l'employé temporaire;
- Les horaires du centre **contact client** et des centres d'information sont regroupés. Toutefois, pour choisir un horaire de travail au centre d'information de St-Joachim, l'employé doit répondre au niveau d'anglais requis.

## 7B.02 MÉCANISME GÉNÉRAL D'ATTRIBUTION DES HORAIRES DE TRAVAIL LORS DE LA PÉRIODE D'AFFECTATION

a) Affichage des horaires de travail disponibles dans la période d'affectation

Le RTC détermine les horaires de travail disponibles à chaque période d'affectation. Après avoir discuté avec le Syndicat, le RTC affiche les horaires de travail disponibles trente (30) jours avant son entrée en vigueur.

b) Choix des horaires lors de la période d'affectation

Pour effectuer le choix d'horaire, le RTC établit un horaire de signature. Selon cet horaire de signature, **les employés nommés à la lettre d'entente no 1 choisissent leur horaire de façon prioritaire. Par la suite**, les employés choisissent en fonction de leur statut (temps plein et temps partiel) et de leur **ancienneté** un horaire de travail (horaire temps plein, horaire suppléant ou horaire temps partiel fixe).

Les employés temps plein choisissent un horaire temps plein ou un horaire suppléant. Les employés **suppléants** ou temps partiel

peuvent choisir un horaire temps partiel fixe si disponible.

Les employés conservent leur horaire de travail pour la période d'affectation.

S'il reste des horaires disponibles après le choix des employés réguliers à temps plein ou temps partiel, l'Employeur peut décider de les offrir selon les besoins du service.

Lors du choix d'affectation, les employés sont rémunérés conformément à la convention collective et peuvent signer une procuration à un collègue de travail pour effectuer leur choix d'horaire.

- c) L'horaire final trimestriel sera affiché sept (7) jours avant son entrée en vigueur.

### 7B.03 MÉCANISME HEBDOMADAIRE D'ATTRIBUTION DES HORAIRES

- a) Confection des horaires

Si une semaine complète de travail se libère et que le RTC décide de la combler telle qu'elle, elle sera offerte par **ancienneté** en premier lieu aux employés ayant un horaire à temps **plein**.

Par la suite, l'Employeur confectionne des semaines de travail en fonction de tout le travail disponible pour la semaine suivante, **et ce, selon les paramètres suivants :**

**Bloc 1 :** Le nombre d'horaires hebdomadaires offert est équivalent au nombre d'employés ayant un horaire suppléant temps plein et un horaire suppléant temps partiel qui ont à faire un choix d'horaire hebdomadaire pour la période affichée. Chaque horaire hebdomadaire offert dans le bloc 1 comprend un maximum de trois (3) jours de travail (quart de sept (7) heures) et deux (2) jours de congés consécutifs, en fonction des besoins du service.

**Bloc 2 :** L'Employeur offre les autres quarts de travail de sept (7) heures en fonction des besoins du service.

**Bloc 3 :** L'Employeur offre les autres quarts de travail en fonction des besoins du service.

b) Affichage des horaires

**Tous les** horaires affichés sont envoyés par courriel aux employés temps plein suppléant, aux employés ayant signé un horaire temps partiel fixe ou suppléant et aux employés temporaires.

**Période régulière et période de la rentrée scolaire**

À chaque mercredi, **avant** 16h30, l'Employeur affiche les semaines de travail confectionnées.

**Période des fêtes**

L'Employeur affiche une offre de travail de quatre (4) semaines en un seul affichage. Cet affichage est envoyé dix (10) jours avant le début de la période d'affectation.

c) Attribution des horaires de travail

1. **Période régulière et période des fêtes**

Le jeudi, entre 9h00 et 13h00, l'Employeur attribue les horaires hebdomadaires par ancienneté pour la semaine suivante, selon les étapes suivantes :

- 1.1. L'employé ayant un horaire suppléant temps plein doit faire un choix dans le bloc 1.
- 1.2. L'employé ayant un horaire suppléant temps partiel doit faire un choix dans le bloc 1.
- 1.3. L'employé ayant un horaire suppléant temps plein doit obligatoirement combler une semaine complète de trente-cinq (35) heures (journées de 7 heures consécutives) dans le bloc 2.
- 1.4. L'employé qui a signé un horaire temps partiel fixe (4 mois) et l'employé ayant un horaire suppléant temps partiel peuvent faire un choix dans le bloc 2 et dans le bloc 3.
- 1.5. S'il reste des quarts de travail seulement, ils sont offerts directement aux employés temporaires, par durée de service, selon les besoins de l'Employeur.

Toutefois, pour la période des fêtes, soit une période de quatre (4) semaines déterminées par l'Employeur,

l'attribution des horaires s'effectue par ancienneté, le mercredi précédant, entre 9h00 et 13h00, pour toute la période des quatre (4) semaines.

**2. Période de la rentrée scolaire, soit une période annuelle de huit (8) semaines déterminées par l'Employeur**

Le jeudi, entre 9h00 et 13h00, l'Employeur attribue les horaires hebdomadaires par **ancienneté** pour la semaine suivante, selon les étapes suivantes :

- 2.1. L'employé ayant un horaire suppléant temps plein doit faire un choix dans le bloc 1.
- 2.2. L'employé ayant un horaire suppléant temps partiel doit faire un choix dans le bloc 1.
- 2.3. L'employé ayant un horaire suppléant temps plein doit obligatoirement combler une semaine complète de trente-cinq (35) heures en fonction des quarts de travail disponibles dans le bloc 2.
- 2.4. L'employé qui a signé un horaire temps partiel fixe (4 mois) et l'employé ayant un horaire suppléant temps partiel doivent obligatoirement combler une semaine complète de trente-cinq (35) heures en fonction des quarts de travail disponibles dans le bloc 2.  
**Si, et seulement si, l'employé ne peut combler une semaine complète de trente-cinq (35) heures en fonction des quarts de travail offerts dans le bloc 2, l'employé doit choisir d'autre(s) quart(s) de travail dans le bloc 3.**
- 2.5. S'il reste des quarts de travail seulement, ils sont offerts directement aux employés temporaires, par durée de service, selon les besoins de l'Employeur.

d) Affichage des horaires

L'horaire final hebdomadaire est affiché le jeudi à 16h30.

e) Changement après la sortie de l'horaire final hebdomadaire

1. Le RTC, à moins d'imprévu, appelle les employés concernés entre 13h30 et 16h00;
2. Si des quarts de travail deviennent disponibles après la sortie de l'horaire, ils sont d'abord offerts **par ancienneté** aux employés ayant un horaire à temps partiel fixe ou **un horaire suppléant**

**temps partiel** qui ne travaillent pas pour compléter leur semaine de travail;

Toutefois, si un ou des quarts de travail de 7 heures se libèrent, ils sont offerts par ancienneté aux employés ayant un horaire à temps partiel fixe ou un horaire suppléant temps partiel qui ne travaillent pas ou qui n'ont pas déjà un quart de travail de 7 heures cette même journée. Par la suite, si requis, les quarts sont offerts par durée de service aux employés temporaires.

3. Finalement, les quarts de travail sont offerts **par durée de service** aux employés temporaires.
4. **L'employé qui refuse des quarts de travail ne pourra être disponible pour effectuer des heures supplémentaires durant les heures refusées.**

#### 7B.04 DEMANDES DE CONGÉS

- a) Demande de congés

**Pour la période régulière et la période de la rentrée scolaire, les demandes de congés, vacances ou autres pour la semaine suivante doivent être acheminées au gestionnaire au plus tard le lundi 16h30.**

**Pour la période des fêtes, les demandes de congés, vacances ou autres doivent être acheminées au gestionnaire au plus tard douze (12) jours avant le début de l'affectation. Un rappel à cet effet est fait par l'employeur au cours du mois de novembre de l'année en cours.**

- b) Demande de modification après la sortie de l'horaire

Les demandes de congés après la sortie des horaires hebdomadaires doivent être demandées 48 heures à l'avance entre le lundi et le vendredi à moins de situation exceptionnelle. Le RTC répond à ces demandes la veille ou le vendredi lorsque le congé demandé est une fin de semaine.

#### 7B.05 MÉCANISME D'ATTRIBUTION DES JOURNÉES FÉRIÉES

Le RTC détermine le nombre d'employés et les quarts de travail requis. Il offre ensuite les quarts de travail en fonction de leur **ancienneté** parmi les employés disponibles. Les employés ayant moins **d'ancienneté** sont

tenus d'accepter en cas d'insuffisance.

Les employés déjà en congé hebdomadaire ou en vacances demeurent en congé.

## 7B.06 MODULATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

### a) Départs hâtifs

De façon volontaire, les employés peuvent, au début de leur quart de travail, signer une liste de départ hâtif sans solde.

Si les besoins du service le permettent, l'employeur peut demander aux employés ayant signé la liste de départ de terminer leur quart de travail avant la fin de ce dernier, et ce, sans solde. L'offre de départ hâtif se fait selon l'ordre de signature de la liste.

L'employé qui choisit de signer une liste de départ hâtif exerce son choix sans perte de bénéfices.

### b) Échange de quarts

Les échanges de quarts de travail sont permis selon les modalités suivantes :

<b>Échanges</b>	<b>Modalités</b>	<b>Information</b>
Régulier avec Régulier Suppléant avec Régulier	Si les quarts comportent le même nombre d'heures	Courriel au coordonnateur 24 heures à l'avance
Suppléant avec Suppléant	Si les quarts comportent le même nombre d'heures Pour les stands : si la formation et le matériel ne sont pas donnés	Courriel au coordonnateur 24 heures à l'avance
Régulier avec temporaire Suppléant avec temporaire	Si les quarts de travail comportent le même nombre d'heures excluant les renforcements et stands lorsque la formation et le matériel sont donnés	Courriel au coordonnateur 24 heures à l'avance
Temporaire avec temporaire	Si les quarts de travail respectent la semaine régulière de travail (Ne doit pas occasionner de temps supplémentaire) Pour les stands : si la formation et le matériel ne sont pas donnés	Courriel au coordonnateur 24 heures à l'avance

## ARTICLE 8 SURTEMPS

8.01 Tout travail exécuté en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail est considéré comme travail supplémentaire.

8.02 a) Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible parmi les employés du département qui exécutent habituellement le travail sur le poste pour lequel du surtemps est requis. Dans le cas du personnel à temps partiel, la notion de répartition équitable s'applique au prorata de la garantie de travail.

Lorsque du travail supplémentaire est offert à des employés dont la journée régulière de travail a été complétée ou dont l'horaire régulier prévoit une journée complète de travail, ce travail sera offert, dans un premier temps, en étape de travail d'une demi-journée de travail ou moins. S'il arrivait que le RTC ne trouve pas suffisamment de personnel disponible selon ce mode, il pourra l'offrir en journée complète.

Le RTC tient à jour, dans la mesure du possible, la compilation du surtemps fait ou refusé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre sur un support informatique et ce, pour fins de répartition. Dans ce cas, les heures refusées sont considérées comme effectivement accomplies.

L'employé qui refuse alors de faire du surtemps pour quelque raison que ce soit ne peut être l'objet de mesures disciplinaires.

b) Par contre, si les employés demandés se voient dans l'obligation de refuser, le plus jeune en ancienneté, incluant l'employé temporaire, ayant la compétence voulue doit exécuter le travail requis en surtemps.

Les heures ainsi effectuées par un employé temporaire ne sont pas comptabilisées dans le calcul du 14 % de l'article 4.14 et sont inscrites dans le rapport mensuel à cet effet.

c) Si les dispositions prévues au paragraphe 8.02 a) ne sont pas respectées par le RTC et qu'un employé s'estime lésé, il doit présenter sa réclamation dans le délai stipulé à l'article 30.

S'il s'avère qu'il a raison, l'employé est rémunéré pour le surtemps ainsi perdu.

8.03 Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le chef de la direction concernée ou son représentant.

8.04 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier et demi, sauf pour le Jour de l'An, Noël, la Fête Nationale et la Confédération, auxquels jours la rémunération est de 200 % et ce, en plus du paiement ou de la remise du jour férié si l'employé y a droit en vertu de l'application de l'article 9.02.

8.05 a) L'employé requis de faire du travail supplémentaire avant ou après ses heures régulières a droit à une allocation pour un repas établie selon les barèmes du RTC (12,00 \$) si ledit travail a une durée d'au moins deux heures et demie (2h½). L'employé qui prend alors son repas soit à la cafétéria, à la salle de repos ou à l'extérieur bénéficie d'une période d'une demi-heure (1/2h), laquelle est considérée comme du temps travaillé.

b) L'employé requis de faire du surtemps pendant toute la période de son dîner a droit à une allocation établie selon les barèmes du RTC (12,00 \$) pour un repas.

c) L'employé requis de travailler une journée de congé a droit à l'allocation prévue à 8.05 a) ou b), pourvu que ledit travail supplémentaire ait une durée d'au moins quatre (4) heures.

8.06 Le RTC rémunère l'employé, au taux de surtemps, pour un minimum de trois (3) heures s'il y a une interruption de soixante (60) minutes et plus entre la fin de sa journée régulière de travail et le début de la période de surtemps. La même règle s'applique lorsque le surtemps est accompli avant sa journée régulière de travail.

Cette garantie de trois (3) heures s'applique également à l'employé en congé qui effectue du surtemps.

8.07 S'il en fait la demande, un employé régulier a droit de recevoir en paiement du surtemps effectué, un crédit de congé calculé selon les modalités ci-après déterminées:

1) le crédit de congé est d'une durée équivalente en tenant compte du taux de surtemps applicable.

2) l'accumulation des heures est plafonnée à l'équivalent de dix (10) jours de travail correspondant à la fonction. Lorsque ce maximum est atteint, les heures additionnelles sont rémunérées.

3) le crédit de congé peut être pris par journée, demi-journée, en heure ou en demi-heure, à un moment choisi par l'employé et approuvé par son supérieur immédiat. Cependant, pour les postes d'agents au service à la clientèle (SAC, renseignements, suppléants, centre d'information centre-ville et RTC) pour lesquels postes les

possibilités de remplacement sont épuisées, le congé demandé avant la sortie des horaires ne pourra être refusé si le nombre d'absences pour reprise de congé férié, reprise de surtemps, vacances et maladie, connu lors de la demande, est plus petit que le quantum déterminé pour les vacances. Les demandes de congé sont faites via le formulaire établi à cet effet. Dans les acceptations qu'il fait, le supérieur immédiat tient compte de l'ordre de rentrée des demandes de congé. Ces dernières sont conservées et doivent être réutilisées s'il y a désistement pour la date visée. Un tel désistement ne peut se faire après le lundi précédant la semaine dans laquelle un congé est prévu.

Pour le personnel régulier dont le travail normal implique habituellement un droit à une prime, aucune prime ne sera versée lors de la prise de ce type de congé.

- 4) a) Le crédit de congé, sur demande de l'employé, peut être monnayé, en tout ou en partie; cependant, une telle demande ne peut avoir pour effet de modifier un motif d'absence invoqué au moment de ladite absence. L'employé reçoit alors le montant qu'il aurait reçu s'il s'était fait payer le surtemps. Il en est de même dans le cas d'un départ volontaire, de congédiement, de décès ou de retraite.
  - b) Le crédit peut aussi, au choix de l'employé, être reporté d'année en année, mais en aucun cas les heures accumulées ne doivent excéder l'équivalent de dix (10) jours de travail correspondant à la fonction.
- 5) Tout travail effectué dans le cadre de l'article 9 de la convention collective ne peut faire l'objet de remise en temps et est traité selon les dispositions contenues audit article.

8.08 Dans le cas de l'employé à temps partiel, le travail supplémentaire constitue tout travail exécuté au-delà de la journée ou de la semaine régulière de travail prévue à son titre de fonction. Si le seul poste existant dans la fonction est à temps partiel, la journée ou semaine régulière pour fin de surtemps est celle définie à la clause 7.01.

8.09 L'employé appelé à faire du surtemps dans un autre lieu de travail bénéficie d'une période de trente (30) minutes au taux du surtemps comme compensation pour le déplacement d'un lieu de travail à un autre.

## ARTICLE 9 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

9.01 Les employés bénéficient des jours chômés et payés suivants:

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Journée nationale des Patriotes  
Fête Nationale  
Confédération  
Fête du Travail  
Fête de l'Action de Grâce  
Veille de Noël  
Noël  
Lendemain de Noël  
Veille du Jour de l'An

ainsi que trois (3) congés mobiles dont les modalités sont déterminées à 9.06.

9.02 Les dates d'observance des jours chômés et payés énumérés ci-dessus s'établissent comme suit:

a) POUR LES EMPLOYÉS AFFECTÉS À DES HORAIRES RÉGULIERS

Les dates d'observance des jours chômés et payés énumérés en 9.01 sont déterminées d'après l'application qui en est faite au niveau de la Fonction Publique Québécoise.

Étant donné que le **Centre contact client** demeure ouvert sept jours sur sept, des modalités particulières sont prévues à l'article 7B.

b) POUR LES EMPLOYÉS AFFECTÉS À DES HORAIRES PARTICULIERS:

Les dates d'observance des jours chômés et payés énumérés en 9.01 sont celles déterminées par le calendrier civil.

1- Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, l'employé affecté à un horaire particulier peut alors, à son choix, se faire payer la fête au taux horaire régulier ou la reporter à une date ultérieure à convenir selon les modalités déterminées à 8.07 3).

2- Lorsqu'un jour férié coïncide avec les vacances annuelles, les droits de l'employé sont déterminés au paragraphe 10.16.

9.03 L'employé qui est appelé à travailler le jour de l'observance de l'une des fêtes ci-dessus énumérées ou le jour de Pâques est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150 %) pour toutes les heures travaillées, sauf pour le Jour de l'An, la Fête Nationale, la Confédération et Noël, où il est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200 %).

De plus, l'employé à temps complet peut, à son choix, se faire payer la fête au taux régulier ou la reporter à une date ultérieure à convenir selon les modalités déterminées à 8.07 3).

9.04 Pour chacune de ces fêtes, l'employé à temps complet reçoit le salaire correspondant à celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

Pour le personnel régulier dont le travail normal implique un droit à une prime, les fêtes seront rémunérées selon l'horaire de travail préalablement établi de l'employé. Lorsque l'horaire de l'employé n'est pas connu, la prime de soir ne sera pas versée.

9.05 a) Pour bénéficier des dispositions de l'article, un employé doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour de fête, à moins d'une absence autorisée par la convention collective ou par le RTC, à l'exclusion notamment des absences sans solde.

b) L'employé absent pour maladie ou accident relié ou non au travail lors d'un congé férié peut reprendre ce congé lors de son retour au travail. Toutefois, s'il totalise dix-sept (17) semaines ou plus d'absence pour maladie ou accident non relié au travail au moment de son retour au travail, il ne peut reprendre les congés fériés non pris en raison de ses absences.

Toutefois, tout employé qui n'a pu prendre la totalité de ses treize (13) jours fériés et de ses trois (3) jours de congés mobiles avant le 31 décembre d'une année a droit au paiement des journées non prises au salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé, sous réserve des dispositions de la clause 21A.06 a) 2.

9.06 Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le RTC verse à ses employés réguliers un crédit de trois (3) jours de congé mobile qui peuvent être pris par journée ou demi-journée et la date en est déterminée après que l'employé en ait avisé son supérieur immédiat ou son représentant. Toutefois, un seul employé par unité administrative peut prendre un congé mobile après avis, à moins d'entente avec le supérieur.

Les trois (3) jours de congé mobile doivent être pris dans l'année de calendrier où ils sont crédités à l'employé, sous réserve de la clause 9.05 b).

Dans le cas d'un départ volontaire, de congédiement, de décès ou de retraite, le solde des congés mobiles lui est monnayé au taux horaire régulier correspondant à la journée normale de travail prévue à la fonction.

Dans le cas des employés qui obtiennent le statut d'employé régulier en cours d'année, ils ont droit aux congés mobiles selon les modalités suivantes:

- régulier avant le 1<sup>er</sup> juillet: 3 jours;
- régulier après le 1<sup>er</sup> juillet: 1,5 jour.

**Dans le cas des employés professionnels, s'ils ont complété six (6) mois de probation avant le 1<sup>er</sup> juillet, ils ont droit à trois (3) jours, s'ils ne les complètent qu'après le 1<sup>er</sup> juillet, ils ont droit à un jour et demi (1,5).**

9.07 Dans le cas des employés à temps partiel, un ajustement de salaire de 6.15 %, versé sur chaque paie, sera fait pour tenir compte des congés fériés et mobiles.

De plus, l'employé à temps partiel appelé à travailler le jour de l'observance de l'une des fêtes ci-dessus énumérées aura droit de reporter sa fête à une date ultérieure à convenir selon les modalités déterminées à 8.07 3). Cette journée reportée sera sans solde.

## ARTICLE 10 VACANCES

10.01 La période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année précédant la date d'acquisition du droit aux vacances constitue l'année de référence.

10.02 a) Tout employé qui, au 1<sup>er</sup> janvier, n'a pas complété une année d'ancienneté a droit à une journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il a travaillé à l'emploi du RTC durant l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et est rémunéré à raison de quatre pour cent (4 %) des gains totaux de la date d'embauchage au 31 décembre ou au taux réel de sa classification au moment de la prise de ses vacances. Le plus avantageux des bénéfices s'applique.

Après entente avec son supérieur immédiat, l'employé peut prendre le nombre de jours de congé sans solde nécessaire pour lui assurer une semaine de vacances complète.

b) Pour fins de calcul des journées mentionnées au paragraphe précédent, tout employé ayant commencé à travailler entre le 1<sup>er</sup> et le 15 d'un mois a droit à une (1) journée de vacances; l'employé ayant commencé à travailler entre le 16 et la fin d'un mois a droit à une demi-journée (1/2) de vacances.

10.03 L'employé régulier qui, au cours d'une année, complète le nombre d'années d'ancienneté ci-dessous identifié, pourra bénéficier du nombre de jours de vacances correspondant:

Années d'ancienneté	Jours de vacances
1	12
2	15
3	18
5	20
6	21
8	22
10	23
12	24
15	25
17	26
19	27
21	28
23	29
25	30

Régime anticipé :

L'employé a droit au crédit de vacances dès l'année de son embauche, au prorata du nombre de mois travaillés entre la date de son embauche et le 31 décembre de l'année courante. Selon le tableau des années d'expérience reconnue ci-dessous :

Années d'expérience pertinentes reconnues	Jours de vacances
0 à 5 ans / mois de service	1 jour par mois de service
5 ans ou plus	15 jours ou <b>1,25</b> jour par mois
10 ans ou plus	20 jours ou 1,66 jour par mois

Les vacances consenties au nouvel employé en vertu du tableau ci-dessus ne peuvent avoir pour effet de priver un employé régulier d'un de ses choix de vacances au cours de l'année d'embauche

- 10.04 L'employé, à l'exception de l'employé visé par l'article 10.02 ou 10.19, a droit pendant ses vacances à une rémunération équivalente à celle qu'il reçoit normalement durant ses heures régulières de travail.

Pour le personnel régulier dont le travail normal implique un droit à une prime, la rémunération de vacances sera établie sur la rémunération versée la semaine précédant la prise de vacances (incluant les primes).

- 10.05 Un employé qui quitte définitivement le service du RTC pour quelque raison que ce soit, a droit, lors de son départ, au paiement de ses vacances annuelles selon les modalités prévues aux paragraphes précédents, s'il ne les a pas encore prises et, en plus, à une rémunération équivalente à quatre pour cent (4 %), six pour cent (6 %), huit pour cent (8 %), dix pour cent (10 %), ou douze pour cent (12 %) du salaire gagné depuis le 1<sup>er</sup> janvier conformément au nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit en raison de ses années **d'ancienneté**.
- 10.06 Tout employé qui quitte son emploi au sein du RTC avant d'avoir complété le nombre d'années **d'ancienneté** la rendant éligible aux vacances qu'il a prises, doit rembourser le RTC de cette partie non acquise du paiement de ses vacances.
- 10.07 À la demande écrite de l'employé, sa paie de vacances de l'employé lui est remise avant son départ pour ses vacances et ce, pour le nombre de jours de vacances que l'employé prend.

Si l'employé ne reçoit pas sa paie de vacances, le RTC s'engage à remettre sur demande de l'employé, les sommes dues et ce, au plus tard la dernière journée ouvrable précédant son départ pour vacances.

10.08 La période de prise de vacances annuelles payées s'étend sur cinquante-deux (52) semaines suivant immédiatement l'année de référence.

10.09 Sous réserve des dispositions du paragraphe suivant, les vacances annuelles payées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et le supérieur immédiat doit voir à ce qu'elles soient prises avant le 31 décembre de chaque année.

Néanmoins, pour des raisons exceptionnelles, après entente avec le Directeur des ressources humaines et si les besoins du service le permettent, un employé peut reporter ses vacances l'année suivante.

10.10 La semaine normale de vacances annuelles payées doit correspondre à la semaine régulière de travail.

10.11 Le RTC, après discussion avec le Syndicat dans un comité de relations de travail, détermine le nombre d'employés en vacances selon les besoins du service. Le choix de la date des vacances se fait à l'intérieur d'un même service ou département et par ordre d'ancienneté. Au mois de janvier de chaque année, le RTC affiche et fournit au Syndicat un tableau indiquant le nombre d'employés qui, au sein d'une équipe, peut prendre ses vacances en même temps, à l'intérieur des cinquante-deux (52) semaines de l'année.

10.12 a) Du 1<sup>er</sup> au 15 novembre, le RTC, par un avis au tableau d'affichage, invite les employés à faire le choix de leurs vacances pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année suivante. Le RTC voit également à contacter les employés absents dans la mesure du possible. Du 15 au 30 novembre, tous les employés doivent signer leurs vacances pour les quatre premiers mois de l'année, s'ils désirent en prendre pendant cette période. Les choix effectués dans cette période font partie de l'ensemble des choix disponibles pour les salariés. Ainsi, lorsqu'un premier choix est utilisé ici, il ne reste que les deuxième et troisième choix pour les vacances du reste de l'année.

b) Du 15 au 31 mars, le RTC par un avis au tableau d'affichage, rappelle aux employés qu'ils ont à faire le choix de leurs vacances pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre. Du 1<sup>er</sup> au 15 avril, les employés doivent signer leurs dates de vacances afin qu'au plus tard le 30 avril la liste complète des vacances, telles que choisies par chacun des employés, soit affichée.

- 10.13
- a) Les employés qui ont droit à moins de deux (2) semaines de vacances ne peuvent les fractionner.
  - b) Ceux qui ont droit à deux (2) semaines peuvent prendre deux (2) semaines consécutives ou prendre une première semaine lors du premier choix et la deuxième semaine lors du second choix.
  - c) Ceux qui ont droit à trois (3) semaines de vacances peuvent, lors d'un premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives et leur troisième semaine lors d'un second choix.
  - d) Ceux qui ont droit à quatre (4) semaines, cinq (5) semaines ou six (6) semaines de vacances peuvent, lors d'un premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives et les deux (2), trois (3) ou quatre (4) autres lors d'un deuxième choix, pourvu qu'il s'agisse d'une seule période; sinon, ils font un troisième choix.
  - e) Les employés ayant droit à trois (3) semaines et plus de vacances peuvent, après entente avec le Directeur du service, prendre l'équivalent d'une (1) semaine de vacances, à raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) ou multiple d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) à la fois, selon les besoins du service. Ce congé est accordé selon les modalités déterminées à 8.07 3).
  - f) Les employés ayant droit à quatre (4) semaines et plus de vacances peuvent, après entente avec le Directeur du service, prendre l'équivalent de deux (2) semaines de vacances, à raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) ou multiple d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) à la fois, selon les besoins du service. Ce congé est accordé selon les modalités déterminées à 8.07 3).
  - g) Pour les fins des paragraphes e) et f) précédents, un employé travaillant sur la semaine de trente-cinq (35) heures par semaine, une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) signifie trois heures et demie (3h  $\frac{1}{2}$ ). Pour un employé travaillant sur la semaine de trente-sept heures et demie (37h $\frac{1}{2}$ ), une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) signifie quatre heures et demie (4h $\frac{1}{2}$ ) l'avant-midi et trois heures (3h) l'après-midi.
  - h) Pour les fins des paragraphes e) et f) précédents, le personnel régulier dont le travail normal implique un droit à une prime sera rémunéré selon l'horaire de travail préalablement établi de l'employé. Lorsque l'horaire de l'employé n'est pas connu, la prime de soir ne sera pas versée.

10.14 a) Nonobstant ce qui précède, les employés ayant droit à plus d'une semaine de vacances peuvent, après entente avec le directeur du service, prendre leurs vacances en plusieurs périodes d'une (1) semaine chacune. Toutefois, dans de tels cas, les droits des autres employés concernant le choix des vacances ne doivent pas être lésés d'aucune façon.

b) Un employé transféré d'une façon permanente d'un service à un autre n'affecte pas le choix des vacances des employés en place dans le service où il a adhéré entre la date de son transfert et le 31 décembre de l'année en cours.

L'employé pourra garder son choix de vacances en autant que les besoins de son service d'accueil le permettent.

Dans le cas d'un déplacement obligatoire, à la demande de l'employeur, l'employé pourra garder son choix de vacances.

c) Dans le cas où l'employé est transféré, par suite de l'application de l'article 15 de la convention collective, il conserve son choix de vacances et n'affecte pas le choix de vacances des employés dans le service où il est transféré entre la date de son transfert et le 31 décembre de l'année en cours.

10.15 a) Si, plus de dix (10) jours avant la prise de ses vacances par un employé, un vide se produit dans une liste de vacances préalablement affichée parce qu'un employé a déplacé ses vacances et sera présent alors qu'il devait être absent, il doit y avoir affichage pour combler ce vide, selon l'ancienneté, en partant de l'employé qui suit celui qui a créé ce vide.

b) Cependant, si au moment du choix des vacances, un employé d'un service est absent pour cause de maladie ou que le médecin du RTC ou son médecin personnel prévoit que celui-ci ne peut être de retour au travail entre le 31 mai et le 1<sup>er</sup> septembre, il est exclu du choix prévu au paragraphe 10.11.

c) Tel employé, advenant son retour prématuré, a le premier choix dans le cas d'un vide prévu au paragraphe a) ci-dessus.

10.16 Si un ou plusieurs jours chômés et payés susmentionnés au paragraphe 9.01 surviennent durant les vacances annuelles de l'employé, ce ou ces jours sont, au choix de l'employé, ajoutés immédiatement avant ou après la période de vacances ou reportés à une date ultérieure selon les modalités établies à 8.07 3). Ce ou ces jours sont rémunérés selon les dispositions de la clause 9.03 si reportés ou de la clause 10.04 si pris avec les vacances.

10.17 Toutes vacances dues à un employé qui ne peut les prendre à la suite d'un accident ou d'une maladie préalable à la date de ses vacances, doivent être prises dans l'année de calendrier pendant laquelle a lieu ledit accident ou maladie. Cependant, si cela s'avère impossible, l'Employeur remet à tel employé au plus tard avec la 4<sup>e</sup> paie de janvier, et ce, au taux en vigueur le dernier vendredi de l'année où l'employé aurait normalement dû les prendre, les sommes dues pour les vacances que l'employé n'a pu prendre avant cette date. Un tel employé, s'il le désire, une fois rétabli de sa maladie ou de son accident, peut prendre à ses frais des vacances auxquelles il avait droit.

10.18 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie, durant sa période de vacances, pour un minimum de trois (3) jours, voit, sous réserve de la présentation d'un certificat médical et de pièces justificatives pertinentes, ses vacances être reportées en fonction de la durée de l'invalidité et ce, à compter de la première journée de l'accident ou de la maladie.

10.19 Dispositions applicables à l'employé à temps partiel

L'employé à temps partiel bénéficie des vacances au prorata des heures prévues à son titre de fonction, selon 10.03. L'indemnité de vacances d'un employé à temps partiel est égale à 4 %, 6 %, 8 %, 10 % ou 12 % du salaire gagné l'année précédente, conformément au nombre de semaines auxquelles l'employé a droit ou au taux réel de sa classification selon le plus avantageux des bénéficiaires.

