

### **PARTIE III - BÉNÉFICES SOCIAUX**

#### **ARTICLE 7**

##### **Jours de fête payés**

**7.01**

Les jours suivants sont des jours de fête payés;

- le Premier de l'an;
- le lendemain du Premier de l'an;
- le vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête de la Reine;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- le jour de la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- Noël;
- le lendemain de Noël;

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

Ces journées sont payées à l'employé, sauf dans les cas où il s'est absenté sans autorisation, la dernière fois qu'il devait se présenter au travail avant le congé ou la première (1<sup>ère</sup>) fois qu'il devait travailler après le congé.

De plus, il est entendu et convenu qu'un employé qui est cédulé pour travailler une journée de fête mais qui ne se présente pas au travail ne reçoit pas la rémunération de congé prévue aux présentes.

Dans le cas d'un employé absent pour cause d'accident de travail, la Société paie à cet employé la différence entre la prestation qu'il reçoit de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (C.S.S.T.) et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

Dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie, la clause 7.01 s'applique nonobstant 36.08.

*MJ*  
*J.N.*

*[Signature]*

**7.02**

Nonobstant toute disposition contraire, l'employé dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête précités reçoit, pour ce jour, le salaire équivalant à une (1) journée régulière de huit heures (8 h) de travail.

**7.03**

- a) Les heures travaillées durant les jours fériés sont rémunérées comme suit: deux cents pour cent (200%) du taux de salaire de base à Noël et au Premier de l'an et cent cinquante pour cent (150%) du même taux pour les autres jours fériés.
- b) Si un employé travaille l'un des jours indiqués à la clause 7.01, il peut choisir d'être rémunéré selon le paragraphe a) ou choisir de recevoir un congé compensatoire. Dans un tel cas, cet employé est rémunéré de la façon suivante:
1. pour le jour de fête, de la même façon que pour un jour normal de travail;
  2. pour le congé compensatoire, selon les dispositions de la clause 7.02.

La demande de paiement sous forme de congé compensatoire doit être faite au moins deux (2) semaines avant le jour de fête et dans un tel cas, l'employé doit prendre son congé compensatoire dans les six (6) mois qui suivent le jour de fête à une date qu'il fixe par un avis préalable avant seize heures (16h00h) la veille (quinze heures (15h00) pour les changeurs). Un employé ne peut cependant pas accumuler simultanément plus de six (6) congés compensatoires en vertu de cet article.

Le maximum de congés compensatoires pouvant être accordés quotidiennement est de trois pour cent (3%) de l'effectif requis à la liste générale dans chacun des centres et/ou sections. La préférence est accordée aux employés ayant le plus d'ancienneté, selon les mêmes modalités administratives que les congés personnels.

Ce nombre peut être augmenté par le nombre de congés personnels non utilisés le même jour.

**7.04**

Pour les fins de l'application du présent article, tout travail fait durant une affectation qui commence après 00h00, l'un des jours de fête mentionnés à la clause 7.01, est considéré comme étant effectué durant cette fête.

*M*  
*HN*

## ARTICLE 8 Vacances payées

### 8.01

#### Définitions

- .01 « Année de référence pour fins de rémunération des vacances »

La période du 1er janvier au 31 décembre de chaque année précédant la date d'acquisition du droit aux vacances.

- .02 « Acquisition du droit aux vacances annuelles »

Le droit aux vacances annuelles s'acquiert le jour anniversaire de la dernière date d'embauche de l'employé.

- .03 « Mode de rémunération »

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

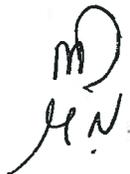
1. deux pour cent (2%) des gains totaux pendant l'année de référence de l'employé pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit selon les paragraphes qui suivent, sauf stipulation contraire. L'expression "gains totaux" comprend également les montants prévus pour incapacité totale temporaire versée en vertu de l'article 12, le tout sujet au paragraphe .09 du présent article; ou
2. le salaire de base régulier de l'employé lors de la prise de ses vacances pour le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit, selon les paragraphes qui suivent, le tout sujet au paragraphe .07 du présent article.

### 8.02

L'employé qui a un (1) an ou plus de service continu, mais moins de trois (3) ans à sa date anniversaire d'entrée à la Société, a droit à deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables) de vacances annuelles. Ces vacances doivent être prises en autant que possible dans l'année de calendrier subordonnement aux règles particulières à chaque groupe.

### 8.03

L'employé régulier acquiert le droit à trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables) de vacances à compter du troisième (3<sup>e</sup>) anniversaire de son entrée au service de la Société, s'il compte trois (3) années et plus de service continu.



**8.04**

L'employé régulier acquiert le droit à quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables) de vacances à compter du cinquième (5<sup>e</sup>) anniversaire de son entrée au service de la Société, s'il compte cinq (5) années et plus de service continu.

**8.05**

L'employé régulier acquiert le droit à cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables) de vacances à compter du quinzième (15<sup>e</sup>) anniversaire de son entrée au service de la Société, s'il compte quinze (15) années et plus de service continu.

**8.06**

L'employé régulier acquiert le droit à six (6) semaines (trente (30) jours ouvrables) de vacances à compter du vingtième (20<sup>e</sup>) anniversaire de son entrée au service de la Société, s'il compte vingt (20) années et plus de service continu.

**8.07**

L'employé régulier ayant au moins trois (3) ans ou plus de service continu pourra se faire payer un maximum d'une (1) semaine de vacances au lieu de les choisir selon la procédure prévue, le tout, sous réserve de l'article 8.08.

L'employé désirant se prévaloir de cette disposition devra en faire la demande par écrit à l'occasion de son premier ou deuxième choix de vacances pour l'année de référence. L'employé devra également déterminer, au moment de sa demande, la modalité du paiement selon les options suivantes :

- a) à la cinquième (5<sup>e</sup>) période de paie de l'année de calendrier à laquelle il aurait eu droit ; ou
- b) en même temps qu'une prise de vacances prévue à l'article 8.12.

Le paiement de la semaine de vacances à laquelle il aurait eu droit sera calculé selon les modalités prévues à la clause 8.01.03.

**8.08**

Aux fins seulement d'application de l'alinéa 8.01.03.2, l'employé régulier absent pour cause de maladie plus de cent dix (110) jours ouvrables consécutifs dans une même année de référence, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, a droit à des jours de vacances payés au prorata de sa période de présence, mais jamais moins de deux (2) semaines, sous réserve de toute indemnité supérieure prévue en pareil cas par la Loi sur les normes du travail (L.Q. 1979, chap. 45). L'employé peut prendre, sans solde, s'il le désire, le résidu de vacances non payé.

**8.09**

L'employé régulier ou à l'essai qui quitte le service de la Société a droit aux vacances annuelles calculées en proportion avec celles auxquelles il aurait eu droit, compte tenu de ses dernières vacances et du nombre de mois travaillés.

*MD*  
*GN*

*[Signature]*

Dans le cas des employés mis à la retraite, ses vacances dues peuvent, au choix de l'employé, être prises avant la date de mise à la retraite ou leur être payées à leur départ.

- 8.10** En aucun cas l'employé en absence pour incapacité totale temporaire résultant d'un accident de travail, pour une période de douze (12) mois ou plus, ne peut cumuler simultanément une paie de vacances en vertu du présent article et l'indemnité prévue à l'article 12.

Pour fins d'application de la présente clause, l'année de référence est celle prévue à l'alinéa 8.01.01.

- 8.11** Les périodes de vacances sont déterminées selon les règles particulières à chaque groupe d'employés.

- 8.12** La paie de vacances est versée à l'employé conformément à la clause 17.01. Si toutefois un employé désire recevoir ses paies de vacances à l'avance, il doit en faire la demande par écrit à tous les ans, au moment de son choix de vacances annuelles. Ce choix peut s'appliquer séparément à une ou plusieurs semaines de vacances.

- 8.13** Nonobstant toute disposition au contraire, l'employé malade peut utiliser une (1) semaine de vacances annuelles auxquelles il a droit pour couvrir son délai de carence en assurance-salaire. Cependant, dans ce cas, l'employé ne peut anticiper ses vacances.

- 8.14** L'employé soumis à la clause 8.01 peut choisir de prendre ses vacances avant sa date d'acquisition du droit aux vacances annuelles, selon les règles particulières à son groupe. Cependant, si l'employé quitte le service de la Société avant ladite date d'acquisition du droit aux vacances mais après avoir pris ses vacances, il doit rembourser à la Société la portion des vacances à laquelle l'anticipation lui a donné droit.

