

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

Brink's Canada limitée

191 rue Amsterdam
Saint-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 2V5

Ci-après, désignée « l'Employeur »

ET



UNIFOR

5000, boul. des Gradins, Bureau 275
Québec (Québec) G2J 1N3

Ci-après, désignée le « Syndicat »

2023-2026

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATIONS	1
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 4	DROIT DE DIRECTION	4
ARTICLE 5	DISCRIMINATION.....	5
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES	6
ARTICLE 7	SÉCURITÉ SYNDICALE	9
ARTICLE 8	GRÈVE ET LOCK-OUT	10
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 10	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	12
ARTICLE 11	DISCIPLINE	14
ARTICLE 12	POSTE VACANT	15
ARTICLE 13	MISE À PIED.....	16
ARTICLE 14	RAPPEL AU TRAVAIL	17
ARTICLE 15	HORAIRE DE TRAVAIL	18
ARTICLE 16	SOUMISSION D'ITINÉRAIRE	21
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ	22
ARTICLE 18	FORMATION PROFESSIONNELLE	26
ARTICLE 19	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	27
ARTICLE 20	TAUX DE SALAIRE	30
ARTICLE 21	PRIMES ET ALLOCATIONS	30
ARTICLE 22	VACANCES	31
ARTICLE 23	JOURS FÉRIÉS	33
ARTICLE 24	CONGÉS SPÉCIAUX.....	34
ARTICLE 25	UNIFORMES	36
ARTICLE 26	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES	37
ARTICLE 27	AVANTAGES SOCIAUX	38
ARTICLE 28	ARMES A FEU, PERMIS ET LICENCE	39
ARTICLE 29	DISPOSITIONS DIVERSES.....	40
ARTICLE 30	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	40
ANNEXE A - TAUX DE SALAIRE -		42
ANNEXE B - LISTE D'ANCIENNETÉ		43
ANNEXE C - TERRITOIRE COUVERT PAR L'ACCRÉDITATION		44
LETTRE D'ENTENTE #1		45
LETTRE D'ENTENTE #2		46
LETTRE D'ENTENTE #3		47
LETTRE D'ENTENTE # 4		48
LETTRE D'ENTENTE # 5		51

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATIONS

2.01 Employés à temps plein

Les employés à temps plein sont ceux qui ont un horaire régulier et garanti prévoyant quarante (40) heures de travail par semaine en cinq (5) jours ou moins

2.02 Employés à temps partiel

Les employés à temps partiels sont ceux qui ne travaillent pas de façon régulière ou qui ne travaillent pas quarante (40) heures par semaine de façon régulière.

À moins de dispositions contraires, les employés à temps partiel ne reçoivent pas la garantie d'un nombre spécifique d'heures de travail par semaine.

2.03 Jours

L'utilisation ou la mention du terme « jours » dans la présente convention est considérée comme des jours civils, à moins d'indication contraire.

2.04 Jours ouvrables

La semaine de travail s'étend du dimanche au samedi.

Les employés à temps plein du quart de jour voient leur quart maximisé du lundi au vendredi avant d'utiliser le quart du samedi ou du dimanche.

Les employés à temps plein du quart de soir voient leur quart maximisé du dimanche au jeudi avant d'utiliser les quarts du vendredi et du samedi.

Les employés à temps partiel occupent les quarts restants pendant les périodes considérées comme des jours ouvrables ou les quarts du samedi ou du dimanche.

Dans le cas où un poste temps plein nécessite une dérogation de ce qui précède, l'Employeur doit rencontrer le Syndicat avant sa mise en œuvre. Lors de cette rencontre, le Syndicat peut soumettre ses recommandations afin de maintenir la maximisation énoncée précédemment.

Dans tous les cas, les employés à temps partiel ne doivent pas obtenir les quarts maximisés indiqués ci-dessus, si cela a pour effet de forcer un employé à temps plein à travailler sur des quarts non maximisés (i.e : Les quarts de jour du samedi ou du dimanche ou les quarts de nuit/soir du vendredi ou du samedi.)

2.05 Genre

Dans la présente convention collective, la forme masculine ou la forme féminine représente tant le masculin que le féminin, et le singulier représente le pluriel.

2.06 Urgence

Un cas d'urgence désigne tout surcroît de travail soudain, imprévu ou **situation non prévisible**. Un danger imminent, quant à la santé et la sécurité des employés ou des installations de l'Employeur.

2.07 Conjoints

Par conjoint, on entend :

- a) **Votre conjoint en vertu d'un mariage, ou**
- b) **Votre conjoint en vertu de tout autre type d'union formelle reconnue par la loi, ou**
- c) **La personne du sexe opposé ou du même sexe qui habite avec vous et qui vit une relation conjugale avec vous depuis au moins 12 mois. Aucune période minimale de cohabitation n'est exigée si un enfant est né de votre union.**

2.08 Travail normalement accompli par l'unité de négociation

Les parties conviennent qu'aux fins de la présente convention collective, le travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation est le travail effectué par les agents de transport des valeurs (ATM) **travaillant comme agents de transport sécuritaire (guichet automatique) chez Brink's Canada Limitée, affectés à l'établissement de Québec**, tel que la livraison de cannabis, le transport de valeur marchandises (institution financière, clients divers) dans le territoire couvert par l'annexe C.

Aux fins d'application de la convention collective, toute succursale établie dans un rayon de cent vingt-cinq (125) kilomètres de la succursale de Saint-Augustin-de-Desmaures pour laquelle les employés effectuent le même travail que celui des employés couvert par le certificat d'accréditation, fait partie du travail normalement accompli par la succursale de la ville de Québec et, par conséquent, les employés effectuant ce travail font partie de l'unité de négociation et sont couverts par la convention collective.

L'Employeur peut utiliser les employés de l'unité de négociation pour des travaux au-delà du territoire prévu à l'annexe C sans que cela ne devienne un territoire reconnu au sens de la présente annexe.

2.09 Messenger

Employé responsable et qui contrôle la manipulation, le transport, la garde et la sécurité du transport de toute marchandise, colis ou de tout argent en espèce ou en pièces (livraisons et cueillettes) **ou d'autres tâches telles que définies dans le manuel de l'employé.**

2.10 Chauffeur/garde

Conduire de manière sécuritaire, courtoise, et efficace un camion blindé ou tout autre véhicule moteur et d'assister le messenger sans quitter le camion sauf lors le travail s'effectue en mode « all-off » où il agit pour sécuriser les lieux durant l'intervention **ou d'autres tâches telles que définies dans le manuel de l'employé.**

2.11 Équipage

Sous réserve des autres dispositions de cette convention collective, l'équipage d'un camion blindé **effectue le travail traditionnel d'un camion blindé (ATM, CIT etc.)** et doit être composé de deux (2) agents armés, munis d'arme de poings. Sur les modèles « one in - one out » et « all off » ils doivent demeurer en tout temps armé sur un quart de travail **sauf exception convenue avec le Syndicat.**

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 Cette convention s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation suivante émise par le Conseil Canadien des relations industrielles le 15 décembre 2021 :

« Tous les employés qui travaillent comme agent de transport de valeurs (guichets automatiques) chez Brink's Canada limitée, affectés au bureau de Québec situé au 191, rue Amsterdam, à Saint-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 2V5, à l'exclusion des employés de la chambre forte, des employés de la salle de logistique du numéraire (salle de comptage), des employés administratifs, d'entretien et de bureau, des superviseurs des opérations et de ceux de niveau supérieur. »

3.02 Par les présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif, pour et au nom de chacun et de tous les employés inclus dans l'unité de négociation stipulée à la clause 3.01 en ce qui a trait aux conditions de travail et d'emploi. Aucune entente individuelle visant les conditions de travail n'est permise sans l'approbation écrite du Syndicat.

3.03 Aucune personne exclue de l'unité de négociation n'effectue du travail habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de négociation sauf dans les cas suivants :

- a) aux fins d'instruction et de formation;
- b) en cas d'urgence exigeant une intervention immédiate;
- c) lorsque les employés de l'unité de négociation ne sont pas disponibles dans l'immédiat pour effectuer le travail

L'application de la présente clause ne doit pas servir à réduire le volume de travail dans l'unité de négociation qui a pour effet d'entraîner la rétrogradation ou la mise à pied d'employés à temps plein.

3.04 a) Lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouveau département est établi dans un établissement régi par la présente convention, le Syndicat en est avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des pourparlers sont entamés promptement en vue de décider si cette occupation ou ce département doit être inclus ou non dans l'unité de négociation. À défaut d'entente, la question est soumise au *Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)* en vertu du *Code canadien du travail*.

Si les parties s'entendent sur le fait que cette nouvelle occupation ou ce nouveau département est inclus dans l'unité de négociation, l'Employeur et le Syndicat tentent de s'entendre sur les taux de salaire. S'il y a mésentente, l'Employeur détermine le taux de salaire et le Syndicat peut contester celui-ci par voie de grief. Si la décision de l'arbitre modifie le taux horaire, elle s'applique rétroactivement à la date **indiquée par le grief, telle date n'excédant pas trente (30) jours précédant le dépôt dudit grief.**

- b) Si, durant cette convention, une occupation ou un poste actuel est substantiellement modifié, le taux de salaire correspondant est établi par l'Employeur, lequel en avise le Syndicat par écrit. Si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi, il peut soumettre un grief selon la procédure de grief. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date **indiquée par le grief, telle date n'excédant pas trente (30) jours précédant le dépôt dudit grief**, à moins que l'arbitre ne fixe une date ultérieure.
- c) Dans tous les cas, l'annexe A est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.

3.05 Le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation **n'est pas confié en sous-traitance** tant que l'Employeur dispose de la main-d'œuvre, des compétences, de l'équipement et des installations nécessaires pour effectuer ce travail de manière opportune, **pratique et efficace.**

Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur ne peut sous-traiter du travail de l'unité de négociation à une autre compagnie de transport blindé.

Dans le cas où les commandes de « Brink's Complete Change Fund » sont traitées à la succursale de Québec, les restrictions de sous-traitance établies dans la convention collective de Brink's et d'Unifor Ontario concernant les commandes de « Brink's Complete Change Fund » s'appliquent (ref. Article 26.01).

À la demande de l'une ou l'autre des parties, une réunion sera tenue pour discuter de la sous-traitance (ou de la perception de la sous-traitance) du travail normalement effectué par les employés de l'unité de négociation et le Syndicat reçoit des renseignements sur les dates, les commandes livrées et les emplacements du travail touché.

ARTICLE 4 DROIT DE DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit unique et exclusif quant à la direction de ses opérations et de ses employés incluant, mais sans s'y limiter, les éléments suivants :
- a) Mener, contrôler et diriger l'entreprise et la main-d'œuvre, y compris le droit de planifier, de diriger et de contrôler les opérations ; d'utiliser des méthodes ou des équipements améliorés;
 - b) Embaucher, **maintenir l'ordre**, congédier **ou autrement discipliner avec un motif valable**, classer, promouvoir, mettre à pied;
 - c) Juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés;

- d) Les droits de l'Employeur doivent être dans tous les cas exercés de façon compatible avec chacune des dispositions de la présente convention collective; à défaut de ce faire, le salarié ou le Syndicat, selon le cas, peut faire un grief.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement, directive ou code de conduite raisonnable devant être observé par les employés, ces règlements, directives ou code de conduite ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.
- Tout nouveau règlement émis pendant la durée de la présente convention collective doit être présenté au Syndicat **avant son entrée en vigueur**. L'Employeur avise le Syndicat au moins **sept (7) jours** avant sa mise en application. Avant sa mise en application, le Syndicat peut demander de rencontrer l'Employeur pour formuler des commentaires.
- Les employés et le Syndicat doivent être informés par écrit de ces règlement, directives ou code de conduite.
- Le Syndicat se réserve le droit de contester en tout temps le caractère raisonnable d'un tel règlement, directive ou code de conduite.
- 4.03 Un employé qui signe un document relié à **un règlement de l'Employeur ou un document disciplinaire** soumis par l'Employeur, le fait que pour accuser réception de celui-ci.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION

- 5.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par l'Employeur ou le Syndicat contre un employé à cause de son adhésion au Syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief.
- 5.02 Un employé visé par l'accréditation a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.
- 5.03 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuelle ou de violence. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, sexuelle ou la violence et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Le harcèlement et la violence correspond à la définition qui en est faite dans au *Code canadien du travail*, soit : « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. » Cela comprend tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence familiale.

L'Employeur s'engage à développer et faire connaître sa politique en matière de harcèlement et de violence.

Lors d'enquête effectuées suite au dépôt d'une plainte d'harcèlement entre employés, l'Employeur doit inviter un représentant du Syndicat à y participer afin d'établir le plus clairement possible les faits reliés à la plainte. Dans la mesure du possible, le représentant de l'Employeur et le représentant du Syndicat dresse un bilan des faits qui sert à l'Employeur à prendre une décision en regard de la plainte. Le représentant du Syndicat ne participe pas à la décision à prendre à l'égard de la plainte et le Syndicat conserve tous ses droits de contester toutes décisions de l'Employeur en regard de la dite plainte ou à l'égard de toutes des situations rapportées dans l'enquête.

- 5.04 L'Employeur s'engage à protéger l'identité des employés et leurs informations personnelles tant envers les clients qu'envers les autres employés. **L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour s'assurer que les employés ne fournissent que les pièces d'identité et les permis requis en rapport avec les services effectués pour les clients.**

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 L'Employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical est mandaté pour s'occuper de toutes questions relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tous problèmes survenant entre l'Employeur et les employés ou entre l'Employeur et le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

Le comité syndical est composé de trois (3) membres, dont un (1) président. Les membres du comité syndical ont une ancienneté préférentielle **parmi leurs groupes d'ancienneté respectifs définis dans la convention collective (Ex : temps plein, temps partiel ou division le cas échéant)**, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être mis à pied tant qu'il y a du travail disponible dans une occupation **pour laquelle** ils sont capables de répondre aux exigences normales.

De plus, l'Employeur reconnaît que le comité syndical peut s'adjoindre d'un maximum de deux (2) délégués syndicaux pour s'occuper, au niveau de leur secteur respectif, de toutes questions relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre l'Employeur et les salariés ou entre l'Employeur et le Syndicat. Les délégués syndicaux peuvent aussi être assignés à des fonctions syndicales très précises pour lesquelles l'Employeur est informé.

La direction est informée par écrit du nom des membres du comité syndical et des délégués syndicaux et de tout changement à cet égard avant que les titulaires des postes ne soient reconnus.

- 6.02 a) Les membres du comité syndical sont libérés sans perte de salaire pour les séances de négociation, ainsi que pour celles de conciliation et ceci pendant les heures de travail. **Toutefois, les frais de repas ou de déplacement des représentants syndicaux sont assumés par le Syndicat et les salaires, primes et coûts des avantages des membres du comité de négociation sont remboursés par le Syndicat. Si des réunions en personne sont nécessaires, les parties conviennent**

d'envisager d'utiliser leurs locaux respectifs ou les installations dont elles disposent à moindre coût.

