

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
2013-2018**

**ENTRE LA SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
TRANSPORT DE VALEURS - GARDA**

Ci-après désignée : « L'EMPLOYEUR » d'une part



**ET LE SYNDICAT NATIONAL DES
CONVOYEUR(E)S DE FONDS (SNCF) –
SCFP, SECTION LOCALE 3812**

Ci-après désigné : « LE SYNDICAT » d'autre part



**EDSC, TRAVAIL
ESDC, LABOUR**

DEC 27 2013

**SFMC
FMCS**

12968(04)

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1	DÉFINITIONS 1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 7
ARTICLE 3	PRINCIPES, BUT ET GESTION DE LA CONVENTION..... 9
ARTICLE 4	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT 12
ARTICLE 5	DROITS DE L'EMPLOYEUR 13
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL..... 14
ARTICLE 7	AFFAIRES SYNDICALES 16
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEFS 20
ARTICLE 9	ARBITRAGE 22
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES 24
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ..... 27
ARTICLE 12	MOUVEMENTS DE PERSONNEL 30
ARTICLE 13	CRÉATION ET ABOLITION DE POSTE..... 35
ARTICLE 14	COMPOSITION DES ÉQUIPES, FORMATION ET ENTRAÎNEMENT..... 39
ARTICLE 15	HEURES DE TRAVAIL..... 43
ARTICLE 16	PROCÉDURE DE CHOIX DES HORAIRES DE TRAVAIL..... 50
ARTICLE 17	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET SOUS-TRAITANCE..... 57
ARTICLE 18	MODE DE PAIEMENT 58
ARTICLE 19	SALAIRE, INDEMNITÉS ET PRIMES 60
ARTICLE 20	JOURS FÉRIÉS..... 62
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX..... 64
ARTICLE 22	VACANCES 67
ARTICLE 23	RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE 70
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE MULTI-SECTEUR..... 73
ARTICLE 25	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 76
ARTICLE 26	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE 83
ARTICLE 27	VÊTEMENTS ET UNIFORMES 84
ARTICLE 28	CONGÉS PARENTAUX..... 85
ARTICLE 29	DIVERS..... 86
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 87
ANNEXE « A »	FONCTIONS, TAUX DE SALAIRES ET PRIMES 88
ANNEXE « BI »	Pré-requis nécessaire pour l'obtention d'une fonction..... 91
ANNEXE « BII »	Exigences normales 92
ANNEXE « C »	Liste d'ancienneté..... 93
ANNEXE « D »	Formulaire d'autorisation de prélèvement de cotisations syndicales 94
LETTRE ENTENTE GÉNÉRAL 1 - Montant forfaitaire 95	
LETTRE D'ENTENTE GÉNÉRAL 2 -Régime de retraite multi-secteur (RRMS)..... 96	
LETTRE D'ENTENTE GÉNÉRAL 3 – Mécanismes favorisant l'élimination du 3 ^e agent de nuit..... 98	
LETTRE D'ENTENTE Mtl-01 – Stationnement à Montréal..... 99	
LETTRE D'ENTENTE Mtl-02 – Organisation du travail – Groupe armé – STD Montréal..... 100	
LETTRE D'ENTENTE RIM-01 – Organisation du travail à la succursale de Rimouski..... 101	
LETTRE D'ENTENTE SAG – 01 – Procédure de choix des horaires de travail au Saguenay 103	
LETTRE D'ENTENTE Val-d'Or-01 - Programmation 104	
LETTRE D'ENTENTE - SATELLITE -01 – Dispositions particulières..... 105	
TABLEAU – Taux de paiement pour les guichets éloignés 109	
TABLEAU – Paiement des taux d'ajustement..... 110	

Documents faisant partie intégrante de la convention collective, mais étant donné la nature confidentielle des opérations ne sont pas annexés.

- Tableau des normes opérationnelles provinciales

Documents contenant des informations personnelles faisant partie intégrante de la convention collective, mais étant donné l'obligation de protéger ces informations, ne sont pas annexés.

- Lettre d'entente Mtl-03 Rétrogradation d'un employé
- Lettre d'entente TR-01 Accommodement condition médicale permanente d'un employé
- Lettre d'entente Mtl-04 Accommodement condition médicale permanente d'un employé

Le genre masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et il désigne autant le féminin que le masculin.

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Aux fins d'application de la présente convention collective, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après.

1.01 Ancienneté générale :

Désigne la durée totale du service continu d'un employé chez l'Employeur établi selon la date d'embauche, à l'intérieur de l'unité d'accréditation, selon le certificat d'accréditation.

1.02 Ancienneté Mouvement des Caisses Desjardins (MCD) :

Désigne l'ancienneté acquise au sein du Mouvement Desjardins. Celle-ci est applicable pour les avantages sociaux, soit pour l'établissement du quantum de vacances. Elle est reconnue pour les employés embauchés avant le 30 septembre 2008.

1.03 Catégorie :

Employé temps plein (TP) et employé temps partiel à horaire programmé (TPAH) et temps partiel sans horaire (TPSH) constituent les catégories possibles d'employés.

1.04 Conjoint :

Désigne les personnes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

1.05 Employé :

Désigne tout employé compris dans l'unité de négociation qui est régie par les présentes. L'employé absent du travail demeure un employé sous réserve des autres dispositions de la convention collective. Ce terme comprend également les officiers syndicaux libérés dans le cas où un employé est libéré de sa fonction chez l'Employeur.

1.06 Employé en probation :

Tout employé qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 11.03.

1.07 Employé « multifonctions » (MF) :

Tout employé rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille la semaine prévue à l'article sur les heures de travail et qui a terminé sa période de probation prévue à l'article 11.03. Cet employé travaille dans les succursales (excluant Montréal et Québec), dans le secteur d'activité du groupe « non-armé » à l'intérieur du sous-secteur d'activité « service numéraire Garda ». Cet employé est affecté à une combinaison de tâches des fonctions énumérées à l'annexe « A » dans la catégorie des emplois du « Service numéraire Garda ».

Tous les employés qui, en date du 9 octobre 2003, occupaient la catégorie de temps partiel aux salles de comptage (maintenant nommé SNG) dans les succursales en régions (excluant Montréal et Québec) recevront le taux de salaire de la fonction « multifonctions » temps plein prévu à l'annexe « A » et maintiendront ce taux de salaire tant et aussi longtemps qu'ils occuperont cette fonction. Il est entendu que les employés visés par la présente continuent d'occuper la catégorie d'employé temps partiel malgré leur rémunération au taux de la catégorie temps plein.

1.08 Employé régulier :

Tout employé temps plein, temps plein « réserve », temps plein « multi-secteurs », « multifonctions », et temps partiel à horaire programmé, qui a terminé la période de probation prévue à l'article 11.03.

1.09 Employé temps partiel (TPA) :

Tout employé temps partiel avec horaire et temps partiel sans horaire rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille la semaine prévue à l'article sur les heures de travail et qui a terminé sa période de probation prévue à l'article 11.03. Tous les employés temps partiel peuvent être affectés à plusieurs sous-secteurs d'activité dans un même secteur.

1.10 Employé temps partiel à horaire programmé (TPAH) :

Tout employé rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille généralement moins d'heures que la semaine prévue à l'article sur les heures de travail et qui a terminé sa période de probation prévue à l'article 11.03.

1.11 Employé temps partiel sans horaire (TPSH) :

Tout employé rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille pour remplacer le personnel régulier absent, ou en surcroît du personnel régulier et qui a terminé sa période de probation prévue à l'article 11.03.

1.12 Employé temps plein (TP) :

Tout employé temps plein, temps plein « multi-secteurs », temps plein « réserve » et temps plein « multifonctions » rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille la semaine prévue à l'article sur les heures de travail et qui a terminé sa période de probation prévue à l'article 11.03.

1.13 Employé temps plein « multi-secteurs » (TPM) :

Tout employé rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille la semaine prévue à l'article sur les heures de travail et qui a terminé sa période de probation prévue à l'article 11.03. Cet employé peut travailler dans plusieurs sous-secteurs d'activité tels que définis à l'article 1.27 et 1.28 respectivement et, dans le même secteur tel que défini à l'article 1.25. Il n'y a pas d'employé temps plein « multi-secteurs » dans le sous-secteur contrôle et gestion Garda ainsi que dans les satellites.

1.14 Employé temps plein « réserve » (TPR) :

Tout employé rémunéré par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille la semaine prévue à l'article sur les heures de travail et qui a terminé sa période de probation prévue à l'article 11.03. Cet employé travaille dans le même sous-secteur d'activité, tel que défini à l'article 1.27 et 1.28 respectivement et, dans le même secteur, tel que défini à l'article 1.25. Il n'y a pas d'employé temps plein « réserve » dans le sous-secteur contrôle et gestion Garda ainsi

que dans les satellites. Les employés temps plein « réserve » ont les mêmes avantages que les employés temps plein à l'exception du pari.

1.15 Employeur :

Désigne la « Société en commandite transport de valeurs – Garda ». Le transport de valeurs se définit comme étant un service relié au transport ou à la gestion d'un bien représentant une valeur pour la clientèle. Ces biens peuvent être des pierres ou métaux précieux, œuvres d'art, monnaie fiduciaire, documents sécurisés ou tout autres bien nécessitant une gestion professionnelle du risque.

1.16 Fonction :

Regroupement organisé d'un certain nombre de tâches définies à l'intérieur d'un secteur d'activité et rémunérées au taux horaire prévu à l'annexe « A ».

1.17 Jour :

À moins de stipulation contraire, le mot « jour » dans la présente convention signifie « jour de calendrier ».

1.18 Jour ouvrable :

Jour ouvrable exclut le samedi, le dimanche et les jours fériés définis à l'article 20.

1.19 Méthode de calcul :

Il est entendu que lors d'un calcul, si le résultat du calcul produit un nombre avec une décimale, il faut alors arrondir ce nombre en procédant au chiffre le plus proche, c'est-à-dire, si la décimale est égale ou supérieure à 5, le nombre sera arrondi au chiffre supérieur qui suit et s'il est inférieur à 5, il sera arrondi au chiffre inférieur qui précède.

1.20 Mutation :

Passage d'un employé d'une fonction à une autre comportant des responsabilités de même niveau et dont le taux de salaire hebdomadaire est égal.

1.21 Personne à charge :

Désigne le conjoint ou un enfant ou toute autre personne dont l'employé a la responsabilité.

1.22 Plage horaire :

Jour : Le quart de jour se définit lorsque l'horaire de l'employé se situe entre 5h01 et 18h59.

Nuit : Le quart de nuit se définit lorsque l'horaire de l'employé se situe entre 19h00 et 5h00.

1.23 Promotion :

Passage d'un employé d'une fonction à une autre comportant des responsabilités accrues et dont le taux de salaire hebdomadaire est supérieur ou qui accède à une catégorie supérieure.

1.24 Rétrogradation :

Passage d'un employé d'une fonction à une autre comportant des responsabilités différentes et dont le taux de salaire hebdomadaire est inférieur ou passage d'un employé d'une catégorie supérieure à une catégorie inférieure.

1.25 Secteurs d'activités :

Regroupement organisé d'activités réparti en trois (3) secteurs, tels que :

- Atelier mécanique ;
- Groupe armé ;
- Groupe non-armé ;

1.26 Secteur « Atelier mécanique » :

L'atelier mécanique comprend l'ensemble des activités reliées à la mécanique, soit : la responsabilité du programme d'entretien préventif (PEP), la réparation, l'entretien des véhicules de l'entreprise à l'exception du travail couvert par une garantie du fabricant ou pour laquelle l'entreprise ne détient pas l'équipement nécessaire pour effectuer le travail. Pour les véhicules des succursales en régions, l'entretien et les réparations sont effectués soit localement ou dans les ateliers de Garda, en fonction des directives de l'Employeur et des pratiques actuelles.