- 8.15** .01 Tout employé dont l'absence pour maladie ou accident (exclusion faite de l'accident de travail) débute ou survient, avant ou dans la/les semaine(s) de vacances assignées peut à son choix:

A) être payé en vacances pour épargner ses bénéfices en maladie; ou

B) annuler ses vacances en autant que l'absence se prolonge au-delà des vacances assignées et qu'elles donnent droit au versement de prestations d'invalidité pour la période de vacances annulées. Toutefois, seules les semaines de vacances non commencées sont annulées.



Dans ce dernier cas, l'employé peut prendre ses vacances avant de reprendre son travail ou il pourra les réassigner dans les périodes de vacances demeurées ouvertes si son ancienneté lui avait donné droit à ses périodes.

- .02 Toutes vacances dues à un employé en accident de travail sont annulées pendant son absence.

Ces absences doivent être confirmées par un certificat médical.

Dans ce cas, les vacances annulées doivent être prises en autant que possible dans l'année civile pendant laquelle a eu lieu l'accident de travail, dans une autre période qu'il choisira.

Malgré le premier alinéa, un employé en assignation temporaire, peut, s'il le désire, prendre une ou des semaines de vacances prévues qui surviennent pendant la durée de l'assignation temporaire.

- .03 A) Dans les cas où le retour au travail se fait dans l'année civile de la maladie, de l'accident ou de l'accident de travail et que l'absence est égale ou supérieure au prorata du nombre de mois nécessaire à l'acquisition des semaines de vacances annulées durant son absence, l'employé peut choisir de se faire payer la ou les semaines de vacances annulées, le tout sous réserve des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

Un employé qui a plus d'une semaine de vacances annulées qu'il peut se faire payer, peut choisir d'en conserver une partie et se faire payer la partie restante. Toutefois, dans ce cas, la ou les semaines de vacances qu'il conserve doivent être des semaines complètes.

- B) Dans les cas où le retour au travail se fait dans l'année civile suivant celle de la maladie, l'accident ou l'accident de travail, l'employé peut se faire payer une ou des semaines de vacances annulées de l'année précédente entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivante et la date de son retour au travail.

Un employé qui a plus d'une semaine de vacances annulées peut choisir d'en conserver une partie et se faire payer la partie restante. Toutefois, dans ce cas, la ou les semaines de vacances qu'il conserve doivent être des semaines complètes.

m)  
H.N.



Un employé qui ne s'est pas fait payer une ou des semaines de vacances annulées avant la date de son retour au travail doit prendre la ou les semaines de vacances qu'il a conservées avant de reprendre le travail.

- 8.16** Aux seules fins du présent article et nonobstant toute disposition contraire, pour les employés mis à pied temporairement au cours des années 1967 à 1971 et dont la liste a été reconnue par les parties, le droit aux vacances annuelles s'acquiert le jour anniversaire de leur première (1<sup>ère</sup>) date d'embauche et leur période de mise à pied compte comme service continu pour la détermination du nombre de semaines de vacances auxquelles ils ont droit.

#### **ARTICLE 9**

#### **Congés sociaux, congés pour affaires publiques et congé sans solde**

- 9.01** L'employé peut s'absenter de son travail dans les cas suivants:

1. à l'occasion de son mariage ou de son union civile: trois (3) jours consécutifs, y compris le jour de son mariage ou de son union civile, dont un (1) est payé par la Société;
2. à l'occasion du mariage ou de l'union civile de son enfant ou d'un enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur : le jour de ce mariage ou de cette union civile;
3. à l'occasion du décès du conjoint, tel que défini à la Loi sur les normes du travail incluant le conjoint de même sexe: cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, dont quatre (4) journées sont payées par la Société;
4. à l'occasion du décès de son enfant, cinq (5) jours consécutifs y compris le jour des funérailles, dont trois (3) journées payées par la Société;
5. à l'occasion du décès du père ou de la mère, cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, dont deux (2) sont payés par la Société;
6. à l'occasion du décès du frère, de la soeur ou de l'enfant du conjoint, tel que défini à la Loi sur les normes du travail incluant le conjoint de même sexe: cinq (5) jours consécutifs y compris la journée des funérailles, dont un (1) jour payé par la Société;

  
H.W.



7. à l'occasion du décès du beau-père ou de la belle-mère, trois (3) jours consécutifs y compris le jour des funérailles; dont un (1) jour payé par la Société;
8. à l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-soeur, du neveu, de la nièce, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint tel que défini à la Loi sur les normes du travail incluant le conjoint de même sexe: le jour des funérailles;
9. à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>ème</sup>) semaine de grossesse : cinq (5) jours consécutifs, ou non, dont deux (2) journées sont payées par la Société. Ces jours doivent être pris au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse;
10. à l'occasion du baptême, de la confirmation ou de la première communion de son enfant ou d'un enfant de son conjoint: le jour du baptême, de la confirmation ou de la première communion.
11. Pour les absences prévues aux points 3, 4, 5, 6, et 7, il est loisible à l'employé de se garder une journée pour l'inhumation ou pour l'incinération.

**9.02**

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

**9.03**

Les jours d'absence motivée, non payés par la Société, sont déduits des jours de bénéfices en maladie accumulés au crédit de l'employé en vertu de l'article 11 des présentes. Si l'employé n'a pas de jour de bénéfices en maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.

**9.04**

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

**9.05**

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

M)  
A.W.



Si l'employé est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde équivalent à la durée de son mandat. Au retour, il revient à son poste.

9.06

- A) Un employé a droit de prendre un congé sans solde pour fins d'étude dans une institution d'enseignement reconnue pour une durée maximale de douze (12) mois.
- B) Lors d'un tel congé sans solde, l'employé n'accepte aucun autre emploi à temps plein en qualité de salarié ou à son propre compte sans permission de la Société.
- C) S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, la permission est automatiquement annulée au moment où l'employeur en est informé et l'employé est sujet à une mesure disciplinaire.
- D) L'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus dans la convention collective. À son retour, l'employé est considéré comme s'il n'avait jamais pris de congé sans solde.

9.07

Un employé ayant complété trois (3) ans de service a droit à un congé sans solde une (1) fois à tous les cinq (5) ans selon les modalités suivantes :

1. Le congé sans solde est d'une durée minimale de neuf (9) mois et ne peut excéder douze (12) mois. L'employé ne peut revenir au travail avant la fin de la durée prévue de son congé. Le début du congé doit correspondre avec l'entrée en vigueur de la liste générale ou d'une liste divisionnaire.

La durée maximale de douze (12) mois peut être prolongée d'une période maximale de sept (7) jours pour faire coïncider le retour au travail de l'employé avec le début d'une liste générale ou d'une liste divisionnaire.

2. Un employé dont le congé sans solde se termine et que son retour au travail s'effectue durant une période de liste est placé à son rang d'ancienneté sur la liste des réserves, avec les jours de congés hebdomadaires auxquels il aurait eu droit comme réserve selon son ancienneté dans le centre qu'il a choisi lors de la dernière liste générale. Si son retour au travail coïncide avec le début d'une liste, celui-ci devra effectuer un choix de travail lors de la liste précédant son retour au travail.
3. Un employé ne peut occuper un autre emploi à temps plein ou à temps partiel pendant la durée de son congé sans solde sauf pour démarrer une entreprise à son propre compte.



4. Un maximum de trois (3) employés peuvent être en congé en même temps par centre de transport ou par centre de responsabilité. Un maximum de une (1) personne peut être en congé dans chacune des classifications de préposé aux renseignements et préposé - centre de service.
5. Un employé qui désire se prévaloir d'un congé sans solde doit présenter sa demande, en précisant le motif, entre le 120<sup>e</sup> et le 90<sup>e</sup> jour précédent le début du congé au chef de bureau de son centre ou à son représentant. Le congé est accordé à la fin de cette période par ancienneté parmi les employés ayant présenté une demande au cours de cette période.
6. Un employé qui obtient un congé sans solde doit compléter le formulaire « participation aux régimes d'assurances » lors d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé et déterminer s'il désire maintenir ses protections d'assurances. Dans un tel cas, il doit payer en totalité les contributions aux régimes d'assurances (part employeur et part employé) avant son départ ou par mensualité. Advenant que l'employé soit en défaut de paiement pour quelque raison que ce soit, il perd le droit au maintien de ses protections d'assurances.
7. Le nombre de semaines de vacances de l'année suivante sera calculé au pro-rata des heures travaillées durant l'année de référence.

Lorsque le résultat de ce calcul ne procure pas une (1) semaine complète de vacances, l'employé peut se faire payer cette partie de semaine ou compléter par un congé sans solde le restant de la semaine afin de bénéficier d'une semaine complète de vacances en lieu d'une fraction de semaine.