- b) Les membres du comité syndical ainsi que les délégués sont autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, à quitter leur travail, sans perte de salaire (**incluant les primes en vigueur**), pour le temps raisonnablement nécessaire à remplir leurs obligations (rédaction d'un grief sur les lieux du travail, soumission et discussion d'un grief, rencontre avec un employé etc.) en vertu de la présente convention collective ou participer à des rencontres avec les représentants de l'Employeur. Le temps de libération ainsi consacré durant les heures normales de travail est réputé être des heures travaillées aux fins du calcul des heures supplémentaires, si elles font partie de l'horaire normal de travail de ces personnes. **Les parties reconnaissent que les fonctions syndicales doivent s'effectuer durant les heures de travail mais que le moment où elles doivent avoir lieu est déterminé par les parties en fonction des exigences opérationnelles. Tout problème dans l'application du présent article est discuté en comité de relation de travail.**
 - c) L'Employeur reçoit, sur rendez-vous, les membres du comité syndical, sur les heures de travail sans perte de salaire.
 - d) **L'Employeur assume les coûts de location de salles reliées au renouvellement de la convention collective. Toutefois, les parties conviennent, afin de réduire les coûts de négociation, d'utiliser les services de téléconférence lorsque possible.**
- 6.03 Le représentant national du Syndicat ou le président de la section locale et le président de l'unité ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes (**gestion des relations de travail, 2^e et 3^e étape des griefs**) ayant lieu dans les locaux de l'Employeur. De plus, le Syndicat peut s'adjoindre une personne ressource pour des sujets précis. Dans tous les cas, l'Employeur doit en être avisé au préalable. **Le(s) délégué(s) syndical(aux) et/ou les responsables présents assurent également la garde au cas où ces réunions se tiendraient dans la succursale.**
- 6.04 L'Employeur convient de désigner un endroit où le Syndicat peut afficher les avis d'assemblées et les communications syndicales dans un tableau vitré et sous clef. Cet endroit est visible et accessible par l'ensemble des membres de l'unité de négociation.
- 6.05 a) L'Employeur **donne accès au Syndicat à un endroit pour tenir des rencontres avec les employés et pour lui permettre** d'effectuer ses tâches. L'Employeur équipe cet endroit d'un classeur sous clef réservé au **Syndicat** et d'un accès **Internet sans fil** et **l'accès** à une imprimante.
- b) **Lorsque nécessaire** et sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat, un accès au registre de paie comprenant les heures quotidiennes et hebdomadaires travaillées par chaque employé. Ces informations doivent **demeurer dans l'établissement** de l'Employeur.
- 6.06 a) Sous réserve des exigences opérationnelles, y compris la capacité de remplacer une absence demandée, l'Employeur accorde des congés sans solde ne dépassant pas un maximum de cent (100) jours par année, à un maximum de **trois (3)** employés à la fois désignés par le Syndicat pour activités syndicales extérieures (formation, congrès ou

autres), le tout avec un préavis de **sept (7)** jours ouvrables, à moins de circonstances imprévisibles et incontrôlables, dans ce cas, ce délai peut être réduit à un minimum de vingt-quatre (24) heures. **Tout est mis en œuvre pour que les demandes du Syndicat respectent la date limite de demande de programmation d'horaire.** Le Syndicat doit dans son préavis donner les noms des salariés visés par la présente clause.

- b) L'Employeur accorde des congés sans solde à un maximum d'un (1) employé à la fois désignés par le Syndicat pour occuper les fonctions de formateur Unifor ou occuper un poste de dirigeant à la section locale, à condition d'avoir reçu un préavis de **sept (7)** jours ouvrables. Il est entendu que ces libérations ne sont pas prises dans les banques de jours prévues à la clause **6.06 a)**.
 - c) L'Employeur accorde un congé sans solde à un (1) employé désigné par le Syndicat pour occuper un poste temporaire au Fonds de solidarité FTQ à condition d'avoir reçu un préavis de **sept (7)** jours ouvrables. Toutefois dans le cas d'une libération de plus d'une (1) semaine, le préavis minimal est de vingt (20) jours ouvrables. Il est entendu que ces libérations ne sont pas prises dans les banques de jours prévues à la clause **6.06 a)**.
 - d) Sur demande écrite faite par le Syndicat, l'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an et renouvelable d'année en année avec un préavis de deux (2) mois, à un employé appelé à consacrer tout son temps aux affaires syndicales. À cette occasion, l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté. À son retour, il reprend son occupation ou toute autre que son ancienneté lui confère **en autant qu'il soit capable et qualifié pour le faire. Durant cette période, l'Employeur doit donner accès à l'employé aux formations et requalification nécessaires.**
- 6.07 Lorsqu'un représentant syndical est en congé sans solde aux fins d'activités syndicales alors qu'il aurait été autrement au travail, tel que stipulé à la clause 6.08, l'Employeur continue de lui verser son salaire régulier de même que **les primes applicables** et autres avantages auxquels il aurait droit s'il était au travail en y effectuant toutes les déductions nécessaires.

Toutefois, à la fin de chaque mois, le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant total **de tout paiement qu'il a ainsi effectué incluant les avantages sociaux et pension pendant la période concernée ainsi que les protections en vigueur de l'assurance collective. L'Employeur fournit au Syndicat, une fois l'an, le détail des avantages sociaux ainsi facturés et de leur proportion. Seuls les avantages attribuables aux conditions de travail directes des employés peuvent être facturés.**

Il est entendu que l'Employeur accepte de procéder ainsi uniquement pour faciliter la gestion administrative de ces absences par le Syndicat et que cela ne doit pas être interprété comme une reconnaissance que le salarié demeure au service de l'Employeur durant de telles absences, et ce, aux fins de la *Loi sur les accidents du travail* ou toute autre loi. Toutefois, les employés accumulent de l'ancienneté durant de telles absences et sont considérés comme étant au travail aux fins d'application de la présente convention.

- 6.08 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter l'alcoolisme et toute autre forme de dépendance et les référer dans la mesure du possible à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié, lorsque nécessaire.

- 6.09 L'Employeur convient de verser **quatre cents (0,04 \$)** l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées durant chaque année respective dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui sont choisis par le Syndicat, des congés payés de perfectionnement pour suivre des cours destinés à développer leurs compétences dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme. Ces versements sont effectués sur une base trimestrielle, à compter de la signature de la convention, à un fonds de fidéicommiss établi par le Syndicat UNIFOR, que l'Employeur fait parvenir à l'attention de « UNIFOR Congés-Éducation payés », à l'adresse suivante :

Programme des congés-éducation payés d'Unifor
115 Gordon Baker Road, Toronto, ON, M2H 0A8

Il est de plus convenu qu'on accorde aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt [20] jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin; ledit congé étant échelonné sur une période de douze [12] mois à compter du premier jour de congé. Pendant qu'ils sont en congé, les salariés continuent d'accumuler de l'ancienneté et autres avantages.

Pour l'application de la présente clause, le nombre maximal de salariés est d'un (1) par année.

6.10 Comité de relations de travail

Les parties ont convenu de former un comité de relation de travail à la signature de la présente convention collective. Le comité doit se rencontrer au moins quatre (4) fois par année. Le comité est constitué **d'un minimum deux (2)** représentants de l'Employeur et des trois (3) délégués syndicaux représentants des employés.

Le mandat du comité est :

- Échanger diverses informations sur les projets d'avenir, les contrats à venir et planifiés, les soumissions en cours, la charge de travail, les difficultés **du** marché, les difficultés opérationnelles **rencontrées par l'Employeur**, le niveau d'emplois et diverses informations spécifiques au fonctionnement de la Compagnie.
- Discuter des divers programmes ou moyens spécifiques qui peuvent être implantés durant la vie de la présente convention collective pour améliorer les communications dans l'entreprise, l'esprit d'équipe et la fierté collective; en somme, examiner les façons de mobiliser tout le personnel vers les objectifs communs tout en améliorant **son** bien-être au travail;

L'Employeur fournit au Syndicat dans le cadre du fonctionnement du comité de relation de travail toute information pertinente à la compréhension commune des questions discutées.

- 6.11 Lors de l'embauche de nouveaux employés, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour fixer une rencontre entre ceux-ci et le président du comité syndical, afin de leur remettre une copie de la convention collective et leur faire signer leur carte d'adhésion syndicale. Cette rencontre est sans perte de rémunération et est d'une durée de trente (30) minutes.

ARTICLE 7 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 7.01 Tout employé qui, au moment de la signature de la convention, est à l'emploi de l'Employeur et **tout** employé embauché après la signature de la convention collective doit, comme

condition **au** maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

- 7.02 L'Employeur s'engage à déduire chaque semaine, de la paie de chaque employé régi par cette convention, en conformité avec les statuts et règlements d'Unifor, une somme équivalente à la cotisation syndicale. L'Employeur déduit également, sur la première paie suivant l'embauche de nouveaux employés, les droits d'adhésion au Syndicat.

L'Employeur remet ces déductions mensuellement, par chèque **ou transfert électronique de fonds**, au secrétaire financier de la section locale, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le mois pour lequel les déductions ont été effectuées. L'Employeur fournit mensuellement une liste de la paie des salariés desquels une telle déduction a été faite.

L'Employeur, en même temps, doit remettre au secrétaire financier de la section locale ainsi qu'au président du comité syndical un rapport de remise des cotisations indiquant :

- Le nom, prénom de tous les employés actifs et inactifs;
- Le montant des cotisations prélevées pour chaque employé;
- Le montant de l'adhésion syndicale;
- Le taux de salaire et la classification d'emploi qui s'applique à chacun;
- Le nombre d'heures régulières sur lesquelles les cotisations syndicales ont été calculées et le total des heures effectuées;
- Si aucun prélèvement n'a été effectué, les raisons le justifiant : exemple CNESST, RQAP, maladie, mise à pied, etc...;

- 7.03 De plus, l'Employeur inscrit les montants courants et cumulatifs des déductions de cotisations syndicales sur chaque bordereau de paie de chaque employé et il inscrit sur les formulaires individuels T-4 et Relevé 1, ou tout autre formulaire équivalent, le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année d'imposition.

- 7.04 Le Syndicat doit informer l'Employeur par écrit des montants de la cotisation syndicale et du droit d'adhésion en conformité avec les statuts et règlements du Syndicat. Toutes modifications de ce montant sont mises en vigueur dans les trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur dudit avis. L'Employeur n'est pas tenu responsable pour les erreurs administratives ou de toutes sommes demeurant dues par un membre du Syndicat.

ARTICLE 8 GRÈVE ET LOCK-OUT

- 8.01 Toute grève, lock-out ou toute forme de cessation concertée de travail sont interdits en toutes circonstances pendant la durée de la convention collective. Le Syndicat s'engage à ne pas ordonner, ni encourager, ni appuyer un ralentissement de travail, un arrêt de travail ou toute autre activité pouvant affecter les opérations de l'Employeur.
- 8.02 Les dispositions de la clause 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du *Code canadien du travail* en ce qui regarde les négociations pour le renouvellement d'une convention collective.
- 8.03 **Suite à un avis écrit du Syndicat**, dans l'éventualité où un salarié refuse de traverser une ligne de piquetage d'un client de l'Employeur, à l'endroit où les salariés sont en grève, ceci n'est pas interprété comme étant une violation de la convention collective ni n'est la cause de mesure disciplinaire.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi, incluant la période de probation d'un salarié régulier au service de l'Employeur dans un travail couvert par l'accréditation. **L'Employeur tient deux listes d'ancienneté aux fins d'application des dispositions de la convention collective soit une pour les employés temps plein et un autre pour les employés temps partiel.**

9.02 Un employé n'acquiert pas de droit d'ancienneté avant d'avoir complété une période de probation de **sept cent vingt (720) heures travaillées** dans l'unité de négociation. Dès que cette période est complétée, sa date est établie à sa date d'embauche.

Un employé en probation ne peut contester le caractère juste et suffisant de sa fin d'emploi par la procédure de grief sauf s'il prétend que l'Employeur a violé ces obligations en vertu de Charte des droits et libertés de la personne ou de ses obligations en matière civil (arbitraire, mauvaise foi, négligence, etc.).

Sur demande, chaque trimestre, l'Employeur remet au Syndicat une liste des employés en probation avec le nombre de jours faits par ces derniers dans les douze (12) derniers mois.

9.03 Dans le cas où deux employés acquièrent leur ancienneté à la même date un tirage au sort est effectué par l'Employeur en présence d'un représentant du Syndicat et des employés concernés et le résultat détermine l'ordre d'ancienneté. **A la ratification de la convention collective, les parties s'entendent et affichent une liste d'ancienneté qui demeure en vigueur jusqu'au prochain affichage selon la clause 9.04.**

9.04 L'Employeur affiche la liste d'ancienneté sur les babillards deux fois par année, en avril et en octobre et, **sur demande**, en remet copie au Syndicat. La liste comprend le nom, le numéro d'employé, l'occupation et l'ancienneté. Cette liste inclut aussi le statut de l'employé (temps partiel ou temps plein).

9.05 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté continue **de** s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.

9.06 Tout employé promu à **une** fonction **exclue** de l'unité de négociation peut réintégrer son ancien poste et conserve son ancienneté **acquise au moment du transfert** dans les circonstances suivantes :

1. Il ne s'est pas écoulé plus de six (6) mois depuis son transfert ; (inclus toute période débutée avant la signature de la première convention)
2. Lorsque l'employé a été promu afin de combler le poste d'un employé gestionnaire absent pour plus de six (6) mois **et ce après entente avec le Syndicat;**

Tout employé qui a été muté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation **et qui réintègre** son ancien poste **voit son ancienneté ajustée pour tenir compte de la présente clause et de la clause 9.01.**

9.07 Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté, continue d'accumuler son ancienneté pendant ses absences pour congé autorisé, accident, maladie, lésion professionnelle, suspension disciplinaire jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois, à moins de stipulation contraire dans la présente convention. Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application

des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment de son retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

9.08 Un employé perd toute ancienneté et son emploi quand :

- a) Il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur.
- b) Il est congédié pour cause juste et suffisante pourvu que le congédiement n'ait pas été annulé par la procédure de grief.
- c) Il n'est pas retourné au travail dans les trente-six (36) mois suivants la date du début **de l'absence pour cause de** maladie, accident et lésion professionnelle.
- d) S'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un rappel au travail suite à une mise à pied et après en avoir été avisé par poste recommandée;
- e) Il est absent du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans fournir une explication raisonnable pour l'Employeur;
- f) Il est promu et travaille à l'extérieur de l'unité de négociation et ne réintègre pas son poste conformément la clause 9.06;
- g) Il a été mis à pied pendant une période de vingt-quatre (24) mois ou pendant une période de temps égale à la durée de son ancienneté, la plus courte de ces périodes étant retenue. Si l'employé accepte d'exercer son droit à l'indemnité de départ en vertu du Code canadien du travail, il perd son droit de rappel.
- h) **Il fait défaut de maintenir en vigueur le(s) permis ou la(les) licence(s) nécessaire(s) à l'exercice de son emploi (PPA, PA, permis de BSP, permis de conduire) ou qu'il soit peu probable qu'il obtienne à nouveau ladite qualification dans un délai raisonnable, le tout, sous réserve que l'Employeur donne les formations et l'aide nécessaires dans les temps requis.**

ARTICLE 10 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

10.01 Tout grief au sens du *Code du canadien du travail*, y compris toute mesure disciplinaire ou administrative, ainsi que toute autre mécontentement relative à **l'application ou l'interprétation de la convention collective**, constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective.