1.27 Secteur « Groupe armé » :

Dans le secteur « groupe armé », on retrouve les sous-secteurs d'activité suivants pour la succursale de Montréal : chambre forte, guérite, réseau routier, services techniques de dépannage. Pour la succursale de Québec, on retrouve les sous-secteurs d'activité suivants : chambre forte et réseau routier. Pour les autres succursales, on retrouve un seul sous-secteur d'activité, soit le réseau routier. De plus, dans le groupe armé, on retrouve le sous-secteur satellite. Ce secteur exige le port d'arme à feu dans l'exécution des tâches quotidiennes.

a) Chambre forte (CF) :

La chambre forte (voûte) dans toutes les succursales est de recevoir les colis, de les subdiviser, de les entreposer et de les distribuer. Aussi, elle peut avoir la responsabilité du pré-chargement ou du déchargement de véhicule. Également, dans toutes les succursales à l'exception de Montréal, elle peut avoir la responsabilité des équipements. Pour la succursale de Québec, à compter du 1^{er} janvier 2014, la chambre forte (voûte) aura la responsabilité des équipements de la succursale.

b) Guérite de Montréal (GM) :

La guérite est le lieu où est effectuée la surveillance à l'intérieur et à l'extérieur de l'édifice pour en assurer la sécurité et ce, jusqu'au 1^{er} mars 2014, à moins d'entente contraire au CCBP quant à la date de fermeture de ce secteur.

c) Réseau routier (RR) :

Le réseau routier consiste à effectuer la livraison et la cueillette de valeurs selon une route prédéterminée à laquelle des arrêts supplémentaires pourraient être ajoutés afin de répondre aux besoins de la clientèle. Le véhicule utilisé, ainsi que le nombre de personnes qui compose l'équipe, est déterminé en fonction du tableau des normes opérationnelles provinciales

d) Satellites (SAT) :

Le satellite effectue principalement du service technique de dépannage, de la cueillette et livraison de dépôt de nuit, de l'approvisionnement de guichet et de la cueillette de messagerie sécuritaire.

e) Services techniques de dépannage (STD) :

Le service technique de dépannage consiste à réparer et à dépanner les guichets automatiques. Les routes ne sont pas déterminées à l'avance, car ils répondent aux appels des clients pour réparer les guichets en panne et approvisionner les guichets en urgence ou les tâches assignées, telles, l'accompagnement d'un tiers pour la réparation de guichet automatique ou d'élément pouvant être rattaché à un guichet automatique ainsi que l'approvisionnement non planifié en numéraire, l'activation ou la fermeture d'un guichet, tel que défini dans le Tableau des normes opérationnelles provinciales.

Ce travail peut inclure aussi la livraison ou les cueillettes afin de supporter le réseau routier lors de situation irrégulière. Il est entendu que l'article 19.05 s'applique pour une durée minimale de quatre (4) heures.

1.28 Secteur « Groupe non- armé » :

Dans le secteur d'activité « groupe non-armé », on retrouve les sous-secteurs suivants pour la succursale de Montréal : contrôle et gestion Garda, équipements, monnaie métallique, service numéraire Garda. Pour les régions, on retrouve le sous-secteur service numéraire Garda. Ce secteur n'exige pas le port d'arme à feu.

Au 17 octobre 2008, tous les employés détenant un permis de port d'arme et dont celui-ci était requis dans leur fonction qu'il détenait à ce moment, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur leur permis tant et aussi longtemps que les détenteurs le désireront. Il est entendu que les employés devront porter l'arme de service. Par contre, pour tous les nouveaux employés du secteur « groupe non-armé », l'Employeur n'a aucune obligation à cet effet. Par contre, si l'employé renonce à cet avantage, il doit consigner son choix par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat.

a) Contrôle et gestion Garda (CGG) :

Le service de contrôle et gestion Garda a pour but d'effectuer les commandes de numéraire auprès de la Banque du Canada, d'effectuer la saisie de commandes pour les caisses et les banques, de gérer les montants détenus dans les réserves, de s'occuper des recherches qui doivent être effectuées au niveau des dépôts commerciaux et du traitement du numéraire et toutes autres tâches administratives, telles que téléphones, courriels, etc., reliées au service du numéraire;

b) Équipements (EQ) :

Les équipements comprennent l'ensemble des activités reliées au contrôle, à la préparation et à la remise aux employés des équipements nécessaires pour effectuer leur travail. De plus, ils sont responsables des clés « Mass Hamilton » utilisées par les employés et clients. À compter du 1^{er} janvier 2014, la succursale de Montréal aura la responsabilité des clés électroniques telles que « Mass Hamilton » de la succursale de Québec en plus de celles de toutes les régions du Québec;

c) Monnaie métallique (MM) :

La monnaie métallique est de faire le décompte et balance des pièces de monnaie, d'inscrire au compte du client les montants suite à cette balance, de préparer et mettre les rouleaux en boîtes, de faire le déchargement du véhicule qui apporte la monnaie de la Monnaie Royale Canadienne, de voir au fonctionnement et à l'approvisionnement, en monnaie et en papier, de machines à rouler;

d) Service numéraire Garda (SNG) :

Le service numéraire Garda comprend l'ensemble des activités reliées à la préparation et au décompte des colis. On y effectue les activités de

traitement, telles que numéraire, chèque, pièces et monnaie fiduciaire.

1.29 Semaine normale :

La semaine normale est du dimanche au samedi inclusivement.

1.30 Syndicat :

Désigne le Syndicat national des convoyeurs (e)s de fonds (SNCF) – SCFP, section locale 3812 ayant son siège social au 1418 rue Notre-Dame Ouest à Montréal, Québec, H3C 1K8 et pouvant être rejoint par téléphone au (514) 937-3812 ou au numéro sans frais 1-866-464-3812 ou bien par télécopieur au (514) 937-1571.

1.31 Travail planifié :

Tâches et activités ponctuelles organisées de manière précise afin de répondre aux besoins spécifiques de la clientèle à desservir.

1.32 Travail non-planifié :

Tâches et activités non-ponctuelles, qui sont effectuées irrégulièrement afin de répondre à la clientèle à desservir.

1.33 Véhicule blindé :

Véhicule pourvu d'un revêtement spécialisé chargé de protéger les agents ainsi que le contenu du véhicule, de projectiles. Ce véhicule est muni d'un système d'alarme et sert au transport de valeurs.

1.34 Véhicule non-blindé :

Véhicule de service de l'entreprise identifié au nom de Garda. Ce véhicule doit être pourvu d'un compartiment sécurisé destiné au transport de valeurs et doit être équipé d'un système d'alarme. Par contre, en cas d'urgence, l'Employeur pourra effectuer certains services, tel du dépannage en utilisant d'autres véhicules de services de l'entreprise non-munis de compartiment sécurisé et d'un système d'alarme.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant et agent négociateur des employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) ainsi que tous les amendements.
- 2.02 Pour être valide, toute entente particulière, postérieure à la signature de la présente convention collective entre un, plusieurs ou l'ensemble des employés et l'Employeur, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, doit recevoir l'approbation écrite de la personne présidente et de la personne secrétaire générale du Syndicat. De plus, aucune entente relative à des conditions prévues ou non prévues à la présente convention collective entre un employé et l'Employeur n'est valable si elle n'a pas reçu l'approbation écrite de la personne présidente et de la personne secrétaire générale du Syndicat.
- 2.03 L'Employeur reconnaît l'appellation « Le Syndicat National des Convoyeur(e)s de Fonds (SNCF) – SFCF, section locale 3812 » comme étant également « le Syndicat » aux fins de la présente convention collective.
- 2.04 L'Employeur reconnaît les officiers du Syndicat, la structure syndicale et la personne conseillère syndicale.
- 2.05
- a) Dans les trente (30) jours qui suivront celui de la signature de la présente convention collective, le Syndicat informera l'Employeur par écrit du nom des représentants syndicaux et des membres qui font partie des différents comités issus de la présente convention collective;
 - b) Le Syndicat avise l'Employeur du nom des membres de la structure syndicale dans les sept (7) jours suivant leur nomination;
- 2.06
- a) La version originale française de cette convention collective est reconnue par les parties comme étant la seule officielle. Il est aussi convenu que les parties reconnaissent la langue française comme seule langue officielle dans leurs communications écrites;
 - b) L'Employeur convient de publier et de distribuer à chaque employé, à son choix, une copie de la convention collective de travail, format de poche lisible ou par une clé USB, dans un délai de deux (2) mois à compter de la signature de celle-ci et d'en fournir d'autres copies au besoin. Avant de procéder à l'impression, l'Employeur transmettra une copie conforme en format final au Syndicat pour approbation.
- 2.07 La convention collective s'applique à toutes les personnes employées à l'exécution d'un travail sous la direction ou sous la responsabilité de l'Employeur en rapport avec les travaux énumérés par le certificat d'accréditation émis par le C.C.R.I ainsi que les amendements.
- 2.08 Il est convenu que toute personne non régie par la convention collective ne peut accomplir un travail fait normalement par les employés de l'unité de négociation sauf aux fins d'entraînement, en autant que l'employé à l'entraînement surveille la démonstration faite de l'exécution du travail, expérimentation et test et dans le cas d'urgence (situation immédiate), dont la preuve incombe à l'Employeur.

2.09 Concernant le travail à la chambre forte et malgré ce qui est prévu au paragraphe précédent. Dans l'ensemble des succursales, plus particulièrement Val-d'Or, l'Employeur s'engage à assigner du personnel syndiqué, membre de l'unité d'accréditation pour effectuer toutes les opérations reliées aux tâches de la chambre forte. Ces modalités devront être mises en application dans les six (6) mois de la signature de la convention collective. Advenant une dérogation de la part de l'Employeur, ce dernier devra verser à la personne lésée, le salaire ainsi que tous les avantages s'y rattachant, et ce, rétroactivement à la date de la signature de la présente convention collective. Également, l'Employeur versera au Syndicat toutes les cotisations syndicales qu'il aurait dû verser comme si un employé avait effectué le travail, et ce, rétroactivement à la date de la signature de la convention collective.

Il est entendu que lorsque l'Employeur utilise des patrouilles ou des escortes en appui aux opérations, le travail est exécuté par des employés couverts par le certificat d'accréditation et sont rémunérés au taux de la fonction de chauffeur-garde. De plus, pour les besoins ponctuels, le travail est réparti prioritairement à l'employé ayant débuté son quart de travail et disponible dans le délai requis. Dans le cas contraire, un superviseur aux opérations peut effectuer le travail. Un superviseur aux opérations pourra effectuer du travail normalement effectué par des employés de l'unité d'accréditation pour les cas suivants seulement :

- a) Aux fins d'enseignement ou formation;
- b) Durant la période de temps où un employé de l'unité est en route pour venir combler un poste vacant;
- c) Lorsque des employés de l'unité d'accréditation ne sont pas disponibles pour effectuer le travail;
- d) Lors de cas d'urgence :
 - a. Un cas d'urgence désigne tout surcroît de travail soudain, imprévu et non prévisible. Un danger imminent, quant à la santé et la sécurité des employés ou des installations de l'Employeur, constitue aussi un cas d'urgence.

2.10 De plus, pour les besoins ponctuels, le travail est réparti prioritairement à l'employé ayant débuté son quart de travail et disponible dans le délai requis. Après avoir épuisé tous les recours prévus à la présente convention collective pour recourir à du personnel et seulement en cas d'urgence, un superviseur aux opérations peut effectuer le travail. Celui-ci devra démontrer les faits menant à la situation d'urgence. Également, l'Employeur devra verser les cotisations syndicales au Syndicat comme si un employé, membre de l'unité de négociation, avait exécuté les tâches. Ce paiement doit être effectué dans les trente (30) jours où le travail a été effectué.

2.11 Dans le cas d'une violation, l'Employeur doit payer à l'employé de la fonction concernée, un montant égal au temps travaillé par la personne exclue de l'unité d'accréditation, avec un minimum de quatre (4) heures à taux régulier.

ARTICLE 3

PRINCIPES, BUT ET GESTION DE LA CONVENTION

3.01 But

La présente convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les employés, d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour tous, d'assurer le bien-être et la sécurité des employés, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les employés régis par les présentes.