8. L'employé en congé sans solde continue d'accumuler de l'ancienneté pendant la durée de son congé et n'a pas droit aux avantages sociaux conformément à la clause 36.08.
9. S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, le congé est automatiquement annulé au moment où la Société en est informé et l'employé est sujet à une mesure disciplinaire.

## **ARTICLE 10**

### **Comparution en cour ou à une enquête**

#### **10.01**

Tout employé qui, lors d'une journée régulière de travail, est assigné devant une Cour de justice ou convoqué à une enquête à la Division sûreté industrielle ou au C.R. surveillance ou au service de Police de la Ville de Montréal ou de la Sûreté du Québec, comme témoin dans une cause ou une affaire où la



Société est partie impliquée et/ou comme témoin dans une cause ou une affaire où il n'est pas partie intéressée ou comme juré, est libéré de son affectation régulière pour la journée ou le nombre de jours requis à ce titre.

La Société continue de verser à l'employé le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, primes régulières incluses, à l'exception de toute indemnité ou prime pour pièce de travail supplémentaire.

L'employé ne doit pas accomplir de travail le jour de cette comparution, à compter de la première (1<sup>ère</sup>) prise de service jusqu'à la première (1<sup>ère</sup>) prise de service le lendemain. Toutefois, tout travail commencé la veille de la journée de la comparution qui se poursuit le jour de ladite comparution doit être accompli par l'employé.

Dans les cas ci-dessus mentionnés, l'employé requis, après le début de sa journée régulière de travail, de se présenter à une enquête à la Division sûreté industrielle ou au C.R. surveillance ou au service de Police de la Ville de Montréal ou de la Sûreté du Québec est libéré de son affectation régulière pour le reste de la journée.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé qui est poursuivi pour des actes qu'il a commis contre la Société.

**10.02** Les conditions précitées s'appliquent également dans le cas d'un employé appelé à comparaître devant une cour de justice ou à une enquête à la Division sûreté industrielle, ou au C.R. surveillance ou au service de Police de la Ville de Montréal ou la Sûreté du Québec, comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

**10.03** Dans tous les cas, l'employé rembourse à la Société le montant équivalent aux honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables

**10.04** A) Si l'employé doit comparaître pour les motifs prévus à la clause 10.01 lors d'une de ses journées de congé, il est payé au taux d'une fois et demie (150%) son taux horaire de base pour le temps ainsi passé en Cour. Toutefois, l'employé reçoit un minimum de quatre heures (4h) de salaire à temps et demi (150%). S'il le désire, l'employé peut, dans ce cas, prendre une (1) autre journée de congé à son choix dans les sept (7) jours mais sans salaire.

B) L'employé qui, lors d'une de ses journées de congé, est convoqué à une enquête à la Division sûreté industrielle

M)  
H.N.



ou au C.R. surveillance de la Société ou au service de la police de la C.U.M. ou de la Sûreté du Québec est payé au taux d'une fois et demie (150%) son taux horaire de base pour le temps ainsi passé à cette enquête avec un minimum de quatre heures (4h) de salaire à temps et demi (150%). Cette disposition n'est applicable que dans le cas d'une enquête relativement à une présumée infraction en regard avec les règlements municipaux, provinciaux ou fédéraux de circulation alors que l'employé était à la conduite d'un véhicule de la Société ou à cause d'un acte relié à ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé. De plus, le paiement n'est exigible que si aucune accusation n'est portée suite à ladite enquête ou si l'employé a été acquitté suite à une accusation. Dans le cas où le paiement devient exigible, l'employé peut, s'il le désire, prendre une (1) autre journée de congé à son choix dans les sept (7) jours mais sans salaire.

- C) L'employé qui est victime d'un accident de la circulation ou d'un acte criminel pendant l'exercice de ses fonctions et qui est poursuivi devant les tribunaux et qui est appelé à comparaître lors d'une de ses journées de congé peut, à son choix, dans les dix (10) jours du jugement final reconnaissant son innocence, prendre une autre journée de congé sans solde.

## ARTICLE 11

### Congés payés en cas de maladie et assurance-salaire

#### 11.01

La Société s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance-salaire prévu à la convention collective, et cela, pour tous les employés réguliers.

À partir de la signature de la présente convention collective, la Société s'engage à s'assurer que la police d'assurance-salaire soit conforme à la convention collective, et cela, pour tous les employés réguliers.

La police d'assurance est détenue conjointement par le Syndicat, section locale 1983, S.C.F.P. et la Société.

#### 11.02

A) Il est accordé à tout employé un crédit annuel de neuf (9) jours ouvrables en maladie à raison de 0,75 jour de maladie pour chaque mois de service. Le droit aux neuf (9) jours ouvrables en maladie est accordé à l'avance le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Ce crédit est réduit immédiatement par la portion de la contribution de la STM au régime d'assurance-salaire qui excède le moindre de cinquante pour cent (50%) de la prime et de vingt heures (20h) au taux de base par employé en fonction au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, déduction faite du 5/12 du rabais obtenu de Développement des ressources humaines Canada eu égard au régime enregistré d'assurance-salaire couvrant ces employés et augmenté de tout déficit ou diminué de tout surplus par rapport aux estimations effectuées pour le 31 décembre de l'année précédente.

Si le coût global du régime d'assurance-salaire est de plus de cinq (5) jours, cinquante pour cent (50%) de l'excédent de ces cinq jours est payé par l'employé au moyen du fond d'assurance prévu en 11.02 B) et par la suite, par prélèvement sur la paie de chaque employé pour le solde à payer, s'il y a lieu.



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

Cependant, pour fins d'application du paragraphe précédent, l'allocation prévue à la clause 49.07 est réputée être du salaire.

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

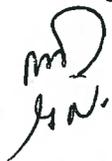
- 1) au 1<sup>er</sup> janvier 2007 : trois (3) jours maladie;
- 2) au 1<sup>er</sup> janvier 2008 : trois jours et demi (3.5) de maladie;
- 3) au 1<sup>er</sup> janvier 2009 : quatre jours et demi (4.5) de maladie;
- 4) au 1<sup>er</sup> janvier 2010 : quatre jours et 0.55 (4.55) de maladie;
- 5) au 1<sup>er</sup> janvier 2011 : cinq (5) jours de maladie.

Ce crédit est affecté immédiatement au paiement des primes d'assurance de l'employé éligible ou dans le cas d'un employé à l'essai, dès qu'il devient éligible à un régime d'assurance. Cependant, dans le cas de l'assurance salaire, l'affectation du crédit annuel du fonds d'assurance est faite lorsqu'il devient employé régulier et qu'il devient éligible au régime d'assurance salaire régulier. Durant la période d'essai, il doit payer, par prélèvement sur le salaire, les coûts de la prime de l'employé pour le régime particulier s'appliquant pendant la période d'essai.

L'affectation du crédit annuel du fonds d'assurance est faite sur une base collective qui s'applique uniformément à l'ensemble des employés et est calculée selon le taux de la protection individuelle pour tous les employés. La différence entre le taux de la protection individuelle et le taux de la protection choisie par l'employé est prélevée sur la paie s'il y a lieu.

Lorsque après l'affectation du crédit annuel du fonds d'assurance au paiement de l'assurance salaire il demeure une partie du crédit annuel, celui-ci est affecté au paiement de la prime de l'employé pour les autres régimes d'assurances selon l'ordre suivant :

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



Si après le paiement en entier des primes d'assurances de l'employé il demeure une partie du crédit annuel du fonds d'assurance ou qu'une partie du crédit annuel du fonds d'assurance est inutilisée pour cause de non-éligibilité à un régime d'assurance, les crédits non utilisés sont payés à l'employé la troisième semaine du mois de janvier de l'année suivante au taux de salaire de base brut en vigueur au 31 décembre précédent.

Un employé qui est exonéré du paiement des primes d'assurances ou qui devient inéligible à un régime d'assurance, est crédité au fonds d'assurance du crédit annuel de jours maladie auxquels il a droit au prorata des semaines pour lesquelles il est exonéré du paiement de ses primes d'assurances ou qu'il est devenu inéligible à un régime d'assurance.

Ce crédit est calculé pour les régimes d'assurances sur lesquels les jours de maladie ont été affectés et est payé à l'employé la troisième semaine du mois de janvier de l'année suivante au taux de salaire de base brut en vigueur au 31 décembre précédent.

Un employé à l'essai dont l'emploi auprès de la Société prend fin, a droit au paiement du crédit annuel au fonds d'assurance au prorata du nombre de semaines complètes de service entre la date d'embauche et la date de fin d'emploi moins les crédits affectés au paiement de ses primes d'assurances.