10.02 Les parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail.

10.03 1^{ère} étape

Lorsqu'il y a mécontentement concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective, l'Employé concerné doit discuter de la situation avec son supérieur immédiat. **Lors de cette rencontre, il peut être** accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué, afin de régler le litige. Le supérieur immédiat donne sa réponse dans la journée qui suit cette rencontre.

À défaut d'une entente, le Syndicat peut soumettre par écrit un grief au supérieur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables de la prise de connaissance du fait qui donne lieu au grief.

Un grief contestant une mesure disciplinaire ou administrative ou un grief du Syndicat est soumis directement à la deuxième (2^e) étape.

10.04 2^e étape

Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision, le grief est soumis au directeur régional ou de son représentant désigné dans les dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai mentionné à la clause 10.03.

10.05 Le directeur régional ou de son représentant doit, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief en 2^e étape, donner une réponse écrite au Syndicat.

10.06 Si le directeur régional ou de son représentant ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision, le grief peut être déféré à l'arbitrage par le Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables suivant les délais prévus à la clause 10.05 au moyen d'un avis écrit envoyé au directeur régional ou de son représentant.

10.07 **Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande d'arbitrage. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans ce délai, elles peuvent convenir mutuellement de prolonger le délai par écrit ou demander la nomination d'un arbitre conformément au Code canadien du travail.**

10.08 À chacune des étapes de grief, l'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre conjointement par écrit pour prolonger les délais.

10.09 Une erreur technique dans le texte d'un grief ne l'invalide pas.

10.10 L'Employeur ne tente pas de régler un grief avec un plaignant sans la présence du délégué syndical ayant soumis le grief ou de son représentant autorisé.

10.11 Dans les cas relatifs à une sanction disciplinaire ou un congédiement, ou à tout autre congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

10.12 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et entre en vigueur à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.

10.13 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas ajouter à, soustraire de, ou modifier ladite convention. Lorsque l'incident donnant lieu au grief a entraîné une perte de revenu ou d'autres prestations, ou les deux à la fois, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte en tout ou en partie soit remboursée ou comblée avec intérêts légaux. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de réduire ou d'annuler la sanction selon ce qui lui paraît juste et équitable dans les circonstances.

10.14 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer les frais de leur(s) témoin(s) respectif(s); et de défrayer à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.

- 10.15 Les délais prévus à la procédure de grief susmentionnée sont de rigueur. Dans le calcul des délais, les jours ouvrables uniquement doivent être considérés. Le jour de la soumission du grief ne comptant pas.
- 10.16 À toute étape au cours de la procédure de règlement d'un grief, une entente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur, laquelle entente lie les deux parties comme une décision arbitrale. Tout règlement de grief est confirmé par écrit et signé des deux parties.

ARTICLE 11 DISCIPLINE

- 11.01 a) La réprimande verbale, écrite, la suspension et le congédiement pour cause juste et suffisante sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée selon les modalités formulées dans le présent article.
- b) L'Employé seul ou accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué a accès, sur rendez-vous, à son dossier disciplinaire et/ou personnel pendant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire. Lorsque l'employé, pour raisons disciplinaires, se voit refuser l'accès aux installations de l'Employeur, il peut autoriser, par écrit, un membre du comité syndical ou un délégué, à consulter son dossier disciplinaire et/ou personnel. Cette consultation a lieu dans les trois (3) jours ouvrables de la demande. Tout employé qui désire une photocopie de son dossier disciplinaire et/ou personnel en tout ou en partie en reçoit copie. **Si le dossier dépasse vingt-cinq (25) pages, l'employé est responsable de faire les copies de tous les documents demandés sous la supervision du représentant de l'Employeur.**
- 11.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le Syndicat en soient avisés en conséquence, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la mesure disciplinaire.
- 11.03 Les employés peuvent être rencontrés par l'Employeur pour des **enquêtes visant à établir les faits.**

Si l'enquête est liée à une faute présumée de l'employé, celui-ci peut demander la présence d'un représentant syndical lors de celle-ci et l'Employeur ne peut la refuser.

Lors de la remise d'une mesure disciplinaire ou administrative, l'employé est accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué. **Un employé ne voulant pas être représenté doit le signifier par écrit avant la remise de la mesure.** Rien dans cette clause n'empêche l'Employeur de convoquer un employé pour l'interroger concernant les opérations normales de l'Employeur.

Tout en faisant son travail syndical, un membre du comité syndical qui participe à une rencontre disciplinaire ne doit pas entraver cette enquête. Le représentant syndical maintient la confidentialité de toute information transmise lors de cette rencontre.

Les rencontres disciplinaires doivent avoir lieu pendant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire.

- 11.04 Toute mesure disciplinaire dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peut être mis en preuve lors d'un l'arbitrage.
- 11.05 Toute mesure disciplinaire ou administrative est annulée et retirée du dossier du salarié, et ne peut être invoquée contre lui si au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune infraction de **nature similaire** commise par le salarié.
- 11.06 Tout mesure disciplinaire au sujet duquel un salarié a eu gain de cause par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement est considéré comme étant retiré de son dossier.
- 11.07 Les parties reconnaissent que les employés occupent des postes **sensibles à la santé et sécurité**. Les employés ne doivent en aucun cas se rapporter au travail alors qu'ils ont les facultés affaiblis par l'alcool ou la drogue (légales ou illégales). Dans le cas de **doute** raisonnable évident, les employés sont susceptibles d'être soumis à des tests de dépistage de drogues ou d'alcool.
- Un test polygraphique est volontaire **et** Il est convenu qu'aucun employé, et en toute circonstance, ne peut être obligé de **le** subir. Le refus de subir un test polygraphique n'est pas un aveu de culpabilité et ne peut être considéré dans l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative.
- 11.08 **Tout retrait ou suspension d'un employé de ses fonctions actives en attendant une enquête, est avec solde jusqu'à ce que l'Employeur complète l'enquête.**

ARTICLE 12 POSTE VACANT

- 12.01 **Un poste vacant est un poste nouvellement créé ou laissé vacant par le départ de son titulaire.**
- 12.02 **L'Employeur détermine les exigences normales d'un poste inclus dans l'unité de négociation. Ces exigences doivent être raisonnables et en lien avec les tâches à accomplir. En aucun temps elles ne sont au-delà de ce qui est requis pour normalement effectuer le travail. Le Syndicat peut contester le caractère raisonnable de ces exigences normales par la procédure de règlement des griefs.**
- 12.03 Un avis de tous les postes vacants et de tous les postes nouvellement créés, quelle que soit la classification visée par les présentes, doit être affiché sur le tableau d'affichage dans les locaux de l'Employeur au moins sept (7) jours après que celui-ci soit devenu vacant. L'avis de poste vacant est affiché pendant une période cinq (5) jours ouvrables minimum. Les employés absents du travail sont avisés par l'Employeur de tout poste vacant.
- 12.04 Les employés intéressés à poser leur candidature doivent remplir le formulaire prévu à cet effet et le remettre à leur superviseur immédiat. **Sur demande**, copie de ce formulaire est remis au Syndicat.
- 12.05 L'Employeur octroie le poste à l'employé possédant le plus d'ancienneté, qui a postulé et qui répond aux exigences normales de l'occupation ou du poste.
- 12.06 Dans les **vingt-et-un (21)** jours suivant la fin de la période d'affichage, le candidat choisi doit être intégré à ces nouvelles fonctions avec le salaire s'y rattachant.

12.07 Les employés qui répondent aux exigences normales d'un nouveau poste reçoivent une formation, au besoin.

12.08 Tout employé qui a été promu à une classification au sein de l'unité de négociation et qui, après une période d'essai raisonnable ne dépassant pas six (6) mois, ne satisfait pas aux exigences de l'Employeur pour le poste, est réintégré à son ancien poste et conserve son ancienneté.

12.09 a) **Postes permanents vacants**

Lorsqu'un bloc d'itinéraires a été attribué par la procédure d'affichage et qu'il devient vacant de façon permanente, l'Employeur affiche une nouvelle opportunité, par ancienneté, pour un poste à temps plein selon la procédure de soumission d'itinéraires prévu à l'article 16.

b) **Postes vacants temporaires**

Afin de combler les besoins d'effectifs dus aux absences temporaires prévues pour plus de trente (30) jours (ex : vacances, projets spéciaux temporaires, invalidité, lésion professionnelle, congé de maternité, congé personnel, etc.), l'Employeur peut afficher des postes à temps plein pour une période temporaire et seuls les employés ayant moins d'ancienneté peuvent obtenir un (des) poste(s). L'Employeur affiche autant de postes que nécessaire afin de combler chacun des postes laissés vacants par ces affichages. Si l'employé qui obtient le poste travaille à temps partiel, l'employé est inscrit à l'horaire à titre d'employé à temps plein et reçoit le salaire d'un employé à temps plein, sans avantages sociaux. Lors du retour de l'Employé absent, tous les employés reprennent leurs postes initiaux.

c) **Révision des itinéraires**

Afin de répondre aux besoins de la clientèle et améliorer l'efficacité des opérations, les itinéraires peuvent être modifiés au besoin en y ajoutant ou supprimant des arrêts, en changeant les heures de début, en les révisant, les fusionnant et les éliminant, ou en ajoutant de nouveaux circuits. Le Syndicat est consulté lors de chaque révision d'itinéraires.

ARTICLE 13 MISE À PIED

13.01 Si les besoins de travail de l'Employeur sont réduits au point où le nombre garanti d'heures de travail prévues à l'horaire régulier par semaine n'est pas offert régulièrement à tous les employés à temps plein, l'employé à temps plein **avec le moins d'ancienneté** est, à son choix, mis à pied ou déplacé comme employé à temps partiel.

Les mises à pied à des classifications inférieures au sein de l'unité de négociation en raison d'une diminution de la charge de travail de l'Employeur sont effectuées dans l'ordre inverse d'ancienneté, pourvu que les employés demeurant au travail possèdent les qualifications nécessaires pour effectuer le travail disponible. L'employé touché peut supplanter un employé ayant moins d'ancienneté dans une autre classification pourvu qu'il possède les qualifications pour effectuer le travail.

Avant toute mise à pied, l'Employeur donne au Syndicat et à l'employé touché un préavis écrit de quatorze (14) jours de la mise à pied prévue. **Si pour une raison hors de son contrôle, l'Employeur ne peut donner l'avis, ou donne un avis d'une durée inférieure à quatorze jours, il doit verser en guise de préavis, une indemnité égale à deux semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal, ou la différence entre le préavis donné et la période de quatorze (14) jours.** Le nom d'un employé mis à pied est placé sur une liste de rappel.

- 13.02 Tout employé mis-à pied de sa classification et qui supprime dans une autre, a droit à une formation raisonnable **ne dépassant pas quarante (40) heures** et une période d'essai ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours.
- 13.03 a) Les employés à temps plein qui préfèrent être rétrogradés à un poste à temps partiel en raison d'une diminution du travail sont réputés posséder leur ancienneté parmi les employés temps partiel et ont préséance pour les affectations temps plein.
- b) Les employés à temps plein qui souhaitent renoncer définitivement à leur statut peuvent choisir de devenir des employés à temps partiel. Dans ce cas, ils conservent leur ancienneté sur la liste des employés à temps partiel.
- 13.04 a) L'employeur **s'engage** à verser l'indemnité de départ prévu à l'article 235 du *Code canadien du travail* **dans les cas de licenciement.**
- b) Dans le cas où l'Employeur décide de fermer la succursale de Québec, il doit informer le Syndicat au moins deux (2) mois avant la prise d'effet de cette décision.
- c) **L'Employeur doit verser aux employés visés par cette fermeture, une indemnité équivalente à un virgule cinq (1.5) semaines de salaire par année de service, pour un maximum cinquante-deux (52) semaines, étant entendu que cette indemnité inclut celle prévue à l'article 235 du *Code canadien du travail*. Si l'indemnité prévue par le Code canadien du travail est supérieure, l'employé a alors droit à ce montant.**

ARTICLE 14 RAPPEL AU TRAVAIL

- 14.01 La compagnie maintient à jour une liste de rappel qui inclut les employés temps plein qui ont choisi de travailler comme temps partiel et les employés mis à pied en raison d'une diminution de la charge de travail tel que prévu à l'article 13.
- 14.02 Lorsqu'un poste à temps plein à l'intérieur d'une classification doit être comblé, l'Employeur rappelle, par ancienneté, l'employé mis à pied, déplacé dans une autre classification ou déplacé comme employé temps partiel. Les employés mis à pied ou déplacés réintègrent leur classification et le statut qu'ils détenaient avant leur mise à pied. L'employé qui refuse de réintégrer son poste à temps plein perd son statut préférentiel et demeure employé temps partiel.
- 14.03 Lors d'un rappel au travail, l'Employeur avise par téléphone l'employé concerné de la date prévue de son retour au travail. Elle confirme le rappel au travail en faisant parvenir à la dernière adresse connue de l'employé une lettre prioritaire **ou par courriel**. Copie de telle lettre est remise au Syndicat.

L'Employeur n'est pas responsable envers l'employé qui n'a pas reçu son appel téléphonique ou sa lettre de rappel au travail, lorsque ce dernier n'a pas avisé par écrit l'employeur de son changement de numéro de téléphone et d'adresse. Copie d'un tel avis est remis au Syndicat.

ARTICLE 15 HORAIRE DE TRAVAIL

15.01 Les horaires de travail sont établis lors de chaque processus de soumission d'itinéraires. Une fois la soumission effectuée, si un horaire doit être modifié, l'Employeur doit **consulter** le Syndicat sur celle-ci avant de la mettre en application. **L'Employeur doit tenir compte de toutes suggestions raisonnables mises de l'avant par le Syndicat.**

15.02 Les employés à temps plein ont droit à une garantie de quarante (40) heures de travail par semaine ou l'équivalent en rémunération. Cette garantie s'applique en heures de façon hebdomadaire selon le bloc d'itinéraires soumissionnés et effectués en cinq (5) jours ou moins par semaine. L'Employeur désigne les jours de chaque semaine où les employés doivent travailler.