3.02 Principes

L'Employeur et le Syndicat conviennent des principes suivants :

- a) En tout temps, l'exercice de leurs droits doit être fait en conformité avec les termes et les principes de cette convention collective de travail;
- b) L'Employeur reconnaît le rôle constructif des membres de l'exécutif syndical et des représentants syndicaux dans la gestion du partenariat. À ce titre, il facilite la réalisation de leurs responsabilités issues de l'application ou de l'interprétation de la convention collective;
- c) L'Employeur ne peut modifier les conditions de travail existantes de la présente convention collective sans le consentement écrit de la personne occupant la fonction de présidente et de la personne occupant la fonction de secrétaire générale du Syndicat, à moins de stipulation contraire à la présente convention collective;
- d) Le Syndicat et les employés reconnaissent la nature confidentielle des renseignements et des mesures de sécurité qui sont portés à la connaissance des employés de la Société en commandite transport de valeurs - Garda au cours de leur travail et que la discrétion la plus absolue doit être observée par tous;
- e) Si une disposition de cette convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

3.03 Gestion du partenariat

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'établir et de maintenir un climat et des relations de confiance mutuelle, de respect et de dignité dans le cadre d'un partenariat afin d'encourager les initiatives et les expériences nouvelles. Pour atteindre cet objectif, une communication et une information constantes et ouvertes sont mises de l'avant.

a) La rencontre du supérieur immédiat

Les parties favorisent d'abord l'échange et les discussions entre l'employé et son supérieur immédiat afin de résoudre un litige touchant ledit employé. Il est entendu que ces échanges ou discussions ne mèneront pas à une mesure disciplinaire ou administrative. Dans le cadre de cette rencontre, l'employé peut s'adjoindre la présence d'un délégué syndical, ou, en son absence, d'un représentant syndical.

Pour tout problème de convention collective touchant plusieurs employés, le représentant syndical sera avisé sans délai par l'Employeur, et sa présence sera requise.

Si la résolution d'un litige ou d'un problème s'avérait plus complexe que prévu, le délégué syndical ou le supérieur immédiat pourra faire appel à un membre de l'exécutif syndical ainsi qu'au responsable des relations de travail pour faciliter le règlement du litige ou du problème.

De plus, le Syndicat peut à tout moment déposer un grief s'il considère qu'il y a violation de la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, toute rencontre de nature disciplinaire ou enquête sera effectuée avec la présence d'un représentant syndical. À cet effet, l'article 10.02 devra être mis en application.

b) Comité consultatif des bonnes pratiques (CCBP)

Un comité consultatif des bonnes pratiques sera formé afin de discuter de tout sujet soumis par l'une ou l'autre des parties qui est en relation avec le travail.

Le comité consultatif des bonnes pratiques pourra former tous les sous-comités qu'il désire afin de discuter de sujets précis.

i) À cet égard, il est convenu de former, dans un délai maximal de trois (3) mois de la signature de la convention collective, un sous-comité qui sera mandaté pour effectuer les recommandations appropriées quant à la problématique des impacts financiers reliés aux coûts futurs du régime d'assurance pour les retraités. Ce comité devra faire rapport et soumettre ses recommandations au CCBP avant l'expiration de la présente convention collective.

ii) Également, il est convenu de former, dès la signature de la convention collective, un sous-comité de suivi qui sera mandaté pour évaluer les sites à risques et voir aux mécanismes de sécurité à instaurer, s'il y a lieu, lors de la transition du passage de 3 à 2 agents sur les routes de nuits. Préalablement au travail du comité de suivi, une pré-analyse sera effectuée en fonction des cinq (5) critères suivants : distance parcourue, accès sécurisé, communication, temps de service, visibilité et autres. Les sites qui ne répondront pas à un ou des critères seront soumis au comité de suivi qui effectuera une analyse en fonction de la grille d'évaluation. Ce comité est mis en place pour une période d'une année. Par la suite, les travaux de ce comité seront transférés au comité d'orientation en santé et sécurité au travail (COSST) ainsi qu'aux comités locaux en santé et sécurité au travail (SST).

a. Dès la signature de la convention collective, le comité de suivi sera formé de 3 représentants de chacune des parties. Ce comité pourra s'adjoindre les personnes qu'ils désirent selon la pratique courante. Le comité sera libéré la première semaine pour finaliser la grille d'évaluation ainsi que le guide d'interprétation et aussi, d'établir les outils nécessaires pour pallier à l'élimination du 3e agent de nuit.

b. Dès que la grille d'évaluation et le guide d'interprétation seront complétés, le comité de suivi évaluera les sites à risque ciblés et établira les mécanismes de sécurité à instaurer, s'il y a lieu. Advenant une mécontente quant à l'évaluation d'un site, par le comité de suivi, la situation sera référée au COSST qui aura l'obligation de se réunir dans un délai raisonnable afin de rendre une décision. Toutefois, si les parties ne peuvent s'entendre à ce comité, le dossier sera transmis au CCBP qui devra voir à trouver une solution à la problématique. Sinon, le litige sera soumis aux mécanismes prévus par Travail Canada. Le même

processus s'appliquera tout au long de l'année lorsque les employés leur soumettront des sites dits « à risque » ou problématique au comité de suivi. Celui-ci aura un délai maximal de quinze (15) jours pour remédier à la problématique ou référer à l'étape subséquente.

- c. Dès le 1er janvier 2014, 10 à 15 % des routes de nuits passent de 3 à 2 agents. Les employés visés par cette coupure seront assignés à la fonction escorte en fonction de leur horaire qu'ils avaient au moment de l'élimination de leur poste.
- d. Dès le 1er février 2014, 20 % des routes de nuits, additionnelles passent de 3 à 2 agents. Les employés visés par cette coupure seront assignés à la fonction escorte en fonction de leur horaire qu'ils avaient au moment de l'élimination de leur poste.
- e. Dès le 1er mars 2014, toutes les routes de nuits passent de 3 à 2 agents à moins de stipulations contraires, prévues à la présente convention collective. Lors de ce passage de 3 à 2 agents, un nouveau pari sera effectué en fonction de l'article 16. Advenant un report de date, les parties s'entendront au CCBP quant aux modalités à mettre en place afin d'effectuer cette transition.

Les discussions du CCBP et/ou des sous-comités prendront place dans le cadre d'un comité consultatif provincial qui siègera minimalement une (1) fois par mois, selon le calendrier de rencontres et la composition présentée dans le tableau ci-bas. Pour les rencontres régionales, elles se tiendront au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

PALIER	REPRÉSENTATION SYNDICALE	REPRÉSENTATION PATRONALE
1. Rencontre Provinciale 2. Rencontre Région Ouest 3. Rencontre Région Est	3 représentants syndicaux dont le président du Syndicat en plus de la personne conseillère syndicale	3 représentants de l'Employeur

**Ces rencontres pourront être tenues selon les besoins des régions.*

Le comité siègera aux dates et aux endroits convenus par les parties.

Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion du comité. Les points discutés lors des comités consultatifs des bonnes pratiques et sur lesquels les parties se sont entendues devront faire l'objet d'une entente écrite, s'il y a lieu. Un procès-verbal de chacune des rencontres sera rédigé et adopté par les parties.

Les représentants syndicaux seront libérés avec rémunération pour assister au comité consultatif des bonnes pratiques.

4.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni l'employé, ni le Syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination ou harcèlement contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leurs absences, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi et d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou s'il en a obtenu le pardon. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus. Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises ainsi que les pré-requis définis aux annexes BI et BII pour accomplir les tâches d'un poste, est réputée non discriminatoire.

4.02 Harcèlement

Les deux (2) parties s'opposent à toute forme de harcèlement et reconnaissent que tout employé considérant avoir subi un tel préjudice pourra faire valoir ses droits sans crainte de représailles. Le harcèlement consiste en tout comportement, paroles, actes ou gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Tout employé qui se sent victime de discrimination et/ou de harcèlement peut déposer une plainte auprès de l'Employeur en vertu de la politique prévue à cet effet.

ARTICLE 5 DROITS DE L'EMPLOYEUR

5.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, le tout conformément aux lois et aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout employé assujéti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat, et payer sa cotisation syndicale pour la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi, signer le formulaire d'autorisation de retenues syndicales dont le texte apparaît à l'annexe « D » et devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le Syndicat. À cet effet, l'Employeur doit voir à faire signer tous ces documents à l'employé.

De plus, l'Employeur permet une rencontre entre le nouvel employé et un représentant du Syndicat afin que celui-ci puisse, lors de cette rencontre, lui remettre une copie de la convention collective en vigueur. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes et elle doit être effectuée à l'intérieur des trente (30) premiers jours de travail de l'employé. Pour les employés armés, cette rencontre sera tenue durant la formation des nouveaux arrivants (FNA). Pour les employés non-armés, le moment de cette rencontre doit être convenu avec l'Employeur et celui-ci ne peut la refuser.

- 6.03 L'expulsion d'un membre prononcée par le Syndicat n'entraîne pas d'elle-même la résiliation ni n'empêche le renouvellement du contrat individuel de travail de cet employé.
- 6.04 La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur sur chaque paie et remise au Syndicat à tous les 25^e jours du mois suivant. Advenant que l'employeur ne verse pas la retenue des cotisations syndicales à cette date, un taux d'intérêt mensuel de deux pour cent (2%) sera appliqué et facturé à l'Employeur. Si pour une raison quelconque les cotisations de l'employé ne sont pas déduites au temps régulier des déductions, lesdites cotisations seront alors déduites de sa paie suivante.

En cas d'erreur sur le ou les montants à prélever ou d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Employeur s'engage sur avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis. L'Employeur devra informer les employés visés. L'Employeur prélèvera jusqu'à un maximum du double de la cotisation syndicale hebdomadaire régulière sur toutes les paies subséquentes jusqu'au remboursement total. Les prélèvements débiteront sur la paie suivant la constatation de l'erreur.

Toute correspondance administrative au sujet de ces retenues doit se faire entre l'Employeur et la personne secrétaire générale ou une autre personne dûment mandatée par le Syndicat.

En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom et le matricule de l'employé cotisé, le salaire versé et les montants retenus sur une base hebdomadaire et cumulative.

Dans le cas des nouveaux employés, l'Employeur fournit la date d'embauche, le début du travail, le numéro de téléphone ainsi que l'adresse de chacun, leur fonction, leur catégorie et leur taux de salaire.

De plus, une copie de la lettre d'embauche remise à l'employé nouvellement embauché sera transmise au Syndicat.

- 6.05 L'Employeur doit indiquer sur les formulaires T-4 et Relevé 1 de chaque employé le montant annuel déduit à titre de cotisation syndicale.

- 6.06 Lorsque le montant de la cotisation syndicale est changé, le secrétaire général du Syndicat avise l'Employeur par écrit. Le changement prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis par l'Employeur.
- 6.07 Si un tiers poursuit l'Employeur ou le Syndicat, en fonction de l'application de l'article 6.04, le Syndicat indemnise et innocente l'Employeur de toutes réclamations, demandes, actions ou autres formes de responsabilités qui puissent y émaner de ou en vertu du geste posé par l'Employeur en faisant les déductions prévues à l'article 6.04.

Il est entendu que ce qui précède exclut les recours prévus à la procédure de griefs. Ceci ne dégage pas l'Employeur de son obligation de prélever adéquatement les cotisations, tel que défini aux présentes.

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, l'employé absent du travail en vertu du présent article ne perd aucun avantage et privilège prévus par les présentes, et il ne doit pas être importuné, harcelé ou subir de tort pour ses activités syndicales comme telles.

Toute absence prévue au présent article est sans perte de salaire et à la charge de l'Employeur, à moins de stipulation contraire, sauf à l'occasion de grève ou lock-out concernant l'unité de négociation.

7.01 L'Employeur met un tableau d'affichage, par succursale, à la disposition exclusive du Syndicat. Celui-ci peut afficher :

- a) Avis d'élection - résultats d'élection - nomination d'officiers;
- b) Avis de réunion ou d'assemblée;
- c) Tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat.

7.02 Il n'y aura aucune assemblée, sollicitation de membre ou autres activités syndicales durant les heures de travail, sauf celles prévues à la présente convention collective.

7.03 Les représentants syndicaux sont autorisés à accéder au local de l'Employeur dans chacune de ses succursales.

Les membres du comité exécutif et la personne conseillère du SCFP ont accès à chacune des succursales et doivent, pour ce faire, s'identifier à leur arrivée. Une fois l'identification effectuée par un représentant de l'Employeur et après confirmation auprès d'un membre du comité exécutif, ils pourront accéder à la succursale. Le représentant de l'Employeur peut les accompagner lors de leurs déplacements dans certaines zones de la succursale.