Le crédit annuel de jours maladie du fonds d'assurance d'un employé embauché après le 1<sup>er</sup> janvier ou ayant quitté avant le 31 décembre est ajusté au prorata du nombre de semaines complètes de service.

#### 11.03

Lorsqu'un employé est trouvé ou se déclare malade après le début de sa journée régulière de travail, la Société accorde à cet employé la différence entre une (1) journée régulière continue de huit heures (8h) de travail et les heures où il s'est déclaré ou a été trouvé malade.

Pour fins de calcul du principe énoncé au paragraphe précédent, la journée de travail est divisée en huitième (1/8) par heure de travail jusqu'à un total ininterrompu et cumulatif de huit heures (8h), et l'employé est payé à compter du premier (1<sup>er</sup>) huitième (1/8) qui suit immédiatement la fin de l'heure où l'employé est trouvé ou s'est déclaré malade ou de l'heure où il a dû quitter pour recevoir des traitements médicaux.



Pour les journées complètes de maladie, l'employé est payé huit heures (8h) à son taux de base, à même ses crédits, s'il en a.

Les sommes justifiées par l'application des paragraphes qui précèdent sont déduites de la banque annuelle de congé maladie.

**11.04**

Nonobstant ce qui précède, l'employé embauché après le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours reçoit un crédit en maladie équivalant au prorata du nombre de mois où il a été employé.

**11.05**

A) Pour chaque absence due à la maladie ou accident, à l'exclusion de tout accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'employé est payé à même son crédit en maladie pour les jours ouvrables compris dans la période courante de la première (1<sup>ère</sup>) à la huitième (8<sup>e</sup>) journée civile consécutive d'absence, à son taux de salaire de base brut. L'employé à l'essai est cependant payé jusqu'à l'épuisement de son crédit en maladie.

Durant les huit (8) premières journées consécutives d'absence en cas de maladie et accident, l'employé qui a épuisé ses journées de maladie, peut à son choix, utiliser ses congés personnels ou ses congés compensatoires pour couvrir les jours ouvrables compris dans son délai de carence.

B) L'employé qui a épuisé toutes les possibilités prévues à la présente convention collective pour couvrir les jours ouvrables compris dans son délai de carence en assurance-salaire peut, s'il le désire, recevoir une avance de cent dollars (100\$) par jour ouvrables compris dans son délai de carence (minimum deux (2) jours, maximum six (6) jours).

À son retour au travail, ces journées lui seront récupérées à raison de cent dollars (100\$) par période de paie.

**11.06**

En tout temps durant la maladie de l'employé et à son retour au travail, la Société peut, à ses frais et par un médecin de son choix, faire examiner l'employé afin de vérifier si ce dernier est apte à reprendre le travail.

**11.07**

L'employé a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Société diffèrent d'opinions, ils recommandent la nomination d'un troisième (3<sup>e</sup>) médecin dont la décision est finale. La Société et le Syndicat acceptent le choix unanime des deux (2) médecins. À défaut d'entente sur le choix du troisième (3<sup>e</sup>) médecin, les deux (2) parties, ou l'une ou l'autre d'entre elles, peuvent demander au Ministère du travail du Québec de le désigner. Les honoraires

du troisième (3<sup>e</sup>) médecin sont payés à parts égales et par la Société et par l'employé concerné.

**11.08**

Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate d'un employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à l'employé, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser son crédit en maladie prévu à l'alinéa .02; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité. La Société se réserve le droit d'exiger une preuve médicale ou une attestation des faits concernés par une personne compétente.

**11.09**

Les paiements effectués en vertu des dispositions de l'article relatif aux accidents de travail n'affectent pas les crédits de jours en maladie accumulés en faveur de l'employé.

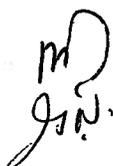
**11.10**

Les journées ou parties de journée prévues à la clause .02 non utilisées par l'employé lui sont payées à chaque année, à la deuxième période de paie de décembre, au taux de salaire de base brut en vigueur à cette date. Ce paiement comprenant par anticipation les paiements qui peuvent devenir exigibles en vertu de l'alinéa .05 pour le solde de l'année.

Si toutefois l'employé veut obtenir le paiement à la fin de janvier ou en juin, il doit en faire la demande vingt et un (21) jours précédant la première période de paie de janvier ou juin et les journées ci-haut décrites lui seront payées au taux de salaire brut en vigueur à cette date, ce paiement comprenant par anticipation les paiements qui peuvent devenir exigibles en vertu de l'alinéa .05 pour le solde de l'année. L'employé ayant fait le choix de recevoir ce paiement à la fin de janvier ou juin l'année précédente recevra le paiement à la fin de janvier ou juin l'année suivante, à moins d'avis contraire de sa part et ce, vingt et un (21) jours avant la première période de paie de janvier ou juin. Nonobstant toute disposition au contraire, l'employé âgé de soixante-cinq (65) ans et plus bénéficie de la présente disposition.

Les paiements effectués en vertu des paragraphes précédents sont considérés comme du salaire pour les journées d'absence subséquentes qui auraient été payées à même le solde des journées non utilisées si celles-ci n'avaient pas été remboursées.

Tout employé qui quitte la Société ou est mis à la retraite avant cette date est payé pour les journées non utilisées au prorata des mois de service continu avant ladite date.



La Société peut opérer compensation sur toute somme due par l'employé qui quitte la Société pour quelque raison que ce soit et qui a pu utiliser des jours en maladie crédités par anticipation.

**11.11** Le coût du régime d'assurance-salaire est assumé entièrement par la contribution de la STM sous réserve de 11.02.

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

L'employeur effectue le paiement des primes à leur échéance. Toute ristourne payée par l'assureur est utilisée à réduire le coût de la prime annuelle de l'année suivante.

**11.12** **Prestations du régime d'assurance-salaire**

Tout employé régulier devenu invalide le ou après la date d'entrée en vigueur du régime, en raison d'une maladie ou d'un accident, à l'exclusion d'un accident de travail ou d'une maladie du travail, reçoit de l'assureur les prestations décrites ci-après si, pendant les douze (12) premiers mois d'une période d'invalidité totale, son état exige des soins médicaux continus et le rend complètement incapable d'effectuer son travail, un travail de pointe ou de préposé aux renseignements qui est disponible en vertu des dispositions de la convention collective, ou tout autre travail prévu aux termes de la convention collective intervenue entre les parties et, après l'échéance des douze (12) mois précités, le rend incapable d'effectuer tout travail rémunérateur pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de son entraînement, de sa scolarité ou de son expérience, quoique n'exigeant pas nécessairement des soins médicaux continus.

A) à compter de la neuvième (9<sup>e</sup>) journée consécutive d'absence en cas de maladie et d'accident, et ce, jusqu'à la fin de son invalidité et pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines, l'employé reçoit une indemnité équivalant à soixante-dix pour cent (70%) de son salaire de base brut au moment du début de l'invalidité;

B) après cinquante-deux (52) semaines d'indemnisation, l'employé reçoit une indemnité équivalant à celle convenue entre les parties de son salaire de base brut au début de l'invalidité, et ce, jusqu'à la fin de son invalidité, mais pas au-delà de son soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance;



- C) les indemnités payées par l'assureur en vertu du présent régime sont réduites de tout montant payé pour la même invalidité provenant d'autres régimes collectifs, privés ou publics;
- D) les indemnités prévues aux sous-paragraphes a) et b) sont versées par l'assureur hebdomadairement pour les douze (12) premiers mois consécutifs d'absence. Par la suite, les indemnités sont versées mensuellement. De plus, l'employeur doit verser à l'employé, dès réception, les indemnités reçues de l'assureur;
- E) le régime d'assurance-salaire comprend les dispositions habituelles aux contrats collectifs d'assurance de cette nature. Une copie du contrat d'assurance est remise au Syndicat, section locale 1983, S.C.F.P.

*Ancienne banque*

1. Les journées accumulées au crédit en maladie des employés sous l'ancien régime au 1<sup>er</sup> janvier 1983, après déduction du nombre de jours calculés au prorata du nombre de mois pour tenir compte de la partie non écoulée qui court de cette date jusqu'au 11 juillet 1983 et après déduction des journées prises entre le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et le 7 mars 1983 sont bloquées. Si les journées accumulées après la déduction prévue à l'alinéa précédent donnent un solde négatif, ce solde sera appliqué en déduction du crédit accordé en vertu de la clause 11.02.
2. Lesdites journées ainsi bloquées sont payables à l'employé ou à ses ayants droit lors de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, à son taux de salaire de base brut à ce moment.
3. L'employé peut toutefois choisir de se faire rembourser un maximum de cinq (5) jours par année.