L'Employeur priorise d'établir l'horaire des jours de travail et d'assigner des quarts de travail selon les besoins opérationnels et les exigences du client **en tenant compte de la clause 2.04.**

Les horaires sont constitués de quarts de travail de huit (8) heures, dix (10) heures ou **treize (13) heures**. Si des quarts d'une durée différente doivent être mis en place, l'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat avant de les mettre en application.

Dans la mesure du possible, l'Employeur priorise le samedi et le dimanche, puis le dimanche et le lundi comme des jours de repos consécutifs.

- 15.03 a) Les employés à temps partiel peuvent utiliser leur droit d'ancienneté aux fins d'établir leur horaire, les heures et les jours de travail et leur préférence de travail quant aux classifications. L'attribution des heures à temps partiel dépend des qualifications des employés à temps partiel à effectuer le travail.
- b) Tous les employés à temps partiel doivent soumettre leur disponibilité et leur préférence de travail quant aux classifications de deux (2) façons.

L'Employé doit choisir l'une ou l'autre des méthodes.

- 1) Lors de la soumission d'itinéraire, l'employé à temps partiel soumet deux (2) jours de disponibilité par semaine et ses préférences de travail qui sont valables jusqu'à la prochaine soumission. Ces employés n'ont pas accès aux autres disponibilités hebdomadaire à répartir;
- 2) En remplissant la feuille de disponibilité, au plus tard à 12h00 le lundi pour la période de planification suivante des horaires et en indiquant ses préférences de travail. À défaut de le faire, il se peut qu'aucun travail ne soit prévu à l'horaire de l'employé. Le présent alinéa et l'alinéa a) de la présente clause ne s'appliquent pas aux employés à temps partiel qui occupent un poste de remplacement d'un poste temps plein.

- c) Les employés à temps partiel sont tenus de se rendre disponibles un minimum de deux (2) jours pendant la semaine à toutes les semaines. **De plus, ils doivent être disponibles un samedi ou un dimanche toutes les deux (2) semaines.**
 - d) Les horaires et blocs d'itinéraires des employés à temps partiel sont répartis de la manière suivante :
 - (i) Sous réserve qu'il y ait des places disponibles et que l'employé ait les licences, autorisations et permis requis (tel qu'indiqué sur l'affichage des offres) au moment de l'offre, les employés à temps partiel ont la possibilité de soumissionner en fonction de l'ancienneté. Les offres ont lieu en même temps que les soumissions des employés à plein temps.
 - (ii) Les quarts de travail disponibles sont affichés et les employés à temps partiel peuvent soumissionner sur ces quarts par ordre d'ancienneté.
 - (iii) Bien que l'Employeur maximise au mieux le nombre d'heures de chaque quart de travail, il est entendu que chaque quart de travail ne comporte aucune garantie quant au nombre d'heures de travail.
 - (iv) Le défaut d'exercer son droit de soumissionner entraîne l'élimination de tout autre droit de soumission ou d'affichage jusqu'à la prochaine offre ou affichage, ou jusqu'à ce que tous les autres employés à temps partiel aient eu la possibilité de soumissionner ou d'afficher, selon la première éventualité.
 - (v) Les quarts de travail restants et les affectations (préférence de travail quant aux classifications) qui n'ont pas été comblé par soumission sont octroyés par ancienneté, à chaque semaine et par journée de travail disponibles, aux employés à temps partiels qui ont indiqué leur disponibilité et leur préférence de travail selon l'une ou l'autre des méthodes prévues à l'alinéa b) de la présente clause. **Si aucun employé n'a indiqué de disponibilité, l'Employeur communique avec tous les employés à temps partiel, par ancienneté qui n'avaient pas indiqués de disponibilité afin de leur offrir l'opportunité de travail.**
 - (vi) Si des blocs de remplacement d'employés à temps plein sont disponibles en raison de vacances, maladie, accident, lésion professionnelle ou en cas de libération syndicale tel que prévu à l'article 6, l'employé à temps partiel le plus ancien et disponible a droit à ce bloc sans fractionnement. Si cet employé à temps partiels est déjà sur un itinéraire soumissionné, il effectue ce remplacement et reprend sa soumission lors du retour de l'employé temps plein;
 - (vii) Deux (2) employés temps partiels peuvent demander d'échanger leur horaire pour une semaine donnée sur approbation de l'Employeur.
- 15.04 Lorsque le nombre d'heures de travail hebdomadaire garanti est régulièrement disponible pour un seul employé à temps partiel, en sus du travail prévu à l'horaire alors garanti aux employés à temps plein, un autre employé est ajouté à la liste des employés à temps plein.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque le travail est effectué pour les raisons suivantes :

- a) En remplacement d'un employé qui est absent (exemple: maladie, invalidité de courte durée, invalidité de longue durée, « book off », etc.) ou en vacances;
 - b) En cas d'urgence ou un dimanche spécial;
 - c) Lors d'un jour férié;
 - d) **Pour un travail ponctuel ou temporaire dans le cadre d'un événement particulier ou pour un client particulier ne pouvant excéder deux (2) mois, qui a été préalablement pleinement détaillé au Syndicat.**
- 15.05 Sous réserve de la clause 9.06, un employé à temps partiel, afin de combler ses heures pour une semaine donnée, peut **effectuer** un travail non couvert par le certificat d'accréditation. **Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de procéder à de telles affectations de travail et celles-ci ne peuvent servir de motif pour prétendre que le travail est couvert par le champ d'application de la convention collective.**
- 15.06 Les employés qui se présentent au travail sans avoir été avisés de ne pas le faire ou si un employé se présente au travail et que l'Employeur ne peut lui offrir une journée complète de travail et reçoit le salaire correspondant à la garantie quotidienne d'heures soumissionnée pour les salariés à temps plein ou et un minimum de quatre (4) heures de travail ou l'équivalent en salaire pour les employés à temps partiel.
- 15.07 L'employé temporairement affecté par l'Employeur à un poste avec un taux de salaire plus élevé pour une durée de **deux (2) heures** ou plus, **excluant les pauses de repos**, bénéficie du taux de salaire le plus élevé pour toute la durée de son assignation. L'employé temporairement affecté par l'Employeur à un poste avec un taux de salaire plus élevé pour une durée de quatre (4) heures ou plus bénéficie du taux le plus élevé pour la totalité de son quart de travail. Un employé affecté par l'Employeur temporairement à un poste dont le taux de rémunération est moins élevé conserve son taux horaire régulier et ne subit aucune réduction **sauf en temps supplémentaire ou des postes soumissionnés qui contiennent des affectations à plusieurs classifications (Ex : chauffeur le lundi, messager du mardi au vendredi).**
- 15.08 Un horaire toutes les semaines indiquant les jours de travail, les jours de repos, les heures de début et les affectations d'itinéraires pour tous les employés doit être affiché au plus tard à 12h le mercredi de la semaine précédant le début de l'horaire. L'horaire hebdomadaire prévoit un minimum de huit (8) heures de repos entre les quarts de travail prévus.
- 15.09 Aucun employé à temps plein n'est tenu de travailler un quart fractionné.
- 15.10 L'employé qui est tenu de travailler et/ou qui travaille par poste a droit à une période de repas établie dans le tableau ci-dessous. Les périodes de repas et de repos qui ne sont pas prises à la demande de l'Employeur sont payées au taux **applicable**.

Les périodes de repas et de repos pour tous les secteurs d'activité sont établies selon les règles suivantes :

Quart de travail programmé	Pause et repas
Moins de cinq (5) heures	Quinze (15) minutes
Cinq (5) à moins de six (6) heures	Trente (30) minutes
Six (6) à moins de huit (8) heures	Quarante (45) minutes au total , dont une pause repos de quinze (15) minutes et une pause repas de trente (30) minutes
Huit (8) à moins de dix (10) heures	Soixante (60) minutes au total , dont deux (2) pauses repos de quinze (15) minutes et une pause repas de trente (30) minutes
Dix (10) heures à moins de douze (12) heures	Soixante-quinze (75) minutes au total , dont trois (3) pauses repos de quinze (15) minutes et une pause repas de trente (30) minutes

- 15.11 Si un itinéraire est retardé en raison d'une panne ou autre cause au point où le service à la clientèle en est affecté, **sous réserve de se conformer aux dispositions de la clause 19.02**, une autre équipe ou le personnel d'une autre route peut être chargé d'effectuer le travail sur l'itinéraire en retard afin de répondre aux obligations de l'Employeur à l'égard des clients concernés par le retard. **Si la réaffectation du travail entraîne la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires (c.-à-d. un nombre supérieur à celui qui peut être imposé en vertu de l'article 19.02), cette réaffectation doit être faite par consentement des agents concernés.**

ARTICLE 16 SOUMISSION D'ITINÉRAIRE

- 16.01 a) L'Employeur affiche une liste de blocs d'itinéraires, trois fois par année, **vers** la dernière semaine de janvier, de la dernière semaine de mai et la dernière semaine de septembre. Ces affichages sont effectifs pour la première semaine du mois qui suit l'affichage.

Ces affichages comportent la description complète des routes (région, durée du quart, les heures, la durée, la composition des arrêts, **lorsqu'ils sont disponibles**, etc.). **Ceux-ci peuvent être modifiés en fonction des exigences opérationnelles.**

Les blocs d'itinéraires sont également transmis par courriel aux employés au moins sept (7) jours avant l'offre.

- b) Pour effectuer les soumissions, l'Employeur consulte le Syndicat au préalable pour développer un horaire de soumission. Lorsque **finalisé**, l'horaire de soumission est affiché indiquant, par ancienneté, le nom des employés et la plage horaire **à laquelle** il est assigné pour faire sa soumission. Quand le moment de son choix arrive, l'Employeur contacte l'employé afin de connaître son choix de soumission. Un employé qui croit être non joignable durant sa période de choix doit aviser l'Employeur le plus rapidement possible. Si aucune réponse n'est donnée après la période de choix, le superviseur passe à l'employé suivant.
- c) L'employé absent ou qui croit ne pas être en mesure d'être rejoint, est responsable d'aviser par écrit, l'Employeur, **ou un représentant syndical**, de sa sélection de blocs d'itinéraires. **Un représentant syndical peut faire la soumission au nom d'un employé si ce dernier lui a confié cette responsabilité.**

- d) Dès que tous les employés à temps plein ont choisi leur bloc, le nouvel horaire avec le nom des employés pour chaque itinéraire est affiché sur le tableau.
 - e) Si l'Employeur n'est pas en mesure de combler tous les blocs d'itinéraires, il les affiche à nouveau pendant une période de sept (7) jours. Si, après ce deuxième affichage, les blocs d'itinéraires ne sont toujours pas comblés, ils sont attribués à la discrétion de l'Employeur.
 - f) Les nouveaux employés à temps plein choisissent leurs itinéraires par ancienneté parmi ceux disponibles.
 - g) Les employés qui sont absents au moment de l'offre doivent faire leur choix selon leur ancienneté. Leur choix est comblé durant leur période d'absence en utilisant la clause 12.09 b). Si la durée de l'absence est prévue pour la durée de la soumission, l'Employé ne fait pas de choix.
 - h) L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat avant l'affichage des offres afin de discuter des routes. L'Employeur examine de bonne foi les suggestions raisonnables présentées par les représentants syndicaux.
- 16.02 Les employés doivent être qualifiés et capables d'exercer toutes les fonctions requises dans les classifications dans lesquelles ils souhaitent soumissionner au moment où l'offre est affichée pour la sélection des affectations.
- 16.03 Un employé qui fait un choix d'itinéraire doit respecter son choix pour la durée de la soumission sauf si des opportunités sont offertes selon la présente convention collective. L'Employeur ne peut pas modifier les choix des employés ou les transférer à un autre poste sauf avec entente avec le Syndicat. En aucun cas un employé peut être forcé de changer de poste **à moins qu'il ne soit plus en mesure de remplir les exigences normales de son bloc d'itinéraires (Ex : qualification, permis ou limitation fonctionnelle).**

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 17.01 L'Employeur, le Syndicat et les employés conviennent de prendre des mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité dans le milieu de travail.

Les parties reconnaissent que la santé et la sécurité au travail est importante.

C'est pourquoi l'Employeur, le Syndicat et les employés conviennent de collaborer en vue de prévenir les accidents et, dans la mesure du possible, d'éliminer les sources de risques à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Les employés doivent veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres travailleurs qui se trouvent sur les lieux de travail ou à leur proximité. Les employés s'engagent à porter les équipements de protection individuelle requis.

- 17.02 a) Un comité de santé et de sécurité est constitué d'au moins **trois (3)** personnes, dont deux (2) sont nommées par le Syndicat et **un minimum d'un (1)** par l'Employeur (**maximum de 2 nommées par l'Employeur**). Les pouvoirs et les devoirs du comité

sont énumérés dans le *Code canadien du travail*. Sans limiter la portée des dispositions du Code, le comité doit :

- 1) Veiller à ce que les inspections mensuelles soient effectuées par les coprésidents ou leurs représentants. Ces inspections visent tous les lieux de travail, les édifices, les structures, les terrains, les excavations, les outils, les équipements, la machinerie ainsi que les méthodes et les pratiques de travail, notamment l'évaluation ergonomique. Ces inspections sont effectuées à une fréquence qui permet de prévenir que les conditions de travail ne deviennent dangereuses;
- 2) Recommander des mesures pour se conformer à la réglementation gouvernementale et corriger les conditions dangereuses;
- 3) Étudier des recommandations sur la santé et la sécurité provenant du personnel et les mettre en œuvre le cas échéant;
- 4) Étudier les rapports de lésions professionnelles, leurs causes et les moyens de les prévenir. Prendre les mesures correctives ou exigées par les rapports d'enquête ou les inspections;
- 5) Recevoir rapidement toutes les copies de rapports, dossiers et documents détenus par l'Employeur ou que celui-ci peut obtenir en ce qui concerne la santé et la sécurité, tel qu'indiqué dans la partie 2 du Code;

Les employés qui font partie du comité de santé et de sécurité sont payés au taux de salaire applicable pour le temps consacré à la réunion. Les représentants des employés sont libérés une (1) heure avant le début de chaque réunion du comité de santé et de sécurité sans perte de salaire pour leur permettre de la préparer.

Le Comité de santé et sécurité tient un procès-verbal des procédures du comité conjoint qui doit être adopté à chaque rencontre du comité. Ce procès-verbal est fourni à chaque membre du comité conjoint avec une copie au président du comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'assemblée.

b) Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité

L'Employeur a établi un comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail, tel que prévu à l'article 134.1 du Code canadien du travail.

Les employés syndiqués d'Unifor dans la province de Québec désigne un (1) représentant pour siéger comme membre régulier au comité d'orientation en matière de santé et sécurité. Il désigne aussi un membre suppléant qui agit à ce titre pour la durée du mandat.