7.04 L'Employeur accepte de libérer, avec solde et avantages sociaux, les membres du comité exécutif du Syndicat pour s'occuper des affaires courantes, de l'administration du Syndicat, de l'application de la convention collective ou pour participer à des rencontres avec l'Employeur. Ces permissions sont accordées aux conditions suivantes :

- a) Le président est libéré à temps plein et rémunéré cinquante-deux (52) semaines par année, incluant les avantages sociaux et les vacances. Sa rémunération est établie comme suit : lors de chaque période de pari, l'employé détenant la fonction de président choisira à son rang d'ancienneté la fonction qu'il aurait dû occuper en respectant son rang d'ancienneté, il recevra à cet effet le salaire correspondant à cette fonction, et ce, pour la durée du choix d'horaire;
- b) Le secrétaire général est libéré à temps plein cinquante-deux (52) semaines par année, incluant les avantages sociaux et les vacances. En retour, l'Employeur facture mensuellement au Syndicat 50 % du salaire versé, excluant les vacances, et le Syndicat, sur réception de la facture, rembourse la totalité de la somme due dans les trente (30) jours. Sa rémunération est établie comme suit : lors de chaque période de pari, l'employé détenant la fonction de secrétaire général choisira à son rang d'ancienneté la fonction qu'il aurait dû occuper en respectant son rang d'ancienneté, il recevra à cet effet le salaire correspondant à cette fonction, et ce, pour la durée du choix d'horaire;

Le secrétaire général est éligible à l'attribution du temps supplémentaire prévue à l'article 15.18 en autant qu'il ait transmis l'information à l'Employeur et que son nom apparaisse au cardex;

- c) Les vice-présidents du comité exécutif sont libérés pour un total de cent dix-huit (118) jours annuellement. Ces libérations sont sujettes aux dispositions prévues à l'article 7.06b);
- d) Les jours non-utilisés prévus à l'article 7.04 c) ne sont pas transférables d'une année à l'autre;
- e) L'employé occupant la fonction de secrétaire-réceptionniste du SNCF est libéré sans perte de salaire et avantages sociaux, jusqu'à concurrence de douze mille dollars (12 000\$) annuellement. Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les coûts excédentaires reliés au salaire et aux avantages sociaux. Il est entendu que l'employé ainsi libéré ne perd aucun avantage et privilège que lui confère la présente convention collective.

7.05 Les membres syndicaux sont rémunérés à taux régulier pour la journée, incluant les avantages sociaux, s'ils sont requis d'assister à des rencontres prévues à la présente convention collective ou avec des représentants de l'Employeur, et ces journées sont exclues du nombre de jours autorisés à l'article 7.04 c).

7.06 L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un membre du Syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales externes telles que : congrès, cours de formation représentants locaux au Fonds de Solidarité ou aux autres instances syndicales. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes :

- a) Le total des journées d'absences ainsi autorisées ne peut dépasser trois cents (300) jours ouvrables par année de convention cela exclut les libérations prévues à l'article 7.05. Cependant, lors de l'année de l'expiration de la convention collective, aucun nombre maximal de journées de libération ne sera fixé;
- b) Cette autorisation vaut à la condition que le Syndicat ait fait sa demande par écrit à l'Employeur avant 16 h 30 le lundi précédant la semaine où le Syndicat désire obtenir un congé. Malgré cette disposition, s'il devient nécessaire qu'un employé membre du comité exécutif soit libéré hors de ces délais, le Syndicat s'engage à aviser l'Employeur dans un délai de deux (2) jours de la demande. Cette demande ne pourra être refusée que si cette personne ne peut être remplacée;
- c) Les absences syndicales sont soumises à un maximum d'un (1) employé par sous-secteur d'activité pour chaque succursale. Ce nombre peut être porté à deux (2) quand un sous-secteur d'activité d'une même succursale est composé de plus de vingt (20) employés réguliers;
- d) Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe précédent, le nombre est soumis à un maximum de six (6) employés pour la succursale de Montréal, de trois (3) employés pour la succursale de Québec et de deux (2) employés pour les autres succursales ayant plus de dix (10) employés réguliers;
- e) L'employé faisant l'objet de congés pour activités syndicales sera payé par l'Employeur pour ces journées au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé;

- f) En retour, l'Employeur facturera mensuellement au Syndicat le salaire qu'il aura versé à l'employé et le Syndicat, sur réception de la facture, remboursera la totalité de la somme due dans les trente (30) jours;
- g) Les paragraphes c) et d) du présent article ne s'appliquent pas aux libérations syndicales des membres du comité exécutif.

7.07 Un travailleur absent pour un congé syndical prévu au présent article est réputé être au travail et l'ancienneté s'accumule, de même il continue de bénéficier des protections d'assurance. Il peut, par la suite, reprendre son travail lorsque son congé prend fin.

7.08 Les parties s'engagent à préparer un calendrier trimestriel des activités syndicales et des activités mixtes patronales/syndicales, telles que définies à la présente convention collective, afin de permettre une meilleure planification.

7.09 L'Employeur accordera une permission d'absence sans solde à temps complet aux fins d'activités syndicales externes à trois (3) membres de l'unité d'accréditation, dont un maximum d'un (1) par succursale, sous réserve des conditions suivantes :

- a) La période d'absence aura une durée minimale de quatre (4) mois et maximale de douze (12) mois. Cette période pourra être modifiée après entente entre l'Employeur et le Syndicat. Par contre, celle-ci ne pourra avoir une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois de l'absence initiale;
- b) Le Syndicat doit fournir par écrit au responsable des relations de travail de l'Employeur un préavis d'un minimum de trente (30) jours de la date du début de la période d'absence;
- c) Le Syndicat doit aviser par écrit le responsable des relations de travail de l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de retour au travail de l'employé;
- d) À son retour, l'employé sera réintégré à sa fonction. Dans le cas où son poste aurait été aboli, il a droit à l'application des mécanismes dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail;
- e) L'employé bénéficiant de cette permission d'absence et désirant poursuivre sa participation au régime d'assurance collective, dans les limites prévues à ceux-ci, devra payer à chaque mois la totalité des primes (part de l'Employeur et part de l'employé).

7.10 Négociation, conciliation, médiation ou arbitrage de convention collective

Afin de faciliter la préparation en vue du renouvellement de la présente convention collective, l'Employeur accorde aux personnes membres du comité de négociation une banque de libérations équivalente de quatre-vingts (80) jours pour l'ensemble des membres du comité de négociation.

Ces jours d'absence sont prévus pour être utilisés au cours de l'année de l'expiration de la convention collective.

Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Employeur facture le Syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu du présent article. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

L'Employeur libère, sans perte de salaire, les membres du comité de négociation pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, si le différend est soumis à l'arbitrage des différends et ce, en dehors de la banque de quatre-vingts (80) jours prévus au premier paragraphe.

Le Syndicat doit faire sa demande de libération au moins trois (3) jours avant le début de l'absence et indiquer le motif.

Le comité de négociation est formé d'un maximum de sept (7) employés rémunérés, dont un maximum de cinq (5) à la succursale de Montréal et d'un maximum de trois (3) pour les régions. De ce nombre, un maximum d'un (1) employé par sous-secteur d'activité pour chaque succursale. Ce nombre peut être porté à deux (2) employés quand un sous-secteur d'activité d'une même succursale est composé de plus de dix (10) employés réguliers.

Les parties s'engagent à défrayer à parts égales les coûts de location de salle aux fins de négociation de la convention collective si la négociation se tient à l'extérieur des locaux de l'Employeur.

7.11 Locaux du Syndicat

Les locaux du Syndicat sur les lieux de travail en date du 30 septembre 2008 sont maintenus pour la durée de la convention collective. Il est entendu qu'actuellement il y a des locaux syndicaux à Montréal, Québec ainsi qu'à Trois-Rivières. De plus, l'Employeur s'engage à permettre au Syndicat l'utilisation d'un espace de travail lorsque nécessaire, s'il y a disponibilité. À cet effet, le Syndicat s'engage à prendre arrangement avec l'Employeur quant au moment et à la durée de son utilisation. L'Employeur ne pourra pas refuser l'utilisation d'un espace de travail. De plus, l'Employeur s'engage à prévoir un espace pour le Syndicat dans chacune de ces nouvelles infrastructures, et ce, pour chacune des succursales.

Le Syndicat reconnaît que les locaux ne doivent être utilisés qu'à des fins d'activités syndicales internes.

Dans l'éventualité où l'Employeur devrait prendre possession d'un local, celui-ci s'engage à présenter au Syndicat une solution de rechange équivalente.

Le Syndicat s'engage à respecter les règlements et normes de sécurité de l'établissement et de l'Employeur.

7.12 À l'occasion d'une audition devant l'une ou l'autre des instances suivantes :

- La CSST
- La CLP
- Travail Canada

L'Employeur autorise l'absence du travail, sans perte de salaire, de l'employé concerné où sa présence est requise devant l'une ou l'autre de ces instances.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS

8.01 Dépôt d'un grief

Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective constitue un grief au sens de ladite convention collective.

8.02 Les dispositions des articles 8 et 9 s'appliquent « mutatis mutandis » au grief présenté par l'Employeur.

8.03 Première étape

- a) Le Syndicat ou l'employé présente un grief par écrit, remis de main à main ou transmis par télécopieur, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement, aux représentants de l'Employeur. Dans le cas d'un avis administratif, disciplinaire ou de suspension, le délai s'applique à compter de la réception par le Syndicat de ladite sanction.
- b) L'Employeur doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

8.04 Deuxième étape

À défaut de réponse dans les délais prévus à l'étape précédente ou si la réponse est jugée non satisfaisante, le grief est soumis automatiquement à la rencontre du comité de griefs du mois immédiatement suivant la fin du délai prévu au paragraphe 8.03b).

8.05 Le comité de griefs

- a) Les parties conviennent de constituer un comité de griefs formé de trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) représentants patronaux;
- b) Le comité de griefs se réunit au minimum une fois par mois pour discuter et tenter de régler tous les griefs en suspens. Les rencontres mensuelles du comité auront lieu à des dates et endroits convenus entre les parties;

Toutefois, si une rencontre mensuelle ne peut avoir lieu, elle devra être reprise pour qu'il y ait un minimum de douze (12) rencontres par année. Un procès-verbal sera rédigé pour chacune des rencontres et devra être dûment accepté par les parties présentes au comité;

Cependant, lorsqu'il y a règlement de grief, la personne présidente du Syndicat et la personne responsable des relations de travail chez l'Employeur doivent contresigner le procès-verbal;

- c) Dans le but de favoriser un règlement rapide des griefs, sur entente des parties, celles-ci peuvent s'adjoindre les personnes ressources qu'elles jugent nécessaires.

8.06 Le grief

- a) Un grief doit être formulé par écrit et signé par l'employé ou le Syndicat. Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement;

- b) Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique sera communiquée à l'autre partie;
- c) Dans tous les cas de règlement de griefs où l'Employeur doit verser une compensation monétaire, celle-ci est versée dans un délai maximum de trois (3) semaines après avoir reçu la confirmation écrite du Syndicat du règlement intervenu au comité de grief.

8.07 Délais

- a) Les délais pour présenter un grief sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne déchéance de droit;
- b) Tous les délais ci-haut mentionnés ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des deux (2) parties;
- c) Dans tous les cas de présentation d'un grief dont les délais s'appuient sur la notion de connaissance de l'événement, le Syndicat ou l'employé doit faire preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01 Méthode

- a) Le Syndicat peut référer un grief à l'arbitrage en donnant, dans le délai requis, un avis écrit à l'autre partie de son intention de porter ledit grief à l'arbitrage;
- b) Si après la rencontre du comité de griefs du mois immédiatement suivant la fin du délai prévu à l'article 8.03 b), un grief demeure sans règlement, le Syndicat dispose d'un délai de soixante (60) jours ouvrables pour signifier par écrit son intention de référer ledit grief à l'arbitrage. À défaut, le grief devient automatiquement annulé;
- c) Il est entendu qu'un grief relatif à une suspension, à un congédiement disciplinaire ou administratif, ou un grief important touchant l'ensemble des employés, il pourra être porté en priorité à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours de l'événement, et ce, sans égard au délai prescrit à l'article 8.03 b).

9.02 Objection préliminaire

L'Employeur et le Syndicat doivent avertir, par écrit, la partie adverse de son intention de soulever une ou des objections préliminaires au moins cinq (5) jours ouvrables précédents la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait, ils abandonnent leur droit de l'invoquer.