**10.20** Achat de vacances

L'achat d'une semaine de vacances consiste par l'employé à verser au RTC le salaire brut équivalent à sa rémunération hebdomadaire, le tout étant réparti sur les 52 payes de l'année.

La présente lettre d'entente s'applique aux employés ayant **quinze (15) années d'ancienneté** et plus.

L'employé doit adresser sa demande au Directeur des ressources humaines dans l'année précédant l'achat. Ce dernier accepte ou refuse selon les besoins du service dans les 30 jours suivant la réception de la demande. L'employé et son gestionnaire doivent convenir de la date de la prise de ces journées additionnelles dans l'année concernée.

Le nombre de semaines de vacances **que l'employé peut acheter** est établi selon la grille ci-dessous :

Années d'ancienneté	Droit d'achat de
15 ans	1 semaine
20 ans	2 semaines
25 ans	3 semaines
30 ans	4 semaines
35 ans	5 semaines

Pendant les semaines de vacances ainsi achetées, tous les avantages sociaux et les congés sont applicables comme pour une semaine normale de vacances.

## ARTICLE 11 CONGÉS SOCIAUX

11.01 L'employé régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants. L'employé en probation a droit aux mêmes congés sans rémunération.

- a) A l'occasion du décès d'un conjoint, d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, cinq (5) jours ouvrables garantis, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, quatre (4) jours ouvrables garantis, à l'exception d'une absence autorisée par la convention collective ou le RTC.

Pendant les vacances d'un employé, le congé est accordé et interrompt les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social.

- b) A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, trois (3) jours ouvrables garantis, à l'exception d'une absence autorisée par la convention collective ou le RTC.

Dans les cas des sous-paragraphes a) et b), le congé débute le jour du décès ou le jour suivant, au choix de l'employé **et se termine au plus tard le jour des funérailles.**

- c) A l'occasion du décès d'une bru, d'un gendre, du petit-fils ou de la petite-fille, d'un grand-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, de l'ex-conjoint parent d'un enfant de l'employé, le jour des funérailles si ce dernier est un jour pendant lequel l'employé aurait été présent au travail.

Cependant, dans les cas prévus aux paragraphes b) et c), si la personne décédée demeurait au domicile du salarié, ce dernier a droit à une journée additionnelle payée.

- d) De plus, si dans les cas visés aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause, il y a incinération ou mise en terre à une date ultérieure, le salarié peut se prévaloir de l'option de déplacer une des journées prévues le jour même de l'incinération ou de la mise en terre.
- e) A l'occasion du mariage du père, de la mère ou d'un enfant, le jour du mariage si ce dernier est un jour pendant lequel l'employé aurait été présent au travail.
- f) A l'occasion d'un sinistre rendant inutilisable sa résidence, le jour du sinistre et le lendemain, si l'employé devait travailler.
- g) Le jour du déménagement de la résidence principale de l'employé. Un tel congé n'est accordé qu'une fois par année, sur préavis de cinq (5) jours et à condition que le déménagement ait lieu un jour de travail pour l'employé.
- h) Lorsque les funérailles prévues aux paragraphes a), b) ou c) ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de sa résidence, l'employé a droit à une (1) journée supplémentaire, à condition toutefois qu'il y assiste.
- i) A l'occasion du mariage de l'employé, trois (3) journées consécutives. Dans le cas où l'employé est en vacances, ces journées sont ajoutées à ses vacances.
- j) A l'occasion d'une séparation légale ou d'un divorce, l'employé a droit à un jour de congé sans solde ou échangé contre une journée puisée à la banque de vacances, temps supplémentaire, congé mobile ou reprise de congé férié, s'il y a lieu.
- k) L'employé bénéficie en conformité avec la Loi sur les normes de travail (LNT) d'un congé spécial sans solde en cas de maladie ou d'accident à un membre de sa famille immédiate, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Le RTC se réserve le droit de contrôler les faits.

L'employé peut alors se servir de la banque de temps prévue au paragraphe 8.07 de la convention collective, s'il en a une.

L'employé peut s'entendre avec son supérieur afin que son salaire soit maintenu et convenir d'une forme de reprise de travail ou d'utilisation d'une banque de congés pour combler les heures d'absence.

- l) L'employé régulier à temps partiel est éligible aux congés sociaux à la condition qu'il ait été préalablement cédulé pour travailler aux dates où surviennent les événements.

Le nombre de jours ouvrables garantis ne trouve pas application dans le cas de l'employé à temps partiel.

#### 11.02 TÉMOIN OU JURÉ

- a) Lorsqu'un employé est appelé comme témoin ou juré, qu'il soit choisi ou non lors de la sélection des jurés, en Cour de justice ou auprès d'une Commission d'enquête dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, il reçoit le salaire qu'il aurait normalement reçu pour chaque journée ou partie de journée pendant laquelle il aurait normalement travaillé. Il devra cependant remettre au RTC les montants perçus de la Cour ou de la Commission d'enquête, à l'exclusion des montants alloués pour le transport et les repas.
- b) Tout employé appelé à comparaître en Cour comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions reçoit le salaire qu'il aurait normalement reçu pour chaque journée ou partie de journée pendant lesquelles il aurait normalement travaillé et devra remettre au RTC les sommes perçues de la Cour, à l'exclusion des montants alloués pour le transport et les repas.
- c) Les dispositions contenues aux paragraphes a) et b) précédents ne s'appliquent 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 le RTC ou en Cour de justice pour le RTC seulement, ou si l'employé est appelé à comparaître comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où le RTC est impliqué. Dans ce cas, le RTC devra remettre à l'employé, à une journée de son choix, telle journée ou partie de journée.
- d) Dans le cas où la présence d'un employé est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il ou un membre de sa famille est parti, l'employé est éligible à un congé sans traitement ou à un jour ou partie de jour de vacances, de reprise de temps supplémentaire, de congé férié ou congé mobile.

11.03 Tout employé appelé à être libéré pour les motifs prévus à l'article 11.02 doit, dans toute la mesure du possible, en aviser son supérieur immédiat à l'avance.

## DROITS PARENTAUX

### 11.04 CONGÉ DE MATERNITÉ

- a) En cas de maternité, l'employée obtient sur demande un congé sans solde d'une durée maximale de **dix-huit (18)** semaines de calendrier qui lui permet de quitter temporairement son poste.

L'employée doit faire parvenir sa demande par écrit au directeur des Ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé.

- b) Le congé est accordé aux conditions suivantes:

1. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, sur recommandation de son médecin, confirmée par un certificat médical, l'employée peut quitter son poste en tout temps.

A partir de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, le RTC peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, le RTC peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit motivé à cet effet.

2. Pendant son congé de maternité, l'employée demeure à l'emploi du RTC.
3. Un congé férié qui coïncide avec un congé de maternité n'est pas payé **et est considéré comme ayant été pris.**
4. L'employée en congé de maternité voit ses protections d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire sous réserve dans ce dernier cas des dispositions du contrat d'assurance, maintenues pendant la période de congé prévue au paragraphe 11.04 a), premier alinéa et le RTC assume alors la totalité du coût de la prime.

- c) 1. L'employée **régulière** qui a accumulé cinquante-deux (52) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime **québécois d'assurance parentale (RQAP)**, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, durant son congé de maternité :
- i) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations **de maternité du RQAP**, une indemnité complémentaire, versée par le RTC, égale à la différence entre 85 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation **du RQAP** qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;  
  
le total des prestations **du RQAP** et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employée ne devra, en aucun cas, dépasser 85 % de son salaire hebdomadaire brut habituel.
  - ii) aux fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations **du RQAP** qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime **du RQAP**.
2. L'employée exclue du bénéfice des prestations **du RQAP** ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.
3. On entend par salaire de base, le salaire régulier de l'employée sans aucune rémunération additionnelle même pour le surtemps.
4. L'indemnité est versée à toutes les semaines, après l'obtention par le RTC, d'une preuve **du montant** des prestations **du RQAP** que l'employée reçoit.
5. L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingt-huitième (28e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité de cinq (5) semaines après la date de l'accouchement. Elle doit présenter un certificat médical à la Direction des ressources humaines. Elle reçoit pendant chacune des cinq (5) semaines une indemnité versée par le RTC égale à 85 % de son salaire hebdomadaire.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingt-huitième (28e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit aux bénéfices du régime d'assurance-salaire et doit présenter un certificat médical à la Direction des ressources humaines.

#### 11.05 CONGÉ PARENTAL

- a) **L'employé qui en fait la demande peut se prévaloir du congé parental prévu à la Loi sur les normes du travail.**

L'employé doit informer le Directeur des ressources humaines par écrit **au moins trois (3) semaines avant le début de son congé.**

**Un congé férié qui coïncide avec un congé parental n'est pas payé et est considéré comme ayant été pris.**

Pour mettre fin au congé avant la date prévue, l'employé doit donner un préavis écrit au Directeur des ressources humaines au moins trois (3) semaines précédant son retour.

**À la fin du congé de maternité ou parental, l'employé est réintégré dans le poste qu'il détenait.** Si l'employé ne se présente pas à son travail, il est présumé avoir démissionné.

L'employé en congé parental doit maintenir sa protection d'assurance-maladie, si elle est déjà en vigueur. Pour ce qui est **des autres protections**, sous réserve dans ce dernier cas des dispositions du contrat d'assurance, il peut maintenir ces protections. Dans tous les cas, il doit assumer **sa part** du coût des primes.

- b) **Retour progressif au travail**

L'employé, de retour d'un congé de maternité **ou parental** peut, s'il en fait la demande, réintégrer son poste de façon progressive à temps partiel pour une durée et selon des modalités déterminées par l'Employeur, l'employée et le Syndicat. Toutefois, dans le cas où l'Employeur ne peut donner suite à la demande de l'employée, elle reprend son travail à temps complet.

Lorsque l'Employeur accepte un tel retour progressif, le poste à temps complet ne doit pas être comblé par plus de deux (2) employés à temps partiel.

L'Employeur détermine les jours et heures de travail de chacun des deux (2) postes à temps partiel. L'employé a le choix de l'horaire. L'autre poste est comblé par un employé temporaire.

Pendant cette période, elle bénéficie des avantages de la convention collective, au prorata du temps travaillé.

Lorsque l'employée termine un retour progressif, elle réintègre son poste à temps complet.

#### **11.06 CONGÉ DE NAISSANCE**

L'employé, dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours, dont trois (3) avec solde et deux (2) sans solde ou échangés contre des jours de vacances, reprise de temps supplémentaire, reprise de congé férié ou congé mobile, au choix de l'employé. Ce congé peut être discontinu, mais doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison.

#### **11.07 CONGÉ DE PATERNITÉ**

**En cas de paternité, l'employé obtient sur demande un congé sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines.**

**L'employé doit informer le Directeur des ressources humaines par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de son congé.**

**Un congé férié qui coïncide avec un congé de paternité n'est pas payé et est considéré comme ayant été pris.**

**L'employé en congé de paternité doit maintenir ses protections d'assurance si elles sont en vigueur. Il doit assumer sa part du coût des primes.**

#### **11.08 CONGÉ POUR ADOPTION**

L'employé qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables avec solde. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

Cependant, l'employé qui le préfère, peut se prévaloir **du congé parental pour adoption prévu au RQAP d'une durée maximale de douze (12) semaines conformément aux dispositions ci-dessous**, à la place des dispositions du 1<sup>er</sup> paragraphe.

**L'employé doit informer le Directeur des ressources humaines par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de son congé.**

L'employé **régulier** qui a accumulé cinquante-deux (52) semaines de service avant le début de son congé pour adoption et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime **québécois d'assurance parentale (RQAP)**, est déclaré éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, durant **une** période **maximale** de douze (12) semaines, le versement de la différence entre les prestations **du RQAP** et 85 % du salaire hebdomadaire de base.

Les bénéficiaires couverts, durant la période de douze (12) semaines, sont similaires à ceux applicables dans le cas de congé de maternité, à savoir:

- maintien des protections d'assurance collective
- possibilité de prolongation en un congé **parental** sans solde
- possibilité d'un retour progressif.

Un congé férié qui coïncide avec un congé parental pour adoption n'est pas payé **et est considéré ayant été pris.**

Pour bénéficier de l'indemnité, l'employé doit fournir la preuve de son admissibilité aux prestations **du RQAP** et ce, pour chaque semaine visée.

Les conditions prévues à la Loi sur les normes du travail entourant le congé parental pour adoption s'appliquent.

## CONGÉ SANS TRAITEMENT

### 11.09 CONGÉ POUR ÉTUDE

Un employé possédant cinq (5) ans **de service continu** au RTC obtient, sur demande, un congé sans solde pour fins d'étude à temps plein menant à un diplôme reconnu par le Ministère de l'Éducation du Québec. La durée minimale du congé est d'une année scolaire et la durée maximale est de deux (2) années scolaires. Un employé peut obtenir un deuxième (2e) congé pour étude uniquement lorsqu'il aura complété une période additionnelle de cinq (5) ans **de service continu.**

#### 11.10 Congé sans solde

- a) Un employé possédant cinq (5) ans de service au RTC peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois en donnant un préavis à son supérieur immédiat de six (6) semaines. Un employé peut bénéficier d'un congé sans solde à tous les cinq (5) ans.

Un tel congé peut être utilisé, une seule fois dans la carrière de l'employé, pour lui permettre de se lancer en affaires ou de tenter sa chance dans un autre emploi.

- b) En toute autre circonstance, un employé désirant prendre un congé sans solde pour une raison personnelle doit en faire la demande directement au directeur des Ressources humaines. Celui-ci peut accepter ou refuser la demande de congé, selon les besoins du service. Il fera connaître sa réponse au plus tard dans les trente (30) jours de la demande; ce délai sera adapté à la situation dans le cas d'une demande urgente.
- c) Le salarié régulier qui, sur recommandation de son médecin traitant, suit une cure de désintoxication, peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée d'un tel traitement.
- d) Le salarié régulier qui reçoit une sentence d'emprisonnement peut bénéficier d'un congé sans solde sauf dans le cas où le RTC est impliqué.

**11.11** L'employé qui désire bénéficier d'un congé sans traitement selon 11.09 ou 11.10 doit en faire la demande au moins six (6) semaines avant la date prévue de son congé. L'employé en période d'essai ne peut bénéficier d'un tel congé, sauf pour un congé d'une courte période, après entente avec le supérieur immédiat.

**11.12** Durant son absence, l'employé en congé sans traitement est sujet aux dispositions suivantes:

- a) Il continue d'accumuler son ancienneté.
- b) Il doit maintenir sa protection d'assurance-maladie, si elle est déjà en vigueur. Pour ce qui est de l'assurance-vie et salaire, sous réserve dans ce dernier cas des dispositions du contrat d'assurance, il peut maintenir ces protections. Dans tous les cas, il doit assumer la totalité du coût des primes, et ce, à l'avance.

- c) Il peut participer au régime de retraite prévu à la convention collective en autant qu'il en défraie sa contribution et la contribution du RTC, au début de chaque mois.
- d) S'il applique sur un poste pendant son congé sans traitement et que le poste lui est accordé, il doit prendre charge de ses nouvelles fonctions dans les trente (30) jours suivants sa nomination.
- e) Il ne bénéficie d'aucun autre avantage prévu à la convention collective.
- f) **Dans le cas d'un congé sans solde d'une durée de six (6) mois et plus, l'employé doit, au moins trente (30) jours avant la date prévue de son retour au travail, donner un préavis écrit à l'employeur afin de confirmer ou non sa présence au travail. L'employé qui ne se présente pas à son travail la journée prévue de son retour perd son emploi.**

**11.13** Le RTC remet à l'employé l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de congé maladie et congé mobile alors accumulés, après entente entre les parties.

**11.14** L'employé peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours au RTC.

**11.15** Un seul employé à la fois, par division ou par équipe de travail, peut bénéficier d'un congé sans solde ou d'un congé pour étude.

## ARTICLE 12 RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE

- 12.01 **Les employés régis par la présente convention collective bénéficient du régime d'assurance collective en vigueur à la signature de la convention collective qui demeure en vigueur à moins que les parties en conviennent autrement.**

**Le RTC et le Syndicat sont copreneurs de la police d'assurance collective. Les protections d'assurance ne peuvent être modifiées sans le consentement des deux parties.**

- 12.02 **Comme condition du maintien de son emploi, tout employé régulier ou à contrat ayant complété quatre-vingt-onze (91) jours et plus suivant sa nomination, doit participer au régime de sécurité sociale.**

- 12.03 **Le RTC consent à payer 60 % du coût des primes, ainsi que les taxes applicables, du régime d'assurance collective (vie, maladie, salaire et dentaire). Les contributions du personnel au Régime d'assurance collective sont considérées comme servant à défrayer prioritairement les primes de la garantie d'assurance-maladie. Cette disposition n'a pas pour effet d'augmenter la contribution (40 % des primes et taxes applicables) des employés.**

- 12.04 **Le RTC s'engage à administrer le contrat d'assurances, à faire compléter les certificats d'admissibilité des employés concernés et à remettre les primes mensuellement à l'assureur. Les travaux requis pour la mise en place du régime d'assurance collective sont faits en conformité avec les décisions prises par le comité paritaire.**

- 12.05 **Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants du RTC.**

**Le comité est responsable de l'établissement du régime d'assurance collective. Il doit déterminer les dispositions du régime d'assurance collective, préparer les cahiers de charge, analyser les soumissions et obtenir un contrat d'assurance couvrant l'ensemble des participants au régime.**

**Le RTC et le Syndicat reçoivent une copie conforme du contrat-cadre et des avenants, le cas échéant.**

- 12.06 **Le RTC recourt à des soumissions publiques, selon les décisions prises par le comité, pour le choix d'un ou des assureurs au plus tard soixante (60) jours avant l'expiration de la police en vigueur à moins que le régime ne soit prolongé de consentement entre les parties. Les assureurs devront présenter leur soumission dans les**

**quinze (15) jours de la publication de l'appel d'offres. Le comité devra formuler son choix d'un ou des assureurs en fonction des éléments établis dans l'appel d'offre. À avantages égaux, la priorité est accordée aux assureurs de la région de Québec.**

**Le RTC retiendra les services d'actuaire-conseils concernant l'évaluation et les recommandations à être fournies aux membres du comité en vue de permettre le choix d'un assureur.**

- 12.07 a) Toute ristourne ou dividende payé par l'assureur est réparti entre le RTC et les employés proportionnellement à la prime totale payée par le RTC d'une part et les assurés d'autre part pendant la période à laquelle la ristourne ou le dividende s'applique.
- b) Le RTC agit comme intermédiaire administratif entre l'assureur et les assurés.
- c) L'assureur devra fournir une liste trimestrielle des prestations payées à chaque employé et à ses personnes à charge.
- 12.08 Les employés invalides avant la mise en vigueur des amendements aux contrats d'assurance ou de la mise en vigueur de nouveaux contrats continuent de bénéficier des avantages prévus aux polices d'assurance qui les protègent selon les modalités prévues auxdits contrats, et ce, jusqu'à la date de leur retour au travail à plein temps.
- 12.09 Exonération des primes
- L'employé n'a pas à payer de primes pour une période d'invalidité rendant l'employé admissible à des prestations d'assurance-salaire, ni pendant toute période durant laquelle il reçoit l'allocation pour incapacité professionnelle. Celles-ci sont assumées par le RTC.
- Cependant, lorsqu'il effectue un retour au travail progressif dans le cadre d'un programme de réadaptation, il paie sa prime en totalité s'il travaille plus de seize (16) heures par semaine.
- 12.10 L'employé qui est incapable de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident qui n'est pas occasionné par le travail ou qui est occasionné par suite d'une maladie de son conjoint ou de son enfant a droit à un congé de maladie sans perte de salaire selon les modalités et restrictions ci-après décrites.

- 12.11 a) Tout employé **régulier ou à contrat** ayant complété quatre-vingt-onze (91) jours **suivant sa nomination** a droit au 1er janvier de chaque année à un crédit de maladie de six (6) jours qui peuvent être pris en journée ou demi-journée. L'employé qui atteint quatre-vingt-onze (91) jours après le 1er janvier a droit au nombre de jours de congé de maladie calculé au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année.

Toutefois, les jours de congés de maladie peuvent être fractionnés en heures après entente avec le supérieur pour un rendez-vous médical ou dans des cas de traitement de type physiothérapie, chiropractie, etc.

- b) Les crédits de maladie sont monnayables au 31 décembre s'ils n'ont pas été utilisés et payables au plus tard la 4<sup>e</sup> semaine de janvier. Si, à la fin de l'année en cours, tel employé n'a utilisé aucun des six (6) jours de congé de maladie, il reçoit une autre compensation équivalente à deux (2) jours de travail. Le paiement des crédits de maladie est effectué sur la base d'une journée normale de travail correspondant à la fonction au taux régulier de l'année où les congés de maladie lui ont été crédités.
- c) L'employé en congé maladie reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé normalement. En aucun cas un employé ne peut bénéficier de plus de trois (3) jours de congé maladie consécutifs à la fois.

Pour le personnel régulier dont le travail normal implique un droit à une prime, l'employé en congé de maladie sera rémunéré selon l'horaire de travail préalablement établi de l'employé. Lorsque l'horaire de l'employé n'est pas connu, la prime du soir ne sera pas versée.

- d) L'employé qui démissionne, décède, est congédié ou prend sa retraite a droit au remboursement des crédits de congé de maladie non utilisés et cela, au prorata du temps écoulé entre le début de l'année et le moment de sa cessation d'emploi; toutefois, le minimum de remboursement équivaut à trois (3) jours dont on soustrait les crédits utilisés.

Dans le cas d'un employé qui prend sa retraite en cours d'année, les crédits non utilisés au moment de la retraite sont monnayés à ce moment-là.

e) Dans l'éventualité d'un retour progressif recommandé par avis médical et approuvé par l'assureur, l'employeur devra accorder ce retour progressif au travail selon les modalités prévues au contrat d'assurance en tenant compte des limitations fonctionnelles et des besoins du service, sous réserve qu'un minimum d'heures acceptable pour l'Employeur soit effectué par l'employé.

**12.12** Le RTC n'exige un certificat médical que pour les absences de quatre (4) jours ouvrables ou plus.

Cependant, dans le cas d'abus et d'absences répétées d'un employé, le RTC peut exiger un certificat médical pour les absences plus courtes, après avoir avisé par écrit l'employé d'une telle obligation, avec copie au Syndicat. Cette obligation demeure en vigueur pour une période de six (6) mois et peut être prolongée au besoin.

**12.13** Le RTC peut en tout temps exiger qu'un employé subisse un examen médical devant ses médecins. Dans le cas où, à la suite de cet examen médical, le RTC décide de ne plus permettre à un employé régulier de remplir ses fonctions habituelles, de le muter ou de le rétrograder, ce dernier peut exiger que son médecin personnel soumette ses propres constatations aux médecins du RTC. Si après consultation entre le médecin de l'employé et les médecins du RTC, il y a désaccord entre ces médecins quant aux anomalies constatées au cours de leurs examens respectifs par rapport au travail à accomplir, la partie qui se sent lésée a droit de demander l'arbitrage conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Le RTC et le Syndicat peuvent adjoindre à l'arbitre leur assesseur respectif et former un tribunal d'arbitrage.

L'employé n'est pas tenu de payer les médecins du RTC pour les visites faites à ceux-ci ou par ceux-ci en vertu de la convention collective. De plus, si l'employé doit payer le coût d'examens médicaux demandés par le RTC, celui-ci rembourse à l'employé les frais encourus.

**12.14** Si le RTC demande à un employé de passer un examen médical, cet examen est cédulé pendant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire.

L'employé ne peut être convoqué pendant qu'il est en vacances, en férié ou en congé hebdomadaire.

## 12.15 Assurance-vie des retraités

- a) Les futurs retraités: les employés du RTC avant le 1<sup>er</sup> janvier 1971, qui avaient droit à une assurance à la retraite: le montant prévu à la retraite d'après leur salaire au 1<sup>er</sup> janvier 1971, selon la convention collective qui leur était applicable à cette date ou le montant prévu en b) selon la formule la plus avantageuse pour l'employé.
- b) Autres employés (actuels et futurs): 10 000 \$
- c) Les employés retraités avant le 30 janvier 1988 demeurent couverts par l'assurance-vie des retraités du contrat d'assurance par lequel ils sont couverts et le montant auquel ils avaient droit est maintenu.
- d) 100 % du coût de la prime d'après le taux de prime des retraités est assumé par le RTC.
- e) L'employé qui prend sa retraite selon les dispositions prévues au régime de retraite des employés du RTC bénéficie de l'opportunité d'être couvert par le régime d'assurance-maladie et soins dentaires jusqu'à ce qu'il atteigne soixante-cinq (65) ans. Le coût des contributions à ce régime est assumé selon les modalités prévues à l'article 12.03.

À compter de 65 ans, il peut continuer de participer au régime collectif, selon les modalités prévues au contrat d'assurance; il doit alors assumer la totalité du coût des primes.

## 12.16 Dispositions applicables à l'employé à temps partiel

- a) Comme condition du maintien de son emploi, tout employé ayant complété l'équivalent de soixante-cinq (65) jours de travail, doit participer au régime de sécurité sociale.
- b) Régime d'assurance collective

### 1) Assurance-vie et salaire

L'employé à temps partiel est éligible à l'assurance-vie et à l'assurance-salaire au prorata de la durée de sa semaine régulière de travail, telle que définie au paragraphe 7.02 b) de la convention collective, par rapport à la durée de la semaine de travail prévue au titre de fonction.

### 2) Assurance-maladie et dentaire

Les dispositions prévues au régime s'appliquent intégralement.

- 3) L'employé non admissible en vertu du contrat-cadre au régime d'assurance collective reçoit sur chaque paie régulière, pour tenir lieu des bénéficiaires du régime, un montant égal à 3,64 % de son taux horaire pour chaque heure régulière travaillée.

L'employé admissible à l'assurance collective en vertu d'une garantie d'heures établie dans la présente convention collective reçoit un montant égal à 3,64 % de son taux horaire pour chaque heure régulière travaillée en excédent de sa garantie.

- c) Jours de congé - maladie

L'employé à temps partiel a droit à un ajustement de salaire de 2.31 % pour tenir compte des congés de maladie, versé sur chaque paie.

- d) Dans le cas du passage d'un employé d'un poste à temps partiel vers un poste à temps complet le crédit de congé-maladie est calculé en fonction du temps travaillé à temps complet.

Cependant, les jours de maladie utilisés par un employé à temps complet qui devient un employé à temps partiel, ne peuvent être récupérés par le RTC.

## **ARTICLE 13 RÉGIME DE RETRAITE**

- 13.01 Le Régime de retraite des employés du RTC tel que décrit à l'annexe A, fait partie intégrante de la convention collective.
- 13.02 Les employés actuels et les employés futurs sont obligés d'adhérer au régime lorsqu'ils deviennent admissibles comme condition du maintien de leur emploi.
- 13.03 Le RTC remet à l'employé couvert par la convention collective, lors de son départ pour sa retraite, un boni de mise à la retraite égal à 50 \$ par année d'ancienneté. Pour les fins du paragraphe, une année d'ancienneté est créditée si l'employé complète six (6) mois d'ancienneté au cours d'une telle année.
- 13.04 Les prestations aux membres prévues par les anciens régimes sont payables selon les dispositions desdits régimes et conformément à la Loi des régimes supplémentaires de rentes.

- 13.05 Toutes les contributions versées par les compagnies acquises par la Société à des régimes supplémentaires de rentes avant le 1<sup>er</sup> janvier 1966 seront versées à l'employé à son départ s'il n'opte pas pour la pension suivant les termes et conditions des polices en vigueur.
- 13.06 De plus, toutes les contributions versées par les compagnies acquises par la Société à des régimes supplémentaires de rentes depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1966 jusqu'à la date de la mise en vigueur du présent régime seront versées à l'employé à son départ s'il n'opte pas pour la pension suivant les termes et conditions des polices en vigueur, le tout conformément à la Loi des régimes supplémentaires de rentes.
- 13.07 L'employé qui en fait la demande peut bénéficier de la déduction à la source de ses contributions au Fonds de solidarité du Québec.

## **ARTICLE 14 ACCIDENTS DE TRAVAIL**

14.01 Dans le cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle subie à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cas d'un retrait préventif, l'employé reçoit de l'Employeur l'indemnité payable par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec. De plus, l'Employeur paie également la différence entre les prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et le salaire net; ainsi l'employé ne devra jamais avoir, du fait qu'il paie ses primes d'assurance collective et ses contributions au Régime de retraite, moins de 100 % du salaire net du poste qu'elle occupe.

Toutefois, l'employé doit autoriser la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail à émettre le chèque au nom du RTC.

Le RTC remet annuellement un rapport détaillé de la partie non imposable relativement au bénéfice d'indemnité des Accidents de Travail et ceci, pour fins d'impôt.

Le RTC paie à tout employé accidenté au travail le salaire perdu au cours de la journée où l'accident est survenu et celui où il doit s'absenter pour recevoir des soins médicaux. Si l'accident survient dans l'heure précédant la fin de son quart de travail et que l'employé doit se rendre soit chez le médecin, soit à l'hôpital, pour recevoir des soins médicaux, il peut s'absenter du travail le lendemain sans perte de salaire.

## **ARTICLE 15 ABOLITION DE POSTES**

15.01 Par "Abolition d'un poste", il faut entendre la disparition du poste auquel une personne est affectée et non pas uniquement une modification dans les tâches exécutées ou les charges remplies par cette personne à l'intérieur de son poste.

15.02 Lorsque le RTC abolit un poste, l'employé dont le poste est aboli peut déplacer, s'il y a lieu, celui ayant le moins d'ancienneté parmi les employés occupant cette même fonction au sein de l'organisation. L'employé dont le poste est aboli ou ayant le moins d'ancienneté, selon le cas, est alors déclaré en surnombre à la date de l'abolition du poste.

15.03 Avant de procéder à l'abolition d'un poste, le RTC envoie un préavis de trente (30) jours au Syndicat. Le comité de relations de travail se réunit dans les plus brefs délais pour discuter de l'application du présent article ou de toute autre solution alternative à celle-ci.

**15.04** L'employé déclaré en surnombre conformément à la clause 15.02 ne subit aucune baisse salariale mais n'a pas droit aux augmentations salariales annuelles et aux avancements d'échelons à moins que le salaire du poste où il est replacé atteigne son salaire. Toutefois, il reçoit l'équivalent de son augmentation de salaire annuelle en montant forfaitaire réparti sur chaque paie tant qu'il conserve son statut de surnombre ou « hors échelle ».

**15.05** L'employé ainsi déclaré en surnombre est replacé dans un poste vacant d'une fonction de classe égale ou inférieure conformément à la clause 21A.03. Il ne peut refuser le premier poste vacant qui lui est offert suite à l'abolition de son poste.

L'employé ainsi replacé dans un poste vacant d'une fonction de classe inférieure est alors déclaré « hors échelle ». Par « hors échelle », il faut entendre l'employé qui est replacé dans une fonction dont le taux horaire maximal de l'échelle est inférieur à son salaire.

Si l'employé en surnombre ne peut être replacé dans un poste vacant, le RTC peut l'affecter temporairement dans des tâches de fonction égale ou inférieure.

Si un employé en surnombre à temps complet ne peut être replacé dans un poste à temps complet et que le seul poste vacant est un poste à temps partiel, le RTC peut y affecter temporairement cet employé et lui confier d'autres tâches de fonction égale ou inférieure.

**15.06** L'employé déclaré « hors échelle » conformément à la clause 15.05 conserve sa priorité conformément à la clause 21A.03 pour combler tout poste vacant d'une fonction égale ou inférieure à son poste d'origine (poste aboli), et ce, jusqu'à ce qu'il obtienne un poste d'une fonction de classe égale à son salaire.