Le choix de représentant se fait par consultation entre les unités de négociation d'Unifor dans la Province. Toutefois, les postes de membre régulier du comité ou de membre suppléant doivent être représentatifs d'un point de vue régional. Ainsi, un membre doit provenir des unités de négociation de Montréal et l'autre, de l'unité de négociation de la ville de Québec.

Le membre suppléant a droit de recevoir toute la correspondance que reçoivent les membres réguliers du comité. Dans la mesure du possible, les unités de

négociation tentent d'instaurer une rotation entre le poste régulier au comité et le poste de suppléant.

Il est convenu que les membres réguliers et le membre suppléant du comité ont droit à une libération sans perte de salaire d'une (1) heure après chaque rencontre du comité pour échanger sur les points discutés lors de la dernière rencontre. Cette libération a lieu à un moment convenu avec l'Employeur.

17.03 a) Équipements et vêtements de protection

L'Employeur fournit gratuitement, à tout le personnel, lorsque le travail l'exige, les dispositifs de protection avec les outils, les équipements et les vêtements de protection.

b) Allocation pour chaussures de sécurité

L'Employeur convient de verser une allocation pour chaussures de sécurité et accessoires en remboursant les employés à temps plein jusqu'à concurrence de **cent quatre-vingt-dix dollars (190\$) par chaque période de deux (2) ans**. L'employé doit présenter un reçu pour recevoir cette indemnité. Les chaussures de sécurité doivent être de couleur noire et homologuées CSA, conforme à la politique de Brink's en matière d'uniforme et de tenue vestimentaire. Les employés à temps partiel se font rembourser ce même montant, pourvu qu'ils demeurent à l'emploi de Brink's pendant six cent vingt (620) heures

17.04 L'Employeur convient de fournir un environnement de travail propre, hygiénique et nettoyé quotidiennement incluant des salles des toilettes de qualité supérieure pour hommes et des toilettes pour femmes avec eau chaude et froide, du nettoyant à mains et des serviettes. Les employés ont aussi accès à une salle de repas climatisées et adéquatement ventilées, ainsi qu'une quantité suffisante d'eau potable froide. Toutes les installations doivent être conformes aux exigences du Code du bâtiment.

17.05 Droit de refus

- a) L'Employeur doit veiller à ce que tout le personnel soit informé de son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux qui peut constituer une menace à son intégrité et à celle de toute personne, et à ce que des affiches soient placées sur les lieux de travail pour l'en informer;
- b) Lorsqu'un employé exerce son droit de refus, il en avise son superviseur. Ce dernier en informe rapidement le coprésident syndical ou son représentant, qui participe à toutes les étapes de l'enquête. L'employé se tient prêt dans un endroit sécuritaire et **est tenu au courant du déroulement de l'enquête ou de l'action de l'entreprise** ou participe à l'enquête visant à déterminer le danger;
- c) L'Employeur veille à ce qu'aucun autre employé ne soit affecté à un travail ou autorisé à effectuer un travail refusé par celui qui exerce son droit en ce sens, à moins que le deuxième employé ne soit informé des raisons du refus de travail en présence du coprésident et de l'employé ayant refusé le travail;
- d) Si le président syndical et le superviseur ne peuvent s'entendre sur une solution, un inspecteur du gouvernement est appelé sur les lieux;

- e) Aucun employé n'est congédié, pénalisé, contraint, intimidé ou discipliné pour avoir refusé d'effectuer un travail dangereux;

17.06 Droit d'accompagner les inspecteurs

Le coprésident syndical ou son représentant peut accompagner des inspecteurs du gouvernement lors d'une inspection.

17.07 Lésion professionnelle

- a) Lorsqu'un employé est victime d'une lésion professionnelle, il ne doit subir aucune perte de rémunération pour la journée de l'accident, en autant qu'il fournisse à l'Employeur le formulaire approprié de la CNESST. L'Employeur assume, tel que la loi le prévoit, les quatorze (14) premiers jours d'indemnisation si un arrêt de travail est nécessaire.
- b) Lorsqu'un employé est victime d'une lésion non consolidée, et qu'il doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin de son choix, à l'hôpital ou au bureau de la CNESST pour y subir un examen ou un traitement, l'employé ne subit de ce fait aucune perte de rémunération pour la durée normale requise pour l'examen ou le traitement, incluant le déplacement.
- c) Lors de contestation de l'Employeur auprès du Tribunal administratif du travail (division de la santé et de la sécurité au travail), **l'employé mis en cause et les témoins syndicaux sont payés par le Syndicat**. Lors de contestation de l'employé auprès du Tribunal administratif du travail (division de la santé et de la sécurité au travail) tous les salaires incluant ceux des témoins et de l'employé mis en cause sont au frais du Syndicat.

- 17.08 Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes et **à condition qu'il soit qualifié et capable**, un employé qui revient d'un accident, d'une maladie ou d'une lésion professionnelle est réintégré dans la classification qu'il aurait détenue s'il était demeuré au travail ou à une autre classification que son ancienneté lui confère.

Dans le cadre d'un programme de réadaptation physique, sociale ou professionnelle, l'Employeur peut affecter l'employé incapable d'accomplir son travail régulier par suite d'une lésion professionnelle dans un emploi convenable dans les cas et suivant les modalités prévues à la loi.

Dans tous les cas, L'Employeur s'engage à collaborer avec les employés, le Syndicat, et les institutions concernées, le cas échéant, pour établir un protocole de retour au travail rapide pour les employés. L'Employeur reconnaît qu'il a une obligation d'accommoder ces employés sans toutefois subir de contrainte excessive. En aucun temps, l'Employeur n'a l'obligation de créer un nouveau poste, de mettre à pied ou déplacer un salarié ayant plus d'ancienneté.

L'incapacité de l'employé doit être confirmée par un certificat médical attestant de son état le rendant inapte à accomplir sa tâche et précisant ses limitations fonctionnelles permanentes. L'employé ainsi affecté peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans la classification concernée.

L'Employeur accepte de fournir au comité syndical président de l'unité les détails du plan de retour au travail des employés. Les employés et le Syndicat ont la responsabilité de collaborer au processus d'adaptation et d'examiner les offres raisonnables de **modification des fonctions**.

17.09 Vestes pare-balles

- a) L'Employeur fournit gratuitement aux employés des vestes pare-balles approuvée de niveau 3A.
- b) Les vestes sont remplacées chaque cinq (5) ans au frais de l'Employeur.

17.10 Les véhicules blindés sont munis de chaufferettes fonctionnelles et de système d'air climatisé. Tous les véhicules blindés nouvellement acquis affectés à la succursale doivent être équipés d'airs climatisés et **de sièges pneumatiques ou de sièges ajustables, dépendamment des modèles choisis par l'Employeur** et d'appui-bras. **L'Employeur entretient les systèmes de sièges pneumatiques des véhicules déjà affectés à la succursale.** L'Employeur fait nettoyer l'intérieur des camions deux (2) fois par année, en **avril** et en **octobre**, et dans l'intervalle il incombe aux conducteurs de maintenir propre l'intérieur des camions tous les jours. Les bancs des véhicules sont remplacés lorsque le comité de santé et sécurité constate leur usure par des bancs neuf de qualité avec appui-bras.

17.11 L'Employeur n'utilise pas les véhicules qui ne sont pas conformes ou pas adéquatement équipés pour se conformer aux lois ou aux règlements en vigueur. L'Employeur s'assure de rémunérer tout le temps de travail accompli à préparer, inspecter et remplir les rapports nécessaires à l'application des règles prévues par le Code de la sécurité routière et de ses lois apparentées.

17.12 L'Employeur s'assure de fournir des équipements de communication **efficaces**, et sécuritaires **pour** effectuer le travail dans des conditions optimales. Les camions qui doivent desservir des secteurs non couverts par les réseaux cellulaires doivent être équipés d'un moyen de communication alternative (téléphone satellite, radio portative, radio CB de qualité pour chemins forestiers etc.)

ARTICLE 18 FORMATION PROFESSIONNELLE

- 18.01 a) Les employés sont tenus de se qualifier sur le champ de tir au moins une (1) fois par année. Le temps de qualification est rémunéré au taux horaire normal de l'employé.
- b) Les employés reçoivent une formation complète conforme au ENPQ. Chaque employé dispose d'au plus trois (3) tentatives de qualification pour répondre aux normes prévues par la réglementation pertinente. Si un employé ne réussit pas à obtenir sa qualification lors de sa première tentative, l'Employeur s'engage à fixer un deuxième examen pour l'employé au plus tard dans les deux (2) semaines suivant la première. L'employé qui ne réussit pas à obtenir sa qualification lors de sa deuxième tentative est placé immédiatement en suspension sans solde jusqu'au moment où il obtiendra un permis valide. L'employé assume les frais liés à la troisième tentative de qualification.

- c) Le cas échéant, l'Employeur peut fournir un programme de formation sur place. La participation des employés est obligatoire et les participants sont rémunérés à leur taux de salaire régulier pour toutes les heures de formation.
 - d) L'employé qui ne se présente pas à la deuxième séance de qualification et qui, par conséquent, ne détient plus de permis valide, est immédiatement suspendu sans solde jusqu'au moment où il possédera à nouveau un permis valide.
 - e) Si, après trois (3) tentatives, l'employé ne se qualifie pas conformément à l'alinéa b) de la présente clause, il perd son emploi.
- 18.02 Les employés peuvent demander, sous réserve de l'approbation de la direction, de l'aide pour mettre à niveau leur permis de conduire classe 3 **sous réserve de la disponibilité du véhicule. L'Employeur** convient de fournir le véhicule blindé pour l'essai pour l'obtention du certificat classe 3 avec mention freins à air.

18.03 Formateur – route

L'Employeur a la possibilité de choisir un formateur - route de son choix parmi les membres de l'unité de négociation. Toutefois, l'Employeur ne peut forcer un employé à occuper le poste de formateur-route. L'Employeur verse à l'employé choisi à titre de formateur - route une prime d'un dollar (1.00\$) de l'heure lorsqu'il donne de la formation.

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 19.01 a) Tout travail effectué par un employé à la demande de l'Employeur, en surplus de son horaire régulier de travail quotidien (i.e : **Au-delà de 8, 10, 13**) est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré à taux et demi (1 1/2).
- b) **Les parties peuvent convenir d'une entente pour établir une (1) ou des itinéraires avec des semaines de travail hybrides en nombre d'heures. Ces semaines totalisent quarante (40) heures pour une (1) semaine ou quatre-vingts (80) heures pour deux (2) semaines, selon l'entente convenue entre les parties. Si une telle entente intervient, la ou les itinéraires sont mis en soumission tel que prévu à l'article 16 de la convention collective.**

Si une telle entente intervient entre les parties, les employés qui soumissionnent sur ce ou ces itinéraires, deviennent des employés à temps plein s'ils ne le sont pas déjà, pour la durée de la soumission.

Si une telle entente intervient entre les parties, les heures supplémentaires des employés qui soumissionnent sur ce ou ces itinéraires sont payables après quarante (40) heures par semaine ou après quatre-vingts (80) heures pendant deux semaines.

Sous réserve d'un accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat, les itinéraires existants ne sont pas convertis en blocs hybrides tel que prévu à la présente clause.

- 19.02 a) **L'Employeur reconnaît la nécessité pour ses employés de concilier des engagements importants en dehors du lieu de travail avec leurs obligations professionnelles.**

L'Employeur s'engage à préparer des routes appropriées selon la durée du quart de travail en tenant compte des temps de pauses réglementaires prévus par la convention collective et au Code canadien du travail. En conséquence, les routes ne sont ni surchargées ni sous-chargées de travail.

Dans des conditions normales, le travail assigné doit être terminé à l'intérieur ou à proximité de l'heure de fin de quart prévue.

Les parties reconnaissent que les heures de travail dans l'industrie du transport peuvent être affectées par des facteurs extérieurs, notamment le niveau de circulation et les entraves routières, les conditions météorologiques, les exigences des clients (planifiées à l'intérieur du quart de travail), les changements d'itinéraire, les retards de voûte, les absences des employés.

En raison de ces éléments et du service à donner au lendemain d'un jour férié il est possible qu'occasionnellement, du temps supplémentaire soit nécessaire.

Bien que le temps supplémentaire soit en principe volontaire, les employés s'efforcent de terminer tout le travail qui leur est assigné.

En regard du service à donner au lendemain d'un jour férié, les parties se rencontrent pour discuter de la façon de minimiser les heures supplémentaires à faire dans cette situation et l'Employeur examine les recommandations raisonnables présentées par le Syndicat.

Pour les itinéraires urbains (rayon de cent vingt-cinq (125) kilomètres et moins), il est convenu qu'un employé ne peut être contraint d'effectuer plus d'une (1) heure de temps supplémentaire par semaine en plus de ce qu'il a effectué volontairement.

Pour les itinéraires ruraux et/ou avec nuitée ou escale (rayon de cent vingt-cinq (125) kilomètres et plus), il est convenu qu'un employé ne peut être contraint d'effectuer plus de deux (2) heures supplémentaires dans le cadre de l'itinéraire global (aller-retour).

Tout employé, qui en cour d'itinéraire, constate qu'il prend du retard pendant la journée, doit appeler, le plus tôt possible, son supérieur immédiat pour l'informer de la situation. Ce dernier doit alors évaluer la situation et déterminer la marche à suivre. Un employé qui ne contacte pas son supérieur immédiat est conscient qu'il doit terminer sa route et faire les heures supplémentaires nécessaires.

Le superviseur tient compte de toutes les circonstances pertinentes et peut prendre la décision de

- 1. Sélectionner un ou plusieurs clients qu'il considère moins urgents et de le(s) déplacer un autre jour afin de livrer les clients prioritaires;**
- 2. Assigner les appels à une autre équipe tel que prévu à la clause 15.11;**

3. Demander à l'employé de terminer sa journée si cela peut être fait en conformité avec la présente clause.

Nonobstant ce qui précède, si le retard d'un employé en début de quart a pour effet de retarder la route de l'équipage, les employés doivent, dans la mesure du possible, compléter leur charge de travail même si cela entraîne des heures supplémentaires.

Les parties conviennent qu'afin de répondre aux préoccupations concernant la quantité de travail sur une route, les employés ou le Syndicat peuvent demander une vérification de la route.

Vérifications de route

Des vérifications en cours de route peuvent être effectuées lorsque :

- (i) Il est nécessaire en vue de l'améliorer et/ou de résoudre les problèmes;
- (ii) Les employés ou le Syndicat démontre par écrit qu'il est approprié notamment en identifiant les préoccupations soulevées par l'équipe comme par exemple, le fait de faire des heures supplémentaires ou qu'ils ne sont pas en mesure de prendre leur pause repas ou repos.