9.03 Arbitres de griefs

- a) Les deux (2) parties conviennent de demander à un arbitre unique de juger les griefs qui sont soumis à l'arbitrage;
- b) L'arbitre unique est choisi par les deux (2) parties parmi les noms suivants :
 - 1. François Blais
 - 2. Bernard Brody
 - 3. Robert Choquette
 - 4. Diane Fortier
 - 5. Marcel Guilbert
 - 6. François Hamelin
 - 7. Jean-Pierre Lussier
 - 8. Marcel Morin
 - 9. Denis Provençal
 - 10. André Rousseau
- c) Au cas où l'arbitre désigné serait dans l'impossibilité d'agir dans un délai raisonnable, un autre arbitre est choisi par les parties ou, à défaut d'accord, par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) ou le Ministre Fédéral du Travail.

9.04 Juridiction et pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre a juridiction pour décider de toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, ainsi qu'aux modalités d'application et d'exécution d'une décision d'arbitrage, mais il n'est pas autorisé à modifier, à compléter ou à supprimer aucune disposition de la présente convention collective ou une entente dûment signée par les parties;

b) Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, soit la réprimande écrite, la suspension, le congédiement et la rétrogradation, l'arbitre a le pouvoir de :

1. confirmer, modifier ou annuler la mesure ou rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable;
2. en cas de suspension, de congédiement ou de renvoi jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour ordonner la réintégration de l'employé et le remboursement du salaire perdu, soit partiellement ou totalement.

9.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties et l'employé.

9.06 Frais d'arbitrage

a) Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties. Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et de ses représentants;

b) Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, les frais de l'arbitre sont assumés de la façon suivante :

- i) Si le grief est accueilli intégralement, l'Employeur assume la totalité des frais de l'arbitre.
- ii) Si le grief est rejeté, le Syndicat assume la totalité des frais de l'arbitre.
- iii) Si le grief est accueilli en partie, les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties.

c) Si l'arbitre désire entendre un témoin qui n'est pas présent à l'arbitrage, ce témoin recevra son salaire normal;

9.07 Aucun aveu signé par un employé ne peut être mis en preuve lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :

- a) D'un aveu signé devant une personne représentante du Syndicat;
- b) D'un aveu signé en l'absence d'une personne représentante du Syndicat, mais non dénoncé par écrit par l'employé.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Principe

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont appliquées en tenant compte du même genre, de la fréquence et de la gravité de l'infraction reprochée. Les mesures disciplinaires sont appliquées selon le principe de la gradation des sanctions. Les mesures disciplinaires sont, dans l'ordre suivant, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement. Dans certains cas, la rétrogradation pourra être substituée au congédiement.

En aucun cas l'employé trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se voit privé des droits de recours prévus.

10.02 Convocation et enquête

- a) Pour toutes mesures disciplinaires, administratives ou enquête, l'Employeur convoque l'employé par écrit au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. L'avis de convocation doit contenir la date, l'heure et l'endroit où aura lieu la rencontre, ainsi que les motifs de la rencontre. Une copie de la convocation est envoyée au siège social du Syndicat dans les mêmes délais;
- b) À ce moment, le Syndicat délègue un représentant syndical pour assister à la convocation. Advenant qu'il n'y ait pas de représentant syndical disponible sur place pour assister à la rencontre, les parties devront convenir d'un moment pour tenir cette dite rencontre. Par conséquent, les délais prévus sont prolongés automatiquement;
- c) L'employé pourra consulter son représentant syndical avant la rencontre dans la mesure où celle-ci n'est pas retardée de plus de quinze (15) minutes;
- d) Il est entendu que si l'employé ne désire pas la présence d'un délégué, il peut le faire savoir en tout temps. Cette demande doit être faite par écrit à l'Employeur qui devra la transmettre au Syndicat dans les douze (12) heures de la rencontre;
- e) Nonobstant ce qui précède, si l'employé le désire et qu'un représentant du Syndicat est disponible, la rencontre peut avoir lieu avant l'expiration du délai de vingt-quatre (24) heures;
- f) Cette rencontre est tenue sur les heures de travail du représentant syndical et de l'employé dans la mesure du possible. La rencontre pourra se tenir au début ou à la fin du quart de travail de l'employé concerné;
- g) L'employé et le représentant syndical sont rémunérés au taux applicable pour la durée de la rencontre. Advenant le cas où ils doivent être rappelés au travail pour participer à cette rencontre, l'article 19.03 s'applique;
- h) Nonobstant les délais du présent article, dans le cas d'une suspension ou congédiement pour faute grave, l'Employeur peut procéder immédiatement à une rencontre disciplinaire, en avisant le Syndicat du moment de la rencontre pour qu'il fournisse à l'employé un représentant syndical;

- i) L'Employeur dispose d'une période de quinze (15) jours de présence au travail suivant l'événement ou suivant la connaissance de l'événement pour procéder à l'enquête. Si celle-ci n'est pas terminée dans ce délai, l'Employeur avise par écrit l'employé concerné et le Syndicat d'un délai supplémentaire de quinze (15) jours de présence au travail. Si l'Employeur ne rend aucune décision après ce délai, l'enquête devient close. De ce fait, il n'y aura aucune représaille envers l'employé visé par l'enquête. Toutefois, pour une enquête pour vol ou fraude, les délais prévus à cet article (10.02 i)) sont non applicables;
- j) Dans tous les cas de suspension pour fin d'enquête, l'employé continue de bénéficier de tous les avantages et privilèges prévus à la présente convention collective jusqu'à la conclusion de l'enquête. En aucun temps, l'employé ne subira de perte salariale ou tout autre avantage prévu à la présente convention collective.

10.03 Communication

- a) Toute mesure administrative ou disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant les motifs. Une copie de la mesure administrative ou disciplinaire est transmise au siège social du Syndicat au même moment;
- b) Cet avis est remis à l'employé dans les quinze (15) jours de présence au travail suivant l'événement ou suivant la connaissance de l'événement. Cependant, si l'Employeur demande un délai supplémentaire de quinze (15) jours en fonction de l'article 10.02 i), ce délai est automatiquement prolongé de quinze (15) jours. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur quant à la connaissance de l'événement;
- c) Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme étant une mesure disciplinaire;
- d) La mesure disciplinaire dont l'employé et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément au présent article, ne peut être mise en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier de l'employé. Par conséquent, la mesure disciplinaire devient nulle.

10.04 Dans tous les cas où l'Employeur invoque des incidents dans des délais s'appuyant sur la notion de connaissance, il devra faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'incident.

10.05 Toutes mesures administratives et disciplinaires de moins de douze (12) mois, à l'exception d'un avis de suspension ou de congédiement, inscrite au dossier de l'employé, qui n'a pas été contestée selon la procédure de grief, peut être contestée ultérieurement, et ce, même au-delà des délais prévus à l'article 8. Si l'Employeur invoque cet avis par la suite pour suspendre ou congédier l'employé, dans ce cas l'Employeur ne peut soulever d'objection en arbitrage quant aux délais de griefs et d'arbitrage concernant la mesure disciplinaire.

10.06 En dehors des heures de travail de l'employé, après avoir pris rendez-vous, celui-ci peut, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat, consulter son dossier personnel durant les heures d'ouverture du bureau administratif.

10.07 Dans le cas d'une mesure administrative ou disciplinaire qui a été référée à l'arbitrage, l'employé peut réclamer qu'une photocopie de son dossier disciplinaire lui soit transmise dans un délai d'une journée ouvrable de la réception de sa demande.

- 10.08 Toutes mesures administratives ou disciplinaires versées au dossier d'un employé ne sera pas invoquée contre lui et sera retirée de son dossier si au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune autre infraction administrative ou disciplinaire du même genre enregistrée à son dossier.
- 10.09 Dans le cas d'un congédiement, s'il y a contestation par la procédure de grief, l'employé continuera de bénéficier de l'assurance-vie, de l'assurance frais hospitaliers et du plan dentaire, à la condition qu'il paie la totalité des primes, soit la participation de l'employé et celle de l'Employeur. Également, l'employé pourra maintenir sa participation au régime de retraite à condition qu'il paie la totalité de la prime.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 Employé temps plein ou temps partiel à horaire programmé :

- a) L'ancienneté générale est la durée de service continu de l'employé chez l'Employeur établi selon la date d'embauche, à l'intérieur de l'unité de négociation, selon le certificat d'accréditation;
- b) Lorsque deux ou plusieurs employés sont embauchés la même journée, l'Employeur et le Syndicat doivent procéder par tirage au sort, au besoin, et informer l'employé du résultat. Le tirage au sort n'est effectué qu'une seule fois à l'embauche pour les employés visés. Advenant une autre égalité, la date initiale d'embauche sera déterminante pour l'attribution de l'ordre d'ancienneté.

11.02 Employé temps partiel sans horaire et satellite :

- a) L'ancienneté d'un employé temps partiel sans horaire est calculée au prorata des heures travaillées. Le calcul se fait à raison d'un maximum de quarante (40) heures travaillées par semaine. L'employé se voit reconnaître une (1) année d'ancienneté par deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées. La date d'embauche de l'employé se modifie selon le calcul du prorata lors de la mise à jour prévue à l'article 11.06;
- b) Le nombre d'heures travaillées de l'agent satellite (TPSH) est calculé à partir de son salaire brut annuel divisé par le taux horaire de l'employé temps plein des services techniques de dépannage, sujet à un maximum de quarante (40) heures travaillées par semaine. L'Employé se voit reconnaître une (1) année d'ancienneté par deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées. La date d'embauche de l'employé se modifie selon le calcul du prorata lors de la mise à jour prévue à l'article 11.06;
- c) Au moment de l'établissement de la liste des candidatures, telles que défini à l'article 12, l'Employeur recalcule l'ancienneté des employés temps partiel sans horaire. Ce calcul s'applique seulement pour l'attribution d'un poste. Les employés dont la candidature n'a pas été retenue, conservent l'ancienneté, tel que défini à l'article 11.06.

11.03 Période de probation :

- a) L'ancienneté de tout nouvel employé sera reconnue depuis son premier jour de travail pourvu qu'il ait complété six cents (600) heures travaillées et/ou six (6) mois de disponibilité au travail.
- b) Pendant cette période de probation, l'employé jouit de tous les bénéfices de la convention collective à l'exception de la procédure de griefs si l'Employeur met fin à l'emploi de l'employé.

11.04 Lors d'une rétrogradation volontaire de catégorie, l'employé sera situé le dernier temps partiel sans horaire, dans son secteur d'activité et dans sa succursale. L'employé visé par cette rétrogradation n'est pas assujéti à une période d'essai. La rétrogradation volontaire entrera en vigueur dans les quatorze (14) jours après la demande de l'employé. Cette rétrogradation est applicable un dimanche à l'intérieur de ce délai.

Après entente avec l'Employeur, si l'employé se rétrograde volontairement dans un autre secteur d'activité ou dans une autre succursale ou région satellite, l'employé sera assujéti à la période d'essai prévue à l'article 12. Cet employé ne pourra faire valoir son ancienneté ultérieurement pour modifier sa position parmi les temps partiels sans horaire.

Cependant, il maintient ses droits et son ancienneté pour tout affichage de poste, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

11.05 Perte de l'ancienneté

L'ancienneté et l'emploi se perdent pour l'une des raisons suivantes :

- a) Départ volontaire ;
- b) Congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) Après une interruption de travail de plus de six (6) mois de l'employé temps partiel sans horaire;
- d) Refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis de rappel au travail. L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et une copie est remise au Syndicat au même moment qu'il est adressé à l'employé visé;
- e) Absence sans permission, trois (3) jours programmés consécutifs, sauf dans le cas de force majeure dont la preuve incombe à l'employé;
- f) Si l'employé ne retourne pas au travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et qu'il est en mesure de reprendre le travail selon son médecin traitant;
- g) Est absent pour manque de travail pour une période dépassant douze (12) mois continus s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté ou trente-six (36) mois continus s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;
- h) Est absent suite à la perte de pré-requis (voir annexe « BI) pour une période dépassant douze (12) mois continus s'il a moins d'un (1) an ou vingt-quatre (24) mois continus s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté en autant que l'employé désire être maintenu sur la liste de rappel. Son retour s'effectue selon les modalités de l'article 13.09;
- i) Dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, après une période de soixante (60) mois suivant le début de son absence au travail ou jusqu'à ce que l'assureur confirme l'invalidité totale de l'employé. Le premier des événements qui survient met un terme à l'emploi. Cependant, si l'employé est en mesure de reprendre son emploi après une période de trente-six (36) mois, ce retour s'effectue selon les modalités de l'article 13.09. Cette possibilité s'applique jusqu'à la fin de la période de soixante (60) mois. Les dispositions du présent article s'appliquent pour les employés qui avant la signature de la présente convention collective sont absent dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail. Par contre, à compter de la signature de la convention, les délais prévus au présent paragraphe sont modifiés pour une période de trente-six (36) mois plutôt que soixante (60) mois;
- j) Après un délai de soixante (60) jours travaillés, suite à une promotion ou une affectation temporaire à une occupation chez l'Employeur à l'extérieur de l'unité de négociation. Après entente écrite, l'Employeur et le Syndicat pourront prolonger ce délai. Si l'employé retourne à l'intérieur de l'unité de négociation, son ancienneté à son départ plus le temps passé dans son travail à l'extérieur de l'unité de négociation lui sont reconnus intégralement. Durant cette période, l'employé continue de verser ses cotisations syndicales au taux de la fonction qu'il occupait avant sa promotion ou son affectation temporaire. Il est entendu que, durant cette même période, l'employé ne bénéficie d'aucun droit et

privège prévus à la présente convention collective à l'exception des articles prévus à cet effet.