Avant le 30 avril de l'année en cours, l'employé doit avoir remis son formulaire de remboursement au commis divisionnaire.

Le remboursement s'effectuera lors de la première semaine de juin suivant.

4. Dans tous les cas où la Société doit procéder à une récupération de sommes d'argent visant un employé, elle peut le faire en les déduisant de l'ancienne banque de

journées accumulées au nom de ce salarié. Telle déduction est alors faite au taux de salaire de base brut en vigueur à ce moment.

**11.13** Tout employé qui bénéficie d'un congé sans traitement autorisé d'une durée maximum de douze (12) mois demeure assuré en autant que la totalité des primes requises soient acquittées par l'employé. Par ailleurs, les prestations deviennent payables à partir de la date à laquelle l'employé aurait dû reprendre le travail.

**11.14** L'employé qui reçoit des prestations d'assurance-salaire pour une journée qui coïncide avec un des jours de fête payés prévus à l'article 7 reçoit en plus un montant équivalent à huit heures (8h) au taux de salaire de base en guise de paiement de ladite fête. Cette disposition ne s'applique toutefois que pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de toute absence qui se prolonge au-delà d'un (1) an.

**11.15** Le Syndicat, section locale 1983, S.C.F.P. à titre de co-preneur reçoit copie de la correspondance relative à l'assurance-salaire et échangée entre la Société et l'assureur ou la Société et l'assuré sur autorisation écrite de ce dernier. Cette correspondance doit aussi comprendre le cahier de charges afin que le Syndicat, section locale 1983, S.C.F.P. puisse vérifier s'il est conforme aux dispositions de la convention collective.

**11.16** **Retour au travail progressif**

Un employé qui est incapable de travailler par suite d'une maladie non professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail peut effectuer, après un (1) mois d'invalidité continu, un retour au travail progressif (une seule fois pour la même lésion) pour une période n'excédant pas six (6) mois sur recommandation de son médecin traitant. L'employé doit faire parvenir un rapport écrit de son médecin traitant prévoyant les modalités du retour au travail progressif et les limitations fonctionnelles s'il y a lieu. Ce retour est sujet à l'approbation du service médical de la Société portant sur les limitations fonctionnelles.

Si le retour est approuvé par la Société, un tel retour s'effectue sur son affectation régulière seulement. Par contre, cette dernière peut être démembrée afin de rencontrer les modalités de retour, la partie d'affectation restante sera distribuée en vertu des clauses 41.16, 41.18, 41.19 et 41.21.

**11.17** Lorsqu'un employé est invalide de façon totale et permanente, invalidité qui durera vraisemblablement jusqu'au décès et qui le rend totalement incapable d'effectuer tout travail rémunérateur



pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de son entraînement, de sa scolarité ou de son expérience, il est placé sur une deuxième (2<sup>e</sup>) liste d'effectifs s'il remplit les conditions suivantes :

- il est indemnisé en vertu du régime collectif d'assurance-salaire ;
- il reçoit une rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec ou deux (2) médecins de la STM déclarent qu'il est invalide de façon totale et permanente.

L'employé demeure sur la deuxième (2<sup>e</sup>) liste d'effectifs jusqu'à la première des éventualités suivantes :

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

11.18

L'employé sur la deuxième (2<sup>e</sup>) liste d'effectifs est exonéré des cotisations au régime de retraite et aux régimes d'assurance (vie, maladie, dentaire et salaire).

Il continue également à accumuler son ancienneté, à bénéficier du transport gratuit et à recevoir le paiement de ses jours fériés (12 premiers mois de l'invalidité) de ses congés personnels et de ses vacances, en vertu de la Loi sur les normes du travail.

## **ARTICLE 12**

### **Accident de travail**

12.01

- A) Lorsqu'un employé est incapable de travailler par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une récurrence, d'une rechute ou d'une aggravation contractée par le fait ou à l'occasion du travail, et formule une demande de réclamation d'accident de travail en la forme prescrite par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail (C.S.S.T.), la STM maintient jusqu'à un maximum de quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) le salaire net que cet employé aurait normalement reçu pour son affectation régulière de travail (prime régulière incluse à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'affectation régulière), et ce, à compter de l'accident pendant la durée de son incapacité totale temporaire.



## **PARTIE X - Congés parentaux et congé à traitement différé**

### **ARTICLE 49**

#### **Congés de maternité et parentaux**

- 49.01**
- A) La Société accorde à l'employée enceinte un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines consécutives.
  - B) L'employée peut ensuite bénéficier d'un congé parental continu sans solde dont la durée ne peut excéder deux (2) ans à compter du début du congé de maternité.

**49.02**      **Préavis de départ**

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

**49.03**      **Préavis de retour au travail**

- A) La Société fait parvenir à la salariée un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration dudit congé.
- B) Au moins quinze (15) jours avant l'expiration du congé prévu, la salariée informe la Société par écrit de son intention, soit de se présenter au travail, soit de prolonger son congé pour autant qu'elle y ait droit.

Si elle décide de prolonger son congé, elle doit en indiquer la durée prévue.

- C) L'employée qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- D) À l'expiration du congé de maternité ou à la fin de la prolongation du congé, la Société réintègre l'employée selon les modalités prévues à la clause 41.10.04.

*MJ*  
*HN*

*[Signature]*

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

49.04

**A) Répartition du congé de maternité**

1. La Société donne à l'employée concernée l'entière liberté de décider de la répartition du congé de maternité tant avant qu'après l'accouchement. Toutefois, l'employée en retrait préventif admissible aux prestations du régime d'assurance parentale, débute son congé de maternité au plus tard à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement telle qu'inscrite dans le certificat autorisant l'employée à cesser de travailler prévu à la clause 12.01 C).
2. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

**B) Extensions du congé de maternité**

1. L'employée dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, peut suspendre son congé pour permettre le retour au travail de l'employée pendant la durée de cette hospitalisation ou le fractionner en semaines. Dans le cas d'une suspension du congé de maternité, le retour au travail se fait selon les modalités prévues à la clause 41.10.04.
2. Le congé ne peut être fractionné ou suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
3. L'employée, dont l'accouchement a lieu après la date prévue, a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
4. L'employée qui fait parvenir à la Société avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

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



**49.05 Report de vacances**

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

**49.06 Assurances collectives et autres avantages**

Durant le congé de maternité et parental prévu à la clause 49.01 a) et b), l'employée bénéficie des avantages suivants :

- a) Au cours du congé de maternité alors que l'employé reçoit des prestations supplémentaires de chômage :
  - 1. des mêmes régimes collectifs d'assurances dont l'employée aurait bénéficiée si elle était demeurée au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions;
  - 2. de l'accumulation de vacances.
- b) Au cours des 52 premières semaines du congé parental :
  - 1. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paye sa prime (part de l'employée);
  - 2. de l'accumulation de vacances, pour une période de référence n'excédant pas un (1) an à compter du début du congé de maternité.
  - 3. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.
- c) Après les 52 premières semaines du congé parental :
  - 1. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paye l'entier de la prime (part de l'employeur et part de l'employée);
  - 2. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

**49.07 Régime de prestations supplémentaires de chômage**

**A) Congé de maternité**

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



1. pour chacune des quinze (15) ou dix-huit (18) semaines de son congé de maternité où elle reçoit des prestations de maternité du régime d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
2. pour chacune des trois (3) semaines de son congé de maternité où l'employée ayant choisi de recevoir quinze (15) semaines de prestations ne reçoit pas de prestations de maternité du régime d'assurance parentale, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base.
3. Le nombre maximum de semaines de prestations supplémentaires de chômage qu'une employée peut recevoir est de dix-huit (18) semaines.

B) Congé Parental

La Société accorde à l'employée en congé parental pour chacune des douze (12) premières semaines du congé où elle reçoit des prestations parentales du régime d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

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

- C) L'employée doit faire une demande et recevoir des prestations du régime d'assurance parentale avant que le P.S.C. devienne payable.

Le premier versement n'est toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction exécutive finances d'une preuve que l'employée reçoit des prestations du régime d'assurance parentale. Pour fins du présent paragraphe, est considéré comme preuve : le talon des mandats de prestations.

*MD*  
*KA*

*[Signature]*

- D) L'employée qui ne reçoit pas de prestations de maternité du régime d'assurance parentale ou qui est déclarée inadmissible à ces prestations n'a pas droit aux P.S.C.

Toutefois, une employée peut toucher des P.S.C. même si elle ne reçoit pas de prestations du régime d'assurance parentale dans le cas suivant :

- Revenu assurable gagné pendant sa période de référence inférieur à 2 000\$.