**15.07** L'employé en surnombre ou « hors échelle » est réputé poser sa candidature, selon les paragraphes 21A.01 et suivants, sur tout poste vacant de classe supérieure à son poste d'origine (poste aboli).

**15.08** L'employé « hors échelle » qui obtient un poste conformément à l'article 21A.03 bénéficie de la période d'essai prévu à l'article 21A.05.

Si l'employé refuse ou décide de retourner à son ancien poste, il perd sa protection salariale. Son salaire est alors positionné à l'échelon le plus près à l'intérieur de la classe de la fonction qu'il

occupait précédemment, sans toutefois dépasser le maximum. De plus, il perd sa priorité prévue à la clause 21A.03.

Si le RTC n'est pas satisfait de l'employé dans son nouveau poste et décide de mettre fin à sa période d'essai, l'employé retourne à son ancien poste, maintien sa protection salariale et continu de bénéficier de sa priorité prévue à la clause 21A.03.

**15.09 Indemnité de départ au choix de l'employé :**

L'employé déclaré en surnombre en vertu de la clause 15.02 peut, à son choix, au moment de l'abolition du poste, décider de quitter volontairement le RTC selon la formule suivante :

- a) Si l'employé a moins de cinq (5) ans de service continu, il reçoit une indemnité de départ égale à trois (3) semaines de salaires par année de service ou partie d'année.
- b) Si l'employé a cinq (5) ans de service continu ou plus, il reçoit :
  - 1. Une indemnité de départ égale à un (1) mois de salaire par année de service ou partie d'année (maximum dix-huit (18) mois).
  - 2. Les services de réaffectation externe appropriés à la situation.

Dans ce cas, son lien d'emploi est alors définitivement rompu ainsi que tous les droits, bénéfices et avantages qui s'y rattachent.

**15.10 Si l'employé déclaré en surnombre choisit de ne pas quitter le RTC, un autre employé de la même fonction peut, par ancienneté, décider de quitter le RTC avec une indemnité équivalente à celle qu'aurait eue celui déclaré en surnombre.**

L'employé qui décide en vertu de la clause 15.02 de ne pas se prévaloir de son droit de déplacer celui ayant le moins d'ancienneté parmi les employés occupant cette même fonction au sein de l'organisation lors d'une abolition de poste, peut se prévaloir d'une indemnité de départ. À ce moment, il a droit à l'indemnité de départ équivalente à celle qu'aurait eu droit l'employé ayant le moins d'ancienneté au sein de la même fonction.

**15.11 Après avoir été déclaré en surnombre, si l'employé a choisi de ne pas se prévaloir de l'indemnité de départ et qu'aucun autre employé n'a décidé de se prévaloir de celle-ci selon les dispositions du paragraphe qui précède, l'employé déclaré en surnombre ou « hors**

**échelle » peut encore faire ce choix. L'indemnité de départ diminue alors de l'équivalent du temps que l'employé a travaillé à la suite de la date de l'abolition de poste. Bref, chaque mois travaillé après la date de l'abolition du poste réduit d'un mois l'indemnité de départ.**

## **ARTICLE 16 AMÉLIORATIONS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES**

16.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif du RTC ou dans les procédés ou dans les lieux de travail, le RTC doit, après discussion avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

Si, à la demande du RTC, l'employé est appelé à suivre des cours dans le cadre du paragraphe précédent, les dispositions de l'article 20 s'appliquent. Toute formation spécialisée offerte à l'interne doit être accessible à tous les employés occupant une fonction comparable à l'intérieur d'une même direction. L'accessibilité à la formation pourra être établie par un test d'admissibilité et, si le nombre de participants doit être limité, par l'ancienneté.

Le RTC s'engage à faire parvenir au Syndicat, dès son entrée en vigueur, tout règlement pouvant affecter les employés régis par la convention collective et toute modification à celui-ci.

16.02 Par conséquent, aucun employé n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de salaire ni de classe par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif du RTC ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

## **ARTICLE 17 TRAVAIL À FORFAIT**

17.01 Dans des cas particuliers ou pour des travaux spécifiques, après discussion avec le Syndicat, le RTC peut faire exécuter du travail à forfait, l'exécution de tel travail ne devant cependant pas avoir pour effet de priver un employé de quelque droit qu'il possède en vertu de cette convention collective, ni causer de licenciement ou mise à pied d'un employé.

17.02 Nonobstant les dispositions de la clause 17.01, le RTC a le droit de confier en sous-traitance les tâches du gérant de système, telles que décrites ci-dessous :

### **1. Gestion de système**

#### **1.1 Répartition de la charge de travail ;**

- 1.2 Installation de logiciels sur les serveurs ;
  - 1.3 Analyse des problèmes de matériel et de performance et application des correctifs sur les serveurs ;
  - 1.4 Gestion des accès par les usagers ;
  - 1.5 Mise en place des mécanismes d'accès contrôlés aux données ;
  - 1.6 Maintien des connaissances à jour ;
  - 1.7 Annonce des changements sur les systèmes.
2. Réseau local
    - 2.1 Gestion des composantes et configurations de réseau ;
    - 2.2 Installation et configuration de logiciels et des composantes de réseau ;
    - 2.3 Support niveau 3 ;
    - 2.4 Gestion des accès réseau;
    - 2.5 Mise en place des mécanismes d'accès contrôlés ;
    - 2.6 Maintien des connaissances ;
3. Autres services
    - 3.1 Suivi hebdomadaire du réseau et de ses paramètres (à distance);
    - 3.2 Prévention des problèmes à partir d'indicateurs de performance;
    - 3.3 Statistiques de systèmes;
    - 3.4 Rapport d'audit au niveau de la sécurité et des accès;
    - 3.5 Analyses, graphiques et recommandations techniques;
    - 3.6 Mise à niveau des logiciels sur les serveurs;
    - 3.7 Abonnement aux bases de données des fabricants pour support;

- 3.8 Disponibilité de nombreux outils de gestion;
- 3.9 Expertise de pointe assurée par des plans de formation continue;
- 3.10 Aide à la planification des orientations technologiques;
- 3.11 Normalisation des configurations des postes de travail.

## ARTICLE 18 PAIE

18.01 La semaine ou période de paie est du samedi d'une semaine au vendredi de la semaine suivante. Tous les employés doivent compléter le formulaire de présence et indiquer **le code approprié** lors d'absence.

Tout changement ou modification apporté par l'employeur à la feuille de temps complétée par l'employé doit être, dans la mesure du possible, signifié à l'employé avant la saisie.

18.02 La paie hebdomadaire est déposée à l'employé, dans le compte de l'institution bancaire qu'il désigne, à son choix, chaque semaine, au plus tard le mercredi à l'heure d'ouverture des institutions bancaires. **L'employeur dépose** chaque semaine **sur un portail informatique sécurisé** un bordereau détaillé de paie, et ce, au plus tard le mercredi.

Si le jour de la paie survient une journée de fête chômée ou un jour où les institutions bancaires sont fermées, la paie de l'employé est déposée la veille selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

18.03 Sur demande de l'employé absent pour maladie, le RTC met son bordereau de paie à la poste, au plus tard le mardi.

Le RTC s'engage à fournir à l'employé absent du travail pour cause d'accident ou de maladie toutes les formules nécessaires aux fins de réclamation.

18.04 **L'employé consulte et au besoin, imprime** un bordereau de paie faisant état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes:

- a) nom, prénom **et numéro** de l'employé;
- b) date et période de paie;
- c) salaire pour les heures normales de travail;
- d) salaire pour le surtemps;
- e) détail des déductions;
- f) paie nette;
- g) s'il y a lieu, le numéro matricule de l'employé;
- h) banque de congés et heures en reprise de surtemps.

Le RTC inscrit sur les T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un employé au cours d'une année civile.

**Au moment de la signature de la convention collective, l'employé qui recevait les bulletins de paie exclusivement papier et qui demande à maintenir cette condition, doit compléter le formulaire prévu à cet effet dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.**

- 18.05 Si un employé ne reçoit pas sa paie régulière au complet par suite d'erreur du RTC, celui-ci s'engage à rectifier monétairement cette erreur, le jour même au lieu même du travail de l'employé lorsque l'erreur représente 5 % du salaire hebdomadaire brut qu'il devait recevoir. Dans les autres cas, l'erreur est rectifiée sur la paie subséquente en traitement.

## ARTICLE 19 SALAIRES

19.01 Un employé a droit, selon sa fonction et sa situation dans l'échelle de salaire, incluant, s'il y a lieu, aux ajustements d'équité salariale, à la rémunération prévue à l'annexe « B ». Les augmentations aux échelles qui étaient en vigueur dans la convention collective expirée le **30 décembre 2016** sont de :

**1 % pour l'année 2017 au 31 décembre 2016;**

**1 % pour l'année 2018 au 30 décembre 2017;**

**1 % pour l'année 2019 au 29 décembre 2018;**

**2 % pour l'année 2020 au 28 décembre 2019;**

**2 % pour l'année 2021 au 26 décembre 2020;**

**2 % pour l'année 2022 au 1<sup>er</sup> janvier 2022;**

**2 % pour l'année 2023 au 28 décembre 2022;**

**2 % pour l'année 2024 au 30 décembre 2023.**

19.02 a) L'employé a droit à l'avancement d'échelon d'année en année à la condition qu'il n'ait pas atteint l'échelon maximal de sa classe ou que le supérieur immédiat n'ait pas fait une évaluation défavorable. Dans le cas où le RTC refuse l'avancement d'échelon, suite à une évaluation défavorable du supérieur, l'employé concerné doit être informé, par écrit, quinze (15) jours avant la date à laquelle il avait normalement droit à son avancement d'échelon. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

L'employé peut alors recourir à la procédure de grief et d'arbitrage pour contester la décision du RTC de ne pas accorder l'avancement d'échelon.

L'avancement d'échelon est accordé à la date où les augmentations générales prennent effet pour les employés en place au 1<sup>er</sup> janvier 1979.

Les employés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 1979 ou promus après cette date, voient leur avancement d'échelon accordé à la date anniversaire d'embauchage ou de promotion.

L'employé qui obtient une promotion conserve son avancement d'échelon à la date où il aurait normalement reçu cet avancement d'échelon, n'eut été de sa promotion.

- b) L'employé à temps partiel et l'employé temporaire ont droit à l'avancement d'échelon à chaque fois qu'ils ont complété 1820 heures, et ce, peu importe la **fonction** sur lequel ils ont effectué ce travail.
- c) **L'employé qui effectue une affectation sur un poste temporairement dépourvu de titulaire pour une période continue de 12 mois ou plus (1820 heures) et pour lequel l'application des modalités prévues au paragraphe 19.04 est le plus avantageux des scénarios, a droit à un avancement d'échelon dans la classe d'affectation suite à une évaluation favorable. Cet échelon est considéré acquis lors d'une nomination sur un poste de la même fonction, le cas échéant.**

### 19.03 Affectation temporaire

#### a) Attribution

**À la demande du RTC, lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de titulaire ou vacant ou lors d'un surcroît de travail, l'affectation temporaire est offerte par ancienneté de la façon suivante :**

#### **Affectation de moins de trois (3) mois :**

**Dans un premier temps, à l'employé à l'intérieur du service auquel se rattache cette affectation, pourvu qu'il soit apte à accomplir les exigences de la ou des tâches.**

**Dans un deuxième temps, à l'employé à l'intérieur de la direction à laquelle se rattache cette fonction, pourvu qu'il possède les qualifications requises et réponde aux exigences normales du poste.**

**Toutefois, lors d'un surcroît de travail de moins de trois (3) mois, une telle procédure d'affectation ne s'applique que si le RTC décide de le combler, s'il n'est pas déjà comblé par un employé temporaire.**

#### **Affectation de trois (3) mois ou plus (connue et prévisible) :**

**Dans ce cas, le RTC s'engage à procéder à un affichage de cinq (5) jours, dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance. Le RTC**

transmet en même temps copie de cet affichage au Syndicat, aux employés en vacances, en congé de maladie, en congé de maternité et en congé sans solde à leur dernière adresse courriel connue.

**Parmi les employés ayant soumis leur candidature, l'affectation est donnée en priorité à l'employé ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur de la direction à laquelle se rattache cette affectation, pourvu qu'il possède les qualifications requises et réponde aux exigences normales du poste.**

Une telle procédure d'affichage ne s'applique que pour le premier poste temporairement dépourvu de son titulaire. Les postes subséquents temporairement dépourvus de leur titulaire, lorsque le RTC décide de les combler, sont affichés, selon la procédure ci-haut.

#### **b) Rémunération**

**La rémunération consiste** en une majoration temporaire de 8 % applicable sur son salaire, ou une augmentation calculée selon les modalités prévues au paragraphe 19.04, selon le plus avantageux des deux scénarios pour l'employé.

**Une telle rémunération est temporaire et s'applique lorsque l'employé, à la demande du RTC, agit dans une fonction supérieure à celle qu'il occupe habituellement.**

**Les situations visées par la présente clause sont les suivantes :**

- **Lorsque l'employé occupe pour une période continue** un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou vacant.
- **Lorsque l'employé assume** plusieurs fois à l'intérieur d'un même mois le remplacement sur la même fonction dans le cadre d'absences répétitives non continues.
- **Lorsque l'employé** effectue le remplacement de tâches particulières d'un poste, sans toutefois faire la totalité de la tâche de celui-ci tout en demeurant dans son poste actuel. Ce temps doit être comptabilisé par l'employé (minutes, heures) et saisi par la suite sur sa feuille de temps en demi-journée ou journée. Cette situation doit être demandée et autorisée par le gestionnaire et doit être considérée comme un besoin ponctuel.
- **Lorsque l'employé** vient en support à un autre employé ou à un groupe d'employés et est libéré de son poste pour effectuer l'ensemble des tâches.

**Les présentes situations ne peuvent en aucun temps être mises en place pour complexifier ou entraver l'entraide naturelle qu'ont les employés entre eux et que le RTC prône comme milieu de travail.**

- c) Le processus d'attribution prévu au paragraphe a) ne s'applique pas lorsque l'employé est affecté par le RTC à un projet ou mandat spécifique dans le cadre de ses fonctions qui demande une compétence ou une connaissance particulière. Dans ce cas, le RTC doit informer le syndicat de la nature et de la durée estimée de l'affectation.**
- d) Lorsque l'employé remplit temporairement, à la demande du RTC, une fonction supérieure, non régie par la convention collective, il voit son salaire majoré de huit pour cent (8 %) pour la durée de la période de remplacement.**

L'employé ne subit alors aucune perte d'ancienneté lors du retour à son ancien poste, et ce, pour une affectation temporaire maximale de deux (2) années consécutives sinon l'employé reprend l'ancienneté qu'il avait au moment où il a quitté l'unité de négociation.

L'employé est assujéti à la cotisation syndicale durant toute la durée du remplacement.

- e) Lors de son retour à son poste habituel, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il y était demeuré.**

19.04 L'employé promu à un poste supérieur, reçoit à la date de sa promotion le salaire prévu à l'échelon immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa promotion, avec une augmentation minimale au moins égale à la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe.

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

- a) Lorsqu'un employé quitte le service du RTC, le RTC lui remet le salaire et autres avantages qui lui sont dus dans les douze (12) jours à partir de la fin de la période de paie au cours de laquelle il quitte l'emploi; de son côté, l'employé, dans le même délai, doit remettre au RTC tous les biens, documents et effets appartenant à celui-ci;

En cas de décès, son salaire et autres avantages sont remis à la succession qui, en retour, doit remettre au RTC tous les biens, documents et effets appartenant à celui-ci.

- b) Le RTC doit remettre, sur demande, à tel employé un certificat indiquant le temps pendant lequel il a été à son emploi et les postes qu'il a occupés.
- c) Le RTC doit remettre à l'employé, sur réception, les sommes prévues à la convention collective.

- 19.06 a) L'employé qui a un horaire comportant une alternance dans ses congés hebdomadaires reçoit une prime de quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) l'heure pour chaque heure effectivement travaillée. Cette prime n'est pas intégrée au taux régulier pour fins de calcul du surtemps.

Cette prime s'applique à l'employé temporaire qui effectue un remplacement sur un poste régulier comportant une telle alternance et cela, pendant une période d'au moins quatre (4) semaines.

- b) L'employé, incluant l'employé temporaire, dont l'horaire régulier de travail se situe entre 17h30 et 07h30 reçoit une prime de quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) l'heure pour chaque heure travaillée. Cette prime n'est pas intégrée au taux régulier pour fin de calcul du surtemps.
- c) L'employé qui prend en charge l'entraînement ou la formation d'un autre employé sur un poste ou une affectation qu'il est appelé à occuper reçoit une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure pour la durée de l'entraînement ou de la formation. Cette prime s'applique également aux agents au service à la clientèle qui entraînent des employés temporaires à cette fonction, de même qu'à ceux qui supervisent un stage d'études et à ceux qui entraînent une personne en état d'incapacité professionnelle à une fonction assujettie à la convention collective. La prime d'entraînement n'est pas intégrée au taux régulier pour fin de calcul de surtemps.

- 19.07 Tout employé, incluant l'employé temporaire, qui est appelé à travailler le dimanche, reçoit une prime de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire horaire en plus de son taux régulier.

Cette prime est intégrée au taux régulier pour fin de calcul du surtemps.

Cependant, le jour de Pâques ou un dimanche coïncidant avec un jour de congé chômé, la prime prévue à la présente clause ne s'applique pas, sauf pour le personnel temporaire.

19.08 Les employés, incluant les employés temporaires, convoqués par le RTC à une réunion autre que celles prévues à l'article 6 et devant avoir lieu en dehors de leurs heures de travail sont rémunérés à 150 % avec un minimum de trois heures (3h). Cependant, l'employé qui assiste à une réunion qui précède ou suit immédiatement ses heures de travail est payée à 150 % pour le temps passé à la réunion.

19.09 Prime de traduction

Un employé appelé à traduire, à la demande de l'employeur, des textes écrits d'une langue à une autre en s'assurant que le sens original soit respecté et en consultant des dictionnaires ou autres ouvrages de références, si cela s'avère nécessaire, reçoit un dollar (1,00 \$) de l'heure pour chaque heure travaillée nécessaire à la traduction.

19.10 L'employé qui, à la demande du RTC, demeure disponible les soirs, les fins de semaine ou lors de congés fériés est compensé selon les règles suivantes :

1- Il reçoit une prime de quinze dollars (15,00 \$) lorsqu'il assure une disponibilité un jour de semaine. Toutefois, le technicien en informatique (niveau 1, 2 et 3) reçoit une prime de vingt-cinq dollars (25,00 \$) lorsqu'il assure une disponibilité un jour de semaine;

2- Il reçoit une prime de trente dollars (30,00 \$) lorsqu'il assure une disponibilité un jour de fin de semaine ou lors d'un jour férié. Toutefois, le technicien en informatique (niveau 1, 2 et 3) reçoit une prime de cinquante dollars (50,00 \$) lorsqu'il assure une disponibilité un jour de fin de semaine ou lors d'un jour férié.

La prime prévue au sous-paragraphe 1 ou 2 inclut la rémunération pour les 30 premières minutes d'une intervention. Si l'intervention nécessite plus de 30 minutes de travail, l'employé est rémunéré:

- à taux simple, rétroactivement à la première minute, s'il n'a pas à se rendre au centre d'opérations pour résoudre le problème;
- selon la clause 8.06, s'il doit se rendre au bureau pour résoudre le problème.

Concernant le technicien en informatique (niveau, 1, 2 et 3), voici d'autres paramètres applicables :

De plus, advenant l'impossibilité pour un employé d'être disponible lorsque c'est à son tour de l'être, il doit s'entendre avec un collègue pour échanger une partie ou la totalité d'une période de disponibilité.

## ARTICLE 20 COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 20.01 Le RTC s'engage à défrayer les frais de scolarité pour un cours suivi par un employé dans le but d'acquérir des connaissances supplémentaires en rapport avec ses fonctions si tel cours est suivi à la demande du RTC. Durant ce cours, l'employé bénéficie d'un congé avec solde lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail. Si ces cours se donnent en dehors des heures de travail, l'employé, après entente avec son supérieur, a droit de reprendre en congé les heures passées à suivre lesdits cours ou se les faire rémunérer.
- 20.02 a) Si un employé désire suivre un cours dans le but de se perfectionner dans les connaissances nécessaires à son emploi, il en fait la demande à son supérieur immédiat et si le RTC y consent, il s'engage à défrayer les frais de scolarité dès que l'employé a terminé son cours avec succès.
- b) De plus, si des périodes de cours coïncident avec ses heures régulières de travail, le RTC peut lui accorder un congé avec traitement.
- c) Le RTC accorde à l'employé qui suit un cours de formation une journée de congé au cours de la session pendant laquelle se poursuit le cours de formation.
- 20.03 Les frais de scolarité comprennent le coût de la demande d'admission, les frais d'inscription, les frais de scolarité ainsi que le coût des volumes obligatoires.
- 20.04 Lorsque le RTC accepte qu'un employé, à la demande de ce dernier suive un cours, cet employé est soumis aux conditions suivantes:
- a) l'employé rembourse la totalité des frais de scolarité s'il demeure à l'emploi du RTC pour moins d'un (1) an après avoir terminé un cours;
- b) l'employé rembourse cinquante pour cent (50 %) des frais de scolarité s'il demeure à l'emploi du RTC pour moins de deux (2) ans après avoir terminé un cours.
- 20.05 Le RTC peut organiser des sessions de formation à l'extérieur de ses locaux. Dans ce cas, les conditions suivantes prévalent :

- a) L'horaire variable ne s'applique pas pour ces journées et la participation à la session est considérée comme une journée ou une demi-journée normale de travail. Dans le cas où le nombre d'heures de la session est supérieur au nombre d'heures prévu pour une journée ou une demi-journée normale de travail, les 30 premières minutes excédentaires sont placées dans une banque de temps à taux simple et l'excédent est assujéti au taux du travail supplémentaire.
- b) Si le lieu de la formation est à l'intérieur du territoire desservi par le RTC, seul l'excédent du kilométrage entre la résidence et le lieu de travail habituel est compensé, et ce, sans dépasser le nombre de kilomètres entre le lieu de travail habituel et le lieu de formation.  
  
Si le lieu de la formation est à l'extérieur de la ville de Québec, les clauses 7.06 et 28.03 s'appliquent.
- c) Les gens qui sont à la formation une journée complète ont droit à l'allocation de repas prévue à 8.05 pour le repas du midi.
- d) La politique relative aux frais de déplacement et séjour s'applique en ce qui concerne les frais de stationnement, s'il y a lieu.

## **ARTICLE 21 ANCIENNETÉ**

**21.01 L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée totale en années, en mois et en jour depuis sa nomination à titre d'employé régulier dans l'unité d'accréditation.**

**Cependant, l'employé temporaire qui est nommé à titre d'employé régulier et qui complète sa période de probation, se voit reconnaître les heures travaillées depuis sa dernière date d'embauche à titre d'employé temporaire (durée de service) pour la durée totale de son ancienneté.**

**L'employé contractuel qui est nommé sur un poste régulier avant la fin prévue de son contrat ou immédiatement suivant la fin de son contrat, se voit reconnaître le temps travaillé depuis sa dernière date d'embauche uniquement pour le calcul du quantum de ses vacances et pour l'achat de vacances.**

**L'employé provenant d'une autre unité d'accréditation du RTC qui est nommé sur un poste régulier se voit reconnaître le temps travaillé depuis sa dernière date d'embauche uniquement pour le**

**calcul du quantum de ses vacances et pour l'achat de vacances.**

21.02 La liste d'ancienneté de la convention collective apparaît sur l'Intranet. En cas d'erreur, l'employé en demande la correction. Tout changement de date inscrit par la suite est communiqué par écrit à l'employé concerné et au Syndicat.

Le RTC met cette liste à jour tous les ans au 1<sup>er</sup> janvier et copie de cette liste est transmise au Syndicat au cours du mois de janvier.

L'employé à temps partiel cumule de l'ancienneté proportionnellement au nombre d'heures payées au taux régulier par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre de fonction, lequel prorata est par la suite transformé en jours de travail.

Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un employé à temps complet et celui d'un employé à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et en jours de calendrier selon la formule suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/260 d'année d'ancienneté.

L'employé à temps partiel promu ou muté sur un autre poste à temps partiel en vertu d'un affichage bénéficie d'une période d'essai d'au plus l'équivalent de cent vingt (120) jours de travail. Après ce délai, le RTC se doit de confirmer l'employé à son nouveau poste ou de le retourner à son ancien poste. D'autre part, durant la période d'essai, l'employé peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste.

Les dispositions du paragraphe 21A.06 a) 2 de la convention collective s'appliquent à l'employé à temps partiel, au prorata de sa semaine régulière de travail, telle que définie au paragraphe 7.02 b) de la convention collective.

21.03 L'ancienneté est reconnue dès que l'employé a complété sa période de probation et elle est alors rétroactive au premier jour d'emploi.

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

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause;
- c) à l'épuisement de l'allocation prévue au paragraphe 22.01

21.05 Dans le cas de déplacement de main-d'œuvre (réorganisation, restructuration, etc.), il est convenu que le choix est donné, par ancienneté, parmi les employés réguliers qualifiés et capables d'exécuter le travail concerné.

En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve de l'incapacité de l'employé à remplir les exigences normales de l'emploi, incombe au RTC.

## ARTICLE 21A AFFICHAGE DE POSTE

21A.01 Le RTC informe par écrit le Syndicat de son intention de ne pas combler un poste vacant, dans les trente (30) jours après que le poste soit devenu vacant.

Dans le cas contraire, ce poste est affiché dans les dix (10) jours ouvrables suivants et pour une période de dix (10) jours ouvrables. Le RTC transmet en même temps copie de cet affichage au Syndicat, aux employés temporaires, aux employés en vacances, en congé de maladie, en congé de maternité et en congé sans traitement à leur dernière adresse courriel connue. Les employés désirant recevoir une copie par la poste doivent en faire la demande écrite à la Direction des ressources humaines.

Si le Syndicat est d'avis que la décision du RTC de ne pas combler le poste vacant est mal fondée, il peut avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage, en soumettant par écrit le grief directement à la deuxième étape prévue au paragraphe 30.04.

Après l'affichage, le RTC fait parvenir au Syndicat le nom des employés qui ont posé leur candidature. À la demande de l'employé, l'affichage peut être transmis par courriel.

Dans les trente (30) jours de la fin de l'affichage, le RTC informe chaque candidat, par écrit, avec copie au Syndicat, de l'acceptation ou du refus de sa candidature.

Pour les fins d'affichage, un poste nouvellement créé est considéré comme vacant.

21A.02 a) Le RTC choisit parmi les employés ayant soumis leur candidature celui qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède les qualifications requises et puisse répondre aux exigences normales du poste. S'il s'agit d'une **fonction** prévue à la liste établie en vertu de l'article 4 de la lettre d'entente no 2 et qu'aucun employé régulier ne répond aux qualifications requises, le plan de promotion interne s'applique. Dans les deux cas, le choix doit se faire dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période d'affichage.

L'employé choisi après l'expiration du délai ci-haut mentionné, reçoit pour les heures normales de travail le taux horaire régulier prévu à son nouveau poste, rétroactivement à la date d'expiration du délai.

- b) Un employé qui choisit une affectation temporaire peut poser sa candidature uniquement sur un poste en affectation temporaire d'une classe supérieure ou sur un poste régulier.

21A.03 Nonobstant toute disposition contraire à cet effet, un poste vacant peut être comblé sans nécessiter d'affichage. Dans ce cas, le RTC considère dans l'ordre les catégories d'employés suivantes, sous réserve que l'employé **possède les qualifications requises et réponde aux exigences normales du poste**:

- a) l'employé visé au paragraphe 22.01, après discussion au comité de relations de travail;
- b) l'employé **déclaré en surnombre ou « hors échelle » conformément à l'article 15, pour tout poste vacant d'une fonction égale ou inférieure à son poste d'origine (poste aboli), et ce, jusqu'à ce qu'il obtienne un poste de classe égale à son salaire.**

21A.04 L'affichage d'un poste vacant doit faire mention:

- a) du titre de fonction;
- b) de la description de tâches;
- c) des qualifications requises;
- d) de la classification et du salaire;
- e) de l'horaire de travail;
- f) du service concerné;
- g) du profil de qualifications prévu au plan de promotion interne.
- h) dans le cas où il n'y a pas d'entente dans l'évaluation de la description des tâches, la mention en réévaluation doit être indiquée.

Les qualifications requises doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches à effectuer.

Lorsque le RTC décide de combler un poste régulier à temps complet devenu vacant, il ne peut combler ledit poste par des employés à temps partiel pour son équivalent en termes d'heures de travail ou par des employés à temps partiel dont les horaires de travail combinés correspondent à l'horaire de travail du poste régulier à temps complet devenu vacant.

La création de postes réguliers à temps partiel ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste régulier à temps complet, sauf si les horaires de travail combinés sont incompatibles avec les dispositions des paragraphes 7.01 et 7.02 ou ne permettent pas de répondre adéquatement aux besoins du service.

Si un poste régulier à temps partiel avec titulaire est transformé en un poste régulier à temps complet, la procédure prévue au présent article s'applique.

Dans l'éventualité où le titulaire du poste transformé a le statut d'employé régulier et obtient ledit poste, cet employé n'est pas soumis à une période d'essai.

Dans l'éventualité où le titulaire du poste transformé n'obtient pas le poste, il est immédiatement placé sur la liste des employés temporaires et est considéré comme détenant alors le plus **de durée de service**.

Cet employé conserve les droits que lui confère la convention collective en les adaptant à sa nouvelle situation. Il conserve le salaire et les droits qu'il avait à son ancien poste, en autant qu'il accepte parmi le travail disponible à son rang, un travail procurant un niveau de rémunération égal à celui qui lui est garanti. A défaut de la disponibilité d'un tel travail, l'employé est compensé pour la différence entre la rémunération du travail disponible et le salaire dont il bénéficiait avant la transformation de son poste de temps partiel à temps plein.

Pour fins d'application sur un poste vacant, l'employé est considéré comme ayant conservé son statut d'employé régulier et la priorité reconnue à un employé en surnombre à l'article 21A.03 lui est applicable.

- 21A.05 L'employé promu ou muté en vertu d'un affichage bénéficie d'une période d'essai de six (6) mois. Après ce délai, le RTC se doit de confirmer l'employé à son nouveau poste ou de le retourner à son ancien poste. D'autre part, durant la période d'essai, l'employé peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste. Le RTC peut aussi mettre fin à la période d'essai avant la fin s'il n'est pas satisfait de l'employé dans son nouveau poste.

L'employé qui accède à un poste en dehors de l'unité de négociation bénéficie des mêmes dispositions. Cet employé sera assujéti à la cotisation syndicale durant toute la période d'essai.

Dans tous les cas où le RTC détermine qu'un examen est nécessaire aux fins d'accession à un poste, cet examen est subi sans perte de salaire pour les candidats et le résultat est remis à chaque employé.

- 21A.06 a) 1. Sous réserve de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective.
2. Seul l'employé qui a travaillé au cours d'une année peut bénéficier des avantages prévus aux articles 9, 10 et 12.11. Toutefois, en ce qui concerne le paiement des gratifications prévu aux clauses 9.05 b) et 10.17, il est effectué au prorata du temps travaillé pour l'employé qui totalise dix-sept (17) semaines ou plus d'absence pour maladie ou accident non relié au travail.
- b) Dans les cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois, l'employé est considéré à l'emploi du RTC pour les fins des articles suivants seulement:
- régime de retraite
  - assurance-vie;
  - ancienneté;
  - assurance-salaire;
  - assurance-maladie;
  - allocation pour incapacité professionnelle;
  - procédure de griefs et arbitrage.