11.06 Liste d'ancienneté

- a) L'Employeur reconnaît le rang d'ancienneté indiqué à l'annexe " C ";
- b) Au début des mois d'avril et d'octobre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat une nouvelle liste de tous les employés. Le Syndicat dispose d'un délai de trente (30) jours s'il veut apporter des corrections et en aviser l'Employeur. Après confirmation écrite du Syndicat, la liste corrigée, s'il y a lieu, devient la seule liste officielle;
- c) La liste d'ancienneté contiendra les informations suivantes :
 - le nom de l'employé;
 - l'adresse;
 - le numéro de téléphone;
 - l'ancienneté générale;
 - l'ancienneté mouvement Desjardins (MD), si applicable;
 - la catégorie;
 - la fonction;
 - le secteur d'activité;
 - la succursale ou la région satellite.
- d) L'annexe « C » fournie en a) ou la liste d'ancienneté fournie en b) constitue la liste d'ancienneté officielle reconnue par les parties pour l'application de la convention collective, à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

ARTICLE 12 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

12.01 Liste d'ancienneté :

La liste d'ancienneté générale provinciale prévue à l'annexe « C » est maintenue à jour et codée par succursale et par région satellite pour les huit (8) succursales et les quatorze (14) régions satellites apparaissant au tableau ici-bas. Ces listes seront utilisées lors du processus d'affichage. L'ancienneté régionale d'un employé prévaudra en premier lieu pour les nominations prévues à l'article 12.06. Si le poste reste vacant, l'ancienneté générale provinciale prévaudra par la suite.

Succursales	Satellites
1. Gatineau	1. Baie-Comeau
2. Montréal	2. Beauce
3. Québec	3. Mont-Laurier
4. Rimouski	4. Mont-Tremblant
5. Saguenay	5. Montmagny
6. Sherbrooke	6. Murdochville
7. Trois-Rivières	7. New Carlisle
8. Val-d'Or	8. New Richmond
	9. Paspébiac
	10. Port-Daniel
	11. Rivière-du-Loup
	12. Rouyn-Noranda
	13. Sept-îles
	14. Val-d'Or

Dans une perspective d'affaires et afin de s'ajuster au marché, lorsque l'Employeur désire procéder à l'ouverture de succursales ou de satellites n'apparaissant pas au tableau ci-haut défini, les parties doivent se rencontrer le plus rapidement possible pour s'entendre par écrit sur les modalités d'ouverture ainsi que de l'organisation du travail.

12.02 Affichage

- a) Lorsque l'Employeur désire combler un poste vacant visé par le certificat d'accréditation ou lorsqu'il crée une nouvelle fonction à ce certificat et lorsqu'il crée un nouveau poste, il doit afficher dans les dix (10) jours ouvrables suivants la création ou la vacance dudit poste. Cet affichage est effectué dans la succursale ou dans la région satellite. Si la décision est d'abolir le poste vacant ou de différer le moment où il affichera un poste devenu vacant, l'Employeur en communique par écrit les motifs au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le délai précité. Ces dispositions n'ont pas pour effet de restreindre le droit de l'Employeur d'abolir un poste en tout temps;
- b) Suite à cet affichage, si le poste n'est pas comblé, le poste est alors affiché à travers la province selon les mêmes procédures et les mêmes délais;
- c) Lorsque, l'Employeur affiche, il doit le faire dans des endroits bien en vue pour tous les employés en fonction de 12.02 a) et b). Une copie de l'avis de poste vacant affiché est envoyée simultanément au Syndicat;
- d) Pour les employés des régions satellites, tout affichage de postes (dans leur région satellite ou provinciale) leur est envoyé par courrier, à leur dernière adresse connue ou par courrier électronique, selon leur choix. À cet effet, l'employé devra faire connaître son choix à l'Employeur. À défaut, celui-ci l'acheminera par courrier postal;

- e) Lors de l'absence de l'employé, celui-ci doit informer l'Employeur de son désir de poser sa candidature sur un ou des postes qui pourraient être affichés durant son absence. À cet effet, il doit informer par écrit l'Employeur et transmettre une copie de sa demande au Syndicat.

12.03 Avis d'affichage

- a) L'avis de poste vacant ou nouveau mentionne les renseignements suivants :
- La date de début et de fin de l'affichage;
 - Le titre de la fonction concernée;
 - Une description sommaire des tâches;
 - Les pré-requis et les exigences normales du poste (annexes BI et BII);
 - Le secteur de travail et le sous-secteur (s'il y a lieu);
 - La catégorie;
 - Le salaire;
 - Le numéro d'affichage;
 - À titre indicatif, l'horaire de travail, le lieu de travail (succursale);
 - Les informations reliées à la réception de la candidature (méthode, destinataire, etc.).
- b) L'employé retenu doit cependant accepter de se soumettre à la formation que l'Employeur pourrait juger nécessaire. Cette formation est à la charge de l'Employeur et n'entraîne aucune perte de salaire pour l'employé concerné.

12.04 Mise en candidature

- a) Tout employé a le droit de poser sa candidature à tout poste inclus dans son unité de négociation et affiché par l'Employeur;
- b) Tout employé a le droit de poser sa candidature à tout poste exclu de son unité de négociation et affiché par l'Employeur. Si sa candidature est refusée, l'employé ne peut dans ce cas bénéficier de la procédure de griefs;
- c) Tout employé en période d'essai ne peut poser sa candidature à un autre poste affiché.

12.05 Période d'affichage

- a) La période d'affichage est de dix (10) jours;
- b) Si le poste n'a pas été comblé dans les dix (10) jours, il est à nouveau affiché à travers la province pour une période identique;
- c) Tout employé intéressé doit poser sa candidature en faisant parvenir un avis écrit à l'endroit indiqué sur l'avis d'affichage avec copie au Syndicat. La candidature de l'employé doit être reçue au plus tard à dix-sept heures (17) la dernière journée de l'affichage. Les candidatures soumises hors de ce délai ne peuvent être retenues. Toutes candidatures peuvent être transmises par courrier électronique, par télécopieur ou par courrier, et ce, tel que stipulé sur l'avis d'affichage;

- d) L'employé absent du travail pour un motif prévu à la présente convention collective peut, par l'entremise du Syndicat, poser sa candidature par écrit à un poste affiché. Si la candidature de l'employé absent est retenue, l'employé absent doit être disponible pour occuper son nouveau poste dans un délai maximal de trente (30) jours de sa nomination sous réserve des dispositions prévues à l'article 28 (congés parentaux) ou l'employé devra occuper son nouveau poste dès son retour de son congé parental;

Pour l'employé victime d'un accident du travail, il doit être disponible pour occuper son nouveau poste dans un délai maximal de six (6) mois du jour de sa nomination et avoir aucune limitation fonctionnelle à l'occupation du poste sauf, après entente contraire entre les parties;

- e) L'Employeur dresse la liste des personnes qui ont posé leur candidature à la suite d'un affichage et la fait parvenir au Syndicat, au plus tard la cinquième (5^e) journée ouvrable qui suit la fin de la période d'affichage. De plus, l'Employeur affiche, dans des endroits bien en vue, la liste des résultats de l'affichage;
- f) Pour les employés des régions satellites, l'envoi sera fait à la dernière adresse connue par l'Employeur ou par courrier électronique, au choix de l'employé;
- g) Cette liste comprend, par ordre d'ancienneté, d'abord le nom des personnes salariées de l'unité de négociation, ensuite, le nom des personnes provenant de l'extérieur de l'unité. Elle mentionne aussi l'ancienneté des employés, leur statut, le titre de leur fonction, leur secteur de travail, le numéro d'affichage en cause.

12.06 Nomination

- a) L'Employeur nomme à partir de la liste des candidatures, dans un délai maximum de dix (10) jours suivant l'établissement de la liste, l'employé candidat ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il détienne les pré-requis et les exigences normales du poste. L'application de l'ancienneté est établie en fonction de l'article 12.01;
- b) L'employé sélectionné doit faire connaître sa décision d'accepter ou de refuser le poste dans un délai de deux (2) jours ouvrables à compter du moment où il est informé par l'Employeur de sa décision;
- c) L'employé embauché avant le 1er janvier 1999, n'aura aucune obligation d'obtenir le permis de classe 3 dans le poste qu'il détient présentement. Toutefois, il est sujet aux dispositions de l'article 12.06 a) si sa candidature est retenue pour un poste où ce pré-requis est nécessaire, l'employeur s'engage à offrir le matériel et les ressources nécessaires à l'employé pour qu'il puisse suivre la formation. Cependant, ladite formation est non rémunérée.
- d) Pour tout mouvement de personnel qui le requiert, l'employé embauché avant le 6 mai 2002 est réputé détenir son diplôme de secondaire V. Cependant, cette reconnaissance ne l'exempte pas d'avoir à passer, avec succès, les tests de connaissances requises pour occuper le poste;

Tout employé dont la candidature n'a pas été retenue peut, s'il le désire, communiquer avec les Ressources Humaines pour connaître les motifs pour lesquels il n'a pas obtenu le poste;

- e) L'employé nommé occupe son nouveau poste dans un délai maximal de soixante (60) jours suivant le délai prévu à l'article 12.06 a). Par contre, cette période peut être prolongée après entente écrite entre les parties;

- f) Si le poste obtenu représente une promotion pour un employé, il reçoit, à partir de la date de sa nomination, le salaire et les avantages prévus à la présente convention collective qu'il aurait dû recevoir s'il avait occupé son nouveau poste.

12.07 Période d'essai

- a) L'employé nommé est assujéti à une période d'essai d'une durée minimale de quinze (15) jours travaillés. Cette période peut être prolongée par l'Employeur pour une durée maximale de quinze (15) jours travaillés. L'Employeur doit informer par écrit le Syndicat et l'employé de sa décision de prolonger la période d'essai. Advenant que l'Employeur désire prolonger à nouveau cette période, il devra s'entendre par écrit, au préalable, avec le Syndicat;
- b) Si au cours de cette période d'essai l'employé ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Employeur qu'il ne satisfait pas aux exigences requises dudit poste, l'employé est alors replacé à son ancien poste ou dans son ancienne catégorie s'il ne détenait pas de poste. Il maintient tous ses droits acquis à ce poste ou à cette catégorie. Il reçoit à son retour le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son ancien poste ou dans son ancienne catégorie à son rang d'ancienneté;
- c) Cette période d'essai ne s'applique pas à un employé nommé suite à un affichage à un poste qu'il a occupé temporairement pendant au moins trente (30) jours. Également, il est entendu qu'aucun employé n'aura de période d'essai lorsqu'il fait partie du même sous-secteur d'activité. Par contre, ces modalités ne s'appliquent pas au changement de succursale ou de régions satellites.

12.08 Autres dispositions

- a) L'Employeur n'affiche pas une deuxième (2^e) fois un poste lorsqu'un employé a été nommé à ce poste et est retourné à son ancien poste ou à son ancienne catégorie ou a quitté son emploi avant d'avoir complété sa période d'essai. L'Employeur procède à une deuxième (2^e) nomination parmi les candidatures reçues conformément aux dispositions à l'article 12.06 et ainsi de suite, jusqu'à ce que le poste soit comblé définitivement;

L'Employeur affiche cependant un poste lorsque ce poste a d'abord été affiché sans résultat et qu'un employé de l'extérieur nommé à ce poste l'a quitté au cours de sa période d'essai.