Lorsqu'un audit est effectué, la procédure suivante s'applique :

- (iii) L'audit de fonctionnement est complété et mené dans les quatorze (14) jours par l'Employeur ; une prolongation peut être demandée si les circonstances le justifient ;
 - (iv) Les résultats de la vérification sont finalisés dans les quatorze (14) jours suivant la fin de la vérification ;
 - (v) L'Employeur fournit au président de l'unité les documents relatifs à la vérification de la production aux fins d'examen et de discussion
- b) L'Employeur affiche une liste de disponibilité sur laquelle les employés volontaires indiquent leur disponibilité à faire du travail en temps supplémentaire. Cette liste est affichée de façon hebdomadaire en même temps que la publication des horaires de travail prévu à la clause 15.08.
- c) Les heures de travail excédant les heures hebdomadaires qui sont planifiées aux employés **temps plein** (à l'exception des heures visées par le paragraphe a) de la présente clause) sont réparties, par volontariat, selon l'ordre suivant :
- 1. Aux employés à temps partiel en ordre d'ancienneté jusqu'à concurrence d'une semaine de travail désignée de quarante (40) heures ou jusqu'à épuisement de la liste.
 - 2. Aux employés par ordre d'ancienneté qui ont indiqué leur disponibilité pour travailler des heures supplémentaires sur la liste à cette fin, jusqu'à épuisement de la liste.

3. Affectées par l'Employeur d'abord aux employés, s'étant mis disponible sur la liste, dans l'ordre inverse de l'ancienneté, selon les besoins opérationnels de l'Employeur, et pourvu que l'employé possède les qualifications et la capacité nécessaires pour effectuer le travail. En aucun cas un employé en congé hebdomadaire ne peut être obligé d'effectuer du temps supplémentaire s'il **n'est pas volontaire**.

Un employé qui accepte d'effectuer des heures conformément à la présente clause est tenu de travailler les heures pour lesquelles il a accepté.

- 19.03 Tout employé à temps plein rappelé pour effectuer des heures supplémentaires après avoir quitté les lieux et avoir terminé son affectation pour la journée, se voit garantir un minimum de quatre (4) heures de travail, ou l'équivalent en rémunération et est donc payé à une fois et demie (1½) le taux horaire applicable à la classification dans laquelle l'employé est affecté.
- 19.04 Tout employé à temps plein qui est tenu de travailler un jour de congé prévu à l'horaire se voit garantir un minimum de quatre (4) heures de travail ou l'équivalent en rémunération à une fois et demie (1½) le taux de salaire horaire normal applicable à la classification à laquelle l'employé est affecté pour ce travail.

ARTICLE 20 TAUX DE SALAIRE

- 20.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants sont énumérés à l'annexe A. Un employé a le droit à la rémunération approprié dès qu'il effectue ces tâches.
- 20.02 Le salaire est payable toutes les deux (2) semaines par un système de dépôt direct le jeudi suivant la semaine la fin de la période de paie, soit du dimanche au samedi inclusivement. L'Employeur remet à chaque salarié le relevé de son dépôt et des déductions effectuées conformément aux législations applicables.
- 20.03 Toute erreur dans le traitement de la paie entraînant un déficit de plus de cent dollars (100,00 \$) sur le salaire d'un employé est corrigée par dépôt bancaire dans les **trois (3) jours ouvrables** d'une demande de paiement. **Tout trop-perçu erroné est remboursé en le déduisant des futurs dépôts de paie selon un calendrier de remboursement raisonnable qui est discuté avec le ou les employés concernés, les délégués syndicaux et l'Employeur. Les renseignements sur les fiches de paie peuvent être fournis par voie électronique.**

ARTICLE 21 PRIMES ET ALLOCATIONS

- 21.01 Lors d'un itinéraire nécessitant un hébergement, les membres de cette équipe reçoivent une indemnité de repas **quotidienne de cinquante dollars (50\$) par nuitée et un montant de vingt-cinq dollars (25\$) la journée du retour.**

De plus, chaque membre de cette équipe a droit à une chambre d'hôtel dans un établissement de qualité **raisonnable. Si des problèmes surviennent avec la qualité des hôtels, le Syndicat peut s'adresser à l'Employeur pour trouver une solution de remplacement. L'indemnité journalière est payée par dépôt direct avec le dépôt de salaire régulier et sous réserve de toute incidence fiscale applicable.**

- 21.02 Les employés **qui travaillent sur des quarts de travail qui débutent entre 16h et 03h00** reçoivent une prime de quart de **quarante cents (0,40\$) de l'heure. La prime est payable pour toutes les heures travaillées sur ces quarts.**
- 21.03 À compter **du 5 mars 2023**, les employés appelés à travailler sur un mode « all-off » ont droit à une prime horaire **d'un dollar trente-cinq (1,35\$)** pour chaque heure de travail ainsi effectuée.

ARTICLE 22 VACANCES

- 22.01 La période de vacances de chaque année s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 22.02 Pour les employés dont l'emploi prend fin avant d'avoir terminé une (1) année de service et pour tous les employés à temps partiel de moins d'un (1) an, les vacances et la paie de vacances correspondent à quatre pour cent (4 %) des gains bruts totaux gagnés par l'employé durant la période d'emploi.
- 22.03 a) Les employés qui comptent un (1) an et plus de service continu au 1^{er} janvier bénéficient de deux (2) semaines de vacances payées ;
- b) Les employés qui comptent trois (3) ans et plus de service continu au 1^{er} janvier bénéficient de trois (3) semaines de vacances payées ;
- c) Les employés qui comptent dix (10) ans et plus de service continu au 1^{er} janvier bénéficient de quatre (4) semaines de vacances payées ;
- d) **Les employés temps plein qui comptent dix-sept (17) ans et plus de service continu comme employés plein temps bénéficient de cinq (5) semaines de vacances payées à leur date anniversaire;**

Les employés qui sont involontairement réduits au statut à temps partiel se voient accorder, lors du retour à un statut à temps plein, des vacances et une rémunération conformément à la présente clause comme s'ils n'avaient jamais perdu leur statut à temps plein.

La paie de chaque semaine de vacances est calculée au taux de deux pour cent (2 %) des gains annuels brut de l'employé durant l'année civile précédente, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La paie de vacances est versée à l'employé par dépôt direct pendant qu'il est en vacances selon la période de paie normale.

Les gains annuels mentionnés ci-dessus correspondent au montant indiqué sur le formulaire T-4 de l'employé concerné (à l'exclusion des éléments tels que le Régime de pensions du Canada, et tout autre avantage imposable) **et tout boni spécial ou paiement forfaitaire unique).**

- 22.04 Lors de la fin de son emploi, l'Employé a le droit de se faire payer toutes les vacances qu'il a accumulées au cours de l'année civile précédente mais pas encore prises, en plus des vacances qu'il a accumulées durant l'année en cours. Le calcul de la paie de vacances se fait comme suit :

- Deux (2) semaines est égal à quatre pourcent (4%) des gains annuels ;
- Trois (3) semaines est égal à six pourcent (6%) des gains annuels ;
- Quatre (4) semaines est égal à huit pourcent (8 %) des gains annuels ;
- **Cinq (5) semaines est égal à dix pourcent (10%) des gains annuels des employés temps plein tel que prévue à la clause 22.03 d).**

22.05 Les employés qui s'absentent pour maladie, accident et lésion professionnelle ont le droit de voir leur calcul de paie de vacances ajusté pour tenir compte de ces absences.

A la fin d'une année de référence, si un employé s'est absenté et a reçu des prestations pleines en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (LATMP)* ou du régime d'assurance collective pour les raisons ci-haut mentionnées, il se voit créditer, aux fins de calcul des droits acquis en vertu de la clause 22.04, l'équivalent de la paie des heures hebdomadaires garanties, à son taux régulier, pour chaque semaine d'absence, jusqu'à concurrence de treize (13) semaines.

Pour être admissible à ces crédits et ce calcul, un employé doit avoir travaillé une période minimale de treize (13) semaines, dans un poste régi par la présente convention collective, durant l'année de référence.

22.06 Si un jour férié prévu à l'article 23 survient pendant les vacances d'un employé, les options suivantes s'appliquent après entente avec l'employeur :

1. L'employé a droit à une (1) journée de rémunération supplémentaire à la place de celui-ci; ou,
2. L'employé peut prendre soit son dernier quart de travail prévu à l'horaire avant ses vacances ou son premier quart de travail prévu à l'horaire après ses vacances à titre de jour férié désigné ou planifié un autre jour dans l'année de référence. Dans tous les cas, il doit aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines avant le début des vacances.

22.07 Si, de façon exceptionnelle, l'employé ne prend pas la totalité de ses vacances, il reçoit sa paie de vacances sur la paie qui suit le 1^{er} décembre de l'année en cours.

22.08 Les employés choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté. Les employés peuvent prendre un maximum de trois (3) semaines de vacances consécutives. L'Employeur autorise un maximum de **dix pour cent (10%)** de l'effectif total (arrondis au nombre entier le plus haut **peu importe la fraction**) en congé annuel. Toutefois, un maximum de **cinq pourcent (5%)** des employés peuvent prendre des vacances entre le 15 décembre et la première semaine de janvier.

22.09 L'Employeur affiche le calendrier des vacances le 10 janvier chaque année. En février de chaque année, l'Employeur demande aux employés de procéder à leur choix de vacances selon l'ordre d'ancienneté. Les employés doivent indiquer leur choix de vacances durant cette période ou en tout temps par la suite, mais seulement pour les semaines disponibles au moment où le choix est effectué. L'employé qui n'a pas fait connaître son choix de vacances à la fin de cette période de choix prend ses vacances dans les semaines restantes. Si un employé est absent durant la période de choix des vacances, l'Employeur

communiqué avec lui pour qu'il puisse faire son choix de vacances ou ce dernier peut le faire à l'avance s'il croit qu'il pourrait être difficilement joignable durant cette période.

- 22.10 En cas de décès d'un employé, toute la paie de vacances restantes accumulées doit être envoyée à la succession.

ARTICLE 23 JOURS FÉRIÉS

- 23.01 Tous les employés ont droit aux jours fériés chômés et payés suivants :

1. Jour de l'An ;
2. 2 janvier ;
3. Vendredi Saint ;
4. Fête des Patriotes ;
5. La Fête nationale du Québec ;
6. La Fête du Canada ;
7. La Fête du Travail ;
8. La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ;
9. L'Action de grâce ;
10. Noël ;
11. 26 décembre ;

- 12. Pour les employés à temps plein, le jour d'anniversaire pour ceux qui atteignent cinq (5) ans d'ancienneté et plus;**

À cette liste, s'ajoute tous jours fériés qui sont déclarés légal par le gouvernement fédéral après la signature de la convention collective.

- 23.02 Les employés reçoivent une indemnité pour jour férié équivalente à leur taux horaire pour le nombre d'heures qu'ils auraient normalement été tenu de travailler selon leur horaire régulier de travail.

Les employés temps partiel reçoivent une indemnité de jour férié correspondant à un vingtième (1/20) du salaire brut gagné durant les quatre (4) semaines précédant le jour férié.

- 23.03 a) Les employés à temps plein qui ne sont pas à l'horaire mais qui sont tenus de travailler l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la clause 23.01 se voient garantir un minimum de quatre (4) heures de travail ou l'équivalent en rémunération à **une fois et demi (1,5)** le taux horaire de base applicable à la classification à laquelle ils sont affectés ce jour férié.
- b) L'employé qui travaille un jour férié prévu à la clause 23.01 est rémunéré au taux des heures supplémentaires soit **une fois et demi (1,5)** son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées ce jour-là, en plus d'être rémunéré pour ce jour férié.
- c) Si le jour férié correspond à une journée non prévue à l'horaire de l'employé, sa prochaine journée de travail prévue à l'horaire est réputée être son jour férié rémunéré ou à une autre date convenue entre l'employé et l'Employeur.
- d) Les employés appelés au travail un jour férié bénéficient d'une garantie de quatre (4) heures rémunérées à 1.5 fois leur taux régulier.

- e) Le jour férié lui-même est reconnu comme jour désigné à compter de 00h01, pour une période de vingt-quatre (24) heures.
- f) Pour les employés débutant un quart de travail à 15h00 ou après, le jour férié est réputé être le jour précédant le jour férié. Les parties conviendront de désigner le jour reconnu comme jour férié et affiche un mois à l'avance ce jour. Pour tous les autres quarts de travail, le jour férié est le jour férié actuel en application de l'alinéa e) de la présente clause.

ARTICLE 24 CONGÉS SPÉCIAUX

24.01 a) L'Employeur accorde à l'employé un congé de deuil rémunéré selon les dispositions suivantes :

- Cinq (5) jours ouvrables selon son horaire dans le cas d'un décès dans la famille immédiate de l'employé soit conjoint, conjointe, enfant biologique, enfant adopté ou enfant en union de fait, parents, beaux-parents, parent du conjoint ;
- Trois (3) jours ouvrables selon son horaire dans le cas d'un décès d'un frère, d'une sœur, des grands-parents, ou des petits-enfants ou tuteur légal. Ces jours de congé doivent être pris entre le décès et les funérailles;
- Un (1) jour ouvrables selon son horaire, dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ;
- Chaque jour de congé doit être pris entre le jour du décès et jusqu'à six (6) semaines après ses funérailles. Toutefois, les parties peuvent convenir de prolonger cette période pour tenir compte des besoins de l'employé. Si la mise en terre est après les funérailles le salarié peut déplacer un congé pour cette journée-là ;
- Pour chaque journée régulière de travail prévue à son horaire survenant durant le congé de deuil, l'employé est rémunéré un quart de huit (8) heures ou dix (10) heures à son taux de salaire régulier.

24.02 Si la journée de deuil survient pendant les vacances d'un salarié, le salarié a droit de reprendre ses jours de vacances à une date ultérieure et convenue avec l'Employeur

24.03 Lorsqu'un employé se présente comme candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, il a droit à un congé autorisé sans solde sans perte d'ancienneté, pendant la période de sa mise en candidature jusqu'à minuit le lendemain de l'élection.

24.04 Tout employé qui est assigné et se présente à des fonctions de juré ou qui est cité à comparaître comme témoin devant une Cour de justice dans une cause dans laquelle il n'est pas partie, est payé par l'Employeur pour chacune des journées entièrement ou partiellement passées à l'exercice desdites fonctions, si l'employé avait autrement été appelé à travailler pour l'Employeur selon son horaire de travail et qu'il ne travaille pas, à raison d'un montant égal à la différence entre sa rémunération régulière et l'indemnité quotidienne de juré versée par la Cour (à l'exception des allocations de transport en remboursement de ses dépenses). **Si l'employé est libéré de ses fonctions de juré**

pour une (1) journée et plus, il doit se rapporter à l'Employeur sous réserve qu'il n'excède pas le nombre d'heures de travail de la semaine normale de travail.