21A.07 En mai de chaque année, les parties se rencontrent pour discuter des employés affectés à un surcroît de travail depuis plus d'une année et des employés temporaires et temps partiel travaillant à temps plein depuis plus d'une année.

21A.08 Lors de l'embauche, d'une mutation ou d'une promotion, l'employé doit recevoir la description de tâches correspondant à son poste dans les trente (30) jours de sa première journée de travail.

## ARTICLE 22 ALLOCATION POUR INCAPACITÉ PROFESSIONNELLE

- 22.01 a) Ce terme « incapacité professionnelle » utilisé dans le présent article et dans la convention collective désigne: un état d'un employé régulier qui n'est plus apte à accomplir les fonctions pour lesquelles il a été embauché en raison d'incapacité physique ou psychologique.

Une telle personne est protégée par le régime d'assurance-salaire, tel que prévu à l'article 12. A l'épuisement des bénéfices d'assurance-salaire, elle est par la suite protégée par le régime d'incapacité professionnelle.

- b) Ce terme « allocation d'incapacité professionnelle » utilisé dans le présent article et dans la convention collective désigne: une allocation d'une durée de trente-six (36) mois, payable à 65 % du salaire prévu à 19.01. Le paiement de cette allocation débute à l'épuisement des bénéfices d'assurance-salaire tel que prévu à l'article 12, ou s'il s'agit d'un cas où la Loi des Accidents du Travail s'applique, à la fin de la période d'incapacité totale temporaire.

Tout employé qui n'est plus apte à remplir les fonctions pour lesquelles il a été embauché au RTC pour cause d'incapacité professionnelle a droit une fois à cette allocation pour une période de trente-six (36) mois.

Lorsqu'il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, l'employé ne peut réclamer aucun bénéfice.

- 22.02 a) Le RTC peut offrir de relocaliser un employé victime d'une incapacité professionnelle dans un autre poste qu'il peut remplir. Si cet employé bénéficie du régime prévu à l'article 12, le poste offert comporte au moins le minimum de la classe du poste qu'il occupait au début de son invalidité ou 85 % du salaire actuel dudit poste en tenant compte de l'échelon qu'il détenait à ce moment, selon le plus avantageux des deux pour l'employé. Si l'employé ne bénéficie plus de l'assurance-salaire ou s'il retire l'allocation de l'incapacité professionnelle, le poste offert comporte un salaire déterminé selon les mêmes règles ci-dessus mentionnées.
- b) Si le RTC offre de relocaliser un employé qui retire de l'allocation pour incapacité professionnelle sur un autre poste qu'il peut remplir et s'il refuse le poste sans raison valable, le RTC peut mettre fin au paiement de cette prestation.

- c) Les prestations prévues à 22.01 b) sont payables à condition que l'employé ne détienne pas un poste rémunéré à plein temps, sous réserve toutefois des dispositions de la police d'assurance relatives à la réhabilitation.
- 22.03 Un employé qui reçoit l'allocation pour incapacité professionnelle ne cumule pas de vacances et ne bénéficie pas des avantages prévus aux articles 9, 10 et au paragraphe 12.11.
- 22.04 Si un employé quitte l'unité de négociation afin d'occuper un poste suivant les dispositions du paragraphe 22.02 et qu'un tel employé n'a pas bénéficié ou n'a bénéficié qu'en partie de l'allocation prévue au paragraphe 22.01, il est entendu que, quelle que soit la durée de son absence en dehors de l'unité de négociation, cet employé a droit, selon le cas, à la totalité de l'allocation ou au résidu de telle allocation qu'il n'a pas épuisée, sauf si cet employé fait alors partie d'une autre unité de négociation et que sa convention collective ou son contrat collectif de travail prévoit un régime semblable à celui du paragraphe 22.01.
- 22.05 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent à l'employé à temps partiel au prorata de sa semaine régulière de travail, telle que définie au paragraphe 7.02 b).

## **ARTICLE 23 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

- 23.01 Le comité de relations de travail composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants du RTC, a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie.
- 23.02 a) Le comité se réunit à la demande de l'une ou de l'autre des parties, afin de discuter de tous les problèmes relatifs à la convention collective ou tout autre sujet qui lui est soumis par l'une ou l'autre des parties.
- b) Les parties doivent se communiquer deux (2) jours à l'avance les questions qu'elles désirent inscrire à l'ordre du jour.
- 23.03 À toutes les rencontres du comité, l'Employeur rédige un compte-rendu et en fait parvenir une copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables pour approbation. Toutes décisions du comité sont inscrites à ce compte-rendu et un résumé des échanges, lorsqu'il y a entente d'application entre les parties, doit apparaître au prochain compte-rendu.

## **ARTICLE 24 DROITS ACQUIS**

- 24.01 À moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention collective, les employés conservent tous les avantages et droits acquis alors qu'ils étaient à l'emploi du RTC. Cependant, la présente convention collective prime pour fins d'interprétation.

## **ARTICLE 25 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

- 25.01 Le RTC reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 25.02 Sur demande écrite, un employé obtient du RTC un congé sans solde afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé ne peut débuter plus de trente (30) jours avant la date de l'élection. Le candidat défait à une élection fédérale ou provinciale et le candidat élu ou non à une élection municipale ou scolaire doit reprendre son poste dans les sept (7) jours suivant la date de la votation.

Pendant son absence sans solde, l'employé conserve les droits et privilèges prévus à la convention collective sous réserve des dispositions à ce contraire.

L'employé qui désire bénéficier des dispositions des articles 12 et 13 de la convention collective doit acquitter la totalité des contributions avant son départ ou par paiements raisonnables après entente entre les parties.

- 25.03 L'employé élu à l'Assemblée Nationale ou à la Chambre des Communes peut reprendre son poste ou un poste équivalent avec tous les droits et privilèges acquis à son départ, après avoir donné un préavis de trente (30) jours à cet effet au RTC et ce, dans les trente (30) jours suivant l'expiration de son mandat.

Pendant sa période d'absence, l'employé ne reçoit aucune rémunération ou bénéfice prévus à la convention collective.

L'employé élu à un Conseil municipal ou à une Commission scolaire conserve son poste au sein du RTC, à moins d'incompatibilité avec son nouveau poste.

## **ARTICLE 26 SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 26.01 Le RTC doit prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité au travail des employés régis par la présente convention collective. Pour ce faire, le RTC doit procéder à l'élimination des dangers à la source même.
- 26.02 Les deux (2) parties s'engagent à collaborer mutuellement à cet effet.
- 26.03
- a) À cet effet, les parties s'entendent pour porter toute question relative à la sécurité et à la santé au travail au comité de santé et sécurité au travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants du RTC.
  - b) Le comité se réunit au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties. Un compte-rendu sur les discussions et les décisions prises lors de ces réunions est dressé par l'employeur dont copie est acheminée normalement dans les dix (10) jours ouvrables à chacun des membres du comité pour approbation.
  - c) Les réunions du comité se tiennent durant les heures de travail et les représentants du Syndicat sont libérés conformément aux dispositions prévues à la clause 6.01.

d) Fonctions du comité:

1. Examiner les affaires reliées à la santé et à la sécurité des employés régis par la présente convention collective.
2. Veiller au respect des lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail.
3. Recevoir les copies des avis d'accidents et les rapports d'enquêtes sur tous les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle.
4. Recevoir les copies des rapports de visites d'inspections ou d'enquêtes faites par les services gouvernementaux relatifs à la santé et la sécurité au travail.
5. Recevoir les statistiques des accidents de travail et des maladies professionnelles.
6. Étudier les avis et les rapports décrits en 3e, 4e et 5e alinéas.

26.04 Les membres du comité de santé et sécurité peuvent se libérer, sans perte de salaire, après en avoir avisé un représentant désigné de la Direction des ressources humaines, pour exercer les fonctions de représentant à la prévention décrites dans la Loi sur la santé et sécurité au travail.

26.05 Advenant l'exercice du droit de refus d'exécuter un travail d'un ou de plusieurs employés, un des représentants du Syndicat au comité de santé et sécurité ou à défaut un membre de l'exécutif est convoqué par l'employeur et est autorisé à se rendre sur les lieux pour enquête.

26.06 Le comité doit faire ses recommandations au RTC et au Syndicat au sujet des mesures susceptibles de promouvoir l'hygiène et la propreté des lieux de travail ainsi que tout programme de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les recommandations relatives aux mesures considérées comme urgentes par le comité doivent être analysées par les représentants de l'employeur dans les quinze (15) jours.

Lorsque le RTC met en application une recommandation émanant du comité, elle affiche les règles officielles assurant la mise en vigueur de la recommandation dans les délais convenus au comité.

26.07 Toute inspection ou enquête des services d'inspection du gouvernement relativement à la santé et à la sécurité au travail s'effectue en présence d'un représentant du Syndicat au comité de santé et sécurité au travail.

## ARTICLE 27 CAS DE FORCE MAJEURE

- 27.01 Dans le cas d'intempéries rendant impossible la circulation des autobus du RTC à l'intérieur de son territoire et empêchant ainsi certains employés de se rendre au travail, le RTC paie à ces employés le salaire régulier auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé, à la condition qu'ils se rapportent dans l'heure qui suit la mise en circulation des autobus du RTC.
- 27.02 Les employés qui ne peuvent ainsi se rendre à leur travail doivent demeurer à la disposition du RTC pendant tout le temps pour lequel ils sont rémunérés.

Dans le cas où le RTC estime nécessaire d'aller chercher des employés empêchés de se rendre au travail dans les circonstances dont il s'agit au paragraphe précédent, il s'engage à prévoir leur transport de retour après leur journée de travail, si les autobus du RTC n'ont pas été alors remis en circulation.

Dans le cas où des employés sont obligés de demeurer en service lors de circonstance où le RTC a fermé ses bureaux, le RTC s'engage à leur assurer un transport de retour après leur journée de travail.

De plus, les employés qui doivent être au travail alors que les bureaux sont fermés ont droit, en plus de leur salaire régulier, à une remise de temps équivalente au nombre d'heures travaillées.

### 27.03 Arrêt des opérations

Si des opérations du RTC sont arrêtées temporairement pour toute cause ne dépendant pas de sa volonté ou décision, tel que le cas de force majeure, cas fortuit (Act of God), sinistre, grève chez des tiers ou lorsque le travail dans les bureaux est arrêté ou doit arrêter à l'occasion de grève ou arrêt de travail touchant d'autres unités de négociation à l'intérieur du RTC, l'article touchant la garantie de travail ou l'article des salaires de la convention collective cesse d'être en vigueur pendant la durée de tels arrêts de service. Dans un tel cas, l'employé peut bénéficier de ses vacances annuelles.

Dans le cas où le RTC effectue des mises à pied en vertu de l'alinéa précédent, il doit procéder par ancienneté par titre de fonction. Cependant, avant de procéder, il discute avec le Syndicat des modalités applicables, dans le cadre d'un comité de relations de travail. Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

- 27.04 Dans l'éventualité de transfert de compétence, le RTC s'engage à intervenir auprès de l'organisme qui acquiert juridiction pour que les employés transférés ne soient pas lésés.

## **ARTICLE 28 DIVERS**

### **28.01 Laissez-passer**

Le RTC accorde à tout employé régulier, en probation, aux retraités et aux employés temporaires qui ont accompli mille (1 000) heures de travail, un laissez-passer afin de voyager gratuitement dans ses autobus. De plus, un laissez-passer est fourni aux employés temporaires ayant moins de mille (1 000) heures de travail lorsque requis pour leur travail.

- 28.02 L'employé qui, après autorisation de son supérieur immédiat ou son représentant, utilise son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, bénéficie de l'allocation en vigueur prévue à la politique du RTC concernant le remboursement des frais d'utilisation du véhicule personnel.

L'employé requis par le RTC d'utiliser son automobile personnelle de façon régulière pour le travail et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires, sera remboursé du montant de cette prime annuelle. Cette prime d'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration. Avant d'effectuer le paiement, le RTC exige une copie de la police d'assurance et des avenants ainsi qu'une approbation du supérieur immédiat quant à l'utilisation du véhicule.

Le RTC ne peut être tenu responsable de l'omission par l'employé de se doter d'une prime d'assurance affaires et est libéré de toute responsabilité dans de tel cas.

- 28.03 Pour les travaux exécutés hors des établissements du RTC, avec l'autorisation du Directeur du service ou de son représentant, le RTC rembourse les frais de transport, de logement et de repas aux employés concernés, en conformité avec la politique du RTC.

Pour les voyages effectués à l'extérieur du territoire, les dépenses doivent être autorisées à l'avance par le Directeur du service ou son représentant.

- 28.04 Le RTC maintient des endroits de stationnement sur ses terrains et l'employé peut stationner son véhicule en autant qu'il paie le tarif en

vigueur. Le tableau suivant précise les frais hebdomadaires et journaliers de stationnement :

À compter :	Coût hebdomadaire	Coût journalier
<b>Du 31 déc. 2016</b>	<b>8,25 \$</b>	<b>1,65 \$</b>
<b>Du 30 déc. 2017</b>	<b>8,35 \$</b>	<b>1,67 \$</b>
<b>Du 29 déc. 2018</b>	<b>8,45 \$</b>	<b>1,69 \$</b>
<b>Du 28 déc. 2019</b>	<b>8,60 \$</b>	<b>1,72 \$</b>
<b>Du 26 déc. 2020</b>	<b>8,75 \$</b>	<b>1,75 \$</b>
<b>Du 1<sup>er</sup> janv. 2022</b>	<b>8,95 \$</b>	<b>1,79 \$</b>
<b>Du 31 déc. 2022</b>	<b>9,15 \$</b>	<b>1,83 \$</b>

Le coût journalier est appliqué jusqu'au maximum du coût hebdomadaire.

Le RTC offre aux employés travaillant au centre d'information du centre-ville la possibilité d'utiliser les services d'un taxi entre le centre d'information du centre-ville et le 720 des Rocailles, lorsqu'il n'y a plus de service de navette en fin de soirée. Dans ce cas, le RTC assume la totalité des frais.

28.05 Lorsque le travail de l'employé requiert l'utilisation d'un véhicule et que l'employé présente la preuve du paiement, le RTC rembourse le coût du permis de conduire. Cependant, le RTC ne rembourse pas les contributions au régime de l'assurance-automobile ou toute autre forme de contribution éventuelle. Un employé ne peut cependant conduire un véhicule du RTC avant d'avoir exhibé son permis de conduire au représentant autorisé de sa Direction, lors de son renouvellement.

28.06 Un employé auteur ou témoin d'un accident impliquant un véhicule du RTC, doit dans les plus brefs délais, compléter un rapport d'accident.

Si l'employé est obligé par la suite de rencontrer un représentant du RTC attitré aux réclamations et assurances en dehors de ses heures régulières de travail, il reçoit alors une allocation équivalente à une demi-heure de travail au taux régulier.

## 28.07 Salle de repos

Le RTC s'engage à maintenir un endroit de repos et un micro-onde au lieu de travail habituel de l'employé et un local syndical adéquat au centre administratif, et ce, gratuitement.

## 28.08 Vêtements

Les vêtements, neufs ou autres au choix de l'employé, fournis par l'employeur portent l'insigne du RTC et demeurent sa propriété en tout temps.

L'employé à temps partiel est éligible aux différents vêtements de travail correspondants aux titres de fonction sauf que le renouvellement s'effectue au besoin et sur présentation des pièces usées.

Les employés temporaires ont droit aux vêtements nécessaires à leur travail selon les circonstances.

Le RTC fournit des vêtements de travail aux personnes occupant les fonctions énumérées ci-dessous et selon les conditions suivantes:

### a) Le technicien informatique niveau 1:

- un (1) sarrau, des souliers et des gants.

### b) Technicien en planification des infrastructures réseau :

- 1 coupe-vent et au choix, un paletot d'hiver ou un manteau d'hiver;
- Au choix, 1 paire de couvre-chaussures printemps/automne ou une paire de bottes d'hiver.

Ces articles sont renouvelables sur présentation des pièces usées.

### c) Commissionnaire :

- un (1) veston;
- une (1) veste avec manches longues;
- deux (2) pantalons dont un (1) d'été sur demande; position des poches au choix de l'employé;
- cinq (5) chemises de première qualité, manches courtes sur demande;
- un col roulé;
- deux (2) cravates;
- un (1) sarrau
- une paire de souliers de sécurité;

- une paire de bottes d'hiver de sécurité, si appelée à aller à l'extérieur.

Ces articles sont renouvelables au 1<sup>er</sup> juillet 2014 et à tous les dix-huit (18) mois par la suite.

- un (1) trench-coat "avec doublure détachable" ou un (1) coupe-vent;
- un (1) paletot d'hiver ou un (1) coupe-vent;
- une (1) casquette;
- un (1) casque d'hiver;
- une paire de couvre-chaussures printemps et automne;
- une paire de bottes d'hiver de sécurité.

Ces articles sont renouvelables sur présentation des pièces usées.

d) Opérateur de presse:

- 4 chemises;
- 2 pantalons;
- 1 paire de souliers de sécurité;
- 1 couvre-tout (salopette).

Ces articles sont renouvelables sur présentation des pièces usées.

e) Agents au service à la clientèle

1) Employés suppléants et temporaires appelés à travailler dans les stands promotionnels

- Jupe ou pantalon;
- Chemise;
- Veste sans manche;
- Polo du RTC;
- Polar et veste chaude, neufs ou autres au choix de l'employé, pour les gens travaillant sur le réseau.

2) Employés ayant à œuvrer sur le réseau \*

- Poncho de pluie
- Casquette du RTC
- Veste d'extérieur sans manche
- Manteau d'hiver
- Polar et veste chaude, neufs ou autres au choix de l'employé, pour les gens travaillant sur le réseau

\*Ces vêtements sont fournis par le RTC, mais celui-ci en conserve la propriété et la garde.

3) Agents au service à la clientèle (Réception et SAC)

- Jupe courte et longue;
- Pantalon;
- Veston;
- Veste sans manche;
- Polo du RTC.

Ces articles sont renouvelables sur présentation des pièces usées. L'employeur déterminera le nombre de pièces fournies en fonction des activités des employés (nombre de stands effectués, obligation ou non de porter l'uniforme, etc.)

f) Préposé à l'imprimerie

- une paire de souliers de sécurité;
- un sarrau, au choix de l'employé.

g) Technicien en gestion des infrastructures réseau

- un manteau d'hiver;
- un manteau de printemps;
- une paire de souliers de sécurité;
- une paire de bottes d'hiver de sécurité.

h) Agent en enquête et à la commercialisation

- Chandail Polar;
- Gilet manches longues;
- Gilet manches courtes;
- Chemise manches courtes rayée;
- Chemise manches courtes unie;
- Chemise manches longues unie;
- Gilet col roulé;
- Veste de laine;
- Pantalon long;
- Bermudas;
- Anorak (-40);
- Pantalons doublés;
- Mitaines;

- Chapeau d'hiver;
- Sous-vêtements d'hiver;
- Bottes d'hiver;
- Imperméable ¾ à capuchon;
- Bottes de pluie;
- Coupe-vent de nylon (été);
- Veste de laine sans manches.

L'employeur assure une quantité raisonnable des pièces requises et celles-ci sont renouvelables au besoin sur présentation des pièces usées.

28.09 Le RTC convient de remettre une montre "Omega" ou une montre de qualité équivalente à l'employé ayant atteint sa vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) année d'ancienneté et ce, au cours de son année d'anniversaire.

**L'employé à contrat ou provenant d'une autre unité, se voit reconnaître, aux fins de l'application du présent article, le temps travaillé depuis sa dernière date d'embauche au RTC.**

28.10 Corporations professionnelles

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

Le RTC ne rembourse qu'une seule cotisation par employé en ce qui a trait à l'appartenance à une corporation qui régit une profession dite d'exercice exclusif.

28.11 Du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars, tout employé, incluant l'employé temporaire, appelé à effectuer un travail stationnaire aura droit à une allocation de un dollar et quatre-vingt-cinq cents (1,85 \$) l'heure lorsqu'il effectue du pointage stationnaire. Ce montant est ajusté selon la politique du RTC.

## ARTICLE 29 MESURES DISCIPLINAIRES

29.01 Tout employé qui néglige de se conformer aux règlements du RTC, en autant qu'ils n'entrent pas en contradiction avec la convention collective, est passible de sanctions disciplinaires.

29.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé après trente (30) jours de l'incident qui en est la cause ou de la connaissance que le RTC en a eue.

29.03 Un employé a le droit en tout temps durant les heures régulières de bureau de consulter son dossier officiel, après avoir pris rendez-vous à cet effet.

Le représentant syndical seul, moyennant une procuration écrite en ce sens de la part de l'employé, peut le faire également.

29.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré à la date anniversaire du rapport.

29.05 Une suspension n'interrompt pas l'**ancienneté** d'un employé.

29.06 a) Le RTC n'imposera aucune mesure disciplinaire sans que l'employé n'ait eu l'opportunité d'être entendu.

A cet effet, l'employé doit recevoir, avec préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, à l'exception des jours de congés hebdomadaires et de vacances, une convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'infraction portée contre lui; l'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

Si l'employé est convoqué une journée où il n'a pas à se présenter au travail, il sera rémunéré pour le temps de la rencontre avec un minimum de trois heures pour autant que l'employé ne reçoive pas déjà une rémunération de la CSST ou de son assurance-salaire.

Le Syndicat est informé par écrit qu'un employé est convoqué pour mesure disciplinaire et ce dans les délais prévus à l'alinéa précédent.

Dans le cas d'une lettre de réprimande les préavis des alinéas précédents peuvent être verbaux.

b) Dans le cas où le RTC impose une réprimande écrite, il communique par écrit à l'employé concerné avec copie au Syndicat un avis écrit spécifiant la nature de l'infraction, les faits et les motifs ainsi que la sanction imposée relativement à cette mesure.

Dans le cas où le RTC impose une suspension ou un congédiement, il communique par écrit à l'employé concerné avec copie au Syndicat un avis spécifiant la nature de l'infraction, les faits et les motifs ainsi que la sanction imposée relativement à cette mesure au moins quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance.

- c) Les dispositions prévues aux paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas si l'employé doit être suspendu ou congédié immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

29.07 L'écoute téléphonique ou l'enregistrement des appels a pour objectif la formation et l'amélioration continues des employés.

### **ARTICLE 30 PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

30.01 C'est le ferme désir des parties aux présentes de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontentement relatif aux conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective. **Rien dans le présent article ne doit avoir pour effet d'empêcher les parties de discuter entre elles dans le but d'éviter ou de régler un grief.**

30.02 **Tout employé, groupe d'employés ou le Syndicat peut formuler un grief selon la procédure établie au présent article. Le grief doit être signé par l'employé, le groupe d'employés ou par le Syndicat, suivant la nature du grief, soit individuel, collectif ou syndical.**

#### **30.03 DISCUSSION**

**L'employé, accompagné ou non d'un représentant syndical, doit tenter, avant de soumettre un grief, de rencontrer son supérieur immédiat pour régler le problème pouvant faire l'objet d'un grief ou d'une mécontentement.**

L'employé, pour des raisons valables, peut rencontrer le conseiller principal en gestion des ressources humaines, à la place de son supérieur immédiat.

#### **30.04 PREMIÈRE ÉTAPE**

**Tout grief doit être soumis par écrit au Directeur des ressources humaines ou son représentant, et ce, dans les cinquante (50) jours de la connaissance que l'employé ou le Syndicat en aura eue.**

**La décision du Directeur des ressources humaines ou son représentant doit alors être rendue dans un délai de vingt (20) jours.**

30.05 DEUXIÈME ÉTAPE

**Si la décision du Directeur des ressources humaines ou son représentant n'est pas rendue dans le délai prescrit ou n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat avise par écrit le Directeur des ressources humaines ou son représentant de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions ci-après prévues.**

30.06 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un **grief** ne l'invalide pas **de même que l'absence de discussion prévue à 30.03.**

30.07 Un comité de griefs, formé de deux **(2)** représentants de chacune des parties, se réunit au besoin pour tenter de régler les griefs en litige. Un compte rendu de cette rencontre est rédigé par la partie patronale et expédié à la partie syndicale, si possible, dans les **vingt-et-un (21)** jours suivant la rencontre.

Lorsqu'un grief ou mécontentement n'a pas été réglé par la procédure régulière de griefs ou par le comité, il est soumis à un arbitre en vertu des dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

**À toute étape, il est loisible au Syndicat ou à l'Employeur de discuter d'un grief ou d'une mécontentement au comité de relations de travail aux fins de discussion ou pour le régler.**

30.08 Si l'arbitre conclut un paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu (1972, chapitre 22), à compter du dépôt du grief.

30.09 L'arbitre décide des griefs ou des mécontentements conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

30.10 L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux deux **(2)** parties dans les trente **(30)** jours qui suivent la dernière audition des parties si possible.

30.11 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

30.12 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

- 30.13 Tous les délais ci-dessus mentionnés doivent être strictement observés, faute de quoi le grief est nul et non avenue. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus précédemment peuvent être modifiés du consentement des parties.
- 30.14 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie.

## **ARTICLE 31 ÉVALUATION DES EMPLOIS**

- 31.01 Le RTC et le Syndicat conviennent que le plan d'évaluation des tâches intitulé « Plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe » tel qu'apparaissant à l'annexe « F », fait partie intégrante de la convention collective.

Les deux (2) parties s'entendent pour que, à la lumière de l'expérience du plan, le comité conjoint puisse se rencontrer en cours de convention collective et s'il y a lieu, apporter les modifications qu'il juge nécessaires.

Ces modifications entreront en vigueur dès qu'il y aura entente globale entre les parties.

- 31.02 Les descriptions de fonctions, dont les titres sont indiqués à l'annexe « D » énumèrent les éléments généraux jugés nécessaires pour illustrer les principales tâches d'une fonction et pour évaluer ladite fonction. Les tâches ayant une influence sur l'évaluation doivent apparaître à la description.

L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques dans sa description de fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.

Ces descriptions ne doivent pas être considérées comme un énoncé détaillé et complet du travail pouvant être confié à un employé accomplissant telle fonction.

Toutes les descriptions de tâches pour être valides devront être signées par le comité conjoint.

Ces descriptions et leur évaluation demeurent inchangées, sauf dans les cas de modifications ou de créations de fonctions.

Compte tenu de ce qui précède, si un employé prétend que son travail et/ou les conditions dans lesquelles il l'exécute, sont modifiés, il peut soumettre une demande de réévaluation au comité conjoint d'évaluation.

Dans le cas d'une fonction nouvellement créée, elle doit être évaluée avant son affichage à moins de situation exceptionnelle auquel cas, l'employeur informe la partie syndicale au préalable. De plus, une partie peut, douze (12) mois après sa création, soumettre une demande d'évaluation au comité sans qu'il y ait de modification dans les tâches.

Les demandes d'évaluations doivent être amenées au comité paritaire dans un délai de six (6) mois.

- 31.03 Aucun employé ne subit de réduction de salaire par suite d'une réévaluation de sa fonction, et son salaire est régi par les dispositions de l'article 19.
- 31.04 L'employé dont la fonction, à la suite d'une réévaluation, est placé dans une classe supérieure à sa classe actuelle, reçoit le salaire prévu à l'échelon immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa réévaluation, avec une augmentation minimale au moins égale à la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe.
- 31.05 Le RTC et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint composé d'au plus deux (2) représentants syndicaux et d'au plus deux (2) représentants patronaux, afin d'enquêter, de discuter de fonctions nouvelles ou modifiées, et d'en déterminer l'évaluation selon les dispositions du « Plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe ».

Le comité se réunit selon les besoins, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

A toutes les rencontres du comité conjoint, le RTC rédige un procès-verbal et en fait parvenir une copie au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables et les décisions incluses au procès-verbal font foi du grief.

Les réponses aux points en suspens sont communiquées aux parties, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables, en autant que faire se peut. Ces décisions font foi du grief.

Les représentants désignés par le Syndicat à ce comité, sur demande au préalable et avec autorisation du Directeur des Ressources humaines ou son représentant, sont libérés pour le temps nécessaire et sont rémunérés selon les dispositions du paragraphe 6.02.

Les représentants à ce comité sont mandatés afin d'accepter ou refuser toute description et/ou évaluation. Le RTC a le pouvoir exclusif de décrire les fonctions, compte tenu du travail accompli et à accomplir par les employés.

31.06 A défaut d'entente quant à l'évaluation, à la description de toute fonction nouvelle ou modifiée, les parties conviennent de référer le cas à l'arbitrage et cette référence doit faire mention des points en litige ainsi que le règlement demandé, avec copie à l'autre partie.

Toute demande d'arbitrage doit être faite dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 31.05.

Pour les fins du présent article, les parties conviendront d'une banque de trois arbitres parmi lesquels elles choisiront lorsqu'il y aura lieu d'aller en arbitrage au sujet de l'évaluation d'un ou de plusieurs emplois.

S'il est établi lors d'un 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 pouvoir d'inclure cet élément dans la description.

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la preuve présentée et les règles énoncées au « Plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe ». Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ledit manuel.

Sa décision est finale, lie les parties et est rétroactive selon les modalités prévues au paragraphe 31.07. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

31.07 La date de mise en vigueur de l'évaluation d'une nouvelle fonction ou de la réévaluation d'une fonction modifiée ainsi que le salaire s'y rattachant, est déterminée comme suit:

Dans le cas d'une fonction modifiée :

- a) Lorsque la modification est apportée par l'employeur, l'évaluation et le salaire s'y rattachant prennent effet à la date de mise en application de la modification.
- b) Lorsque la demande de modification vient de l'employé, l'évaluation et le salaire s'y rattachant prennent effet à la date où la modification a été soumise au comité conjoint.

Dans le cas d'une nouvelle fonction, l'évaluation ainsi que le salaire s'y rattachant prennent effet à compter du moment où le poste est effectivement comblé.

- 31.08 Pour les fins d'application de l'article 31, la fonction modifiée signifie une fonction qui a subi des modifications de nature telle qu'elle justifie un changement à l'évaluation.
- 31.09 Les parties reconnaissent que, par la mise en place du « Plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe » et de la structure salariale qui y est rattachée, elles ont respecté leur obligation de maintenir l'équité salariale découlant de l'exercice effectué en 2001.

## **ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 32.01 La convention collective entre en vigueur le 15 juillet 2017 pour se terminer le **27 décembre 2024**.
- 32.02 a) **La clause 19.01 a un effet rétroactif au 31 décembre 2016** à l'endroit des employés réguliers et en probation, qui étaient à l'emploi du RTC le **31 décembre 2016**, de ceux qui sont entrés à l'emploi du RTC par la suite ainsi qu'à l'endroit des employés retraités ou promus à d'autres fonctions en dehors de l'unité de négociation depuis le **31 décembre 2016** à condition que, sauf le retraité, l'employé soit encore à l'emploi du RTC au moment de la signature de la convention collective.
- b) **La lettre d'entente no 10 a un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les employés visés, selon l'applicabilité.**
- c) La rétroactivité s'applique à toutes les heures payées soit en temps supplémentaire, soit en temps régulier.
- La rétroactivité s'applique également aux heures compensées en vertu de la clause 7.04.
- d) Il n'y a pas d'autre rétroactivité.
- e) **Exceptionnellement, la clause 19.01 et la lettre d'entente no 10 entrent en vigueur le 5 août 2017. La rétroactivité sera effectuée dans les 60 jours suivants la date de la signature de la convention collective.**
- f) La rétroactivité s'applique également aux employés temporaires à l'emploi du RTC depuis le **31 décembre 2016** et qui le sont encore au moment de la signature de la convention collective.
- 32.03 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

25 NOV 20 11:59

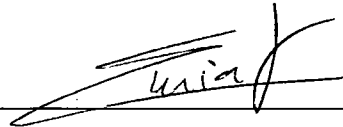
EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés ont signé ce 2 novembre 2020.