Pendant que cette employée attend la détermination des prestations du régime d'assurance parentale qu'elle aurait pu recevoir tel que prévu à 49.07 A) 1, elle reçoit de la Société, à chaque semaine, une avance de vingt pour cent (20%) du maximum de revenus assurables déterminé par la Loi sur l'assurance parentale. Une fois la détermination faite, les ajustements appropriés sont effectués.

- E) La somme des prestations supplémentaires de chômage, des prestations brutes du régime d'assurance parentale et de toute autre rémunération touchée par l'employée ne peut être supérieure à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du traitement hebdomadaire de base de l'employée.

1. La Société ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle la Régie des rentes du Québec en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.
2. Une employée n'a aucun droit acquis au régime de P.S.C. si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour les périodes de prestations prévues à la convention collective.

### Congés spéciaux

- A) Interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant l'accouchement

#### *Durée du congé*

La Société accorde à l'employée concernée un congé sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Durant ce congé spécial, l'employée

bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, de la banque de congés de maladie ou des prestations du régime d'assurance salaire.

- B) Interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant l'accouchement

*Durée du congé*

Sur présentation d'un certificat médical attestant de l'événement, la Société accorde à l'employée qui vit une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'interruption de grossesse.

*Préavis de retour*

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

*Paiement du congé*

Les dispositions de la clause 49.07 B) à G) s'appliquent. Toutefois la clause 49.07 B) s'applique à l'employée au cours des cinq (5) premières semaines du congé en faisant les adaptations nécessaires quant au nombre de semaines visées.

*Assurances collectives et autres avantages*

Durant ce congé, l'employée bénéficie des avantages suivants :

- i) Au cours des cinq (5) premières semaines alors que l'employée reçoit des prestations supplémentaires de chômage :
1. des mêmes régimes collectifs d'assurances dont l'employée aurait bénéficié si elle était demeurée au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions;
  2. de l'accumulation de vacances.



ii) Au cours des treize (13) semaines pour lesquelles l'employée ne reçoit pas de paiement de prestations supplémentaires de chômage.

1. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'elle y ait normalement droit et qu'elle paye sa prime ou sa cotisation (part de l'employée);
2. de l'accumulation de vacances;
3. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

C) Congé parental en cas d'adoption et congé parental en cas de naissance

*Durée du congé*

La Société accorde à l'employée et à l'employé qui adopte légalement un enfant mineur ou à l'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant un congé parental continu, sans solde, dont la durée ne peut excéder deux (2) ans.

*Début du congé*

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'employée ou l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où l'employée ou l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard deux (2) ans après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, deux (2) ans après que l'enfant lui a été confié.

*Préavis de départ et retour*

L'employée ou l'employé fait parvenir à la Société un préavis de départ écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ. Ce préavis doit également indiquer la durée prévue du congé parental.

Au moins quinze (15) jours avant l'expiration du congé prévu, l'employée ou l'employé informe la Société, par écrit, de son intention de se présenter au travail.



### *Païement du congé*

Les dispositions de la clause 49.07 B) à G) s'appliquent.

### *Assurances collectives et autres avantages*

Durant le congé parental en cas d'adoption et du congé parental en cas de naissance, l'employée ou l'employé bénéficie des avantages suivants :

- i) Au cours des douze (12) premières semaines alors que l'employée ou l'employé reçoit des prestations supplémentaires de chômage :
  - 1. des mêmes régimes collectifs d'assurances dont l'employée ou l'employé aurait bénéficié si elle ou il était demeuré au travail, dans la mesure où ces régimes y pourvoient et aux mêmes conditions;
  - 2. de l'accumulation de vacances
- ii) Au cours des quarante (40) premières semaines pour lesquelles l'employée ou l'employé ne reçoit pas de prestations supplémentaires de chômage :
  - 1. des régimes collectifs d'assurances et du régime de retraite à la condition qu'elle ou qu'il y ait normalement droit et qu'il ou qu'elle paye sa prime (part de l'employée ou de l'employé);
  - 2. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.
  - 3. de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines.
- iii) L'employé qui se prévaut d'un congé parental et qui n'est pas admissible aux prestations supplémentaires de chômage bénéficie des avantages suivants :
  - 1. des régimes collectifs d'assurances et du régime de retraite à la condition qu'elle ou qu'il y ait normalement droit et qu'il ou qu'elle paye sa prime (part de l'employée ou de l'employé);
  - 2. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.



3. de l'accumulation de vacances, pour une période de vingt-deux (22) semaines.
- iv) Après les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental l'employé bénéficie des avantages suivants :
1. des régimes collectifs d'assurances à la condition qu'elle ou qu'il y ait normalement droit et qu'elle ou qu'il paye l'entier de la prime (part de l'employeur et part de l'employée ou de l'employé);
  2. de l'accumulation de l'ancienneté ou non interruption du service continu.

**49.09** Si l'employé(e) doit être remplacé(e) au cours de son congé de maternité, paternité, ou parental, son remplacement se fait selon les dispositions de la convention collective.

**49.10** Si le paiement des jours de maladie prévu à la clause 11.10 et/ou des congés personnels prévus à l'annexe C et/ou de paiement de vacances prévu à l'article 8 coïncide avec le paiement des prestations supplémentaires de chômage, l'employé(e) peut demander que ses journées lui soient payées après les prestations supplémentaires de chômage.

## **Article 50**

### **Congé à traitement différé**

#### **50.00**      **Objectif**

La présente politique établit les conditions et mécanismes qui constituent le cadre de référence pour la gestion du régime de congé à traitement différé, dont l'objectif est de permettre à chaque employé de financer un congé en différant une partie de sa rémunération selon les règles fiscales en vigueur.

#### **50.01**      **Définitions**

##### *Régime de congé à traitement différé*

Régime par lequel un employé régulier de la Société peut voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement après une période de contribution.



### *Période de contribution*

Durée pendant laquelle un employé régulier peut épargner le montant requis pour assurer sa rémunération lors d'un congé à traitement différé.

## **50.02**

### **Le régime**

#### *Durée du régime*

La période de contribution est d'un minimum de deux (2) ans et au maximum six (6) ans. Elle peut cependant être prolongée et reportée dans les cas où l'employé cesse de contribuer en raison d'une des absences suivantes : maladie, accident, accident du travail, congé de maternité, retrait préventif ou congé sans solde.

La durée de la période de congé ne peut être inférieure à six (6) mois et ne peut excéder douze (12) mois. Le début doit correspondre avec l'entrée en vigueur d'une liste divisionnaire.

La durée totale du régime, incluant les prolongations et la prise du congé, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

#### *Modalités inhérentes aux contributions*

Les modalités de prélèvement applicables au régime sont établies dans le cadre d'une entente entre la Société et les fiduciaires choisis par celle-ci.

Le fiduciaire détermine le montant des prélèvements en fonction des paramètres propres à chaque dossier (salaire de l'employé, période de contribution, durée du congé). Ces paramètres, ainsi que l'ensemble des modalités de gestion des contributions (par le fiduciaire) font l'objet d'une entente écrite entre l'employé et le fiduciaire choisi.

La Société s'engage à prélever, selon l'entente intervenue entre les parties, le montant de contribution prévu et de le remettre au fiduciaire choisi.

#### *Conditions d'obtention*

- A) L'employé peut bénéficier, après entente écrite avec la Société, du régime de congé à traitement différé. Cette demande doit faire l'objet d'un contrat (voir annexe), lequel inclut notamment les modalités du régime ainsi que les dispositions prévues à cet effet.



- B) L'acceptation ou le refus de la période de prise du congé est autorisé par le directeur exécutif, chef de l'exploitation ou son représentant et ce, selon les exigences opérationnelles. Le congé ne peut être refusé sans raison valable. Si l'employé est absent à la date de prise du congé, il devient admissible seulement au retour au travail. Une fois le congé débuté, l'employé ne peut en aucun cas l'interrompre et le reprendre plus tard.
- C) En vertu des lois fiscales, l'employé s'engage à revenir en service pour une durée égale à celle du congé. Il réintègre son poste ou si celui-ci est aboli, il est relocalisé selon les dispositions de la convention collective de travail, le cas échéant. Pour la durée du congé, l'employé est considéré non disponible. Si son retour coïncide avec le début d'une liste, l'employé devra s'assigner lors du choix de travail aux listes. Si son retour s'effectue durant une période de liste, l'employé est placé sur la liste des réserves, avec les jours de congés hebdomadaires auxquels il aurait eu droit comme réserve, selon son ancienneté dans le centre qu'il a choisi lors de la dernière liste générale.