24.05 Lorsqu'un employé est cité à comparaître comme témoin au nom de l'Employeur dans une affaire où l'Employeur est impliqué ou qu'il est cité à comparaître comme témoin en raison d'un incident dans lequel l'employé était impliqué lorsqu'il était en service pour l'Employeur, sauf pour se représenter lui-même ou assister à un arbitrage de grief, il est rémunéré à son taux régulier de salaire horaire pour chaque jour de comparution. Les indemnités versées aux témoins sont déduites du montant de la rémunération à laquelle l'employé pourrait être admissible. L'employé doit fournir la documentation nécessaire.

24.06 **Au cours de la négociation de la convention collective, le *Code canadien du travail* a été modifié afin de prévoir un congé de maladie payé pour les travailleurs sous juridiction fédérale. L'intention des parties est de fournir des congés de maladie payés conformément aux récentes modifications du Code canadien du travail en tenant compte du régime de congés qui étaient en place avant ces modifications. Si le *Code canadien du travail* est modifié pour refléter un régime différent de congé de maladie payé, les dispositions de la convention collective relatives au congé de maladie, les parties se rencontrent pour discuter de l'impact de ces changements sur la convention collective actuelle étant entendu qu'en aucun cas, les conditions qui prévalaient avant la signature de cette convention (cinq (5) jours de congés de maladie payé par année) sont préservées en tout temps. Ainsi, les parties s'entendent sur ce qui suit :**

Au 1^{er} janvier de chaque année, **en commençant par le 1^{er} janvier 2023**, les employés se voient créditer une banque de **trois (3) jours** de congé de maladie. Par la suite, à chaque mois de service actif, l'Employé accumule **un (1) journée** de congé de maladie supplémentaire jusqu'à un maximum de dix (10) dans l'année incluant celle mis en en banque au 1^{er} janvier.

Les employés qui sont embauchés après le 1er janvier, reçoivent, après trente (30) jours de service actif, trois (3) jours de congé de maladie déposés dans leur banque. **Par la suite, il accumule un (1) jour** de congé de maladie par mois de service actifs **pour un maximum de dix (10)** dans l'année en civil en cour.

L'employé qui utilise un jour de congé de maladie est payé à son taux horaire selon le nombre d'heures prévu à son quart régulier de travail prévu à l'horaire.

L'employé qui utilise un jour de congé de maladie est payé à son taux horaire selon le nombre d'heures prévu à son quart régulier de travail prévu à l'horaire.

L'Employeur se réserve le droit d'exiger une preuve médicale pour une absence de cinq (5) jours **ou plus** consécutifs **ou lorsque le Code canadien du travail lui permet.**

Les employés peuvent reporter à l'année suivante les jours de congé payés pour raisons médicales acquis mais non utilisés, mais le nombre maximal de jours payés qu'ils acquièrent au cours de cette année est soustrait du nombre de jours reportés.

Toutefois, les employés à temps plein ayant accumulé des congés de maladie à la fin de chaque année de référence peuvent recevoir le paiement des journées de congé maladie excédant la banque de cinq (5) jours. Ce paiement est fait au plus tard le 31 décembre.

Tout congé de maladie payé est considéré comme du temps travaillé aux fins de la garantie d'heures de travail pour les employés à temps plein.

24.07 L'employé qui a trois (3) mois de service continu, a droit, par année civile, à un congé d'au plus cinq jours pour les raisons suivantes :

- a) s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
- b) s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans;
- c) gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
- d) assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la Loi sur la citoyenneté;

Les trois (3) premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail. Les congés peuvent être pris en une ou plusieurs périodes; l'Employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée. L'Employeur peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir à l'Employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

24.08 L'Employeur peut accorder un congé autorisé sans solde à un employé qui en fait la demande par écrit. Le congé ne dépasse pas quatre-vingt-dix (90) jours et est assujéti aux besoins et exigences opérationnels. L'employé en congé autorisé ne peut occuper un autre emploi durant cette période et aucun congé n'est autorisé afin de permettre à l'employé d'occuper un autre emploi. L'Employeur maintient les cotisations au titre des avantages sociaux si le congé est de trente (30) jours ou moins et l'employé conserve son ancienneté pendant le congé.

24.09 Tous les employés ont droit aux congés prévus par le Code canadien du travail. A cet effet, l'Employeur procède à un affichage qui résume les différents types de congés auxquels un employé a droit et les critères permettant de les obtenir.

ARTICLE 25 UNIFORMES

25.01 a) L'Employeur détermine l'uniforme requis et le fournit gratuitement.

b) Ces uniformes demeurent la propriété de l'Employeur.

c) Tous les articles faisant partie de l'uniforme, y compris les chemises, sont remplacés au besoin s'ils sont endommagés.

25.02 Des casiers barrés doivent être mis à la disposition de tous les employés.

25.03 **Les uniformes sont remis et remplacés au besoin dans un délai raisonnable suivant la commande. Les employés doivent retourner les uniformes remplacés et doivent retourner les uniformes après avoir cessé de travailler pour l'Employeur.**

Selon la politique nationale de Brink's, l'Employeur fourni un nombre approprié d'uniformes pour couvrir la charge de travail de l'employé, comprenant notamment des polos, des pantalons et un manteau d'hiver adaptés aux travaux extérieurs dans des conditions hivernales.

Au cours du déploiement initial du "nouvel uniforme", les employés à temps plein reçoivent trois polos à manches courtes, puis, dans un délai de trois mois, un polo à manche courte supplémentaire.

Lorsque les polos à manches longues deviendront disponibles, les employés à plein temps ont droit à un minimum de quatre (4) polos (long ou court selon le choix des employés)

ARTICLE 26 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES

26.01 L'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat, au préalable, lorsqu'il a l'intention d'introduire ou de procéder à un changement à ses équipements ou ses méthodes de travail ou d'introduire de nouvelles technologies.

Lors de cette rencontre, l'Employeur doit informer le Syndicat de :

- La nature du changement technologique, de la méthode de travail ou des nouveaux équipements;
- Le calendrier d'implantation prévu;
- L'identification de l'occupation ou du département visé par le changement technologique ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
- Les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements, appareils ou tout système informatique de gestion ou des modifications projetées lorsque disponibles;
- Tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Si ces changements ont pour effet de provoquer la mise à pied d'employé, cette rencontre doit avoir lieu au moins deux (2) **semaines** avant leur mise en place.

26.02 Lorsque l'occupation d'un employé est modifiée par l'introduction d'un changement technologique, l'employé titulaire d'un poste dans cette occupation reçoit l'entraînement nécessaire à ce qu'il puisse effectuer le travail de façon satisfaisante, en autant qu'il possède les qualifications de base pour éventuellement effectuer le travail modifié.

26.03 Lorsqu'un salarié est mis à pied ou rétrogradé directement suite à l'abolition d'une occupation, d'un département ou suite à l'introduction d'une nouvelle méthode de travail ou d'un changement technologique, l'Employeur accepte de recycler cet employé mis à pied ou rétrogradé avant de procéder à l'embauche d'un nouvel employé dans une autre occupation ou dans l'occupation visé par le changement. Ce recyclage se fait en autant que l'employé concerné a les capacités normales de base pour ladite occupation et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que l'employé concerné puisse absorber un tel entraînement et, par la suite, accomplir ladite occupation de façon adéquate. Dans tous les cas, les droits de supplantation prévus à l'article 13 s'appliquent.

26.04 **La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépasse, en aucun cas, quatorze (14) jours de calendrier. Cet entraînement est priorisé et accordé avant qu'un nouvel employé**

soit embauché, ou qu'un employé exclu de l'unité de négociation soit transféré ou qu'une promotion soit offerte à un employé de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté, qui aurait besoin d'un entraînement équivalent.

ARTICLE 27 AVANTAGES SOCIAUX

27.01 L'Employeur assume le coût complet du régime d'assurance collective pour les employés à temps plein. L'Employeur conserve les douze douzième (12/12) de la réduction de prime de l'A. E.

27.02 L'Employeur maintien en vigueur le régime d'assurance actuellement en vigueur, soit La Financière Sun Life # 101824, 150824 et GSR 21618.

27.03 L'Employeur ne peut consulter les renseignements médicaux des employés, sauf ce qui est nécessaire pour la gestion des dossiers et pour gérer la présence au travail.

27.04 a) L'Employeur rembourse le coût de toute documentation médicale demandée ou exigée par l'entreprise.

b) Au sens de l'application du contrat d'assurance collective, on entend par conjoint ou conjointe, les personnes correspondant à la définition prévue à la clause 2.07 de la présente convention ;

c) Au sens de l'application du contrat d'assurance collective, on entend par enfant, on entend :

**Tout enfant du salarié ou de son conjoint (sauf un enfant pris en foyer nourricier), qui est âgé de moins de dix-neuf (19) ans et qui n'a pas de conjoint;
Ou**

L'enfant de moins de vingt-six (26) ans qui étudie à temps plein, qui n'a pas de conjoint et dont vous assurez le soutien sur le plan financier est également considéré comme un enfant.

27.05 L'Employeur maintien en vigueur le régime actuel à cotisation déterminée par lequel il contribue annuellement l'équivalent de la contribution du salarié jusqu'à un maximum de cinq pourcent (5%). L'Employeur rencontre le Syndicat après la signature de la convention collective afin de lui présenter les détails du régime de retraite alternatif qui pourrait être disponible aux employés. Le choix de migrer ou non vers ce régime est fait par les employés après avoir reçu l'information nécessaire à cet effet.

27.06 À compter du 1^{er} janvier 2023, L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

L'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque **employé** qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

L'Employeur s'engage à faire parvenir par **transfert de fond électronique** au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites selon la présente clause. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale de chaque salarié, le montant prélevé pour chacune des paies.

ARTICLE 28 ARMES A FEU, PERMIS ET LICENCE

28.01 Tous les employés doivent détenir un permis de conduire de classe 3 valide et approprié dans les six (6) mois suivant l'embauche.

Si durant la présente convention collective, l'Employeur modifie sa flotte de sorte que la classe 3 n'est plus requise pour respecter la législation applicable, l'Employeur peut modifier cette exigence après avoir consulté le Syndicat pour déterminer les règles applicables en matière de classe de permis nécessaire pour répondre aux exigences de l'Employeur.

Pour les offres nécessitant un permis de conduire ayant une classe plus élevée (ex: mention " F "), si aucun employé ne dispose du permis requis, l'Employeur remboursera à l'employé affecté les frais d'obtention du permis.

28.02 L'Employeur accepte de payer les renouvellements annuels du Bureau de la sécurité privée (BSP). Toutefois, si l'employé laisse sa licence du BSP devenir caduque, il doit assumer les coûts de la nouvelle délivrance de la licence. La responsabilité revient à l'employé de maintenir en vigueur sa licence du BSP.

28.03 Si un employé n'est pas qualifié ou ne maintient pas en vigueur son permis de possession et d'acquisition (PPA), Bureau de sécurité privé (BSP) ou son permis de transport d'arme, il est suspendu ou placé en arrêt de travail sans solde pour une période maximale de douze (12) mois. Si à la fin de cette période de douze (12) mois, l'employé ne possède pas un PPA, BSP ou un permis de transport d'arme valide, l'Employeur met fin à l'emploi de l'employé, sauf lorsque l'absence de permis est liée à une condition médicale. Advenant le cas où la perte du permis est liée à une condition médicale, l'Employeur prend les moyens nécessaires pour accommoder l'employé en question, à moins que l'accommodement n'entraîne pour l'Employeur une contrainte excessive. Les avantages de soins de santé et dentaires sont maintenus pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours.

28.04 Contraventions routières

a) Aucun conducteur n'est tenu d'enfreindre le code de la route.

L'Employeur peut requérir, lorsque la sécurité de l'équipage est mise en danger lors des opérations régulières de transport, de les enfreindre.

b) Dans tous les cas, l'Employeur s'assure du respect des règles en matière d'heures de conduites et des règles en matière d'intégrité du véhicule selon le Code de la sécurité routière et des lois afférentes;

c) Sauf dans les situations prévues à l'alinéa a) et b) de la présente clause, les infractions au Code de la route liées à la conduite du véhicule sont de la seule responsabilité du

conducteur, c'est-à-dire l'excès de vitesse, le défaut de s'arrêter aux feux de circulation, la conduite dangereuse et la conduite imprudente, de stationnement (sauf lorsque la livraison le requiert) etc.

- d) L'employé doit aviser immédiatement l'Employeur de toute contravention, accusation ou condamnation en service ou hors service qui pourrait entraîner une restriction de ses besoins actuels ou prévus (c.-à-d., PPA, AP, permis de conduire, etc.). Le défaut de signaler la perte ou la suspension de ces licences ou permis peut entraîner la fin d'emploi immédiate. **Le chauffeur est responsable de toutes les infractions au code de la route, y compris les contraventions provenant de photo radars et de caméras de surveillance des feux rouges obtenues pendant son service.**

ARTICLE 29 DISPOSITIONS DIVERSES

- 29.01 L'Employeur doit fournir une copie de cette convention à chaque salarié et à l'embauche de nouveaux salariés. Ces copies sont distribuées sous forme de **brochure 5 x 8 1/2**. L'Employeur reconnaît que la version française est considérée comme la version juridique officielle.
- 29.02 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention est remis au président du comité syndical avec copie à l'adresse suivante **ou par courriel au représentant national**:
- Unifor
5000, boulevard des Gradins, bureau 275
Québec (Québec) G2J 1N3
- 29.03 Le Syndicat et l'Employeur, dans leurs communications, peuvent utiliser le courriel lors de la transmission d'écrits. Les parties reconnaissent la légalité des documents ainsi échangés.
- 29.04 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation provinciale ou fédérale **applicable** est considérée nulle et non avenue sans que cela n'affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 29.05 Les annexes et les lettres d'entente incluses à la convention en font partie intégrante et toute mésentente reliée à l'application ou l'interprétation de celle-ci peut être soumise à la procédure de grief.

ARTICLE 30 DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et se termine le **4 mars 2026**.
- 30.02 À l'expiration de la convention collective et pendant les négociations pour son renouvellement, celle-ci demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

SIGNÉE À QUÉBEC, ce _____ jour du mois de _____ 2023.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

Lance King
Directeur des relations de travail

Martin Lambert
Représentant national

Bryan Ross
Directeur régional, est du Canada

Francois Collin
Président

Hugo Morin
Directeur régional - Québec

Sylvain Couturier
Vice-président

Samuel Le Sieur Sirois
Vice-président

ANNEXE A - Taux de salaire

Classifications	En date de l'entente de principe	5 mars 2023 2%	5 mars 2024 2%	5 mars 2025 2%
Messenger à temps plein	28,81 \$	29,39 \$	29,97 \$	30,57 \$
Messenger à temps partiel	25,87\$	26,39 \$	26,92 \$	27,45 \$
Chauffeur /garde à temps plein	27,09\$	27,63 \$	28,18 \$	28,75 \$
Chauffeur /garde à temps partiel	24,41\$	24,90 \$	25,40 \$	25,90 \$

Les parties conviennent, à titre de rétroactif et de boni de signature, de verser aux employés à temps plein un montant forfaitaire de sept cent cinquante dollars (750\$) dollars et un montant de trois cents soixante-quinze dollars (375\$) aux employés à temps partiel. Ce montant est versé dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective.