LE RÉSEAU DE TRANSPORT  
DE LA CAPITALE



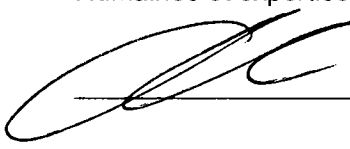
Alain Mercier  
Directeur général

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE  
BUREAU, TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL DU RTC, SECTION  
LOCALE 2231 DU S.C.F.P.



Charles Euriat  
Président

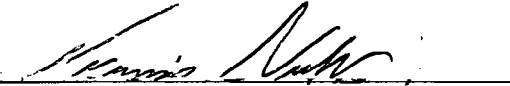
Annie Bélanger  
Directrice des ressources  
Humaines et expertise d'affaires



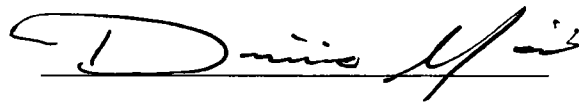
Geneviève Boudreault  
Vice-présidente



Marie-Claude Huot  
Directrice



François Nadeau  
Directeur



Dominic Morin  
Conseiller syndical SCFP

## **ANNEXE « A »      RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU RTC**

Un document regroupant l'ensemble des conditions du régime est distribué aux employés dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective et est maintenu à jour par le RTC. Ce document fait partie intégrante de la convention collective.

## ANNEXE « B » ÉCHELLES SALARIALES

Salaire annuel 2017 (1820 heures)								
Du 31 décembre 2016 au 29 décembre 2017								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	36 316 \$	37 623 \$	38 978 \$	40 381 \$	41 834 \$	43 341 \$	44 901 \$	46 517 \$
3	39 596 \$	41 021 \$	42 498 \$	44 028 \$	45 613 \$	47 255 \$	48 956 \$	50 719 \$
4	42 993 \$	44 541 \$	46 144 \$	47 806 \$	49 527 \$	51 310 \$	53 157 \$	55 070 \$
5	46 508 \$	48 182 \$	49 916 \$	51 713 \$	53 575 \$	55 504 \$	57 502 \$	59 572 \$
6	50 139 \$	51 944 \$	53 814 \$	55 752 \$	57 759 \$	59 838 \$	61 992 \$	64 224 \$
7	53 888 \$	55 828 \$	57 838 \$	59 920 \$	62 077 \$	64 312 \$	66 627 \$	69 026 \$
8	57 754 \$	59 833 \$	61 987 \$	64 218 \$	66 530 \$	68 925 \$	71 407 \$	73 977 \$
9	61 737 \$	63 959 \$	66 262 \$	68 647 \$	71 119 \$	73 679 \$	76 331 \$	79 079 \$
10	65 837 \$	68 207 \$	70 663 \$	73 206 \$	75 842 \$	78 572 \$	81 401 \$	84 331 \$
11	70 054 \$	72 576 \$	75 189 \$	77 896 \$	80 700 \$	83 605 \$	86 615 \$	89 733 \$
12	74 389 \$	77 067 \$	79 841 \$	82 715 \$	85 693 \$	88 778 \$	91 974 \$	95 285 \$

Salaire horaire 2017								
Du 31 décembre 2016 au 29 décembre 2017								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	19.954 \$	20.672 \$	21.416 \$	22.187 \$	22.986 \$	23.813 \$	24.671 \$	25.559 \$
3	21.756 \$	22.539 \$	23.351 \$	24.191 \$	25.062 \$	25.964 \$	26.899 \$	27.867 \$
4	23.623 \$	24.473 \$	25.354 \$	26.267 \$	27.212 \$	28.192 \$	29.207 \$	30.258 \$
5	25.554 \$	26.474 \$	27.427 \$	28.414 \$	29.437 \$	30.497 \$	31.594 \$	32.732 \$
6	27.549 \$	28.541 \$	29.568 \$	30.633 \$	31.735 \$	32.878 \$	34.062 \$	35.288 \$
7	29.609 \$	30.675 \$	31.779 \$	32.923 \$	34.108 \$	35.336 \$	36.608 \$	37.926 \$
8	31.733 \$	32.875 \$	34.059 \$	35.285 \$	36.555 \$	37.871 \$	39.234 \$	40.647 \$
9	33.921 \$	35.142 \$	36.408 \$	37.718 \$	39.076 \$	40.483 \$	41.940 \$	43.450 \$
10	36.174 \$	37.476 \$	38.826 \$	40.223 \$	41.671 \$	43.172 \$	44.726 \$	46.336 \$
11	38.491 \$	39.877 \$	41.313 \$	42.800 \$	44.341 \$	45.937 \$	47.591 \$	49.304 \$
12	40.873 \$	42.344 \$	43.869 \$	45.448 \$	47.084 \$	48.779 \$	50.535 \$	52.355 \$

Salaire annuel 2018 (1820 heures)								
Du 30 décembre 2017 au 28 décembre 2018								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	36 679 \$	37 999 \$	39 367 \$	40 785 \$	42 253 \$	43 774 \$	45 350 \$	46 982 \$
3	39 992 \$	41 432 \$	42 923 \$	44 468 \$	46 069 \$	47 728 \$	49 446 \$	51 226 \$
4	43 423 \$	44 986 \$	46 606 \$	48 284 \$	50 022 \$	51 823 \$	53 688 \$	55 621 \$
5	46 973 \$	48 664 \$	50 416 \$	52 231 \$	54 111 \$	56 059 \$	58 077 \$	60 168 \$
6	50 641 \$	52 464 \$	54 352 \$	56 309 \$	58 336 \$	60 436 \$	62 612 \$	64 866 \$
7	54 427 \$	56 386 \$	58 416 \$	60 519 \$	62 698 \$	64 955 \$	67 293 \$	69 716 \$
8	58 331 \$	60 431 \$	62 607 \$	64 861 \$	67 196 \$	69 615 \$	72 121 \$	74 717 \$
9	62 354 \$	64 599 \$	66 924 \$	69 334 \$	71 830 \$	74 416 \$	77 095 \$	79 870 \$
10	66 495 \$	68 889 \$	71 369 \$	73 938 \$	76 600 \$	79 358 \$	82 215 \$	85 174 \$
11	70 755 \$	73 302 \$	75 941 \$	78 675 \$	81 507 \$	84 441 \$	87 481 \$	90 631 \$
12	75 133 \$	77 837 \$	80 640 \$	83 543 \$	86 550 \$	89 666 \$	92 894 \$	96 238 \$

Salaire horaire 2018 (1820 heures)								
Du 30 décembre 2017 au 28 décembre 2018								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	20.153 \$	20.879 \$	21.630 \$	22.409 \$	23.216 \$	24.052 \$	24.917 \$	25.814 \$
3	21.974 \$	22.765 \$	23.584 \$	24.433 \$	25.313 \$	26.224 \$	27.168 \$	28.146 \$
4	23.859 \$	24.718 \$	25.608 \$	26.529 \$	27.485 \$	28.474 \$	29.499 \$	30.561 \$
5	25.809 \$	26.738 \$	27.701 \$	28.698 \$	29.731 \$	30.802 \$	31.910 \$	33.059 \$
6	27.824 \$	28.826 \$	29.864 \$	30.939 \$	32.053 \$	33.207 \$	34.402 \$	35.641 \$
7	29.905 \$	30.981 \$	32.097 \$	33.252 \$	34.449 \$	35.689 \$	36.974 \$	38.305 \$
8	32.050 \$	33.204 \$	34.399 \$	35.638 \$	36.921 \$	38.250 \$	39.627 \$	41.053 \$
9	34.261 \$	35.494 \$	36.772 \$	38.095 \$	39.467 \$	40.888 \$	42.360 \$	43.885 \$
10	36.536 \$	37.851 \$	39.214 \$	40.626 \$	42.088 \$	43.603 \$	45.173 \$	46.799 \$
11	38.876 \$	40.276 \$	41.726 \$	43.228 \$	44.784 \$	46.396 \$	48.067 \$	49.797 \$
12	41.282 \$	42.768 \$	44.307 \$	45.903 \$	47.555 \$	49.267 \$	51.041 \$	52.878 \$

Salaire annuel 2019 (1820 heures)								
Du 29 décembre 2018 au 27 décembre 2019								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	37 046 \$	38 379 \$	39 761 \$	41 192 \$	42 675 \$	44 212 \$	45 803 \$	47 452 \$
3	40 392 \$	41 846 \$	43 352 \$	44 913 \$	46 530 \$	48 205 \$	49 940 \$	51 738 \$
4	43 857 \$	45 436 \$	47 072 \$	48 767 \$	50 522 \$	52 341 \$	54 225 \$	56 177 \$
5	47 442 \$	49 150 \$	50 920 \$	52 753 \$	54 652 \$	56 619 \$	58 658 \$	60 769 \$
6	51 147 \$	52 988 \$	54 896 \$	56 872 \$	58 920 \$	61 041 \$	63 238 \$	65 515 \$
7	54 971 \$	56 950 \$	59 000 \$	61 124 \$	63 325 \$	65 604 \$	67 966 \$	70 413 \$
8	58 915 \$	61 036 \$	63 233 \$	65 509 \$	67 868 \$	70 311 \$	72 842 \$	75 464 \$
9	62 978 \$	65 245 \$	67 594 \$	70 027 \$	72 548 \$	75 160 \$	77 866 \$	80 669 \$
10	67 160 \$	69 578 \$	72 083 \$	74 678 \$	77 366 \$	80 151 \$	83 037 \$	86 026 \$
11	71 462 \$	74 035 \$	76 700 \$	79 461 \$	82 322 \$	85 286 \$	88 356 \$	91 537 \$
12	75 884 \$	78 616 \$	81 446 \$	84 378 \$	87 416 \$	90 563 \$	93 823 \$	97 200 \$

Salaire horaire 2019 (1820 heures)								
Du 29 décembre 2018 au 27 décembre 2019								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	20.355 \$	21.088 \$	21.847 \$	22.633 \$	23.448 \$	24.292 \$	25.167 \$	26.073 \$
3	22.193 \$	22.992 \$	23.820 \$	24.677 \$	25.566 \$	26.486 \$	27.440 \$	28.428 \$
4	24.097 \$	24.965 \$	25.864 \$	26.795 \$	27.759 \$	28.759 \$	29.794 \$	30.867 \$
5	26.067 \$	27.006 \$	27.978 \$	28.985 \$	30.029 \$	31.110 \$	32.230 \$	33.390 \$
6	28.103 \$	29.114 \$	30.163 \$	31.248 \$	32.373 \$	33.539 \$	34.746 \$	35.997 \$
7	30.204 \$	31.291 \$	32.418 \$	33.585 \$	34.794 \$	36.046 \$	37.344 \$	38.688 \$
8	32.371 \$	33.536 \$	34.743 \$	35.994 \$	37.290 \$	38.632 \$	40.023 \$	41.464 \$
9	34.603 \$	35.849 \$	37.139 \$	38.476 \$	39.862 \$	41.297 \$	42.783 \$	44.323 \$
10	36.901 \$	38.230 \$	39.606 \$	41.032 \$	42.509 \$	44.039 \$	45.625 \$	47.267 \$
11	39.265 \$	40.679 \$	42.143 \$	43.660 \$	45.232 \$	46.860 \$	48.547 \$	50.295 \$
12	41.694 \$	43.195 \$	44.751 \$	46.362 \$	48.031 \$	49.760 \$	51.551 \$	53.407 \$

Salaire annuel 2020 (1820 heures)								
Du 28 décembre 2019 au 25 décembre 2020								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	37 787 \$	39 147 \$	40 556 \$	42 016 \$	43 529 \$	45 096 \$	46 719 \$	48 401 \$
3	41 200 \$	42 683 \$	44 219 \$	45 811 \$	47 460 \$	49 169 \$	50 939 \$	52 773 \$
4	44 734 \$	46 345 \$	48 013 \$	49 742 \$	51 533 \$	53 388 \$	55 310 \$	57 301 \$
5	48 391 \$	50 133 \$	51 938 \$	53 808 \$	55 745 \$	57 752 \$	59 831 \$	61 985 \$
6	52 170 \$	54 048 \$	55 994 \$	58 010 \$	60 098 \$	62 261 \$	64 503 \$	66 825 \$
7	56 070 \$	58 089 \$	60 180 \$	62 347 \$	64 591 \$	66 916 \$	69 325 \$	71 821 \$
8	60 093 \$	62 256 \$	64 498 \$	66 819 \$	69 225 \$	71 717 \$	74 299 \$	76 974 \$
9	64 237 \$	66 550 \$	68 946 \$	71 428 \$	73 999 \$	76 663 \$	79 423 \$	82 282 \$
10	68 504 \$	70 970 \$	73 525 \$	76 171 \$	78 914 \$	81 754 \$	84 698 \$	87 747 \$
11	72 892 \$	75 516 \$	78 234 \$	81 051 \$	83 969 \$	86 991 \$	90 123 \$	93 368 \$
12	77 402 \$	80 188 \$	83 075 \$	86 066 \$	89 164 \$	92 374 \$	95 699 \$	99 144 \$

Salaire horaire 2020 (1820 heures)								
Du 28 décembre 2019 au 25 décembre 2020								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	20.762 \$	21.509 \$	22.284 \$	23.086 \$	23.917 \$	24.778 \$	25.670 \$	26.594 \$
3	22.637 \$	23.452 \$	24.296 \$	25.171 \$	26.077 \$	27.016 \$	27.989 \$	28.996 \$
4	24.579 \$	25.464 \$	26.381 \$	27.331 \$	28.315 \$	29.334 \$	30.390 \$	31.484 \$
5	26.589 \$	27.546 \$	28.537 \$	29.565 \$	30.629 \$	31.732 \$	32.874 \$	34.058 \$
6	28.665 \$	29.697 \$	30.766 \$	31.873 \$	33.021 \$	34.210 \$	35.441 \$	36.717 \$
7	30.808 \$	31.917 \$	33.066 \$	34.256 \$	35.490 \$	36.767 \$	38.091 \$	39.462 \$
8	33.018 \$	34.207 \$	35.438 \$	36.714 \$	38.036 \$	39.405 \$	40.824 \$	42.293 \$
9	35.295 \$	36.566 \$	37.882 \$	39.246 \$	40.659 \$	42.123 \$	43.639 \$	45.210 \$
10	37.639 \$	38.994 \$	40.398 \$	41.852 \$	43.359 \$	44.920 \$	46.537 \$	48.213 \$
11	40.050 \$	41.492 \$	42.986 \$	44.533 \$	46.137 \$	47.797 \$	49.518 \$	51.301 \$
12	42.528 \$	44.059 \$	45.646 \$	47.289 \$	48.991 \$	50.755 \$	52.582 \$	54.475 \$

Salaire annuel 2021 (1820 heures)								
Du 26 décembre 2020 au 31 décembre 2021								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	38 542 \$	39 930 \$	41 367 \$	42 857 \$	44 399 \$	45 998 \$	47 654 \$	49 369 \$
3	42 024 \$	43 536 \$	45 104 \$	46 728 \$	48 410 \$	50 152 \$	51 958 \$	53 828 \$
4	45 629 \$	47 272 \$	48 974 \$	50 737 \$	52 563 \$	54 455 \$	56 416 \$	58 447 \$
5	49 359 \$	51 136 \$	52 977 \$	54 884 \$	56 860 \$	58 907 \$	61 028 \$	63 225 \$
6	53 213 \$	55 129 \$	57 114 \$	59 170 \$	61 300 \$	63 507 \$	65 793 \$	68 161 \$
7	57 192 \$	59 251 \$	61 384 \$	63 594 \$	65 883 \$	68 255 \$	70 712 \$	73 258 \$
8	61 295 \$	63 501 \$	65 787 \$	68 156 \$	70 609 \$	73 151 \$	75 785 \$	78 513 \$
9	65 522 \$	67 881 \$	70 325 \$	72 856 \$	75 479 \$	78 196 \$	81 011 \$	83 928 \$
10	69 874 \$	72 389 \$	74 995 \$	77 695 \$	80 492 \$	83 390 \$	86 392 \$	89 502 \$
11	74 349 \$	77 026 \$	79 799 \$	82 672 \$	85 648 \$	88 731 \$	91 926 \$	95 235 \$
12	78 950 \$	81 792 \$	84 736 \$	87 787 \$	90 947 \$	94 221 \$	97 613 \$	101 127 \$

Salaire horaire 2021 (1820 heures)								
Du 26 décembre 2020 au 31 décembre 2021								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	21.177 \$	21.939 \$	22.729 \$	23.548 \$	24.395 \$	25.274 \$	26.183 \$	27.126 \$
3	23.090 \$	23.921 \$	24.782 \$	25.674 \$	26.599 \$	27.556 \$	28.548 \$	29.576 \$
4	25.071 \$	25.974 \$	26.909 \$	27.877 \$	28.881 \$	29.921 \$	30.998 \$	32.114 \$
5	27.120 \$	28.097 \$	29.108 \$	30.156 \$	31.242 \$	32.366 \$	33.532 \$	34.739 \$
6	29.238 \$	30.291 \$	31.381 \$	32.511 \$	33.681 \$	34.894 \$	36.150 \$	37.451 \$
7	31.424 \$	32.555 \$	33.727 \$	34.942 \$	36.199 \$	37.503 \$	38.853 \$	40.251 \$
8	33.678 \$	34.891 \$	36.147 \$	37.448 \$	38.796 \$	40.193 \$	41.640 \$	43.139 \$
9	36.001 \$	37.297 \$	38.640 \$	40.031 \$	41.472 \$	42.965 \$	44.512 \$	46.114 \$
10	38.392 \$	39.774 \$	41.206 \$	42.689 \$	44.226 \$	45.818 \$	47.468 \$	49.177 \$
11	40.851 \$	42.322 \$	43.846 \$	45.424 \$	47.059 \$	48.753 \$	50.509 \$	52.327 \$
12	43.379 \$	44.941 \$	46.558 \$	48.235 \$	49.971 \$	51.770 \$	53.634 \$	55.564 \$

Salaire annuel 2022 (1820 heures)								
Du 1er janvier 2022 au 30 décembre 2022								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	39 313 \$	40 728 \$	42 195 \$	43 714 \$	45 287 \$	46 918 \$	48 607 \$	50 357 \$
3	42 864 \$	44 407 \$	46 006 \$	47 662 \$	49 378 \$	51 155 \$	52 997 \$	54 905 \$
4	46 542 \$	48 217 \$	49 953 \$	51 751 \$	53 614 \$	55 545 \$	57 544 \$	59 616 \$
5	50 346 \$	52 159 \$	54 036 \$	55 982 \$	57 997 \$	60 085 \$	62 248 \$	64 489 \$
6	54 278 \$	56 232 \$	58 256 \$	60 353 \$	62 526 \$	64 777 \$	67 109 \$	69 525 \$
7	58 336 \$	60 436 \$	62 612 \$	64 866 \$	67 201 \$	69 620 \$	72 126 \$	74 723 \$
8	62 521 \$	64 771 \$	67 103 \$	69 519 \$	72 022 \$	74 614 \$	77 300 \$	80 083 \$
9	66 832 \$	69 238 \$	71 731 \$	74 313 \$	76 989 \$	79 760 \$	82 632 \$	85 606 \$
10	71 271 \$	73 837 \$	76 495 \$	79 249 \$	82 102 \$	85 057 \$	88 119 \$	91 292 \$
11	75 836 \$	78 567 \$	81 395 \$	84 325 \$	87 361 \$	90 506 \$	93 764 \$	97 140 \$
12	80 529 \$	83 428 \$	86 431 \$	89 543 \$	92 766 \$	96 106 \$	99 566 \$	103 150 \$

Salaire horaire 2022 (1820 heures)								
Du 1er janvier 2022 au 30 décembre 2022								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	21.601 \$	22.378 \$	23.184 \$	24.019 \$	24.883 \$	25.779 \$	26.707 \$	27.668 \$
3	23.552 \$	24.400 \$	25.278 \$	26.188 \$	27.131 \$	28.107 \$	29.119 \$	30.168 \$
4	25.572 \$	26.493 \$	27.447 \$	28.435 \$	29.458 \$	30.519 \$	31.618 \$	32.756 \$
5	27.663 \$	28.659 \$	29.690 \$	30.759 \$	31.867 \$	33.014 \$	34.202 \$	35.434 \$
6	29.823 \$	30.896 \$	32.009 \$	33.161 \$	34.355 \$	35.592 \$	36.873 \$	38.200 \$
7	32.053 \$	33.206 \$	34.402 \$	35.640 \$	36.923 \$	38.253 \$	39.630 \$	41.056 \$
8	34.352 \$	35.589 \$	36.870 \$	38.197 \$	39.572 \$	40.997 \$	42.473 \$	44.002 \$
9	36.721 \$	38.043 \$	39.413 \$	40.831 \$	42.301 \$	43.824 \$	45.402 \$	47.036 \$
10	39.160 \$	40.570 \$	42.030 \$	43.543 \$	45.111 \$	46.735 \$	48.417 \$	50.160 \$
11	41.668 \$	43.168 \$	44.723 \$	46.333 \$	48.000 \$	49.729 \$	51.519 \$	53.373 \$
12	44.247 \$	45.839 \$	47.490 \$	49.199 \$	50.970 \$	52.805 \$	54.706 \$	56.676 \$

Salaire annuel 2023 (1820 heures)								
Du 31 décembre 2022 au 29 décembre 2023								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	40 099 \$	41 543 \$	43 039 \$	44 588 \$	46 193 \$	47 856 \$	49 579 \$	51 364 \$
3	43 721 \$	45 295 \$	46 926 \$	48 615 \$	50 365 \$	52 179 \$	54 057 \$	56 003 \$
4	47 473 \$	49 182 \$	50 952 \$	52 786 \$	54 687 \$	56 655 \$	58 695 \$	60 808 \$
5	51 353 \$	53 202 \$	55 117 \$	57 101 \$	59 157 \$	61 287 \$	63 493 \$	65 779 \$
6	55 363 \$	57 356 \$	59 421 \$	61 560 \$	63 776 \$	66 072 \$	68 451 \$	70 915 \$
7	59 502 \$	61 645 \$	63 864 \$	66 163 \$	68 545 \$	71 012 \$	73 569 \$	76 217 \$
8	63 771 \$	66 067 \$	68 445 \$	70 909 \$	73 462 \$	76 107 \$	78 847 \$	81 685 \$
9	68 169 \$	70 623 \$	73 166 \$	75 800 \$	78 528 \$	81 355 \$	84 284 \$	87 318 \$
10	72 696 \$	75 314 \$	78 025 \$	80 834 \$	83 744 \$	86 759 \$	89 882 \$	93 118 \$
11	77 353 \$	80 138 \$	83 023 \$	86 012 \$	89 108 \$	92 316 \$	95 639 \$	99 082 \$
12	82 139 \$	85 096 \$	88 160 \$	91 333 \$	94 621 \$	98 028 \$	101 557 \$	105 213 \$

Salaire horaire 2023 (1820 heures)								
Du 31 décembre 2022 au 29 décembre 2023								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	22.033 \$	22.826 \$	23.648 \$	24.499 \$	25.381 \$	26.295 \$	27.241 \$	28.222 \$
3	24.023 \$	24.888 \$	25.783 \$	26.712 \$	27.673 \$	28.670 \$	29.702 \$	30.771 \$
4	26.084 \$	27.023 \$	27.996 \$	29.004 \$	30.048 \$	31.129 \$	32.250 \$	33.411 \$
5	28.216 \$	29.232 \$	30.284 \$	31.374 \$	32.504 \$	33.674 \$	34.886 \$	36.142 \$
6	30.419 \$	31.514 \$	32.649 \$	33.824 \$	35.042 \$	36.303 \$	37.610 \$	38.964 \$
7	32.694 \$	33.871 \$	35.090 \$	36.353 \$	37.662 \$	39.018 \$	40.422 \$	41.878 \$
8	35.039 \$	36.300 \$	37.607 \$	38.961 \$	40.364 \$	41.817 \$	43.322 \$	44.882 \$
9	37.456 \$	38.804 \$	40.201 \$	41.648 \$	43.147 \$	44.701 \$	46.310 \$	47.977 \$
10	39.943 \$	41.381 \$	42.871 \$	44.414 \$	46.013 \$	47.670 \$	49.386 \$	51.163 \$
11	42.502 \$	44.032 \$	45.617 \$	47.259 \$	48.960 \$	50.723 \$	52.549 \$	54.441 \$
12	45.131 \$	46.756 \$	48.439 \$	50.183 \$	51.990 \$	53.861 \$	55.800 \$	57.809 \$

Salaire annuel 2024 (1820 heures)								
Du 30 décembre 2023 au 27 décembre 2024								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	40 901 \$	42 374 \$	43 899 \$	45 480 \$	47 117 \$	48 813 \$	50 571 \$	52 391 \$
3	44 596 \$	46 201 \$	47 864 \$	49 588 \$	51 373 \$	53 222 \$	55 138 \$	57 123 \$
4	48 422 \$	50 165 \$	51 971 \$	53 842 \$	55 780 \$	57 789 \$	59 869 \$	62 024 \$
5	52 380 \$	54 266 \$	56 220 \$	58 243 \$	60 340 \$	62 512 \$	64 763 \$	67 094 \$
6	56 470 \$	58 503 \$	60 609 \$	62 791 \$	65 052 \$	67 394 \$	69 820 \$	72 333 \$
7	60 692 \$	62 877 \$	65 141 \$	67 486 \$	69 916 \$	72 433 \$	75 040 \$	77 742 \$
8	65 047 \$	67 388 \$	69 814 \$	72 327 \$	74 931 \$	77 629 \$	80 423 \$	83 319 \$
9	69 532 \$	72 036 \$	74 629 \$	77 316 \$	80 099 \$	82 983 \$	85 970 \$	89 065 \$
10	74 150 \$	76 820 \$	79 585 \$	82 450 \$	85 419 \$	88 494 \$	91 679 \$	94 980 \$
11	78 900 \$	81 741 \$	84 683 \$	87 732 \$	90 890 \$	94 162 \$	97 552 \$	101 064 \$
12	83 782 \$	86 798 \$	89 923 \$	93 160 \$	96 514 \$	99 988 \$	103 588 \$	107 317 \$

Salaire horaire 2024 (1820 heures)								
Du 30 décembre 2023 au 27 décembre 2024								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	22.473 \$	23.282 \$	24.121 \$	24.989 \$	25.888 \$	26.820 \$	27.786 \$	28.786 \$
3	24.503 \$	25.385 \$	26.299 \$	27.246 \$	28.227 \$	29.243 \$	30.296 \$	31.386 \$
4	26.606 \$	27.563 \$	28.556 \$	29.584 \$	30.649 \$	31.752 \$	32.895 \$	34.079 \$
5	28.780 \$	29.816 \$	30.890 \$	32.002 \$	33.154 \$	34.347 \$	35.584 \$	36.865 \$
6	31.028 \$	32.145 \$	33.302 \$	34.501 \$	35.743 \$	37.030 \$	38.363 \$	39.744 \$
7	33.348 \$	34.548 \$	35.792 \$	37.080 \$	38.415 \$	39.798 \$	41.231 \$	42.715 \$
8	35.740 \$	37.026 \$	38.359 \$	39.740 \$	41.171 \$	42.653 \$	44.189 \$	45.779 \$
9	38.205 \$	39.580 \$	41.005 \$	42.481 \$	44.010 \$	45.595 \$	47.236 \$	48.937 \$
10	40.742 \$	42.209 \$	43.728 \$	45.302 \$	46.933 \$	48.623 \$	50.373 \$	52.187 \$
11	43.352 \$	44.912 \$	46.529 \$	48.204 \$	49.940 \$	51.738 \$	53.600 \$	55.530 \$
12	46.034 \$	47.691 \$	49.408 \$	51.187 \$	53.030 \$	54.939 \$	56.916 \$	58.965 \$

## **ANNEXE « C »      REDISTRIBUTION PARTIELLE D'ÉCONOMIES**

**À compter de la signature de la convention collective, si les parties conviennent par lettre d'entente que le RTC peut combler jusqu'à deux (2) postes vacants, sans appliquer la clause 21A.01, pour remplacer un employé déclaré en incapacité professionnel (statut IP) provenant d'une autre unité d'accréditation, cette mesure sera considérée pour de la redistribution partielle d'économies récurrentes.**

**Par conséquent, une majoration salariale de 0,5 % par poste convenu serait attribuée à l'ensemble des employés. Cette majoration salariale serait applicable dans un délai à convenir entre les parties lors de la signature de la lettre d'entente.**

**ANNEXE « D » TITRES DES FONCTIONS ET CLASSE**

TITRE DES FONCTIONS	CLASSE
Agent au service à la clientèle - réception	2
Commissionnaire	2
Préposé à l'imprimerie	2
Préposé au traitement des revenus	2
Commis à la formation	4
Commis aux immeubles	4
Agent au service à la clientèle (Centre d'information centre-ville et RTC)	5
Agent au service à la clientèle ( <b>CCC</b> , renseignements, suppléant)	5
Commis à la comptabilité	5
Commis à la gestion des revenus	5
Commis à la sécurité routière	<b>5</b>
Commis aux programmes d'abonnement	5
Technicien en informatique niveau 1	5
Adjoint administratif	6
<b>Agent aux horaires</b>	6
Agent de secrétariat	6
Agent en enquête et à la commercialisation	6
Chef d'équipe à la gestion des revenus	6
Agent en gestion documentaire	7
Agent des relations avec la clientèle	7
<b>Agent information aux voyageurs et contrôle qualité</b>	<b>7</b>
Opérateur de presse	7
Technicien en informatique niveau 2	7
Agent de soutien carte à puce	8
Analyste en marketing	8
Concepteur graphique	8
Préventionniste en sécurité routière	8
Technicien à la paie	8
Technicien aux programmes d'abonnement	8
Technicien en administration et avantages sociaux	8
<b>Technicien en administration – régime de retraite</b>	8
Technicien en aménagement des infrastructures réseau	8
Technicien en génie électrique	8
Technicien en génie mécanique	8
Technicien en gestion financière	8
Technicien en <b>gestion</b> de projets	<b>8</b>
Technicien en gestion des stocks	8
<b>Technicien en planification de la maintenance</b>	<b>8</b>
Acheteur	9

Agent de développement en géomatique	9
Conseiller en communication	9
Conseiller en marketing	9
<b>Conseiller information clientèle – développement numérique</b>	<b>9</b>
<b>Conseiller information clientèle – médias sociaux</b>	<b>9</b>
Programmeur analyste	9
Technicien à l'exploitation – <b>service et événements spéciaux</b>	<b>9</b>
<b>Technicien aux prestations - régime de retraite</b>	<b>9</b>
Technicien en bâtiment	9
Technicien en comptabilité	9
Technicien en gestion des infrastructures réseau	9
Technicien en informatique niveau 3	9
Technicien en planification des infrastructures réseau	9
Technicien en transport et logistique	9
Technicien en transport et services spéciaux	<b>9</b>
Technicien principal à la paie	9
Acheteur - développement patrimoine immobilier	10
Administrateur de bases de données	10
<b>Analyste d'affaires</b>	<b>10</b>
<b>Analyste en optimisation</b>	<b>10</b>
Analyste en planification des infrastructures réseau	10
Analyste en planification des services	10
<b>Conseiller en amélioration continue et qualité</b>	<b>10</b>
Technicien principal en bâtiment	10
<b>Conseiller en accessibilité universelle</b>	<b>11</b>
Conseiller en gestion financière	11
Ingénieur	11
<b>Ingénieur en planification de la maintenance</b>	<b>11</b>
<b>Pilote de système</b>	<b>11</b>
Chargé de projets	12

(SUITE) LISTE SOMMAIRE DES TÂCHES CONFIÉES AU PERSONNEL  
TEMPORAIRE SYNDIQUÉ DE BUREAU

Fonctions	Classification
Carte opus <ul style="list-style-type: none"> <li>• production de carte (encodage)</li> <li>• paiement renouvellement de statut</li> </ul>	2
Décompte de la monnaie – voûte	2
Distribution de dépliants <ul style="list-style-type: none"> <li>• point précis</li> <li>• Mettre en enveloppe carte opus</li> <li>• Mise en enveloppe</li> </ul>	2
Gestion documentaire	2
Guides horaires – envois spéciaux	2
Livraison de colis	2
Photos du personnel	2
Pliage à l'imprimerie	2
Pointage, répartition des titres de transport ou méthode de paiement à bord de l'autobus	2
Préposé, distribution des titres ou guides	2
Prise de mesures et remise des uniformes	2
Saisie de données	2
Travail de photocopies	2
Vérification de listes et d'examens	2
Bon de travail	3
Commis de bureau – Excel	3
Prise d'inventaire (immobilisations)	3
Traitement de textes	3
Carte opus : support aux dépositaires	4
Enquête – <ul style="list-style-type: none"> <li>• sans sollicitation de la clientèle</li> </ul>	4
Information à la clientèle : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Activités d'été</li> <li>• Activités spéciales</li> <li>• Activité carte opus</li> <li>• Explication de dépliants</li> <li>• Information sur les déplacements d'arrêt</li> <li>• Agente de promotion</li> </ul>	4
Sondages	4

Carte opus– Formation dépositaire	5
Enquête	5
• Avec sollicitation de la clientèle	
Surcroît secrétariat	5
Soutien technique (tâches de nature technique)	6

## ANNEXE « E » MISE À PIED

Advenant l'obligation pour le RTC de mettre à pied les membres du Syndicat par manque de travail à l'occasion d'une grève légale faite par les membres d'une autre unité de négociation de ses employés, le RTC effectuera les représentations nécessaires auprès du bureau d'Assurance-emploi du Canada afin que les membres du Syndicat puissent retirer les prestations prévues par la loi.