#### *Traitement pendant le congé*

Au cours du congé à traitement différé, l'employé recevra du fiduciaire la totalité des sommes d'argent différées, moins les impôts fédéral et provincial, selon les modalités prévues dans l'entente qu'il a ratifiée avec le fiduciaire.

#### *Assurances collectives*

L'employé continuera de bénéficier de tous les régimes d'assurances durant la période de contribution. Toutefois, l'employé qui désire continuer à profiter des différents régimes d'assurances au cours de la période de congé devra payer la prime totale selon les modalités prévues dans l'entente. Quant à l'assurance salaire, l'employé n'y aura pas droit au cours de la période de congé.

Quand au régime collectif d'assurance salaire, l'employé n'a pas droit de recevoir des prestations durant la période de son congé; les prestations devenant payables à partir de la date à laquelle l'employé aurait dû reprendre le travail conformément à la clause 11.13 de la convention collective.

*MD*  
*HN*

*[Signature]*

### *Régime de retraite*

Durant la période de contribution, l'employé continue de cotiser à 100% du salaire régulier. Au cours du congé, l'employé qui le désire pourra racheter la période non cotisée selon les conditions établies par le Règlement du régime – article 16 du Régime de retraite de la STM (1992).

### *Ancienneté*

Pendant la durée du congé à traitement différé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

### *Vacances annuelles, congés fériés, primes, congés payés en cas de maladie*

Durant la période de contribution, l'employé continue à bénéficier des avantages auxquels il aurait droit selon les règles en vigueur.

Durant le congé, l'employé cesse d'avoir droit de bénéficier aux avantages auxquels il aurait droit normalement.

Les vacances, crédits en maladie, congés personnels, ainsi que les congés compensatoires non utilisés de l'année courante, doivent être payés avant le départ du congé à traitement différé. Cette disposition ne s'applique pas à l'employé dont le départ et le retour s'effectuent dans la même année civile.

## **50.03 Résiliation de contrat**

Si la résiliation de contrat survient au cours du congé ou avant la prise du congé, les modalités seraient celles prévues au contrat de fiducie entre le fiduciaire et l'employé. Les raisons permettant d'annuler le contrat sont les suivantes :

- expiration de la période de sept (7) ans ;
- mise à pied ;
- congédiement ;
- décès ;
- perte du statut d'employé régulier ;
- départ volontaire ;
- saisie de salaire ;
- tout autre motif autorisé par la STM.

## **50.04 Décès de l'employé**

Des modalités de remboursement sont prévues au contrat. Les sommes accumulées sont versées à la succession de l'employé.

## ANNEXE C

### CONGÉS PERSONNELS

L'employé peut, après en avoir averti son supérieur immédiat avant seize heures (16h00) la veille, s'absenter un maximum de six (6) jours au cours de l'année fiscale, chaque absence étant d'au moins huit heures (8h). Lors d'un tel congé l'employé est payé huit heures (8h) à son taux horaire de base à même sa banque de congés personnels. L'employé n'a alors aucune obligation de fournir la raison de son absence.

Le maximum de ces congés pouvant être quotidiennement accordé est de deux pour cent (2%) de l'effectif de chaque centre et/ou section. La préférence est accordée aux employés ayant le plus d'ancienneté. Ce nombre peut être augmenté par le nombre de congés compensatoires non utilisés le même jour.

Pour les journées ou il y a plus de deux pour cent (2%) des effectifs de chaque centre et/ou section qui font une demande de congés personnels, ces journées sont accordées à la discrétion du surintendant d'exploitation, en autant que le service n'est pas perturbé.

Le droit à la banque de six (6) jours de congés personnels est accordé à l'avance le 1er janvier de chaque année. Le ou vers le 15 janvier de l'année suivante, l'employé est remboursé pour les congés personnels qu'il n'a pas utilisés dans sa banque.

De plus, l'employé qui veut obtenir le paiement total ou de trois (3) congés personnels à la fin de janvier ou en juin doit en faire la demande vingt-et-un (21) jours précédant la première période de paie de janvier ou juin et les journées ci-haut décrites lui seront payées au taux de salaire de base en vigueur à cette date. L'employé ayant fait le choix de recevoir ce paiement en fin de janvier ou juin l'année précédente recevra le paiement en fin de janvier ou juin l'année suivante, à moins d'avis contraire de sa part et ce, vingt-et-un (21) jours avant la première période de paie de janvier ou juin.

Le ou vers le 15 janvier de l'année suivante, l'employé est remboursé pour les congés personnels qu'il n'a pas utilisés dans sa banque.

L'employé peut choisir de maintenir son nombre de congés personnels à six (6) ou de le réduire à trois (3). Dans ce dernier cas, les trois (3) jours de congés personnels sont transformés en une semaine variable de congés (cinq (5) jours payés quarante heures (40h)).

Cette semaine additionnelle est intégrée aux semaines de vacances de l'employé et est choisie selon la procédure de choix de vacances lors de la liste générale. Le choix entre la semaine variable de congés et les congés personnels s'effectue au plus tard le 30 septembre précédent l'année de prise du congé et demeure en vigueur les années suivantes à moins d'avis contraire de l'employé au plus tard le 30 septembre précédent l'année de prise du congé.



## ANNEXE I

### CONTRAT SELON L'ARTICLE 50 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### LE RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

ENTRE

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL

ET

M./MME \_\_\_\_\_ Matricule : \_\_\_\_\_

#### 1- But du régime

Le but du régime de congé à traitement différé (RCTD) est de permettre à chaque employé admissible de financer un congé en différant une partie de sa rémunération selon les règles fiscales en vigueur. Cette partie de salaire ainsi différée ne sera incluse dans le calcul du revenu de l'employé que pour l'année d'imposition dans laquelle elle sera reçue.

#### 2- Admissibilité

Il s'agit d'un régime optionnel qui s'adresse aux salariés réguliers.

#### 3- Dispositions fiscales

Un régime de congé à traitement différé est régi par des dispositions particulières de la Loi sur les impôts (L.R.Q., chapitre i-3) et de la Loi de l'impôt sur le Revenu (Canada). Par conséquent, l'employé reconnaît que toute dérogation à la législation touchant les RCTD risque d'occasionner l'abolition de la qualification du RCTD par le ministère du revenu du Québec et par Revenu Canada et qu'il pourrait alors en résulter des impacts fiscaux importants pour l'employé.

Entre autres, le RCTD ne doit pas procurer des avantages à l'employé à compter de sa retraite mais plutôt lui permettre de financer un congé qu'il doit prendre dans le cadre de son emploi.

La portion qui peut être différée ne peut être supérieure à 33 1/3 % du salaire de l'employé pour une année civile ou toute autre portion autrement permise par la législation en vigueur à ce moment-là.

L'employé ne peut interrompre et reprendre plus tard son congé que ce soit pour cause de maladie, de congé de maternité, de congé sans traitement, d'invalidité ou de retour au travail.

De plus, l'employé en congé à traitement différé ne doit recevoir aucune rémunération de la STM ou d'une personne ou société avec qui la STM a un

*MD*  
*Hal*

*[Signature]*

lien de dépendance, sinon l'employé ne pourra se qualifier au régime de congé à traitement différé.

De plus, pour se qualifier au RCTD, la législation exige, entre autres, que :

- le congé débute au plus tard six (6) ans après que le salaire ait commencé à être différé ;
- l'employé s'engage à reprendre ses fonctions auprès de la STM après le congé pour y demeurer durant une période au moins équivalente à la durée de son congé.

De même, l'employé cessera de se qualifier au RCTD :

- s'il met fin à l'entente une fois qu'une partie seulement du congé a été utilisée ;
- s'il met fin à l'entente une fois que le congé ait été utilisé et avant d'avoir terminé sa période de réintégration, pour une période au moins égale à la durée de son congé.

#### **4- Contributions de l'employé**

Une fois l'adhésion au RCTD approuvée par la STM et par entente avec le fiduciaire choisi parmi les fiduciaires agréés par la STM qu'il retient, l'employé détermine avec ce fiduciaire, conformément aux règles fiscales en vigueur, la portion de son salaire qui sera différée et qui sera prélevée de son salaire à chaque période de paie. Sur préavis de trois (3) périodes de paies complètes à la STM par le fiduciaire, l'employé admissible peut adhérer au RCTD, modifier sa contribution ou cesser d'y participer, avec les implications fiscales que cela peut comporter. La STM effectue alors le prélèvement du montant agréé par mode de retenue sur le salaire à chaque période de paie ou selon le cas, ajuste le montant ou cesse de faire les remises.