ANNEXE B - Liste d'ancienneté

Nom	Date d'embauche
Michel O'hearn	2005-02-28
Michel Dubé	2009-04-20
Fréderrick Perron	2009-04-20
Nathalie Lepage	2009-04-20
Francois Collin	2009-04-27
Angel Antonio Anzora	2009-04-27
Sylvain Couturier	2009-07-20
Jose Boies	2010-03-26
Daniel Cloutier	2010-03-26
Guy René	2010-03-26
Eric Gauthier	2014-11-10
Remy Dion	2015-08-19
Roch Saulnier	2019-04-05
Hugues Boulanger	2019-11-14
Martin Baillargeon	2020-08-27
Samuel Le Sieur Sirois	2020-11-03
Caroline Brosseau	2022-07-04
Dave St. Pierre	2022-11-09
Pierre-Luc Pruneau	

ANNEXE C - Territoire couvert par l'accréditation

Le travail normalement effectué par l'unité de négociation, tel que défini dans la présente convention collective, est exécuté sur le territoire protégé suivant :

- Travail à partir de la succursale de Québec ou effectué dans un endroit situé dans le rayon indiqué à la clause 2.08 soit cent vingt-cinq (125) kilomètres de la succursale de St-Augustin-de-Desmaures excluant le travail effectué par les employés exclus de l'unité de négociation en route vers la succursale de Québec.
- L'Employeur s'engage, jusqu'à la fin de la présente de la convention collective, à faire effectuer par les employés couverts par le certificat d'accréditation, toutes les livraisons et cueillettes sur la côte-Nord et qui excèdent le rayon précédemment indiqué.
- Si l'Employeur décide d'ouvrir une succursale à l'extérieur du territoire couvert par la présente annexe pour effectuer du travail qui autrefois était effectué par les employés couverts par le certificat d'accréditation, les parties se rencontrent pour discuter de l'inclusion ou non des nouveaux employés dans l'unité d'accréditation. Dès l'ouverture, le travail peut être transféré à la nouvelle succursale.

LETTRE D'ENTENTE #1

Boni incitatif pour les employés

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

1. Sous réserve du respect des conditions et critères énoncés ci-dessous, les employés sont admissibles à un boni annuel de **huit cent dollars (800\$)** pour les employés à temps plein et de **trente-huit cents (0,38\$) de l'heure travaillée durant la période de référence** pour les employés à temps partiels lequel est réparti trimestriellement de la façon suivante :
 - Temps plein **Deux cents dollars (200\$)**
 - Temps partiel **Trente-huit cents (0,38\$) pour chaque heure travaillée durant la période.**
2. Les conditions et critères suivants s'appliquent pour chaque trimestre :
 - a) Nombre minimum d'heures travaillées :
 - i. Temps plein Trois cents soixante-quinze (375 h) heures;
 - ii. Temps partiel Cent quatre-vingt-cinq (185 h) heures;
 - b) Aucune absence non autorisée;
 - c) Pas plus de trois (3) retards ;
 - d) Pas d'infractions au niveau du rendement au travail, notamment:
 - i. Perte de la garde momentanée d'un colis;
 - ii. Perte de colis;
 - iii. Colis non livré ou livré au mauvais endroit;
 - iv. Défaut de compléter la route sans motif valable;
 - v. Aucun accident de la route **évitable**.
 - e) **Les heures supplémentaires sont inférieures à quatre (4) pourcent des heures travaillées pour chaque trimestre, à l'exclusion des heures supplémentaires faites durant les quarts de travail additionnels, des équipes supplémentaires, des heures supplémentaires programmées, des ECL, des jours de congé supplémentaires ou lors d'absences ou retards d'un membre de l'équipe du véhicule. Il est convenu que si une route entraîne des heures supplémentaires de par la charge de travail qui y est incluse, les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte et le Syndicat ou les employées peuvent demander une révision de route en vertu de la clause 19.02 a).**

LETTRE D'ENTENTE #2

Nouveau modèle d'opération

Les parties vont profiter de la durée de la prochaine convention collective pour se rencontrer et discuter des procédures d'opérations standardisées efficaces et sécuritaires nécessaires au service des centres commerciaux dans un modèle d'opération basé sur deux (2) employés qui quittent le véhicule (all-off modifié pour les clients de commerce aux détails (« CIT »)).

L'Employeur doit s'entendre également avec les comités locaux de santé et de sécurité et le comité d'orientation au sujet de l'élaboration des procédures d'opérations standardisées et sécuritaires.

Dans le cas où les discussions sont concluantes entre les parties, toutes les conditions d'emploi doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat et ne peuvent entrer en vigueur avant la signature de la prochaine convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #3

Modification de l'article 182.1 du Code canadien du travail

- ATTENDU QUE** les modifications annoncées au Code ne sont pas encore entrées en vigueur, mais qu'elles pourraient devenir exécutoires avant l'expiration de la convention collective ;
- ATTENDU QUE** les parties négocient actuellement des modifications monétaires à la convention collective et qu'elles ne sont pas certaines de l'étendue de l'impact des modifications au Code ;
- ATTENDU QUE** les parties reconnaissent que les employés à temps plein qui effectuent régulièrement un trajet ou un type de travail donné, développent des aptitudes qui augmentent l'efficacité de l'équipage;
- ATTENDU QUE** les employés à temps plein doivent être disponibles et travailler sur les différents quarts de travail prévus à l'horaire;
- ATTENDU QUE** les employés à temps partiel développent une polyvalence accrue de par le fait qu'ils effectuent plusieurs types de trajet ou de types de travail différents;

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1. Si l'article 182.1 du Code entre en vigueur pendant la durée de la convention collective et que celle-ci contrevient à l'article 182.1 du Code, les parties se rencontrent pour discuter de la mise en œuvre d'un système de rémunération fondé sur l'ancienneté ou sur d'autres considérations afin d'assurer le respect de la législation.**

LETTRE D'ENTENTE # 4

Navettes sécurisées de point à point entre les succursales Brink's

- ATTENDU QUE** les parties ont discuté de la dotation en personnel des navettes qui se déplacent directement entre un lieu sécurisé et un autre lieu sécurisé sans s'arrêter pour effectuer des ramassages ou des livraisons de clients le long du trajet;
- ATTENDU QUE** les caractéristiques et l'équipement de sécurité des véhicules disponibles présentement permet le déploiement des navettes sécurisées de point à point avec un équipage réduit;
- ATTENDU QUE** l'Employeur désire rehausser ses protocoles de sécurité entourant les déplacements entre lieux sécurisés afin d'assurer les plus hauts standards de sécurité de l'industrie;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Sous réserve du respect des exigences applicables en matière de santé et de sécurité, les navettes sécurisées de point à point peuvent être effectuées par un (1) seul employé.

Les dispositifs de sécurité requis [1] doivent être en état de fonctionnement avant et pendant les transports ainsi effectués. Si les dispositifs de sécurité ne sont pas en état de fonctionnement, L'Employeur doit ajouter un deuxième (2^e) membre à l'équipage pour ce transport et la direction prend les mesures correctives nécessaires pour remédier à la situation avant qu'un autre transport avec équipage réduit soit effectué avec l'équipement.

En aucun cas, un employé ne peut être autorisé à effectuer un transport sur une navette sécurisée de point à point entre succursale sans que tout l'équipement soit en état de fonctionnement sécuritaire.

L'Employeur doit s'assurer que les véhicules utilisés pour le transport par navettes sécurisées point à point entre succursale sont dans un état mécanique conforme à la réglementation en vigueur.

2. Les employés affectés à la (aux) navette(s) sécurisée(s) de point à point entre succursale doivent avoir l'expérience recommandée et ont reçu la formation appropriée avant d'effectuer le travail. Plus précisément, ils doivent être qualifiés en tant que conducteur, messenger, opérations tout-terrain, et avoir suivi avec succès la formation d'un travailleur solitaire;
3. L'affectation au transport par navettes sécurisées point à point entre succursale est offerte lors de la soumission d'itinéraire.
4. Il est convenu que lorsqu'un employé doit effectuer un transport par navette sécurisée de point à point entre les succursales, le camion doit être scellé au départ et vérifié par le personnel de la succursale de destination.

5. Si au cours d'un transport de navettes sécurisées de point à point entre succursale, le camion doit s'arrêter pour un bris mécanique, urgence sanitaire, mauvaise condition météo ou autres événements ayant comme conséquence d'immobiliser le véhicule, le protocole de Brink's en pareille circonstance s'applique et l'employé doit contacter immédiatement le centre de service de Brink's pour obtenir des directives. A cette fin, avant la mise en place des navettes sécurisées point à point entre succursale, l'Employeur fait une mise à jour de cette procédure et consulte le Syndicat. Les employés sont par la suite avisés du protocole.
6. L'employé affecté à un transport de navette(s) sécurisée(s) de point à point entre succursale reçoit le taux de salaire de messenger plus une prime de deux dollars (2\$) par heure travaillée sur le parcours navette(s) sécurisée(s) de point à point.
7. L'Employeur installe et entretient une technologie d'inversion pour atténuer les risques liés à la marche arrière sans guide et cela fera partie des caractéristiques obligatoires [2] qui doivent être en état de marche pour fonctionner à ce titre ;
8. La mise en œuvre des navettes sécurisées de point à point entre succursale n'entraîne aucune perte d'emploi à temps plein pour les employés existants. Au besoin et pour préserver les postes à temps plein, l'Employeur maintient un ou des postes flottants à temps plein.
9. La présente lettre d'entente s'applique seulement au transport de navettes sécurisées point à point entre les succursales Brink's de Québec et Montréal en vigueur pour l'année 2023. En 2024, s'ajoute le transport entre les succursales de Québec et Chicoutimi. À moins d'entente contraire entre les parties, aucune autre succursale, client, ou autre entité externe à Brink's ne peuvent être desservis par le modèle d'opération prévu à cette lettre.
10. Pendant la mise en œuvre du modèle navette(s) sécurisée(s) de point à point, les comités locaux de santé et de sécurité sont consultés conformément au programme navette(s) sécurisée(s) de point à point, au Code canadien du travail et à la convention collective. Le programme navette(s) sécurisée(s) de point à point comprend la présente convention collective, les recommandations du Comité national de la politique de santé et de sécurité adoptées par l'Employeur ;
11. Amélioration de l'application des règles de santé et de sécurité:
 - a) L'Employeur convient que les membres du Comité mixte local de santé et de sécurité ont le droit d'enquêter conjointement sur les circonstances dangereuses sur le lieu de travail. Une circonstance dangereuse peut inclure toute procédure, partie du lieu de travail ou lieu extérieur au lieu de travail qui a été ou pourrait être affecté par le lieu de travail, une substance transportée depuis le lieu de travail ou une substance libérée depuis le lieu de travail, ou tout équipement, machine, dispositif, article ou chose qui peut nuire à une personne ou à l'environnement.
 - b) Si les membres du comité déterminent conjointement qu'il existe des circonstances dangereuses, les membres du comité peuvent recommander à l'Employeur d'arrêter le travail ou de cesser d'utiliser toute partie du lieu de travail ou tout équipement, machine, dispositif, article ou chose.

- c) Si l'Entreprise reçoit une recommandation, elle doit immédiatement l'examiner et s'assurer que la santé et la sécurité au travail de chaque personne employée par l'Entreprise sont protégées. Après avoir pris les mesures appropriées, l'Employeur répond également par écrit au comité dans les plus brefs délais en indiquant de manière urgente les raisons pour lesquelles il a pris des mesures ou n'a pas pris de mesure à l'égard de toute recommandation contenue dans le présent document.

^[1] Les dispositifs de sécurité comprennent Téléphone Sonim, GPS, cameras, alarms/sensors, moniteur de NCC, CMRD. Ne pas inclure cette note de bas de page dans la publication du livret de la convention collective.

^[2] Les dispositifs de sécurité comprennent Téléphone Sonim, GPS, cameras, alarms/sensors, moniteur de NCC, CMRD. Ne pas inclure cette note de bas de page dans la publication du livret de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 5

Travail de Cannabis

- ATTENDU QUE** pendant les négociations, les parties ont discuté des défis et des possibilités associées aux services traditionnels fournis par l'Employeur ;
- ATTENDU QUE** l'Employeur fait face à des pressions concurrentielles de la part des transporteurs traditionnels en ce qui concerne le transport du cannabis dans les livraisons de produits au détail.
- ATTENDU QUE** l'Employeur fut confronté à la perte du contrat d'un fournisseur en raison des prix exigés pour maintenir un équipage à deux (2) employés afin de livrer le cannabis;
- ATTENDU QUE** Le Syndicat a accepté de faire un virage important et de permettre la livraison du cannabis avec un équipage d'un (1) employé en échange de la garantie d'un équipage minimum de deux (2) employés pour le travail traditionnel de l'ATM dans les camions blindés (réf : clause 2.11);

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le travail de livraison des produits de cannabis s'effectue avec un équipage d'un (1) employé non-armé et payé comme messenger avec la prime all-off ;
2. Les parties se rencontrent pour établir et mettre en place un protocole de sécurité pour les livraisons de cannabis. Dans ces discussions, les parties tiennent compte de la réglementation provinciale en matière de transport des produits de cannabis, des équipements à utiliser dans ce type d'opération, des mesures de santé et de sécurité et de la qualification et de la formation nécessaire à dispenser aux employés;
3. Considérant que le Syndicat a fait une concession importante en acceptant de réduire l'équipage de livraison de cannabis à un (1) employé, l'Employeur s'engage à ne pas confier en sous-traitance les contrats qu'il obtient des fournisseurs de cannabis. Si des difficultés d'opérations reliées à la livraison du cannabis sur de très longues distances sont rencontrées, les parties conviennent de discuter de solutions afin d'optimiser les livraisons.
4. Advenant une éventuelle perte de contrat ou si de nouvelles opportunités de livraisons se présentent, l'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat au préalable pour en discuter;
5. Si, suivant la ratification de la convention collective en assemblée, la perte de contrat entraîne la mise à pied d'un employé à temps plein, peu importe son affectation, l'Employeur lui verse une indemnité de départ majorée d'un virgule cinq (1,5) semaine par année de service. Toutefois, un employé temps plein avec plus d'ancienneté, peu importe son affectation, peut se porter volontaire pour être mis à pied et recevoir l'indemnité de départ majorée. Afin d'atténuer les mises à pied, l'Employeur peut mettre en place des postes flottants à temps plein.