Pendant la période de la mise à pied, le RTC paiera la totalité des primes d'assurance exigibles et il se remboursera de la partie payée pour ses employés lors de la première paie remise à ceux-ci après le retour au travail.

Le RTC étalera la récupération sur une plus longue période, dans l'éventualité où les sommes d'argent impliquées représentent des montants élevés.

ANNEXE « F » LE PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS SANS ÉGARD AU SEXE

**LETTRE D'ENTENTE NO. 1**

**ORGANISATION DU TRAVAIL AU CENTRE CONTACT CLIENT ET AUX CENTRES D'INFORMATION**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les employés suivants bénéficient, s'ils le désirent, en faisant leur choix conformément à l'article 7B.02, **selon la séquence établie par ancienneté**, d'un horaire du lundi au vendredi :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.



## LETTRE D'ENTENTE NO 2

### PLAN DE PROMOTION INTERNE

Nonobstant toute disposition à ce contraire contenue dans la convention collective, les parties à la présente conviennent ce qui suit:

#### 1. BUT DU PLAN

Promouvoir l'opportunité de confier un poste à un employé régulier ne possédant pas tous les prérequis de base exigés, et ce, lorsqu'à la suite de l'affichage interne, aucune candidature d'employé régulier ne répond au profil de qualifications.

#### 2. MODALITÉS APPLICABLES AU PLAN DE PROMOTION INTERNE

Lorsque pour combler un poste vacant il n'y a aucune candidature parmi les employés de l'unité bureau qui réponde au profil de qualifications, le processus suivant s'applique:

2.1 L'employé possédant le plus d'ancienneté et répondant aux conditions minimales d'accès au plan est choisi.

2.2 Cet employé s'engage à suivre les cours de formation requis tel que décrit au point 4 de la présente lettre d'entente, et ce, à l'intérieur du délai nécessaire.

2.3 Durant la période de formation, l'employé est maintenu dans sa classification et reçoit une prime forfaitaire égale à 3,5 % de son salaire de base. Cette prime est versée à chaque paie.

Les avancements d'échelon continuent d'être accordés selon les dispositions de la convention collective.

2.4 La période de formation est définie par le RTC selon les cours requis.

2.5 Advenant un échec dans l'un des cours du programme, il peut y avoir entente entre les parties pour prolonger la période de formation.

2.6 En cas d'échec répété ou d'abandon durant la période de formation et ce, seulement après sa période d'essai de six (6) mois, l'employé est considéré en surnombre et perd sa prime de 3,5%. Enfin, il pourra être affecté à des postes ou travaux de niveau équivalent ou inférieur jusqu'à sa réaffectation éventuelle. Dans les cas où l'abandon se réalise avant six (6) mois, les dispositions de la convention collective s'appliquent.

2.7 Un employé qui obtient une promotion en vertu de l'application du plan de promotion peut dans certains cas particuliers, après entente avec le Syndicat, voir sa période d'essai prolongée pour lui permettre d'entreprendre sa formation avant d'utiliser son droit de retour à son ancien poste s'il le désire.

Il va de soi que la période d'essai d'un employé promu ou muté sur un poste laissé vacant par un employé qui entreprend une période de formation en vertu de l'application du paragraphe précédent verra sa période d'essai prolongée d'une période équivalente.

2.8 Les frais de scolarité encourus pour les cours de formation requis par le plan sont remboursés selon les modalités prévues aux articles 20.02 et 20.03 de la convention collective. Le temps passé en cours n'est pas rémunéré ni compensé sauf si le cours doit être suivi durant les heures de travail de l'employé. Lorsqu'un employé aura été autorisé à suivre un cours durant ses heures de travail, celui-ci devra reprendre l'équivalent du temps de travail passé en cours après entente avec son supérieur sur les modalités de reprise de temps.

2.9 Au terme de la période de formation complétée avec succès, l'employé est confirmé à son poste. Il reçoit la rémunération correspondant à sa nouvelle classe, l'échelon est déterminé en fonction des dispositions de l'article 19.04 en reconnaissant à l'employé la durée de la formation. Le salaire de l'employé sera réajusté rétroactivement à la date de sa promotion, mais tiendra compte toutefois du forfaitaire déjà versé à l'employé.

2.10 Employés temporaires

2.10.1 Lorsqu'aucun employé régulier ne répond aux conditions minimales d'accès au plan, les candidatures d'employés temporaires sont considérées. Parmi les candidatures des employés temporaires, le RTC peut considérer les candidatures d'employés membres d'une autre unité de négociation atteints d'incapacité professionnelle et qui ont travaillé comme temporaires aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 4A.03 2. de la convention collective.

2.10.2 Sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.1 à 2.9:

- la classification d'un employé temporaire est déterminée en considérant la classe où il a accumulé le plus d'heures de travail, l'expérience étant calculée selon l'article 4A.01 7. de la convention collective;
- un employé demeure en période de probation jusqu'à ce qu'il complète sa formation et à défaut, il retourne sur la liste des employés temporaires.

### 3. NOTE SUR LA SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE

- 3.1 Seule une équivalence formelle de scolarité se référant à une formation acquise et reconnue par le Ministère de l'éducation est acceptée.
  - 3.2 Un certificat collégial ou universitaire pertinent est accepté comme équivalence au DEC.
  - 3.3 Une expérience pertinente peut, dans certains cas, faire l'objet d'une équivalence pour une partie de la formation requise aux conditions minimales d'accès au plan.
  - 3.4 Par "expérience pertinente", on doit comprendre toute expérience se rapprochant de la fonction ou dans un secteur d'activités similaires.
  - 3.5 Les employés occupant un poste ou l'ayant occupé pendant au moins un an et qui ne détiennent pas la scolarité minimale requise pour ce poste se verront reconnaître l'équivalence du profil de scolarité exigée dans le plan de promotion interne concernant ces postes. L'expérience pertinente ainsi que les autres critères mentionnés au profil de qualifications demeurent exigibles. De plus, l'employé doit suivre les cours de formation, comme tout autre employé qui répond aux conditions minimales d'accès au plan de promotion.
4. Dans les six (6) mois de la signature de la convention collective, l'employeur met à jour la liste des profils de qualification et d'exigences normales qui constituent les conditions d'accès au plan de promotion interne pour chacune des **fonctions** que l'employeur accepte d'assujettir à ce plan. Cette liste est ensuite remise au Syndicat pour discussion. L'employeur affiche cette liste pour la faire connaître à l'ensemble des employés. Toute modification ultérieure de cette liste doit faire l'objet d'une discussion préalable avec le Syndicat et d'un affichage avant que les mises à jour puissent être mises en vigueur.
  5. Le plan sera applicable pour la durée de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

### AGENTS EN ENQUÊTES ET À LA COMMERCIALISATION

Les parties à la présente conviennent ce qui suit:

1. La semaine régulière de travail des agents en enquête et à la commercialisation est de trente-cinq (35) heures, réparties du samedi au vendredi, mais en ne prévoyant pas plus de cinq (5) jours consécutifs de travail et deux (2) jours de congé consécutifs. Les employés ont droit à l'horaire variable les journées au cours desquelles ils ne travaillent qu'au bureau. Dans tous les cas, excluant le travail en temps supplémentaire, l'employé devra avoir une période d'au moins huit heures et trente (8h30) de repos entre deux (2) journées de travail.

2. Les heures quotidiennes de travail sont de sept (7) heures, dans une amplitude maximale de huit (8) heures, pour constituer une semaine régulière de trente-cinq (35) heures. L'amplitude est la durée totale de temps entre le début et la fin de la journée normale de travail d'un employé.

La journée de travail peut commencer autour de 05h30 et se terminer autour de 00h30 et cela, dans la perspective de travailler à l'évaluation des services de transport qui s'effectuent entre lesdites heures.

La journée est répartie entre 08h30 à 12h00 et 13h00 à 16h30, lorsque les employés effectuent leur travail clérical à leur lieu de travail habituel.

3. Les horaires de travail sont distribués dans la semaine précédant leur mise en vigueur, dans la mesure du possible le jeudi, avant 12h00. Les employés choisissent leurs horaires par ancienneté.

De plus, en cas de besoins particuliers de service, le RTC se réserve le droit de faire des modifications aux horaires de travail en cours de semaine. Dans un tel cas, l'employé conserve les avantages rattachés à sa première affectation ou bénéficie des avantages rattachés à la nouvelle affectation, selon la plus avantageuse.

4. Les employés, lorsqu'ils sont sur le réseau pour des journées entières, doivent débuter et terminer leur journée au même endroit et peuvent commencer leur journée de travail n'importe où sur le réseau.

Les employés bénéficient des dispositions de la clause 28.02 de la convention collective relativement au remboursement des frais de kilométrage (selon une méthode de calcul avec comme point de référence le centre d'opérations) dans les cas suivants:

- a) si l'employé dont la journée débute vers 05h30 ne peut se rendre par le service de transport en commun au lieu fixé pour le début de sa journée;
- b) si l'employé dont la journée se termine vers 00h30 ne peut retourner à son domicile par le service de transport en commun;
- c) si la journée de travail de l'employé débute au centre d'opérations pour se terminer ailleurs sur le réseau ou l'inverse.

Les frais de transport sont versés uniquement à la personne qui utilise son automobile. Toutefois, l'employé qui se déplace en autobus entre son domicile et son lieu de travail et qui termine sa journée de travail à un endroit différent de celui où il l'a commencée bénéficie d'une allocation de déplacement équivalent à quinze minutes de travail.

- 5. Si un employé ne possède pas de véhicule automobile et ne peut se rendre à son travail ou retourner à son domicile par le service de transport en commun, le RTC prendra les dispositions pour permettre le transport de cet employé. Ces dispositions s'appliquent à l'intérieur du territoire desservi par le RTC.
- 6. Lorsque ces employés ne peuvent prendre leur pause-café, ils ont droit à une compensation de quinze (15) minutes par demi-journée (1/2) de travail, mais seulement lorsque présents au travail. Cette gratification est en tout temps calculée au taux régulier, payable une fois la semaine.
- 7. Lorsque présent au travail, si l'employé commence sa journée de travail avant 07h30 ou termine sa journée de travail après 22h00, il devient alors éligible au même montant que la prime prévue à 19.06 a).
- 8. Les employés ont droit à l'allocation de repas établie à 8.05 lorsqu'ils doivent prendre leur repas sur le réseau, sans pouvoir revenir au centre d'opérations.
- 9. Le RTC s'engage à mettre à la disposition des employés les pièces de vêtement énumérées à 28.08.  
  
Ces vêtements portent l'insigne du RTC et demeurent sa propriété en tout temps. Le renouvellement s'effectue au besoin et sur remise des pièces usées.
- 10. Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux agents en enquête et à la commercialisation, sous réserve toutefois des conditions prévues à la présente entente.
- 11. Semaine de quatre (4) jours

### Principe général

En termes du nombre d'heures rémunérées, que lesdites heures soient travaillées ou non, le fait de travailler quatre (4) jours plutôt que cinq (5) ne change absolument rien dans les droits et obligations des salariés.

### Définition de la semaine de travail

Les agents en enquête et à la commercialisation peuvent demander un horaire de quatre (4) jours de huit heures et quarante-cinq (8h45) lorsque cette organisation de l'horaire correspond aux besoins du service pour une semaine donnée. Il n'y a aucune obligation d'accepter une semaine de quatre (4) jours de part et d'autre.

L'amplitude maximale établie à l'article 2 de la présente lettre d'entente s'établit alors à neuf heures quarante-cinq (9h45) par jour; d'autre part, la compensation prévue à l'article 6 de la présente pour une pause-café non prise devient **quinze (15)** minutes par demi-journée ou **trente (30)** minutes pour une journée complète de travail.

Enfin, la période minimale de pause non rémunérée pour le repas demeure inchangée à trente (30) minutes. Les périodes de repos établies à l'article 7.04 de la convention collective s'établissent alors à deux périodes de dix-neuf (19) minutes chacune par journée de travail.

### Gestion des absences du travail

Les banques d'absence pour cause de maladie seront converties en heures. Par contre, l'employé pourra se prévaloir de sa banque de report d'heures prévue à l'article 7A.06 de la convention collective, pour compenser la période d'une heure et quarante-cinq (1h45) entre la journée normale de sept (7) heures et la journée de huit heures et quarante-cinq (8h45) prévue à son horaire, et ainsi n'utiliser qu'une période de sept (7) heures dans sa banque de maladie. L'employé pourra également, si l'organisation du travail le permet, ramener sa semaine sur une base de cinq (5) jours de travail et ainsi utiliser sa banque de report d'heures pour se faire créditer la ou les périodes d'une heure et quarante-cinq (1h45) déjà travaillées.

Les congés prévus (mobile, reprise de temps supplémentaire, fériés et vacances signées ou non) pourront être utilisés, soit pendant une semaine de travail de cinq (5) jours de sept heures (7h), soit pendant une semaine de quatre (4) jours.

Pour tout type de congé autre que maladie se produisant lors d'une semaine de quatre (4) jours, l'employé devra se prévaloir de sa banque de report d'heures pour compenser la période d'une heure et quarante-cinq (1h45) non travaillée lors de ce congé. L'employé pourra également, si l'organisation du travail le permet, ramener sa semaine sur une base de cinq (5) jours de travail et ainsi utiliser sa banque de report d'heures pour se faire créditer la ou les périodes d'une heure et quarante-cinq (1h45) déjà travaillées. À défaut, sa rémunération sera réduite d'une heure et quarante-cinq (1h45).

#### Application du principe général

Pour toute situation non prévue à la présente ou pour tout problème d'interprétation lié au point 11 de la présente entente, les parties se réfèrent au principe général pour solutionner le problème.

## LETTRE D'ENTENTE NO 4

### DISTRIBUTION DES TITRES DE TRANSPORT

Le RTC entend confier à des employés de bureau le travail de distribution des titres de transport aux centres de vente dispersés sur le territoire. Le RTC choisit parmi les employés, l'employé qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède les qualifications requises et puisse répondre aux exigences normales du poste.

L'employé désireux d'effectuer ce travail devra posséder un secondaire V, savoir compter et concilier la vente des titres de transport ou une expérience équivalente et posséder des aptitudes à transiger avec le public et posséder une automobile.

Le nombre d'heures de travail sera déterminé en fonction du nombre de points de vente desservis par chacun des employés, lequel travail sera effectué **selon les besoins du RTC**.

Les employés temporaires nommés à ce poste ne sont pas disponibles pour une autre affectation tant qu'ils n'ont pas complété leur travail de distribution des titres. Ils doivent communiquer avec la DRH pour redonner leurs disponibilités dès qu'ils ont terminé leur distribution.

Les conditions de travail de ces personnes sont les conditions suivantes :

- L'ancienneté est reconnue au total des heures travaillées à compter du premier jour d'emploi.
- Les employés sont rémunérés selon le taux de base de la classe 2 des échelles de salaires des employés de bureau. Pour les heures où ils effectuent du support aux dépositaires, les employés sont rémunérés selon le taux de base de la classe 4 de l'échelle salariale des employés de bureau.
- Si, à la demande du RTC, l'employé doit travailler au cours de la période de distribution des titres de transport déterminée par l'employeur une moyenne d'heures dépassant les sept (7) heures par jour, le temps en excédent de cette moyenne est rémunéré à 150 %.
- Le RTC verse à ces employés, en sus du salaire, un pourcentage équivalent à 12 % du salaire de base; dans le cas des employés au service du RTC depuis cinq (5) ans ou plus, ce pourcentage s'établit à 14 %.
- Les heures de travail de ces personnes, déterminées en fonction du nombre de points de vente desservis par chacun des employés, sont réparties **selon les besoins du RTC** et ces heures ne sont pas comptabilisées à 4.14.

- L'employé doit posséder une voiture automobile et si le RTC décide d'y installer un système d'alarme, le RTC en assume les frais, ainsi que les frais pour la part additionnelle d'assurance requis par l'assureur, le cas échéant.
- Le RTC rembourse les frais de kilométrage selon des parcours préétablis par la Direction des services financiers pour la distribution des titres de transport. Si les employés ont des frais de stationnement à payer, le RTC en autorisera le paiement, à condition que les employés ne pouvaient éviter de tels frais.
- Le RTC rembourse le coût du permis de conduire, cependant, il ne rembourse pas les contributions au régime de l'assurance automobile ou toute autre forme de contribution éventuelle.
- Ces employés ne bénéficient d'aucun autre avantage ou privilège et ne sont pas couverts par la convention collective. Ces employés ont cependant droit de recourir à la procédure de griefs quant à l'interprétation et l'application des paragraphes précédents.
- Ces employés sont assujettis à l'article 5.
- Ces employés sont assujettis à la cotisation syndicale.

## LETTRE D'ENTENTE NO 5

### CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Suite à une demande écrite d'un employé régulier, le RTC peut accorder un congé à traitement différé en tenant compte des modalités suivantes.

1. Ce congé a pour effet de permettre à un employé régulier de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé avec traitement.
2. Le RTC communique sa réponse par écrit au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé régulier.
3. Le RTC et l'employé régulier conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat).
4. Le RTC et l'employé régulier signent, le cas échéant, le contrat prévu aux présentes.
5. L'employé régulier en assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat prévu en annexe n'est pas admissible. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.
6. L'employé régulier qui désire prendre un congé à traitement différé doit avoir commencé à étaler son revenu avant de pouvoir prendre congé de façon à ce qu'au moins 40 % des sommes requises pour financer le congé soient accumulés avant la prise du congé.
7. Le congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé convenues entre le RTC et l'employé. Le contrat ne peut excéder cinq (5) ans et en simulation, la durée du contrat, du congé et les pourcentages de traitement pourraient être les suivants au cours d'un contrat:

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
7 mois	70,83%	80,56%	85,42%	88,33%
8 mois	66,67%	77,78%	83,33%	86,67%
9 mois		75,00%	81,25%	85,00%
10 mois		72,22%	79,17%	83,33%
11 mois		69,44%	77,08%	81,67%
12 mois		66,67%	75,00%	80,00%

8. L'employé régulier doit revenir au travail, après son congé à traitement différé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.
9. Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à l'employé à compter de la date de sa retraite.

## RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu

Entre

Le RTC de transport de la Communauté urbaine de Québec

ci-après désignée "le RTC"

et

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

ci-après désigné "l'employé"

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à IX des présentes.

II- Durée du congé à traitement différé

Le congé à traitement différé est d'une durée de \_\_\_\_\_ soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

Au retour du congé, l'employé régulier reprend son poste. Si son poste a été aboli, l'employé régulier a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé régulier reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective.

IV- Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, l'employé régulier bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation des congés de maladie; en cas de gratification des congés, ceux-ci sont payés selon le pourcentage de traitement prévu à l'article III ci-haut prévu. Toutefois, pendant la prise du congé, les congés de maladie ne s'accumulent pas;
- régime d'assurance collective. Pendant la durée du contrat, l'employé régulier continue sa participation au régime d'assurance comme s'il était rémunéré à son salaire régulier. Pendant le congé, l'employé régulier doit payer la totalité de la prime.

- b) Pendant le congé à traitement différé, l'employé régulier n'a droit à aucune des primes prévues à la convention collective. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu des dispositions de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé à traitement différé constitue du service actif. Il est entendu que pendant la durée du contrat, y compris le congé à traitement différé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Si la durée du congé est d'un (1) an, l'employé régulier est réputée avoir pris le nombre de jours de vacances annuelles auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que l'employé régulier aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé. Pendant la durée du contrat, la contribution de l'employé régulier est calculée sur la base de son salaire régulier. Pendant le congé à traitement différé, l'employé régulier doit verser au régime de rentes la contribution du RTC en plus de sa contribution.

L'employé régulier peut refuser de verser au régime sa part et la part du RTC pendant le congé et dans cette éventualité, la période du congé n'est pas considérée comme une période de participation au régime de retraite.

L'employé régulier doit toutefois choisir, au moment de signer le contrat, l'option qu'il entend retenir pendant son congé.

- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé régulier a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) Le RTC maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime d'assurance-maladie du Québec et au régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.
- g) Pendant la durée du contrat, l'employé régulier maintient sa contribution aux divers régimes sociaux auxquels il doit normalement contribuer.

#### V- Retraite ou démission de l'employé régulier

Advenant la retraite ou la démission de l'employé régulier, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites.

- a) L'employé régulier a déjà bénéficié du congé à traitement différé (traitement versé en trop).

L'employé régulier rembourse au RTC, selon des modalités de remboursement convenues entre le RTC et l'employé, un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la période d'exécution du contrat et le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré. De plus, les sommes dues à l'employé régulier peuvent être retenues par le RTC à titre de remboursement.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

- b) L'employé régulier n'a pas bénéficié du congé à traitement différé (traitement non versé).

Le RTC rembourse à l'employé régulier, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention collective s'il n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

- c) Le congé à traitement différé est en cours.

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante:

- traitement reçu par l'employé régulier pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, l'employé régulier rembourse ce solde au RTC; si le solde obtenu est négatif, le RTC rembourse ce solde à l'employé régulier.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

#### VI- Mise à pied ou congédiement d'un employé régulier

Advenant la mise à pied ou le congédiement de l'employé régulier, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

#### VII- Décès de l'employé régulier

Advenant le décès de l'employé régulier pendant la durée du contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. En cas de

réclamation, les dispositions seront prises afin que les sommes versées en trop soient retenues des sommes dues à l'employé ou réclamées aux ayant-droit, bénéficiaire ou à la succession.

#### VIII- Invalidité

a) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'employé régulier, aux fins d'application des dispositions du régime d'assurance-salaire.

Par ailleurs, il a droit, durant son congé à traitement différé, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application des dispositions du régime d'assurance-salaire, est basée sur le traitement régulier. À la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier, sous réserve toutefois des dispositions du contrat d'assurance.

b) L'invalidité survient après que l'employé régulier ait bénéficié de son congé à traitement différé.

La participation de l'employé régulier au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire, en application des dispositions du régime d'assurance-salaire, est basée sur le traitement régulier.

À la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier, sous réserve toutefois des dispositions du contrat d'assurance.

c) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié.

Dans ce cas, l'employé régulier peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

1. il peut continuer sa participation au présent contrat et après entente avec le RTC, reporter le congé au moment où il n'est plus invalide. L'employé régulier reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application des dispositions du régime d'assurance-salaire, sur la base du traitement régulier.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce contrat peut alors, après entente entre le RTC et l'employé, être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'employé régulier a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application des dispositions du régime d'assurance-salaire, basée sur son traitement régulier, sous réserve toutefois des dispositions du contrat d'assurance;

2. il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). La prestation d'assurance-salaire, en application des dispositions du régime d'assurance-salaire, est basée sur son traitement régulier, sous réserve toutefois des dispositions du contrat d'assurance.

d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

IX- Lésion professionnelle ou accident de travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, les dispositions de l'article 14 s'appliquent à la date de l'événement; l'employé régulier, après entente avec le RTC, se prévaut alors de l'un des choix suivants :

1. interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et les dispositions de l'article V s'appliquent alors;
2. mettre fin au contrat à la date de l'événement, les dispositions de l'article V s'appliquent alors.

X- Congé de maternité (20 semaines)

1. Si le congé de maternité survient avant, pendant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 11.04 1. s'appliquent et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.

2. Toutefois, si le congé de maternité survient avant la prise du congé, l'employée régulière peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). Les indemnités prévues aux dispositions de l'article 11.04 1. sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_,  
ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.

POUR LE RTC

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ RÉGULIER

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c.c. Syndicat

LETTRE D'ENTENTE NO 6

ENTENTE PARTICULIÈRE SUR CERTAINS POSTES COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 1- Le poste de chargé de projet occupé par [REDACTED] et le poste d'ingénieur occupé par [REDACTED] sont inclus dans l'unité de négociation.
- 2- Les personnes détenant les postes visés par le paragraphe 1 ont choisi de ne pas adhérer au syndicat.
- 3- Dans le cas des employés visés aux paragraphes 1, tant qu'ils demeurent sur leur poste, le RTC verse l'équivalent de la cotisation syndicale payée par ces deux personnes. Cette cotisation est calculée sur la base de l'échelon 8 de la classe 12.
- 4- Les heures de travail (35 heures par semaine) des employés visés par les paragraphes précédents sont considérées dans le calcul du dénominateur des heures effectuées par les employés de l'unité pour les fins d'établir la limite du 14% des heures du personnel temporaire (selon l'article 4.14 de la convention collective).
- 5- Il est entendu que les prochains titulaires de ces postes visés au paragraphe 1 ne seront pas visés par ces dispositions particulières et devront obligatoirement adhérer au Syndicat.

## LETTRE D'ENTENTE NO 7

### CONDITIONS PARTICULIÈRES DU POSTE DE PRÉVENTIONNISTE EN SÉCURITÉ ROUTIÈRE

- 1- La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, répartie du samedi au vendredi, mais en ne prévoyant pas plus de cinq (5) jours consécutifs de travail et de deux (2) jours de congé consécutifs. L'employé a droit à l'horaire variable les journées au cours desquelles il ne travaille qu'au bureau. Dans tous les cas, excluant le travail en temps supplémentaire, l'employé devra avoir une période d'au moins huit heures et trente (8h30) de repos entre les deux journées de travail
- 2- Les heures quotidiennes de travail sont de sept (7) heures dans une amplitude maximale de huit (8) heures, pour constituer une semaine régulière de trente-cinq (35) heures.
- 3- La journée de travail peut commencer autour de 05h30 et se terminer autour de 00h30 et cela, dans la perspective des besoins d'intervention auprès du groupe des chauffeurs qui effectuent leur travail entre lesdites heures.
- 4- La journée de travail est répartie entre 08h30 et 12h00 et 13h00 à 16h30, lorsque l'employé effectue son travail clérical au centre d'opérations.
- 5- L'horaire de travail est distribué dans la semaine précédant la mise en vigueur, dans la mesure du possible, le jeudi avant-midi.
- 6- De plus, en cas de besoin particulier de service, le RTC se réserve le droit de faire des modifications à l'horaire de travail en cours de semaine. Dans un tel cas, l'employé conserve les avantages rattachés à sa première affectation ou bénéficie des avantages rattachés à la nouvelle affectation, selon la plus avantageuse.
- 7- Les parties conviennent que l'employé qui obtiendra le poste ci-haut mentionné pourra participer à la confection de son horaire avec son supérieur immédiat.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

CRÉATION DE POSTES POUR LES PERSONNES EN INCAPACITÉ  
PROFESSIONNELLE

Les parties conviennent que lorsque les postes de commis à la formation et commis à la sécurité routière deviendront vacants, ils seront offerts en priorité au personnel en incapacité professionnelle possédant les qualifications requises et répondant aux exigences normales de ces postes.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 9

### CONDITIONS DE TRAVAIL DES STAGIAIRES

1. L'employeur peut embaucher des stagiaires selon les demandes aux conditions déterminées par les présentes.
2. Définition des termes :
  - Stage : pour les fins de la présente, le terme « stage » signifie tâches exécutées par des étudiants inscrits à un programme de formation reconnue afin d'acquérir des connaissances supplémentaires à l'exercice d'un emploi, et ce, au moyen d'une période de travail supervisée.
3. Le stagiaire doit être supervisé pendant la durée du stage.
4. Le taux de salaire minimum du stagiaire est déterminé par la structure salariale contenue en annexe.
5. Les heures effectuées par les stagiaires embauchés depuis janvier 2009 sont comptabilisées dans le 14 % et les cotisations syndicales seront remboursées.
6. À compter de la signature de la présente entente, les heures effectuées par les stagiaires ne seront pas comptabilisées dans le 14 %.
7. Les cotisations syndicales seront déduites du salaire des stagiaires.
8. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature.