- b) Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste affiché ou qui, l'ayant posé, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice;
- c) Ne sont pas considérés comme vacants les postes dégagés par suite :
 - a. De maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail pour moins de trois (3) mois;
 - b. De maladie ou d'accident;
 - c. De vacances;
 - d. De congé parental;
 - e. De congé autorisé;
 - f. D'assignation temporaire;
 - g. De suspension.
- d) Pour le poste laissé vacant suite au poste qui vient d'être comblé, l'Employeur peut attendre la fin de la période d'essai du candidat et la confirmation d'attribution du poste pour combler le poste ainsi laissé vacant;

- e) Un employé peut poser sa candidature à plus d'un poste affiché;
- f) Lorsque l'Employeur refuse une candidature ou met fin à la période d'essai de l'employé, sur la base des pré-requis et/ou des exigences normales, le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.

ARTICLE 13 CRÉATION ET ABOLITION DE POSTE

13.01 Création d'un poste à temps plein

Une garantie de quarante (40) heures de travail par semaine devra être donnée à l'employé en vertu de l'article 12 lorsqu'un tel nombre d'heures est disponible en plus du travail régulier garanti à l'employé temps plein, tel que défini aux articles 15.02 ou 15.13 b) et c).

- a) Le nombre d'heures disponibles donnant lieu à la garantie d'un poste temps plein de quarante (40) heures exclut le travail de remplacement pour cause de maladie, d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail pour moins de trois (3) mois, de congé parental et de congé autorisé prévu à la convention collective. Il est entendu qu'il doit y avoir un minimum de huit (8) heures de repos entre les quarts de travail;
- b) Afin de déterminer le nombre de postes nécessaires, l'Employeur et le Syndicat procèdent à une simulation, tel que défini à l'article 16.13;
- c) Lorsqu'il y aura quarante (40) heures de travail disponibles en vertu des simulations (article 16.13), l'Employeur créera un poste temps plein et procédera à l'affichage selon l'article 12.

13.02

- a) Pour toutes les succursales, lorsque les parties ont terminé les simulations, telles que définies à l'article 16.13, l'Employeur a l'obligation de procéder à la création de postes temps plein « réserves » pour chacun des sous-secteurs d'activité tels que mentionnés à l'article 1.14.
- b) Le nombre de postes temps plein « réserves » doit correspondre à dix pour cent (10%) du nombre de postes temps plein total de chacune des succursales, pour chacun des sous-secteurs d'activité. Cependant, le nombre de postes temps plein « réserves » ne pourra être supérieur à 50 au niveau provincial. Pour les succursales autre que Montréal, les postes temps plein « réserves » demeurent en vigueur et inchangées pour la durée de la convention collective cela, afin de diminuer les impacts de l'élimination du 3^e agent. Portrait actuel pour les régions autre que Montréal : (Gatineau : 3 sur le réseau routier, Québec : 6 sur le réseau routier, Rimouski : 1 sur le réseau routier, Saguenay : 1 sur le réseau routier, Trois-Rivières : 2 sur le réseau routier, Sherbrooke : 2 sur le réseau routier et aucun pour Val d'Or. L'Employeur dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables après le pari pour procéder à l'affichage des postes;
- c) Par contre, pour la région de Val-d'Or, l'Employeur pourra combiner des tâches de l'unité d'accréditation avec des tâches cléricales pour procéder à la création d'un poste temps plein « réserves »;
- d) Advenant que dans d'autres succursales il y ait une diminution du nombre total d'employés temps plein, les parties se rencontreront afin d'établir de nouvelles modalités pour le maintien des postes « réserves ».

13.03

Lorsque quarante (40) heures de travail deviennent disponibles, selon l'article 13.01 de la convention collective, en regroupant des quarts de travail dans plus d'un sous-secteur d'activité d'un même secteur (groupe armé ou non-armé), l'Employeur créera un poste temps plein « multi-secteurs ».

Par la suite, pour les quarts de travail restants, dont on ne peut regrouper quarante (40) heures, l'Employeur créera un ou des postes temps partiel avec horaire « multi-secteurs » en fonction de ses besoins et selon les simulations.

L'employé travaillant dans ce poste « multi-secteurs » est rémunéré selon le taux horaire de la fonction qu'il occupe pour toute la durée du quart de travail qui lui est assigné.

13.04 Abolition de poste

- a) L'abolition de poste vise la réduction du nombre de postes temps plein ou temps partiel avec horaire à l'intérieur d'une fonction, d'un sous-secteur d'activité d'un secteur, d'une succursale ou de la fermeture d'une succursale;
- b) L'abolition de poste découlant de la fermeture d'une succursale, d'un sous-secteur ou d'un secteur d'activité doit comporter un préavis et une indemnité en fonction des lois et des règlements en vigueur;
- c) La garantie de travail de quarante (40) heures par semaine ne sera pas maintenue s'il y a moins de trente-quatre (34) heures par semaine à être effectuées pour l'employé temps plein ayant le moins d'ancienneté. Ledit employé aura le choix de joindre la catégorie de l'employé temps partiel avec horaire s'il y a du travail à temps partiel à effectuer ou suivre la procédure prévue à l'article 13.05.

13.05 Procédure régulière de déplacement

Lors de l'abolition d'un poste régulier à l'intérieur d'une fonction d'un sous-secteur d'activité, d'un secteur d'activité et d'une succursale, l'employé le moins ancien de la fonction et de la catégorie du poste aboli peut aller déplacer l'employé le moins ancien d'une autre fonction dans la catégorie de son choix, en autant qu'il détienne plus d'ancienneté que cet employé et qu'il réponde aux pré-requis et aux exigences normales de la fonction.

La procédure régulière de déplacement s'applique tout d'abord en respectant l'ancienneté par succursale et satellite, et par la suite, l'ancienneté provinciale et ce, selon les principes de l'article 12.01.

13.06 Procédure de déplacement lors de la fermeture d'une succursale, d'un sous-secteur d'activité ou d'un secteur d'activité

Lors de toute fermeture de succursale, d'un sous-secteur d'activité ou de secteur d'activité, l'Employeur doit donner un préavis et verser une indemnité à l'employé, et ce, tels que prévu aux lois et règlements en vigueur.

À cet effet, l'Employeur s'engage, via le CCBP, à être saisi du dossier, et ce, au plus tard deux (2) semaines après que l'avis ait été donné au Syndicat.

Le mandat de ce comité sera :

- I. D'identifier et de proposer des solutions de rechange aux propositions de licenciement ou d'élimination de postes, y compris, mais sans y être limité, l'identification du travail qui, autrement, serait le travail de l'unité de négociation et est actuellement le travail donné en sous-traitance par l'Employeur;
- II. D'identifier le travail qui pourrait être effectué par les employés de l'unité de négociation qui sont ou qui autrement, seraient licenciés;
- III. D'identifier les postes vacants ou les postes qui deviendront vacants dans une période de douze (12) mois et qui sont :
 1. au sein de l'unité de négociation;
 2. hors de l'unité;
 3. couvert par une convention collective autre que le SCFP.

- IV. D'identifier les besoins de perfectionnement des employés et offrir une telle formation à ceux qui sont licenciés, ou qui le seraient autrement;
- V. D'identifier toutes les autres possibilités qui permettront de réduire l'impact financier sur les employés;
- VI. De vérifier les programmes gouvernementaux disponibles.

13.07 Lors de l'abolition de postes réguliers découlant de la fermeture d'une succursale, d'un sous-secteur d'activité ou d'un secteur d'activité, l'employé régulier peut, par rang d'ancienneté, aller déplacer l'employé le moins ancien d'une autre fonction dans la catégorie de son choix, en autant qu'il détienne plus d'ancienneté que cet employé et qu'il réponde aux exigences normales de la fonction :

- a) S'il répond aux exigences normales tel que défini à l'annexe BII et qu'il possède les pré-requis nécessaires, tel que défini à l'annexe BI, l'employé touché par l'abolition du poste sera déplacé à la date prévue par l'Employeur. Entretemps, il continue d'occuper son ancien poste. L'Employeur a le choix de déplacer ou de ne pas déplacer l'employé touché par celui dont le poste a été aboli. Dans le cas où l'Employeur décide de déplacer, la même procédure s'applique;
- b) S'il ne répond pas aux exigences normales, tel que défini à l'annexe BII, et qu'il possède les pré-requis nécessaires, tel que défini à l'annexe BI, l'employé touché par l'abolition du poste aura douze (12) mois, à partir de l'abolition du poste ou du déplacement par un autre employé, pour obtenir les pré-requis nécessaires.
- c) Durant la période de douze (12) mois mentionnés au paragraphe précédent, l'employé doit déplacer l'employé le moins ancien d'une autre fonction dans la catégorie de son choix, en autant qu'il détienne plus d'ancienneté que cet employé et qu'il puisse satisfaire aux exigences normales, telles que définies à l'annexe BII de cette fonction, ainsi que les pré-requis nécessaires, tels que définis à l'annexe BI. S'il ne les obtient pas, à l'intérieur de sa période de douze (12) mois, il sera confirmé dans ce poste.
- d) Si l'employé obtient les pré-requis nécessaires à l'intérieur de sa période de douze (12) mois, il pourra occuper le poste que son ancienneté lui aurait permis d'obtenir, en vertu des dispositions prévues à l'article 13.07 a). L'Employeur a le choix de déplacer ou de ne pas déplacer l'employé touché par l'employé qui a obtenu les pré-requis nécessaires. Dans le cas où l'Employeur décide de déplacer, la procédure régulière prévue à l'article 13.05 s'applique jusqu'à la fin du processus;
- e) Le poste laissé vacant par l'employé qui a obtenu les pré-requis nécessaires est comblé à même les mécanismes d'affichage sous réserve de l'article 12.02.

13.08 Mise à pied

Si l'application du présent article a comme conséquence de contraindre un employé régulier à changer de succursale, celui-ci aura le choix entre changer de succursale ou être mis à pied.

13.09 Réintégration d'un employé mis à pied à l'intérieur de sa succursale

L'employé régulier mis à pied, selon l'article 13.08, sera réintégré dans sa succursale en suivant l'ordre inverse du processus de mise à pied, dans la fonction qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

Si la fonction qu'il détenait a été abolie, il sera intégré à toute autre fonction, en autant qu'il détienne les pré-requis nécessaires et qu'il puisse répondre aux exigences normales de la fonction.

L'employé en situation de mise à pied est considéré automatiquement sur la liste des candidatures lors d'affichage. Par contre, la règle d'ancienneté continue de s'appliquer. L'employé a l'obligation d'accepter le poste de sa fonction à l'intérieur de sa succursale.

13.10 Rappel au travail

Le rappel est fait par courrier recommandé, envoyé à la dernière adresse connue de l'employé mis à pied. L'Employeur doit octroyer un délai de deux (2) jours ouvrables à l'employé pour faire connaître son choix et un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables pour occuper sa nouvelle fonction et ce, à moins d'entente entre les parties en regard du délai d'occupation.

ARTICLE 14 COMPOSITION DES ÉQUIPES, FORMATION ET ENTRAÎNEMENT

14.01 Composition des équipes, formation et entraînement

Cet article s'inscrit dans une perspective d'affaires où les parties, étant conscientes des défis de compétitivité et de développement de l'entreprise, s'engagent mutuellement à collaborer afin de s'ajuster au marché, de gérer à meilleurs coûts et d'offrir un service optimal à la clientèle.

À cet effet, les parties s'entendent au niveau de l'aménagement des équipes et de l'organisation du travail sur le réseau routier. Ces éléments font partie du Tableau des normes opérationnelles provinciales défini entre les parties, mais non déposé et, en tout temps, ce tableau a priorité dans l'exécution des opérations de l'entreprise à moins d'entente contraire entre les parties.

- Véhicule blindé (réseau routier):
Les équipes seront composées d'agents munis d'arme de poing tel que le prévoit le Tableau des normes opérationnelles provinciales à moins de stipulations contraires prévues à la présente convention collective.
- Services techniques de dépannage (réseau routier):
Le service sera effectué par un (1) seul agent muni d'arme de poing lorsque le site desservi sera un site sécuritaire. C'est-à-dire lorsqu'une petite aire de travail fermée et barré, isolée, assure la sécurité de l'agent où l'accès du public est inaccessible pendant l'opération ;
- Satellite (réseau routier):
L'équipe satellite effectue principalement du service technique de dépannage, de la cueillette d'enveloppe, de la cueillette et livraison de dépôt de nuit, de l'approvisionnement de guichet et de la cueillette de messagerie sécuritaire. Elle travaille en fonction des normes de sécurité applicables au sous-secteur d'activité, avec un maximum de deux (2) agents munis d'arme de poing;

Le service sera effectué par un (1) seul agent muni d'arme de poing, lorsque le site desservi sera un site sécuritaire, tel que défini au service technique de dépannage.