Durant cette période de contributions, l'employé continue de bénéficier de tous les régimes d'assurances. De même, les avantages sociaux incluant les cotisations au régime de retraite et les régimes étatiques continuent de s'appliquer normalement. Le salaire ainsi différé n'affecte pas le montant de primes partagé entre la STM et l'employé.

De même, l'employé cesse temporairement de contribuer au RCTD dès que pour une période de paie, il ne reçoit plus de rémunération de la STM. Par exemple, il cesse également de contribuer lorsqu'il est : en congé sans solde, en accident du travail, en indemnité à titre de victime d'acte criminel ou sur la Société d'assurance automobile du Québec, ou lorsqu'il est admis au régime d'assurance-salaire. Dans ce dernier cas, l'employé est considéré comme admis au régime d'assurance-salaire lorsqu'il est indemnisé directement par la compagnie d'assurance et non par la STM.

## **5- Durée du RCTD**

La période de contribution est d'au minimum deux (2) ans et au maximum de six (6) ans. Elle peut cependant être prolongée et reportée dans les cas d'absences suivantes :

- Maladie, accident, accident de travail, congé de maternité, retrait préventif, congé sans solde.

Néanmoins la durée du RCTD, y incluant les prolongations et la prise du congé ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

## **6- La Fiducie du RCTD**

Sur instructions de l'employé les sommes d'argent retenues sur son salaire seront remises par la STM à son nom au(x) fiduciaire(s) agréés au RCTD par la STM. En vertu de l'entente liant la STM avec chacun des fiduciaires, et celle liant le fiduciaire et l'employé, les montants détenus en fiducie au profit de l'employé constituent son avoir propre. Le revenu de la fiducie (intérêts, dividendes, gains de capital ou autres) reçu durant une année d'imposition sera versé à l'employé sous forme de revenu d'emploi au plus tard le 31 décembre de cette année d'imposition. Les frais de fiducie et les autres frais relatifs aux sommes confiées au fiduciaire par l'employé ne sont pas imputables à la STM.

Les autres montants détenus au profit de l'employé par le fiduciaire lui seront remis durant le congé à traitement différé, selon les modalités prévues dans l'entente entre le fiduciaire et l'employé mais au plus tard dans l'année qui suit la période de revenu différé.

Des modalités de remboursement sont également prévues dans l'entente entre la STM et le fiduciaire lorsque l'employé cesse de participer avant d'avoir pris le congé, s'il y a cessation d'emploi ou pour d'autres raisons, tel que stipulé à l'article 4.0 de l'article 50 de la convention collective.

## **7- Durée, préavis et conditions d'obtention du congé à traitement différé**

Lorsqu'il adhère au RCTD, l'employé peut demander un congé d'une durée d'au moins six (6) mois consécutifs, sans toutefois dépasser douze (12) mois. Pour ce faire, il doit signifier par écrit à son supérieur immédiat et en respectant un préavis de six (6) mois, son intention de bénéficier du congé. Le début doit correspondre avec le début d'une liste divisionnaire.

Le congé sera accordé en autant que l'employé contribue à la fiducie prévue au régime durant au moins deux (2) ans avant la date du début du congé et fonction des exigences opérationnelles.



## 8- Avantages sociaux et régimes collectifs d'assurance

Durant toute la période du congé à traitement différé, l'employé continuera de bénéficier de tous les régimes collectifs d'assurances. Toutefois, l'employé qui désire continuer à profiter des régimes collectifs d'assurance devra payer la totalité des primes, soit la part employé et celle de la STM.

Quant au régime collectif d'assurance salaire, l'employé n'a pas droit de recevoir des prestations durant la période de son congé les prestations devenant payables à partir de la date à laquelle l'employé aurait du reprendre le travail conformément à la clause 11.13 de la convention collective.

De même, puisqu'il s'agit d'un congé non rémunéré, la période du congé n'est pas retenue aux fins du régime de retraite. Toutefois, l'employé pourra se prévaloir de la possibilité de racheter la période non cotisée en défrayant ses cotisations et celles de la STM en fonction du salaire au moment du rachat, conformément à l'article seize (16) du Régime de retraite de la STM (1992).

Au même titre, puisqu'il s'agit d'un congé non rémunéré, pendant la durée de son congé l'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques prévus à la convention collective ou le cas échéant, aux politiques de la STM.

Pendant ce congé à traitement différé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.

## 9- Documents faisant partie intégrante de ce contrat

Les articles 50 et 11.13 de la convention collective, les ententes ratifiées avec les fiduciaires et la STM, le formulaire de demande d'un congé à traitement différé, le bulletin d'interprétation de Revenu Québec traitant de l'entente de congé à traitement différé, ainsi que les formulaires ou ententes que l'employé ratifiera avec le fiduciaire, font partie intégrante de cette entente.

En foi de quoi les parties ont signé cette entente le \_\_\_\_\_ du mois de \_\_\_\_\_ l'année \_\_\_\_\_, à Montréal.

\_\_\_\_\_  
Employé

\_\_\_\_\_  
Supérieur immédiat

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Directeur

\_\_\_\_\_  
Directeur exécutif ou Chef d'exploitation

c.c. Administration de la paie  
Ressources humaines  
Dossier de l'employé

**ANNEXE J**  
**FORMULAIRE DE DEMANDE**  
**D'UN CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**  
**SELON L'ARTICLE 50**

Nom de l'employé : \_\_\_\_\_

Matricule : \_\_\_\_\_

Centre de responsabilité # : \_\_\_\_\_

Contribution au RCTD depuis le mois de \_\_\_\_\_ de l'année \_\_\_\_\_

Durée et date du congé projeté : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

En tant que gestionnaire de l'employé ci-haut mentionné moi \_\_\_\_\_ accuse réception de la demande de congé à traitement différé aujourd'hui le \_\_\_\_\_, et m'engage à lui donner une réponse dans les quinze (15) prochains jours ouvrables.

Signature : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Approbation : \_\_\_\_\_ congé accepté  ou refusé   
*Directeur exécutif ou chef d'exploitation*

Date : \_\_\_\_\_

c.c. Directeur  
Dossier  
Ressources humaines



## LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE :** Le Syndicat des chauffeurs d'autobus,  
opérateurs de métro et employés des  
services connexes au transport de la  
STM, Section locale 1983, SCFP

(ci-après appelé le « Syndicat »)

**ET :** La Société de transport de Montréal

(ci-après appelée la « Société »)

**OBJET :** Règles régissant l'application du congé compensatoire

**La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :**

Les règles qui suivent ont été établies suite à des discussions avec les représentants du Syndicat.

1. En tout temps, pendant la période de six (6) mois, l'employé peut se faire payer son congé compensatoire et celui-ci s'en trouve annulé d'autant. Il est de plus clairement établi qu'un employé qui n'aura pu prendre son congé compensatoire à la fin de la période de six (6) mois mentionnée ci-haut, sera remboursé de la différence de salaire qu'il aurait reçue s'il avait travaillé au taux de temps supplémentaire le jour de fête plutôt que de demander un congé compensatoire. Son congé compensatoire s'en trouve annulé d'autant.
2. L'employé doit travailler toutes les heures régulières d'un jour de fête pour pouvoir bénéficier d'un congé compensatoire, exception faite de l'employé victime d'un accident de travail après qu'il a débuté son travail un jour de fête : ce dernier pourra bénéficier d'un congé compensatoire.  
  
L'employé qui, une fois le travail débuté lors d'un jour de fête, doit quitter par suite de maladie, ne pourra pas se prévaloir du congé compensatoire.
3. L'employé en retard le jour de fête ne peut pas se prévaloir du congé compensatoire (n'est pas considéré en retard l'employé visé par les dispositions des articles 33.04 et 33.06 de la convention collective de travail).
4. L'employé qui est en congé et travaille en temps supplémentaire le jour de fête ne peut se prévaloir du congé compensatoire.
5. Un employé peut choisir de reporter son jour de fête à une date qui coïncide avec un autre jour de fête. Il est bien entendu que ce second jour



de fête ne pourra pas lui être reporté en congé compensatoire puisque l'employé n'aura pas travaillé ce jour-là.

6. Un employé en congé compensatoire peut effectuer du temps supplémentaire et il est traité selon l'article 41.18. et, à cet effet, il laisse une option pour travail supplémentaire (congé compensatoire).

7. Taux de salaire de base en vigueur

- Si l'employé choisit de se faire rembourser : Taux en vigueur lors du jour de fête.
- Si l'employé prend son congé compensatoire : Taux de salaire en vigueur au moment du congé compensatoire.

8. Formulaire de demande de congé compensatoire

Les demandes de congé compensatoire sont enregistrées sur un formulaire prévu à cet effet dont copie est remise à l'employé et au directeur syndical concerné.

MD  
BW