<b>ÉCHELLE DE TRAITEMENT DES STAGIAIRES</b>				
Niveau collégial	Niveau d'étude	Taux 2017 (\$)	Taux 2018 (\$)	Taux 2019 (\$)
(Classe 2 -6,00 \$ /hr)	1	<b>13.954</b>	<b>14.153</b>	<b>14.355</b>
(Classe 2 - 5,00 \$/hr)	2	<b>14.954</b>	<b>15.153</b>	<b>15.355</b>
(Classe 2- 4,00 \$/hr)	3	<b>15.954</b>	<b>16.153</b>	<b>16.355</b>
Niveau universitaire	Niveau d'étude			
(Classe 3 -5,00 \$ /hr)	1	<b>16.756</b>	<b>16.974</b>	<b>17.193</b>
(Classe 3 -4,50 \$ /hr)	2	<b>17.256</b>	<b>17.474</b>	<b>17.693</b>
(Classe 3 -4,00 \$ /hr)	3	<b>17.756</b>	<b>17.974</b>	<b>18.193</b>
(Classe 3 -3,50 \$ /hr)	4	<b>18.256</b>	<b>18.474</b>	<b>18.693</b>
Niveau Maîtrise	Niveau d'étude			
(Classe 4 -4,00 \$ /hr)	5	<b>19.623</b>	<b>19.859</b>	<b>20.097</b>
(Classe 4 -3,00 \$ /hr)	6	<b>20.623</b>	<b>20.859</b>	<b>21.097</b>

<b>ÉCHELLE DE TRAITEMENT DES STAGIAIRES</b>						
<b>Niveau collégial</b>	<b>Niveau d'étude</b>	<b>Taux 2020 (\$)</b>	<b>Taux 2021 (\$)</b>	<b>Taux 2022 (\$)</b>	<b>Taux 2023 (\$)</b>	<b>Taux 2024 (\$)</b>
(Classe 2 -6,00 \$ /hr)	1	<b>14.762</b>	<b>15.177</b>	<b>15.601</b>	<b>16.033</b>	<b>16.473</b>
(Classe 2 - 5,00 \$/hr)	2	<b>15.762</b>	<b>16.177</b>	<b>16.601</b>	<b>17.033</b>	<b>17.473</b>
(Classe 2- 4,00 \$/hr)	3	<b>16.762</b>	<b>17.177</b>	<b>17.601</b>	<b>18.033</b>	<b>18.473</b>
<b>Niveau universitaire</b>	<b>Niveau d'étude</b>					
(Classe 3 -5,00 \$ /hr)	1	<b>17.637</b>	<b>18.09</b>	<b>18.552</b>	<b>19.023</b>	<b>19.503</b>
(Classe 3 -4,50 \$ /hr)	2	<b>18.137</b>	<b>18.59</b>	<b>19.052</b>	<b>19.523</b>	<b>20.003</b>
(Classe 3 -4,00 \$ /hr)	3	<b>18.637</b>	<b>19.09</b>	<b>19.552</b>	<b>20.023</b>	<b>20.503</b>
(Classe 3 -3,50 \$ /hr)	4	<b>19.137</b>	<b>19.59</b>	<b>20.052</b>	<b>20.523</b>	<b>21.003</b>
<b>Niveau Maîtrise</b>	<b>Niveau d'étude</b>					
(Classe 4 -4,00 \$ /hr)	5	<b>20.579</b>	<b>21.071</b>	<b>21.572</b>	<b>22.084</b>	<b>22.606</b>
(Classe 4 -3,00 \$ /hr)	6	<b>21.579</b>	<b>22.071</b>	<b>22.572</b>	<b>23.084</b>	<b>23.606</b>

## LETTRE D'ENTENTE NO. 10

### ENTENTE RELATIVE À LA RESTRUCTURATION DU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU RÉSEAU DE TRANSPORT DE LA CAPITALE ET DU RENOUVELLEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DU RTC, SECTION LOCALE 2231 DU SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

#### Préambule

**ATTENDU QUE** l'article 1 de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (la « Loi n° 15 »), oblige la modification des régimes de retraite visés par cette loi, dont le *Régime de retraite des employés du Réseau de transport de la Capitale* (le « Régime »), afin d'en assainir leur santé financière et d'en assurer leur pérennité;

**ATTENDU QUE** certaines dispositions du Régime ne sont pas conformes aux règles issues de la Loi n° 15 et qu'une entente doit intervenir entre le *Réseau de transport de la Capitale* (le « RTC ») et le *Syndicat du personnel de bureau, technique et professionnel du RTC, section locale 2231 du syndicat de la fonction publique* (le « Syndicat »), afin d'apporter les modifications requises aux dispositions du Régime, et ce, distinctement pour le service postérieur au 31 décembre 2013 et pour celui qui prend fin à cette date;

**ATTENDU QUE** le Régime a fait l'objet d'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 et qu'un rapport final a été produit et signé le 30 avril 2015 à cet effet;

**ATTENDU QU'EN** application de l'article 26 de la Loi n° 15 et des résultats de ce rapport, il appert que le début des négociations pouvait être reporté au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et que l'évaluation actuarielle de référence aux fins de ces négociations devait être celle fondée sur les données arrêtées au 31 décembre 2014;

**ATTENDU QUE** le Régime a fait l'objet d'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2014 et qu'un rapport final a été produit et signé le 24 septembre 2015 à cet effet;

**ATTENDU QUE** selon les rapports sur ces évaluations actuarielles, la cotisation d'exercice établie au 1<sup>er</sup> janvier 2015 est de 13,70% et est inférieure au plafond de 18 % prescrit à cette date par l'article 8 de Loi n° 15, et que le Régime dispose d'un excédent d'actif de 26,2 M \$ au 31 décembre 2014 relativement aux services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014;

**ATTENDU QUE** des négociations ont eu lieu entre le RTC et le Syndicat sur la restructuration du Régime requise en vertu de la Loi n° 15 de même que sur le renouvellement des conditions de travail et que les parties en sont arrivées à une entente concernant ces éléments, dont les termes relatifs au Régime sont décrits dans la présente entente;

**ATTENDU QUE** les parties ont également convenu de modalités concernant le traitement des droits résiduels dans le cadre des négociations faites en vertu de la Loi 15 et suite à l'adoption de la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives*, que les parties souhaitent également voir refléter dans le texte du Régime;

**ATTENDU QUE** le Syndicat a déposé à la Cour supérieure une requête introductive d'instance en jugement déclaratoire et un avis d'intention à la procureure générale du Québec relativement à la validité constitutionnelle de la Loi n° 15 (dossier n° 500-17-086494-153);

**ATTENDU QUE**, sous réserve de la section D, la présente entente ne peut être invoquée comme constituant une renonciation à cette contestation constitutionnelle;

**EN CONSÉQUENCE**, et afin notamment de rendre conforme les dispositions du Régime à celles de la Loi n° 15, les parties aux présentes conviennent que les dispositions du Régime seront modifiées afin de tenir compte des mesures suivantes :

## **SECTION A –DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **1. Création de deux volets**

Avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le Régime est composé de deux volets distincts, soit un volet visant les engagements du Régime relatifs aux services reconnus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et les actifs afférents (le « Volet antérieur ») ainsi qu'un volet visant les engagements du Régime relatifs aux services reconnus après le 31 décembre 2013 et les actifs afférents (le « Volet courant »). À cet effet, des comptes distincts entre le Volet antérieur et le Volet courant figureront aux états financiers du Régime, ainsi qu'au rapport sur toute évaluation actuarielle, afin de refléter les flux financiers attribuables à chacun des volets.

### **2. Prestation additionnelle**

La prestation additionnelle prévue à l'article 60.1 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (la « Loi RCR ») ne s'applique qu'aux participants qui ont cessé leur participation active au Régime avant le 13 juin 2014.

### **3. Indexation de la rente en service**

Conformément à l'article 11 de la Loi n° 15, l'indexation de la rente en service est abolie avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, et ce, pour toutes les années de service, pour les participants actifs au sens de cette loi à cette date et pour ceux qui le deviennent par la suite. La valeur de cette indexation pour le Volet antérieur représente 4 280 000 \$ au 31 décembre 2013 et 4 004 000 \$ au 31 décembre 2014 pour les participants actifs au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### **4. Allocation des frais**

Conformément à l'article 14.13 des dispositions du Régime, l'ensemble des frais d'administration sont, avec effet au 1er janvier 2014, à la charge de la caisse de retraite du Régime. À cet égard, et compte tenu de la création de deux volets à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les parties conviennent des modalités suivantes :

- 4.1 Les frais de gestion de l'actif seront répartis en fonction des sommes portées à l'actif de chaque volet, en tenant en compte de la politique de placement afférente à chacun de ceux-ci.**
- 4.2 Tous les frais engendrés par le Comité de retraite à l'égard des services effectués par l'actuaire du Régime et demandés par ce Comité dans le cadre de l'application de la Loi n° 15 ainsi que toutes les dépenses encourues par le Comité relativement à la restructuration du Régime sont imputées au Volet antérieur. Ce présent article cesse de s'appliquer lorsque tous les travaux requis par la Loi n°15, incluant la révision du règlement du Régime de retraite, sont complétés.**
- 4.3 Pour ce qui est des frais d'administration encourus au cours d'une année autres que ceux mentionnés aux paragraphes 4.1 et 4.2, le Comité de retraite doit déterminer, lorsqu'une nouvelle dépense est engagée, si celle-ci est spécifique à l'un ou l'autre des volets. Si cela est le cas, les frais d'administration découlant de cette dépense sont prélevés à même l'actif du volet concerné. Si tel n'est pas le cas, les frais d'administration encourus seront répartis au prorata de l'actif que comporte chacun des volets en date du 30 juin de ladite année.**
- 4.4 L'actuaire retenu par le Comité de retraite doit tenir en compte l'article 4 de la présente section aux fins de l'établissement des hypothèses actuarielles relatives au Volet antérieur et au Volet courant.**

#### **5. Comité de retraite**

- 5.1 La composition du Comité de retraite devra être revue pour assurer sa conformité avec l'article 64 de la Loi n° 15 prévoyant la possibilité de désigner deux membres supplémentaires sans droit de vote.**
- 5.2 Le droit de veto du président actuellement prévu au Régime est aboli au 3 août 2017, sauf pour toute décision du Comité de retraite relative au Volet antérieur pour laquelle les dispositions actuelles du Régime à l'égard du droit de veto continuent de s'appliquer, notamment les décisions qui affectent la politique de placement et l'évaluation actuarielle du Volet antérieur.**

## **6. Acquittement droits résiduels**

En application des dispositions de l'article 69 de la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives* (L.Q. 2016, chapitre 13) entrées en vigueur le 8 juin 2016 et qui sont relatives à l'acquittement des droits des participants, les parties ont convenu :

- 1° que les droits des participants dont la participation active a pris fin avant le 1<sup>er</sup> février 2018 sont acquittés selon les règles prévues à la Loi RCR, telles qu'elles se lisaient avant le 8 juin 2016 et l'employeur demeure responsable des droits résiduels devant être acquittés.
- 2° qu'à compter du 1<sup>er</sup> février 2018, les droits des participants dont la participation active prend fin à cette date ou après sont acquittés de façon définitive en fonction des dispositions de l'article 143 de la Loi RCR, telles que modifiées avec effet le 8 juin 2016, étant précisé que le plafond de 100% prévu à cet article s'applique. Il n'y aura donc pas de droits résiduels à leur égard et l'employeur n'aura à verser aucune somme additionnelle à la caisse de retraite en raison de cet acquittement. Malgré ce qui précède, si des droits résiduels demeurent (soit ceux visés par une exception prévue à la loi, notamment à la suite d'un décès), l'employeur sera responsable de voir au financement requis pour qu'à terme ils soient acquittés à 100% pour le Volet antérieur, conformément à l'article 4 de la section B. Si des droits résiduels demeurent pour le Volet courant et advenant que la portion des cotisations de stabilisation mises à contribution conformément à l'article 4.1 de la section C ne soient pas suffisantes, l'employeur sera responsable de voir au financement complémentaire requis pour qu'à terme ces droits soient acquittés à 100% conformément à l'article 4.2 de la section C.

Comme convenu entre les parties, un avis a déjà été transmis aux participants à cet effet le ou vers le 13 octobre 2017.

Pour plus de clarté, les mesures prévues au présent article concernant l'acquittement des droits des participants s'appliquent tant au Volet courant qu'au Volet antérieur. Les sections B et C de la présente entente précisent les mesures convenues lorsqu'une somme doit, le cas échéant, être versée à l'un ou l'autre des volets de la caisse de retraite du Régime aux fins d'acquitter les droits résiduels des participants conformément au premier alinéa et aux dispositions de la Loi RCR.

## **7. Modifications au Régime et autres modalités**

Les dispositions du Régime seront modifiées pour tenir compte des mesures convenues dans la présente entente.

À cette fin, le RTC et le Syndicat demanderont au Comité de retraite de faire préparer par l'actuaire qu'il désigne un projet de modifications des dispositions du Régime afin de tenir compte de l'ensemble des éléments convenus à la présente entente, notamment concernant la restructuration du Régime. Les frais de préparation de ce

projet seront à la charge de la caisse de retraite et seront imputés au Volet antérieur. Ce projet sera transmis au Syndicat et au RTC et ceux-ci, ou leurs représentants, y apporteront tout ajustement qui pourrait être requis afin de refléter correctement les ententes intervenues ou les autres modalités qui pourraient être requises conformément aux ententes ou toute exigence des lois et règlements applicables. Toutes modifications au texte du Régime seront assujetties à l'article 15.01 des dispositions du Régime.

Les modifications au Régime seront ensuite transmises au Comité de retraite qui les fera suivre avec la demande d'enregistrement requise auprès de Retraite Québec et de l'Agence du revenu du Canada.

Toute autre modalité relative à l'application de la Loi n° 15, à la bonification du Régime ou à l'application de la présente entente qui serait requise devra faire l'objet d'une entente écrite entre les parties à la présente entente.

## **SECTION B –DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU VOLET ANTÉRIEUR**

### **1. Réserve de restructuration**

La réserve de restructuration, arrêtée à 4 004 000 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2014, résultant de l'élimination de l'indexation au 31 décembre 2013, sera utilisée afin de prévoir que, pour le service compris dans la période postérieure au 31 octobre 2008 et antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le montant de la rente normale de retraite d'un participant actif visé sera réduit, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle il atteint l'âge de 65 ans, d'un montant égal à 0,506 % de son salaire admissible annuel moyen des 60 mois les mieux rémunérés de son service jusqu'à concurrence de la moyenne annuelle du maximum des gains admissibles pour ces mêmes années.

La modification des dispositions du Régime afin de prévoir ce qui précède aura effet au 31 décembre 2014 et visera le groupe formé des participants actifs, au sens de la Loi n°15, qui ont été visés par l'élimination de l'indexation de la rente.

### **2. Utilisation de l'excédent d'actif se rapportant au Volet antérieur**

Les parties doivent faire déterminer en date du 31 décembre 2013 la valeur du compte patronal prévu aux articles 5.02.1 à 5.02.3 des dispositions du Régime, en tenant compte de toute réduction effective des cotisations dont le RTC aurait bénéficié entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (le « Compte Patronal »). L'évolution subséquente du Compte Patronal doit être déterminée et divulguée dans tout rapport portant sur une évaluation actuarielle du Régime. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, aucune somme, à l'exception des intérêts applicables, ne s'ajoutera au Compte Patronal.

Le Comité de retraite doit, si le Régime a un excédent d'actif, voir au remboursement du Compte Patronal à l'avantage du RTC, conformément à la loi.

Si le remboursement au RTC du Compte Patronal a déjà été fait, et qu'à la suite d'une évaluation actuarielle, le Volet antérieur du Régime dispose d'un excédent d'actif, celui-ci est utilisé au financement d'améliorations spécifiques à ce volet du Régime. Ces améliorations sont effectuées en fonction de l'excédent d'actif disponible dans l'ordre suivant :

- 1° pour diminuer, pour le service compris dans la période postérieure au 31 octobre 2008 et antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la réduction de 0,506 % mentionnée à l'article 1 de la présente section jusqu'à ce que cette réduction soit nulle;
- 2° pour accorder, pour le service compris dans la période postérieure au 31 octobre 2008 et antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014, un supplément d'appoint jusqu'à concurrence de 0,7 % du salaire admissible annuel moyen des 60 mois de service les mieux rémunérés jusqu'à concurrence de la moyenne annuelle du MGA prévu à l'article 8.06 du Régime;
- 3° pour indexer les rentes en service d'un pourcentage correspondant à 50 % de l'augmentation de l'IPC de chaque année, sujet à un maximum d'indexation de 1,50 % par année, en tenant compte des indexations déjà effectuées.

Ces améliorations ne sont effectuées que si elles n'entraînent aucune cotisation supplémentaire de la part du RTC. En outre, elles ne sont effectuées dans cette forme que dans la mesure où elles satisfont aux exigences d'équité applicables, le cas échéant, au Régime en vertu de la loi.

### **3. Cotisations d'équilibre au Volet antérieur**

Conformément à l'article 15 de la Loi n° 15, tout déficit actuariel afférent au Volet antérieur constaté dans une évaluation actuarielle postérieure au 31 décembre 2013 est à la charge du RTC.

### **4. Paiements de certains droits résiduels relatifs au Volet antérieur**

Dans le cas où, en application de la mesure décrite à l'article 6 de la section A, des droits résiduels doivent être acquittés à l'égard d'un participant non actif ou de son conjoint et que la loi exige qu'une somme soit versée à cet égard dans un délai donné au titre du Volet antérieur du Régime, le paiement de cette somme incombe au RTC.

## **SECTION C –DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU VOLET COURANT**

### **1. Prestations du Volet Courant**

Les parties conviennent des modifications suivantes au Régime pour les années de service créditées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, et ce, pour l'ensemble des participants au Régime :

- 1° La rente est de type salaire de carrière indexé.
- 2° Aucune intégration de la rente.
- 3° Le taux du crédit de rente est de 1,9% du salaire admissible de l'année, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2021, et de 2 % du salaire admissible de l'année pour la période débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- 4° L'indexation annuelle de la rente créditée avant la retraite est égale à 2,0%.
- 5° Le premier âge de retraite sans réduction d'un participant est 60 ans.
- 6° Le maximum de trente-cinq ans de service prévu au Régime est aboli.
- 7° La forme de la rente est une rente viagère comportant une garantie de 120 versements mensuels.
- 8° En cas de cessation d'emploi avant la retraite, l'indexation prend fin à la date de cessation.
- 9° L'article 2.01.28 des dispositions du Régime est modifié comme suit :
  - 1° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Salaire s'entend de la rémunération effectivement payée à un employé, à l'exclusion de tout montant payé pour tout travail supplémentaire, primes et allocations de toutes sortes, plus, à l'égard des années et mois de participation pendant lesquels l'Employeur ne verse pas de rémunération au participant, un montant que ce dernier est réputé recevoir et qui est fondé sur le taux de salaire qu'il touchait immédiatement avant son absence, sous réserve des dispositions prévues autrement à la section 13 et tenant compte du salaire utilisé pour déterminer les cotisations spéciales prévues à l'article 5.05. Toutefois, cette rémunération réputée ne doit pas excéder la rémunération admissible prescrite par les lois fiscales. »;
  - 2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « du paragraphe précédent » par les mots « des premier et deuxième alinéas ».
- 10° Les autres dispositions demeurent les mêmes que celles actuellement prévues au texte du Régime. Si des modifications additionnelles étaient nécessaires, elles devront faire l'objet d'une entente entre les parties à la présente entente.

## **2. Cotisation du participant actif et du RTC**

La règle de détermination de la cotisation devant être versée par le participant actif et prévue aux dispositions du Régime continue de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2016. Par la suite, les règles de détermination des cotisations devant être versées par le participant actif sont les suivantes :

- 2.1 Le participant doit verser au Volet courant du Régime une cotisation salariale d'exercice égale à 7,03 % de son salaire admissible, et ce, afin de financer en partie la bonification du Régime, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 14 novembre 2018.
  - 2.2 À compter du 15 novembre 2018, le participant doit verser au Volet courant du Régime sa quote-part, soit 50%, de la somme de la cotisation d'exercice, de la cotisation de stabilisation et de la cotisation d'équilibre, et ce, conformément à l'article 7 de la Loi n° 15. Il en est de même pour le RTC pour cette période.
3. Fonds de stabilisation
- 3.1 Un fonds de stabilisation est créé avec effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Une cotisation de stabilisation, égale à 10,86% de la cotisation d'exercice établie sans tenir compte de toute marge pour écarts défavorables, est versée à ce fonds à compter du 15 novembre 2018.
  - 3.2 La marge pour écarts défavorables retenue dans les hypothèses actuarielles afférentes au Volet courant est maintenue jusqu'au 31 décembre 2016. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les parties à la présente souhaitent que la marge pour écarts défavorables représente une réduction du rendement autrement anticipé du Volet courant de 0,25%. Advenant que cette marge soit diminuée par la suite, la cotisation de stabilisation prévue à l'article 3.1 de la présente section sera majorée afin que la somme de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation qui en résulte ne soit pas inférieure à la somme de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation qui auraient été payables avant cette diminution de la marge.
  - 3.3 Conformément à l'article 9 de la Loi n° 15, les gains actuariels générés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 relativement au Volet courant sont versés au fonds de stabilisation.
  - 3.4 La valeur minimale que doit atteindre ce fonds de stabilisation avant son utilisation autre que pour le financement des déficits, est la plus élevée, entre 15 % du passif du Volet courant et le montant que représente la provision pour écart défavorable constituée à l'égard des engagements du Régime de ce même volet. L'excédent du fonds de stabilisation sur cette valeur pourra être utilisé pour améliorer les prestations du Volet courant dans la mesure où le déficit de ce volet est résorbé en totalité.
  - 3.5 L'excédent d'actif relatif au Volet courant ne peut être utilisé que dans la mesure où tout déficit actuariel de ce volet a été résorbé en totalité.
  - 3.6 Si un déficit est déterminé relativement au Volet courant, le fonds de stabilisation et, au besoin, les cotisations de stabilisation doivent être utilisés pour acquitter les cotisations d'équilibre qui auraient dû être versées par le RTC et les participants actifs relativement à ce déficit en l'absence du fonds de stabilisation. Dans la mesure où le fonds est insuffisant pour acquitter les cotisations d'équilibre requises avant le 15 novembre 2018, le RTC verse le solde de celles-ci. Toutes cotisations d'équilibre requises à compter du 15 novembre

2018 relativement à un déficit du Volet courant sont, dans la mesure où le fonds de stabilisation est insuffisant pour les acquitter entièrement, partagées à parts égales entre le RTC et l'ensemble des participants actifs du Régime.

- 3.7 Les cotisations des participants actifs et du RTC, incluant les cotisations de stabilisation, sont versées en tout temps à moins que ce versement ne soit interdit par les lois fiscales applicables. Advenant que le RTC soit empêché par la loi de cotiser au Régime pour tout ou partie des cotisations prévues par la présente entente, les participants actifs cessent aussi d'y cotiser, et ce, avec effet à la même date et dans les mêmes proportions que le RTC.
- 3.8 À moins que le Syndicat décide de ne pas utiliser l'excédent d'actif relatif au Volet courant en raison d'une détérioration significative de la situation financière du Régime entre la date de l'évaluation actuarielle et la date d'utilisation potentielle de cet excédent, l'excédent sera prioritairement utilisé pour indexer la rente créditée selon l'augmentation du salaire industriel moyen (SIM), lorsque ce dernier excède 2,0 %. Par la suite, l'excédent sera utilisé pour améliorer les prestations du Régime.
- 3.9 Toute autre modalité de fonctionnement du fonds de stabilisation qui serait requise doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

#### 4. Paiements de certains droits résiduels relatifs au Volet courant

Dans le cas où, en application de la mesure décrite à l'article 6 de la section A, des droits résiduels doivent être acquittés à l'égard d'un participant non actif ou de son conjoint et que la loi exige qu'une somme soit versée à cet égard dans un délai donné au titre du Volet courant du Régime, le paiement de cette somme est effectué selon les règles suivantes :

- 4.1 Les cotisations de stabilisation sont mises à contribution afin de capitaliser, sur 5 ans, les droits résiduels visés au présent article qui devront être payés par le Volet courant. Plus particulièrement, l'écart qui existe entre la cotisation de stabilisation prévue aux paragraphes 3.1 et 3.2 de la présente section et la cotisation de stabilisation minimale exigée par l'article 9 de la Loi n° 15 (10 % de la cotisation d'exercice établie sans marge), est utilisé afin de pourvoir au paiement des droits résiduels. La portion de cet écart qui est requise pour pourvoir au paiement des droits résiduels est alors retranchée de la cotisation de stabilisation et est versée à la caisse à titre de cotisation pour droits résiduels, partagée, elle aussi, à parts égales entre le RTC et les participants actifs, sous réserve de toute indication contraire communiquée par Retraite Québec.
- 4.2 Si l'écart visé au paragraphe 4.1 est insuffisant, une cotisation pour droits résiduels doit être déterminée et versée par le RTC au Volet courant dans les délais prévus par la loi.
- 4.3 Les mesures visées aux paragraphes 4.1 et 4.2 s'appliquent jusqu'à ce qu'il soit démontré que la cotisation pour droits résiduels n'est plus requise pour assurer le paiement des droits concernés.

## **5. Protection afférente en cas d'invalidité**

Les parties conviennent d'analyser la situation des invalides, d'évaluer les coûts des mesures actuelles et de trouver, si nécessaire des aménagements différents afin de ne pas faire assumer aux participants actifs un taux de cotisation trop élevé.

### **SECTION D – EFFET D'UN JUGEMENT OU MODIFICATION LÉGISLATIVE**

Advenant qu'un jugement final rendu par un tribunal, à la suite de la requête introductive mentionnée dans le préambule de la présente entente (dossier numéro 500-17-086764-159) invalide ou rend caduque, en partie ou en totalité, la présente entente, les parties devront s'entendre pour apporter les correctifs requis, le cas échéant, afin de se conformer audit jugement.

### **SECTION E – ENTENTE COMPLÈTE**

La présente entente intervient en date du 22 novembre 2018 et constitue l'entente complète et définitive entre les parties quant aux matières qu'elle vise et quant à la restructuration du Régime requise par la Loi n° 15.

### **SECTION F- TRANSMISSION DES RAPPORTS SUR LES ÉVALUATIONS ACTUARIELLES**

Les parties verront à fournir sans délai aux membres du comité de retraite les confirmations requises afin que les rapports sur les évaluations actuarielles après restructuration au 1<sup>er</sup> janvier 2014, 31 décembre 2014, 31 décembre 2016 et 31 décembre 2017 soient terminés sans autre délai et soient transmis à Retraite Québec et à l'Agence du revenu du Canada.

### **SECTION G- ARTICLE 59 DE LA LOI n° 15**

Les parties considèrent que toutes questions relatives aux cotisations versées par les participants actifs en 2014 et la question de savoir si ces cotisations doivent ou non être incluses dans le calcul prévu au troisième alinéa de l'article 59 de la Loi n° 15 sont définitivement réglées. Ainsi, ces cotisations ne seront pas incluses dans le calcul prévu au troisième alinéa de l'article 59 de la Loi n° 15, et le Syndicat ne fera pas valoir quelque réclamation que ce soit concernant ou étant reliée directement ou indirectement aux cotisations versées par les participants actifs en 2014 et à la question de savoir si ces cotisations doivent être incluses (ou non) dans le calcul prévu au troisième alinéa de l'article 59 de la Loi n° 15.

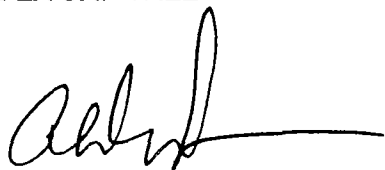
## SECTION H- GRIEFS ET AVIS D'ENTENTE

Les parties conviennent que les différends entre eux concernant les questions afférentes aux griefs déposés de part et d'autre en lien avec le Régime sont réglés entièrement et de manière définitive et s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour se désister de leurs griefs respectifs. Cependant, si un recours était pris contre le Syndicat relativement à un sujet concerné par ces griefs, les parties se rencontreront pour examiner les pistes de solutions.

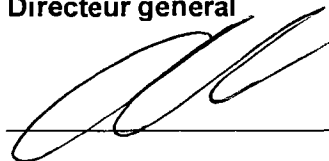
Les parties signeront, sans autre délai, le formulaire d'Avis d'Entente de manière à ce qu'il soit transmis sans plus attendre au ministère du Travail, le tout tel que prévu à l'article 30 de la Loi n° 15.

LE PRÉAMBULE FAIT PARTIE DE LA PRÉSENTE ENTENTE.

LE RÉSEAU DE TRANSPORT  
DE LA CAPITALE

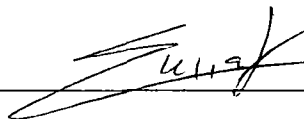


Alain Mercier  
Directeur général

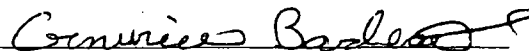


Annie Bélanger  
Directrice des ressources  
humaines et expertise d'affaires

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE  
BUREAU, TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL DU RTC, SECTION  
LOCALE 2231 DU S.C.F.P.



Charles Euriat  
Président



Geneviève Boudreault  
Vice-présidente

## LETTRE D'ENTENTE NO.11

### ORGANISATION DU TRAVAIL DES AGENTS DE RELATIONS AVEC LA CLIENTÈLE

#### Horaires de travail

1. Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux agents de relations avec la clientèle, sous réserve des conditions prévues à la présente entente.
2. La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures et les heures de travail sont les suivantes :

Agent de relations avec la clientèle	Lundi au vendredi	8h25 – 12h00 13h00-16h25
Agent de relations avec la clientèle	Lundi au vendredi	8h30 – 12h00 13h00-16h30
Agent de relations avec la clientèle	Lundi au vendredi	8h35 – 12h00 13h00-16h35

3. Ces heures de travail sont considérées être intégrées à la clause 7.02 a) de la convention collective et les dispositions liées à cette clause leurs sont applicables.
4. Les agents de relations avec la clientèle choisissent leur horaire de travail selon les périodes d'affectation suivantes :
  - 4.1. Affectation d'hiver du 2<sup>e</sup> samedi du mois de février au 2<sup>e</sup> vendredi du mois de juin
  - 4.2. Affectation d'été du 2<sup>e</sup> samedi du mois de juin au 2<sup>e</sup> vendredi du mois d'octobre
  - 4.3. Affectation d'automne du 2<sup>e</sup> samedi du mois d'octobre au 2<sup>e</sup> vendredi du mois de février.
5. L'Employeur affiche un nombre d'horaires équivalent au nombre de postes réguliers à temps complet.
6. Les horaires sont affichés 5 jours ouvrables précédant le début de la période d'affectation et l'agent de relations avec la clientèle choisit un horaire selon son service continu. L'horaire final est affiché au minimum 2 jours ouvrables précédant le début de la période d'affectation. L'agent de

relations avec la clientèle conserve son horaire de travail pour la période d'affectation.

**Horaire flexible particulier**

7. L'Article 7A Horaire flexible s'applique sous réserve des dispositions suivantes :

7.1. Les agents de relations avec la clientèle réguliers qui ont signé un horaire de travail pourront utiliser l'horaire flexible conformément à la clause 7A.04 de la convention collective. Toutefois, la présence de l'agent de relations avec la clientèle est obligatoire sur les plages de prise d'appel (premier répondant (A1)) et deuxième répondant (A2)). Ces plages, ainsi que les pauses, sont fixes et ne peuvent être déplacées.

À titre d'exemple uniquement, voici des horaires comprenant des plages de présence flexibles et des plages de présence obligatoires.

	825	830	835	845	900	915	930	945	1000	1015	1030	1045	1100	1115	1130	1145	1200	1215	1230	1245	1300	1315	1330	1345	1400	1415	1430	1445	1500	1515	1530	1545	1600	1615	1630	1635
08h25-16h25									T	T	P	T	T	T	T	A						A	A						P	T	T	T	T	T		
08h30-16h30		A	A	A					T	T	T		P	T	T	T						T	T	T	T	P									A	
8h35-16h35			T	T	T	T						P				T							A	A		T	T	P	T	T	T	T		A		

**7.2. L'agent de relations avec la clientèle doit utiliser l'horaire flexible à la journée. Ainsi, la période de référence est journalière et la notion de banque de report d'heures au débit ou au crédit ne s'applique pas (clause 7A.06). L'agent de relations avec la clientèle peut donc structurer sa journée de travail en aménageant les heures d'arrivée et de départ, ainsi que sur le temps du dîner, tout en respectant la clause 7A.04 de la convention collective ainsi que la présente entente.**

**Néanmoins, en fonction des besoins du service, le gestionnaire peut exiger que l'agent de relations avec la clientèle respecte son horaire de travail signé et n'utilise pas l'horaire flexible pour une journée ou une période de temps définie.**

## LETTRE D'ENTENTE NO.12

### PROTECTION DU RANG DE CHOIX DE VACANCES ET/OU CHOIX D'HORAIRE POUR CERTAINS EMPLOYÉS À LA SUITE DE LA MODIFICATION DE LA DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ

Le choix de vacances et/ou le choix d'horaires des employés s'effectue par ancienneté, à l'exception des employés nommés ci-dessous dont le rang est maintenu en date du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### Direction des communications et du marketing

##### Postes : Agents de service à la clientèle

- [REDACTED] choisit avant [REDACTED] (choix de vacances seulement);
- [REDACTED] choisit avant [REDACTED] (choix de vacances seulement);
- [REDACTED] choisit avant [REDACTED] (choix de vacances et choix d'horaires).

##### Postes : Agents des relations avec la clientèle

- [REDACTED] choisit avant [REDACTED] (choix de vacances et choix d'horaires).

#### Direction de la planification stratégique

##### Postes : Techniciens en planification des services

- [REDACTED] choisit avant [REDACTED] (choix de vacances seulement).

Toutefois, dès que survient un changement de poste ou de département pour les employés visés par la présente, les dispositions de la convention collective s'appliquent.

Les parties conviennent de discuter de toutes situations non prévues à la présente entente dans les meilleurs délais.

## LETTRE D'ENTENTE NO 13

### AJOUT DE POSTES PROFESSIONNELS AU PLAN DE PROMOTION INTERNE

**Considérant** le plan de promotion interne en vigueur à la date de la signature de la convention collective;

**Considérant** la volonté des parties de permettre l'accessibilité aux postes professionnels en actualisant le plan de promotion interne en tenant compte de l'évolution du groupe bureau, technique et professionnel;

**Considérant** les discussions entre les parties.

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Dans les six (6) mois suivant la signature, un comité conjoint formé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants du RTC se rencontre, selon les besoins. Les représentants du syndicat sont libérés conformément aux articles 6.01 et 6.02.
3. Le mandat du comité est de discuter de la liste des postes professionnels admissibles et des critères d'accès de ces postes au plan de promotion interne et intégrer lesdits postes de niveau professionnel au plan de promotion interne prévu à la lettre d'entente no 2.
4. À défaut d'entente, la convention collective demeure inchangée.

25 NOV 2014 11:59

LETRE D'ENTENTE NO.14

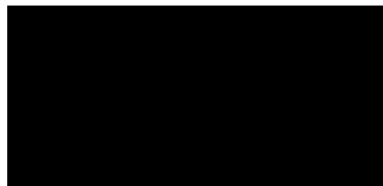
PROTECTION POUR CERTAINS EMPLOYÉS À LA SUITE DE LA MODIFICATION DE LA CLAUSE 19.02B)

Les employés nommés ci-dessous, conservent l'application de la clause 19.02 tel que définie dans la convention collective 2009-2016, soit :

*« L'employé à temps partiel et l'employé temporaire ont droit à l'avancement d'échelon à chaque fois qu'ils ont complété 1820 heures, et ce, peu importe l'emploi sur lequel ils ont effectué ce travail. Cet échelon s'applique ensuite sur tout emploi occupé tant qu'ils conservent leur statut. Le cumul des heures donnant droit à cet échelon s'établit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. »*

Ces employés maintiennent leur échelon, peu importe l'emploi occupé, tant qu'ils conservent leur statut d'employé régulier temps partiel agent au service à la clientèle temps partiel :

- 1.
- 2.
- 3.



**LETTRE D'ENTENTE NO. 10****ENTENTE RELATIVE À LA RESTRUCTURATION DU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU RÉSEAU DE TRANSPORT DE LA CAPITALE ET DU RENOUELEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DU RTC, SECTION LOCALE 2231 DU SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE****Préambule**

**ATTENDU QUE** l'article 1 de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (la « Loi n° 15 »), oblige la modification des régimes de retraite visés par cette loi, dont le *Régime de retraite des employés du Réseau de transport de la Capitale* (le « Régime »), afin d'en assainir leur santé financière et d'en assurer leur pérennité;

**ATTENDU QUE** certaines dispositions du Régime ne sont pas conformes aux règles issues de la Loi n° 15 et qu'une entente doit intervenir entre le *Réseau de transport de la Capitale* (le « RTC ») et le *Syndicat du personnel de bureau, technique et professionnel du RTC, section locale 2231 du syndicat de la fonction publique* (le « Syndicat »), afin d'apporter les modifications requises aux dispositions du Régime, et ce, distinctement pour le service postérieur au 31 décembre 2013 et pour celui qui prend fin à cette date;

**ATTENDU QUE** le Régime a fait l'objet d'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 et qu'un rapport final a été produit et signé le 30 avril 2015 à cet effet;

**ATTENDU QU'EN** application de l'article 26 de la Loi n° 15 et des résultats de ce rapport, il appert que le début des négociations pouvait être reporté au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et que l'évaluation actuarielle de référence aux fins de ces négociations devait être celle fondée sur les données arrêtées au 31 décembre 2014;

**ATTENDU QUE** le Régime a fait l'objet d'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2014 et qu'un rapport final a été produit et signé le 24 septembre 2015 à cet effet;

**ATTENDU QUE** selon les rapports sur ces évaluations actuarielles, la cotisation d'exercice établie au 1<sup>er</sup> janvier 2015 est de 13,70% et est inférieure au plafond de 18 % prescrit à cette date par l'article 8 de Loi n° 15, et que le Régime dispose d'un excédent d'actif de 26,2 M \$ au 31 décembre 2014 relativement aux services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014;

**ATTENDU QUE** des négociations ont eu lieu entre le RTC et le Syndicat sur la restructuration du Régime requise en vertu de la Loi n° 15 de même que sur le renouvellement des conditions de travail et que les parties en sont arrivées à une entente concernant ces éléments, dont les termes relatifs au Régime sont décrits dans la présente entente;

**ATTENDU QUE** les parties ont également convenu de modalités concernant le traitement des droits résiduels dans le cadre des négociations faites en vertu de la Loi 15 et suite à l'adoption de la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives*, que les parties souhaitent également voir refléter dans le texte du Régime;

**ATTENDU QUE** le Syndicat a déposé à la Cour supérieure une requête introductive d'instance en jugement déclaratoire et un avis d'intention à la procureure générale du Québec relativement à la validité constitutionnelle de la Loi n° 15 (dossier n° 500-17-086494-153);

**ATTENDU QUE**, sous réserve de la section D, la présente entente ne peut être invoquée comme constituant une renonciation à cette contestation constitutionnelle;

**EN CONSÉQUENCE**, et afin notamment de rendre conforme les dispositions du Régime à celles de la Loi n° 15, les parties aux présentes conviennent que les dispositions du Régime seront modifiées afin de tenir compte des mesures suivantes :

## **SECTION A –DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **1. Création de deux volets**

Avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le Régime est composé de deux volets distincts, soit un volet visant les engagements du Régime relatifs aux services reconnus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et les actifs afférents (le « Volet antérieur ») ainsi qu'un volet visant les engagements du Régime relatifs aux services reconnus après le 31 décembre 2013 et les actifs afférents (le « Volet courant »). À cet effet, des comptes distincts entre le Volet antérieur et le Volet courant figureront aux états financiers du Régime, ainsi qu'au rapport sur toute évaluation actuarielle, afin de refléter les flux financiers attribuables à chacun des volets.

### **2. Prestation additionnelle**

La prestation additionnelle prévue à l'article 60.1 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (la « Loi RCR ») ne s'applique qu'aux participants qui ont cessé leur participation active au Régime avant le 13 juin 2014.

### **3. Indexation de la rente en service**

Conformément à l'article 11 de la Loi n° 15, l'indexation de la rente en service est abolie avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, et ce, pour toutes les années de service, pour les participants actifs au sens de cette loi à cette date et pour ceux qui le deviennent par la suite. La valeur de cette indexation pour le Volet antérieur représente 4 280 000 \$ au 31 décembre 2013 et 4 004 000 \$ au 31 décembre 2014 pour les participants actifs au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### **4. Allocation des frais**

Conformément à l'article 14.13 des dispositions du Régime, l'ensemble des frais d'administration sont, avec effet au 1er janvier 2014, à la charge de la caisse de retraite du Régime. À cet égard, et compte tenu de la création de deux volets à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les parties conviennent des modalités suivantes :

- 4.1** Les frais de gestion de l'actif seront répartis en fonction des sommes portées à l'actif de chaque volet, en tenant en compte de la politique de placement afférente à chacun de ceux-ci.
- 4.2** Tous les frais engendrés par le Comité de retraite à l'égard des services effectués par l'actuaire du Régime et demandés par ce Comité dans le cadre de l'application de la Loi n° 15 ainsi que toutes les dépenses encourues par le Comité relativement à la restructuration du Régime sont imputées au Volet antérieur. Ce présent article cesse de s'appliquer lorsque tous les travaux requis par la Loi n°15, incluant la révision du règlement du Régime de retraite, sont complétés.
- 4.3** Pour ce qui est des frais d'administration encourus au cours d'une année autres que ceux mentionnés aux paragraphes 4.1 et 4.2, le Comité de retraite doit déterminer, lorsqu'une nouvelle dépense est engagée, si celle-ci est spécifique à l'un ou l'autre des volets. Si cela est le cas, les frais d'administration découlant de cette dépense sont prélevés à même l'actif du volet concerné. Si tel n'est pas le cas, les frais d'administration encourus seront répartis au prorata de l'actif que comporte chacun des volets en date du 30 juin de ladite année.
- 4.4** L'actuaire retenu par le Comité de retraite doit tenir en compte l'article 4 de la présente section aux fins de l'établissement des hypothèses actuarielles relatives au Volet antérieur et au Volet courant.

#### **5. Comité de retraite**

- 5.1** La composition du Comité de retraite devra être revue pour assurer sa conformité avec l'article 64 de la Loi n° 15 prévoyant la possibilité de désigner deux membres supplémentaires sans droit de vote.
- 5.2** Le droit de veto du président actuellement prévu au Régime est aboli au 3 août 2017, sauf pour toute décision du Comité de retraite relative au Volet antérieur pour laquelle les dispositions actuelles du Régime à l'égard du droit de veto continuent de s'appliquer, notamment les décisions qui affectent la politique de placement et l'évaluation actuarielle du Volet antérieur.

## **6. Acquittement droits résiduels**

En application des dispositions de l'article 69 de la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives* (L.Q. 2016, chapitre 13) entrées en vigueur le 8 juin 2016 et qui sont relatives à l'acquittement des droits des participants, les parties ont convenu :

- 1° que les droits des participants dont la participation active a pris fin avant le 1<sup>er</sup> février 2018 sont acquittés selon les règles prévues à la Loi RCR, telles qu'elles se lisaient avant le 8 juin 2016 et l'employeur demeure responsable des droits résiduels devant être acquittés.
- 2° qu'à compter du 1<sup>er</sup> février 2018, les droits des participants dont la participation active prend fin à cette date ou après sont acquittés de façon définitive en fonction des dispositions de l'article 143 de la Loi RCR, telles que modifiées avec effet le 8 juin 2016, étant précisé que le plafond de 100% prévu à cet article s'applique. Il n'y aura donc pas de droits résiduels à leur égard et l'employeur n'aura à verser aucune somme additionnelle à la caisse de retraite en raison de cet acquittement. Malgré ce qui précède, si des droits résiduels demeurent (soit ceux visés par une exception prévue à la loi, notamment à la suite d'un décès), l'employeur sera responsable de voir au financement requis pour qu'à terme ils soient acquittés à 100% pour le Volet antérieur, conformément à l'article 4 de la section B. Si des droits résiduels demeurent pour le Volet courant et advenant que la portion des cotisations de stabilisation mises à contribution conformément à l'article 4.1 de la section C ne soient pas suffisantes, l'employeur sera responsable de voir au financement complémentaire requis pour qu'à terme ces droits soient acquittés à 100% conformément à l'article 4.2 de la section C.

Comme convenu entre les parties, un avis a déjà été transmis aux participants à cet effet le ou vers le 13 octobre 2017.

Pour plus de clarté, les mesures prévues au présent article concernant l'acquittement des droits des participants s'appliquent tant au Volet courant qu'au Volet antérieur. Les sections B et C de la présente entente précisent les mesures convenues lorsqu'une somme doit, le cas échéant, être versée à l'un ou l'autre des volets de la caisse de retraite du Régime aux fins d'acquitter les droits résiduels des participants conformément au premier alinéa et aux dispositions de la Loi RCR.

## **7. Modifications au Régime et autres modalités**

Les dispositions du Régime seront modifiées pour tenir compte des mesures convenues dans la présente entente.

À cette fin, le RTC et le Syndicat demanderont au Comité de retraite de faire préparer par l'actuaire qu'il désigne un projet de modifications des dispositions du Régime afin de tenir compte de l'ensemble des éléments convenus à la présente entente, notamment concernant la restructuration du Régime. Les frais de préparation de ce

projet seront à la charge de la caisse de retraite et seront imputés au Volet antérieur. Ce projet sera transmis au Syndicat et au RTC et ceux-ci, ou leurs représentants, y apporteront tout ajustement qui pourrait être requis afin de refléter correctement les ententes intervenues ou les autres modalités qui pourraient être requises conformément aux ententes ou toute exigence des lois et règlements applicables. Toutes modifications au texte du Régime seront assujetties à l'article 15.01 des dispositions du Régime.

Les modifications au Régime seront ensuite transmises au Comité de retraite qui les fera suivre avec la demande d'enregistrement requise auprès de Retraite Québec et de l'Agence du revenu du Canada.

Toute autre modalité relative à l'application de la Loi n° 15, à la bonification du Régime ou à l'application de la présente entente qui serait requise devra faire l'objet d'une entente écrite entre les parties à la présente entente.

## **SECTION B –DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU VOLET ANTÉRIEUR**

### **1. Réserve de restructuration**

La réserve de restructuration, arrêtée à 4 004 000 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2014, résultant de l'élimination de l'indexation au 31 décembre 2013, sera utilisée afin de prévoir que, pour le service compris dans la période postérieure au 31 octobre 2008 et antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le montant de la rente normale de retraite d'un participant actif visé sera réduit, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle il atteint l'âge de 65 ans, d'un montant égal à 0,506 % de son salaire admissible annuel moyen des 60 mois les mieux rémunérés de son service jusqu'à concurrence de la moyenne annuelle du maximum des gains admissibles pour ces mêmes années.

La modification des dispositions du Régime afin de prévoir ce qui précède aura effet au 31 décembre 2014 et visera le groupe formé des participants actifs, au sens de la Loi n°15, qui ont été visés par l'élimination de l'indexation de la rente.

### **2. Utilisation de l'excédent d'actif se rapportant au Volet antérieur**

Les parties doivent faire déterminer en date du 31 décembre 2013 la valeur du compte patronal prévu aux articles 5.02.1 à 5.02.3 des dispositions du Régime, en tenant compte de toute réduction effective des cotisations dont le RTC aurait bénéficié entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (le « Compte Patronal »). L'évolution subséquente du Compte Patronal doit être déterminée et divulguée dans tout rapport portant sur une évaluation actuarielle du Régime. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, aucune somme, à l'exception des intérêts applicables, ne s'ajoutera au Compte Patronal.

Le Comité de retraite doit, si le Régime a un excédent d'actif, voir au remboursement du Compte Patronal à l'avantage du RTC, conformément à la loi.

Si le remboursement au RTC du Compte Patronal a déjà été fait, et qu'à la suite d'une évaluation actuarielle, le Volet antérieur du Régime dispose d'un excédent d'actif, celui-ci est utilisé au financement d'améliorations spécifiques à ce volet du Régime. Ces améliorations sont effectuées en fonction de l'excédent d'actif disponible dans l'ordre suivant :

- 1° pour diminuer, pour le service compris dans la période postérieure au 31 octobre 2008 et antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la réduction de 0,506 % mentionnée à l'article 1 de la présente section jusqu'à ce que cette réduction soit nulle;
- 2° pour accorder, pour le service compris dans la période postérieure au 31 octobre 2008 et antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014, un supplément d'appoint jusqu'à concurrence de 0,7 % du salaire admissible annuel moyen des 60 mois de service les mieux rémunérés jusqu'à concurrence de la moyenne annuelle du MGA prévu à l'article 8.06 du Régime;
- 3° pour indexer les rentes en service d'un pourcentage correspondant à 50 % de l'augmentation de l'IPC de chaque année, sujet à un maximum d'indexation de 1,50 % par année, en tenant compte des indexations déjà effectuées.

Ces améliorations ne sont effectuées que si elles n'entraînent aucune cotisation supplémentaire de la part du RTC. En outre, elles ne sont effectuées dans cette forme que dans la mesure où elles satisfont aux exigences d'équité applicables, le cas échéant, au Régime en vertu de la loi.

### **3. Cotisations d'équilibre au Volet antérieur**

Conformément à l'article 15 de la Loi n° 15, tout déficit actuariel afférent au Volet antérieur constaté dans une évaluation actuarielle postérieure au 31 décembre 2013 est à la charge du RTC.

### **4. Paiements de certains droits résiduels relatifs au Volet antérieur**

Dans le cas où, en application de la mesure décrite à l'article 6 de la section A, des droits résiduels doivent être acquittés à l'égard d'un participant non actif ou de son conjoint et que la loi exige qu'une somme soit versée à cet égard dans un délai donné au titre du Volet antérieur du Régime, le paiement de cette somme incombe au RTC.

## **SECTION C –DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU VOLET COURANT**

### **1. Prestations du Volet Courant**

Les parties conviennent des modifications suivantes au Régime pour les années de service créditées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, et ce, pour l'ensemble des participants au Régime :

- 1° La rente est de type salaire de carrière indexé.
- 2° Aucune intégration de la rente.
- 3° Le taux du crédit de rente est de 1,9% du salaire admissible de l'année, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2021, et de 2 % du salaire admissible de l'année pour la période débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- 4° L'indexation annuelle de la rente créditée avant la retraite est égale à 2,0%.
- 5° Le premier âge de retraite sans réduction d'un participant est 60 ans.
- 6° Le maximum de trente-cinq ans de service prévu au Régime est aboli.
- 7° La forme de la rente est une rente viagère comportant une garantie de 120 versements mensuels.
- 8° En cas de cessation d'emploi avant la retraite, l'indexation prend fin à la date de cessation.
- 9° L'article 2.01.28 des dispositions du Régime est modifié comme suit :
  - 1° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

**« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Salaire s'entend de la rémunération effectivement payée à un employé, à l'exclusion de tout montant payé pour tout travail supplémentaire, primes et allocations de toutes sortes, plus, à l'égard des années et mois de participation pendant lesquels l'Employeur ne verse pas de rémunération au participant, un montant que ce dernier est réputé recevoir et qui est fondé sur le taux de salaire qu'il touchait immédiatement avant son absence, sous réserve des dispositions prévues autrement à la section 13 et tenant compte du salaire utilisé pour déterminer les cotisations spéciales prévues à l'article 5.05. Toutefois, cette rémunération réputée ne doit pas excéder la rémunération admissible prescrite par les lois fiscales. »;**
  - 2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « du paragraphe précédent » par les mots « des premier et deuxième alinéas ».
- 10° Les autres dispositions demeurent les mêmes que celles actuellement prévues au texte du Régime. Si des modifications additionnelles étaient nécessaires, elles devront faire l'objet d'une entente entre les parties à la présente entente.

## **2. Cotisation du participant actif et du RTC**

**La règle de détermination de la cotisation devant être versée par le participant actif et prévue aux dispositions du Régime continue de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2016. Par la suite, les règles de détermination des cotisations devant être versées par le participant actif sont les suivantes :**

- 2.1** Le participant doit verser au Volet courant du Régime une cotisation salariale d'exercice égale à 7,03 % de son salaire admissible, et ce, afin de financer en partie la bonification du Régime, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 14 novembre 2018.
- 2.2** À compter du 15 novembre 2018, le participant doit verser au Volet courant du Régime sa quote-part, soit 50%, de la somme de la cotisation d'exercice, de la cotisation de stabilisation et de la cotisation d'équilibre, et ce, conformément à l'article 7 de la Loi n° 15. Il en est de même pour le RTC pour cette période.
- 3. Fonds de stabilisation**
- 3.1** Un fonds de stabilisation est créé avec effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Une cotisation de stabilisation, égale à 10,86% de la cotisation d'exercice établie sans tenir compte de toute marge pour écarts défavorables, est versée à ce fonds à compter du 15 novembre 2018.
- 3.2** La marge pour écarts défavorables retenue dans les hypothèses actuarielles afférentes au Volet courant est maintenue jusqu'au 31 décembre 2016. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les parties à la présente souhaitent que la marge pour écarts défavorables représente une réduction du rendement autrement anticipé du Volet courant de 0,25%. Advenant que cette marge soit diminuée par la suite, la cotisation de stabilisation prévue à l'article 3.1 de la présente section sera majorée afin que la somme de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation qui en résulte ne soit pas inférieure à la somme de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation qui auraient été payables avant cette diminution de la marge.
- 3.3** Conformément à l'article 9 de la Loi n° 15, les gains actuariels générés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 relativement au Volet courant sont versés au fonds de stabilisation.
- 3.4** La valeur minimale que doit atteindre ce fonds de stabilisation avant son utilisation autre que pour le financement des déficits, est la plus élevée, entre 15 % du passif du Volet courant et le montant que représente la provision pour écart défavorable constituée à l'égard des engagements du Régime de ce même volet. L'excédent du fonds de stabilisation sur cette valeur pourra être utilisé pour améliorer les prestations du Volet courant dans la mesure où le déficit de ce volet est résorbé en totalité.
- 3.5** L'excédent d'actif relatif au Volet courant ne peut être utilisé que dans la mesure où tout déficit actuariel de ce volet a été résorbé en totalité.
- 3.6** Si un déficit est déterminé relativement au Volet courant, le fonds de stabilisation et, au besoin, les cotisations de stabilisation doivent être utilisés pour acquitter les cotisations d'équilibre qui auraient dû être versées par le RTC et les participants actifs relativement à ce déficit en l'absence du fonds de stabilisation. Dans la mesure où le fonds est insuffisant pour acquitter les cotisations d'équilibre requises avant le 15 novembre 2018, le RTC verse le solde de celles-ci. Toutes cotisations d'équilibre requises à compter du 15 novembre

2018 relativement à un déficit du Volet courant sont, dans la mesure où le fonds de stabilisation est insuffisant pour les acquitter entièrement, partagées à parts égales entre le RTC et l'ensemble des participants actifs du Régime.

- 3.7 Les cotisations des participants actifs et du RTC, incluant les cotisations de stabilisation, sont versées en tout temps à moins que ce versement ne soit interdit par les lois fiscales applicables. Advenant que le RTC soit empêché par la loi de cotiser au Régime pour tout ou partie des cotisations prévues par la présente entente, les participants actifs cessent aussi d'y cotiser, et ce, avec effet à la même date et dans les mêmes proportions que le RTC.
  - 3.8 À moins que le Syndicat décide de ne pas utiliser l'excédent d'actif relatif au Volet courant en raison d'une détérioration significative de la situation financière du Régime entre la date de l'évaluation actuarielle et la date d'utilisation potentielle de cet excédent, l'excédent sera prioritairement utilisé pour indexer la rente créditée selon l'augmentation du salaire industriel moyen (SIM), lorsque ce dernier excède 2,0 %. Par la suite, l'excédent sera utilisé pour améliorer les prestations du Régime.
  - 3.9 Toute autre modalité de fonctionnement du fonds de stabilisation qui serait requise doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.
4. Paiements de certains droits résiduels relatifs au Volet courant

Dans le cas où, en application de la mesure décrite à l'article 6 de la section A, des droits résiduels doivent être acquittés à l'égard d'un participant non actif ou de son conjoint et que la loi exige qu'une somme soit versée à cet égard dans un délai donné au titre du Volet courant du Régime, le paiement de cette somme est effectué selon les règles suivantes :

- 4.1 Les cotisations de stabilisation sont mises à contribution afin de capitaliser, sur 5 ans, les droits résiduels visés au présent article qui devront être payés par le Volet courant. Plus particulièrement, l'écart qui existe entre la cotisation de stabilisation prévue aux paragraphes 3.1 et 3.2 de la présente section et la cotisation de stabilisation minimale exigée par l'article 9 de la Loi n° 15 (10 % de la cotisation d'exercice établie sans marge), est utilisé afin de pourvoir au paiement des droits résiduels. La portion de cet écart qui est requise pour pourvoir au paiement des droits résiduels est alors retranchée de la cotisation de stabilisation et est versée à la caisse à titre de cotisation pour droits résiduels, partagée, elle aussi, à parts égales entre le RTC et les participants actifs, sous réserve de toute indication contraire communiquée par Retraite Québec.
- 4.2 Si l'écart visé au paragraphe 4.1 est insuffisant, une cotisation pour droits résiduels doit être déterminée et versée par le RTC au Volet courant dans les délais prévus par la loi.
- 4.3 Les mesures visées aux paragraphes 4.1 et 4.2 s'appliquent jusqu'à ce qu'il soit démontré que la cotisation pour droits résiduels n'est plus requise pour assurer le paiement des droits concernés.

## **5. Protection afférente en cas d'invalidité**

Les parties conviennent d'analyser la situation des invalides, d'évaluer les coûts des mesures actuelles et de trouver, si nécessaire des aménagements différents afin de ne pas faire assumer aux participants actifs un taux de cotisation trop élevé.

### **SECTION D – EFFET D'UN JUGEMENT OU MODIFICATION LÉGISLATIVE**

Advenant qu'un jugement final rendu par un tribunal, à la suite de la requête introductive mentionnée dans le préambule de la présente entente (dossier numéro 500-17-086764-159) invalide ou rend caduque, en partie ou en totalité, la présente entente, les parties devront s'entendre pour apporter les correctifs requis, le cas échéant, afin de se conformer audit jugement.

### **SECTION E – ENTENTE COMPLÈTE**

La présente entente intervient en date du 22 novembre 2018 et constitue l'entente complète et définitive entre les parties quant aux matières qu'elle vise et quant à la restructuration du Régime requise par la Loi n° 15.

### **SECTION F- TRANSMISSION DES RAPPORTS SUR LES ÉVALUATIONS ACTUARIELLES**

Les parties verront à fournir sans délai aux membres du comité de retraite les confirmations requises afin que les rapports sur les évaluations actuarielles après restructuration au 1<sup>er</sup> janvier 2014, 31 décembre 2014, 31 décembre 2016 et 31 décembre 2017 soient terminés sans autre délai et soient transmis à Retraite Québec et à l'Agence du revenu du Canada.

### **SECTION G- ARTICLE 59 DE LA LOI n° 15**

Les parties considèrent que toutes questions relatives aux cotisations versées par les participants actifs en 2014 et la question de savoir si ces cotisations doivent ou non être incluses dans le calcul prévu au troisième alinéa de l'article 59 de la Loi n° 15 sont définitivement réglées. Ainsi, ces cotisations ne seront pas incluses dans le calcul prévu au troisième alinéa de l'article 59 de la Loi n° 15, et le Syndicat ne fera pas valoir quelque réclamation que ce soit concernant ou étant reliée directement ou indirectement aux cotisations versées par les participants actifs en 2014 et à la question de savoir si ces cotisations doivent être incluses (ou non) dans le calcul prévu au troisième alinéa de l'article 59 de la Loi n° 15.

**SECTION H- GRIEFS ET AVIS D'ENTENTE**

Les parties conviennent que les différends entre eux concernant les questions afférentes aux griefs déposés de part et d'autre en lien avec le Régime sont réglés entièrement et de manière définitive et s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour se désister de leurs griefs respectifs. Cependant, si un recours était pris contre le Syndicat relativement à un sujet concerné par ces griefs, les parties se rencontreront pour examiner les pistes de solutions.

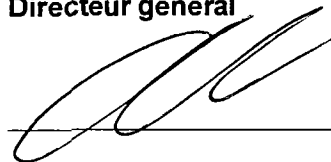
Les parties signeront, sans autre délai, le formulaire d'Avis d'Entente de manière à ce qu'il soit transmis sans plus attendre au ministère du Travail, le tout tel que prévu à l'article 30 de la Loi n° 15.

**LE PRÉAMBULE FAIT PARTIE DE LA PRÉSENTE ENTENTE.**

**LE RÉSEAU DE TRANSPORT  
DE LA CAPITALE**

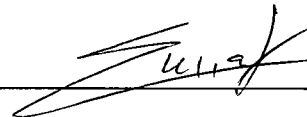


**Alain Mercier  
Directeur général**

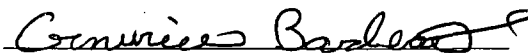


**Annie Bélanger  
Directrice des ressources  
humaines et expertise d'affaires**

**LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE  
BUREAU, TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL DU RTC, SECTION  
LOCALE 2231 DU S.C.F.P.**



**Charles Euriat  
Président**



**Geneviève Boudreault  
Vice-présidente**

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Entente

N° certificat : DQ-2023-1466

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-5143

<b>EMPLOYEUR</b>  RÉSEAU DE TRANSPORT DE LA CAPITALE 720, RUE DES ROCAILLES QUÉBEC QC G2J 1A5  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DU RTC, SECTION LOCALE 2231 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2023-11-16 Date dépôt : 2023-11-23	Nombre de salariés visés :	Date début : Date d'expiration :

Remarque :

N° 23-17 - Modification des clauses 21A.01 et 21A.02.

Stéphanie Gagné  
Préposé(e) à l'émission

2023-12-05  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)



**ENTENTE**

**ENTRE**

**LE RÉSEAU DE TRANSPORT DE LA CAPITALE**  
(ci-après appelé « l'Employeur »)

**ET**

**LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL DU RTC (SECTION LOCALE 2231 DU SYNDICAT  
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE)**  
(ci-après appelé « le Syndicat »)

---

**LETTRE D'ENTENTE 23-17**

---

**OBJET : MODIFICATION DES CLAUSES 21A.01 ET 21A.02**

**CONSIDÉRANT** la lettre d'entente 22-13 ayant pour objet la modification temporaire des clauses 21A.01 et 21A.02;

**CONSIDÉRANT** que la lettre d'entente 22-13 venait à échéance le 30 juin 2023;

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties de changer définitivement les clauses 21A.01 et 21A.02.

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La clause 21A.01 est dorénavant remplacée de la façon suivante :

**Un poste vacant doit être affiché dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date où le poste devient vacant à moins que l'Employeur informe le syndicat, par écrit, de son intention de ne pas le combler. Cependant, l'Employeur peut, pour des motifs valables, différer la dotation du poste vacant et en avise par écrit le syndicat. Ce délai ne peut excéder six (6) mois de cet avis.**

**Le poste vacant est affiché pour une période de dix (10) jours ouvrables. L'Employeur transmet en même temps copie de cet affichage au Syndicat, aux employés temporaires, aux employés en vacances, en congé de maladie, en congé de maternité et en congé sans traitement à leurs dernière adresse courriel connue. Les employés désirant recevoir une copie par la poste doivent en faire la demande écrite à la division des ressources humaines.**

Si le Syndicat est d'avis que la décision de l'Employeur de ne pas combler le poste vacant est mal fondée, il peut avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage, en soumettant par écrit le grief directement à l'étape prévue au paragraphe 30.04.

Après l'affichage, l'Employeur fait parvenir au Syndicat le nom des employés qui ont posé leur candidature. À la demande de l'employé, l'affichage peut être transmis par courriel.

Dans les trente (30) jours de la fin de l'affichage, l'Employeur informe chaque candidat, par écrit, avec copie au Syndicat, de l'acceptation ou du refus de sa candidature.

Pour les fins d'affichage, un poste nouvellement créé est considéré comme vacant.

3. La clause 21A.02 a) est dorénavant remplacée de la façon suivante :

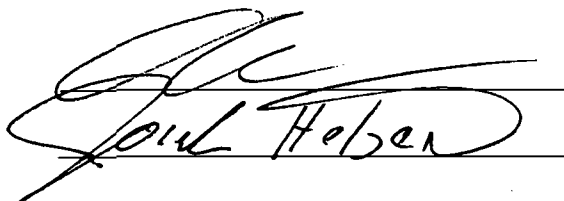
L'Employeur choisit parmi les employés ayant soumis leur candidature celui qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède les qualifications requises et puisse répondre aux exigences normales du poste. S'il s'agit d'une fonction prévue à la liste établie en vertu de l'article 4 de la lettre d'entente no 2 et qu'aucun employé régulier ne répond aux qualifications requises, le plan de promotion interne s'applique. Dans les deux cas, le choix doit se faire dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période d'affichage.

Si l'employé choisi ne peut occuper son nouveau poste à l'intérieur du délai mentionné au paragraphe précédent, il reçoit, pour les heures normales de travail, le taux horaire régulier prévu à son nouveau poste, et ce, rétroactivement à la date d'expiration de ce délai.

4. Le changement des clauses 21A.01 et 21A.02 a) rentrent en vigueur rétroactivement au 30 juin 2023.

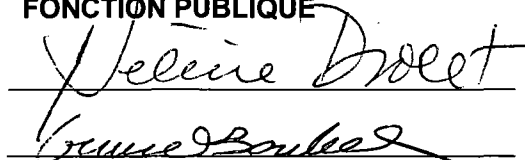
En foi de quoi, les parties ont signé ce 16 jour de novembre 2023.

LE RÉSEAU DE TRANSPORT  
DE LA CAPITALE



Paul Heben

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE  
BUREAU, TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL DU RTC,  
SECTION LOCALE 2231 DU  
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE



Genevieve Dooet