Nonobstant l'article 14, la pratique de desservir le Casino de Montréal par des agents temporairement désarmés est maintenue et ce, compte tenu qu'une telle disposition est prévue sur le permis de port d'arme. Toute autre application pour un établissement ayant des caractéristiques semblables devra faire l'objet d'une entente entre les parties à moins de dispositions législatives. Par ailleurs, il est convenu que pour le Casino du Lac Leamy de Gatineau, du Casino de Charlevoix, les agents n'ont pas à se désarmer pour effectuer le service. Advenant le cas où d'autres casinos se rajoutaient, l'Employeur et le Syndicat devront s'entendre sur les modalités d'opérations.

14.02 Formation et entraînement

L'Employeur organise une (1) séance de pratique de tir obligatoire par année pour l'employé dont le permis de port d'arme est nécessaire. Un minimum de deux cent cinquante (250) balles de pistolet 9 mm doit être tiré par année.

Cette séance peut inclure toutes autres formations reliées à la tâche et jugées pertinentes. Chaque séance aura une durée de huit (8) heures par année, mais elle pourra être subdivisée, après entente entre les parties.

Également, dans le cadre d'une séance distincte, l'Employeur devra donner une formation de recours à la force à tous les employés, et cela, une fois par durée de convention collective.

De plus, l'Employeur s'engage à former tous les employés qui doivent utiliser, dans l'exercice de leur fonction, les équipements de bureautique ainsi que tous les logiciels utilisés par l'Employeur.

14.03 Pour la munition de calibre 38 et de 9 mm, cette munition sera remplacée au besoin minimalement, une fois par année.

14.04 Formation

- a) Les périodes de formation, programmées par l'Employeur, sont payées sous forme d'une indemnité à taux régulier pour la durée totale de cette séance de cours. Advenant que la formation soit donnée à l'intérieur de l'horaire régulier de travail de l'employé, les heures effectuées durant cette formation seront comptabilisées et feront partie de sa programmation régulière de travail, et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine;
- b) Pour les employés travaillant sur le quart de nuit, les séances de formation devront être programmées afin de permettre huit (8) heures de repos avant ou après leur quart de travail, en fonction de la demande de l'employé, et ce, sans perte salariale hebdomadaire;
- c) Pour les employés temps plein, cette séance est rémunérée au taux de la fonction occupée par l'employé pour la durée de son quart planifié habituel de travail. Pour les autres employés, ils sont rémunérés pour la durée de la formation minimalement de huit (8) heures, à moins d'entente contraire entre les parties;
- d) L'employé est tenu obligatoirement d'assister et de réussir les séances organisées par l'Employeur. L'employé, qui doit faire une reprise parce qu'il ne s'est pas qualifié, peut être mis à pied jusqu'à ce qu'il se qualifie;
- e) Lorsqu'il est requis à un employé de se déplacer en dehors de sa région pour assister à cette séance, l'Employeur défrayera les coûts reliés au repas, au déplacement et à l'hébergement, s'il y a lieu.

14.05 L'employé est tenu obligatoirement d'assister aux cours programmés par l'Employeur.

14.06 Pour les régions, l'Employeur devra voir à ce que les séances de tir aient lieu à l'intérieur ou bien que ces séances soit organisées entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.

14.07 Agent de formation

L'Employeur a la possibilité de choisir l'agent de formation de son choix en priorisant l'employé dans l'unité de négociation. Dans le cas où deux (2) employés de l'unité de négociation ont des compétences équivalentes, le facteur déterminant sera l'ancienneté. Toutefois, l'Employeur ne peut forcer un employé à occuper le poste d'agent de formation.

L'employé choisi par l'Employeur pour occuper cette fonction est dégagé de son poste pour la durée de la formation et l'employé maintient tous ces droits, bénéfiques et privilèges prévus à la présente convention collective, et ce, sans préjudice.

L'Employeur devra faire connaître au Syndicat, par écrit, dans un délai de quinze (15) jours, le nom de tous les agents de formation choisie ainsi que la durée de leur assignation.

L'Employeur versera à l'employé choisi à titre d'agent de formation, le taux de chef d'équipe TV (temps plein) majoré de quinze pour cent (15%). Pour les employés choisis pour donner du coaching (*familiarisation en emploi*) dans leur sous-secteur d'activité, ceux-ci recevront dix pour cent (10%) de majoration du taux de salaire de la fonction qu'ils occupent.

De plus, l'Employeur s'engage à défrayer l'ensemble des coûts supplémentaires aux agents de formation si ceux-ci doivent déboursier des frais supplémentaires non prévus habituellement dans le cadre de leur fonction quotidienne. Ces frais peuvent être : repas, hébergement, kilométrage et/ou transport relié à leur assignation d'agent de formation. Ces remboursements seront effectués en fonction de la politique de l'Employeur à l'exception des frais de kilométrage qui sont stipulés à l'article 25.09. Il est entendu que pour l'hébergement, une chambre sera réservée par agent de formation.

Si l'Employeur demande une mise à jour des connaissances des agents de formation, il en défrayera la totalité des coûts.

14.08 Dispositions relatives à l'obtention du permis de conduire classe 3

- a) L'employé actuellement à l'emploi de la compagnie et détenant un permis d'apprenti pour l'obtention de la classe 3 peut en vertu de l'article 12 obtenir une fonction nécessitant un permis de conduire classe 3.

Ce dernier bénéficiera d'un délai de quatre (4) mois à compter de sa nomination afin d'obtenir son permis classe 3. Dans le cas où un employé n'obtiendrait pas de permis de classe 3 dans la période de quatre (4) mois, il sera retourné au sous-secteur d'activité ou statut qu'il occupait préalablement à sa nomination;

- b) L'employé retourné à son ancien sous-secteur d'activité ou à son ancien statut devra obligatoirement attendre une période d'un (1) mois à compter de son retour dans son sous-secteur d'activité ou son statut avant de pouvoir obtenir une fonction via la procédure d'affichage, à la condition qu'il ait obtenu son permis de classe 3 au cours de cette période;
- c) L'employé retourné à son ancien sous-secteur d'activité ou à son ancien statut et qui n'aura pas obtenu son permis classe 3 devra attendre une période de six (6) mois suite à son retour dans son sous-secteur d'activité ou avant de pouvoir obtenir de nouveau une fonction via la procédure d'affichage et nécessitant le permis classe 3. Il pourra après cette période bénéficier de nouveau d'une période de probation de quatre (4) mois pour l'obtention de son permis classe 3;
- d) Les nouveaux arrivants embauchés pour un poste nécessitant le permis de conduire classe 3 devront détenir leur permis d'apprenti conducteur dès leur embauche. Ces derniers bénéficieront d'un délai de quatre (4) mois à compter de leur embauche afin d'obtenir leur permis classe 3.

14.09 Permis

À compter de l'année 2014 et pour toute la durée de la convention collective, l'Employeur versera, à la mi-année, à chacun des employés, la somme de cent dollars (100.00\$) afin de couvrir le coût des permis d'agent de transport de valeurs (BSP) ainsi que le permis de possession et d'acquisition (PPA).

Advenant une hausse du coût des permis, il est entendu que l'Employeur n'assumera que cinquante pour cent (50%) de la hausse excédent le cent dollars (100.00\$).

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL

SECTEURS : ATELIER MÉCANIQUE ET GROUPE ARMÉ

- 15.01 L'horaire de la journée normale de travail de l'employé est en fonction de la clientèle à desservir ou de l'efficacité des opérations. Cet horaire peut varier de quarante-cinq (45) minutes une fois le pari ou la programmation effectuée. Cette modification comporte un avis de trente-six (36) heures à l'employé concerné.
- Il est entendu que l'Employeur ne doit pas utiliser cette façon de faire de manière abusive.
- Nonobstant le premier paragraphe, les routes de la Banque du Canada, des mines de la région de Val-d'Or et du service de courrier aérien pourront être modifiées en fonction des contraintes.
- 15.02 La semaine normale de travail de l'employé temps plein est de quarante (40) heures, réparties sur quatre (4) jours de dix (10) heures consécutives ou cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives. Il est entendu que l'employé doit avoir un minimum de huit (8) heures de repos avant et après un quart programmé de huit (8) heures et plus, à moins d'entente écrite entre les parties.
- 15.03 La semaine normale de travail de l'employé temps partiel est généralement moins de quarante (40) heures de travail par semaine, réparties sur cinq (5) jours d'un minimum de quatre (4) heures et d'un maximum de douze (12) heures. Il est entendu que l'employé doit avoir un minimum de huit (8) heures de repos avant et après un quart programmé de huit (8) heures et plus, à moins d'entente écrite entre les parties.
- 15.04 L'employé temps partiel à horaire programmé, en plus de ses quarts programmés, doit être disponible afin d'être en mesure de travailler jusqu'à un maximum de quarante (40) heures sur cinq (5) jours.
- 15.05 Pour compléter sa semaine normale de travail l'employé temps partiel avec horaire peut, sur une base volontaire, travailler jusqu'à six (6) jours par semaine.
- 15.06 L'employé temps partiel sans horaire doit être disponible un minimum de deux (2) plages horaires par semaine. Les plages horaires sont établies par l'Employeur en fonction des besoins de mains-d'œuvre de chaque secteur d'activité. Les plages horaires peuvent être modifiées par l'employeur après la période de choix d'horaire en fonction de leurs besoins. Cette modification ne pourra qu'être effectuée une seule fois après la période de choix d'horaire à moins de stipulations contraires prévues à la présente convention collective.
- 15.07 Nonobstant l'article 15.02, lorsque quarante (40) heures de travail au cours d'une semaine avec un minimum de huit (8) heures de repos avant et après un quart programmé de huit (8) heures et plus, et ce jusqu'à six (6) jours, deviennent disponibles, cela entraînera la création d'un poste temps plein, en conformité avec l'article 13.
- 15.08 Les horaires de travail sont créés afin de maximiser les routes et les quarts de travail de dix (10) heures et de huit (8) heures.

15.09 Pour l'ensemble des succursales, l'Employeur peut créer des routes ou des quarts de travail de quatre (4) heures, six (6) heures ou douze (12) heures.

Cependant, pour les succursales de Montréal et Québec, un maximum de dix pour cent (10%) de routes de quatre (4) heures, six (6) heures ou douze (12) heures du total hebdomadaire des routes par secteur d'activité est applicable. Ce nombre de routes doit être partagé de façon relativement équilibré sur un minimum de trois (3) journées. Dans le cas du secteur d'activité réseau routier de la succursale de Montréal, le nombre de routes de quatre (4) heures ou six (6) heures est d'un maximum de trois (3) par jour.

L'utilisation partielle ou totale du maximum de 10% n'a pas pour effet de soustraire l'Employeur à l'obligation du 1er paragraphe de maximiser les routes et les quarts de travail de dix (10) heures et de huit (8) heures.

Pour collaborer afin d'offrir un service optimal et afin de maximiser les quarts de travail de dix (10) et de huit (8) heures, si le pourcentage (%) est dépassé, les parties se rencontrent dans les plus brefs délais pour trouver une solution et s'entendre sur les routes visées par le dépassement. L'Employeur doit démontrer le bien-fondé et le Syndicat ne peut refuser sans motif valable.

15.10 Le temps supplémentaire rattaché à la fin de la journée normale de travail de tous les secteurs d'activité est volontaire. Cependant, sur le réseau routier, si l'agent ou l'équipe prévoit ne pas pouvoir réaliser sa route dans les délais impartis, il en avise le répartiteur minimalement une (1) heure avant la fin de son quart.

15.11 Le temps supplémentaire rattaché à la fin de la journée normale de travail pour tous les sous-secteurs d'activités, sera offert par ordre d'ancienneté d'abord aux employés du sous-secteur d'activité disponibles sur place. Si aucun employé n'est volontaire pour effectuer le temps supplémentaire, l'Employeur pourra assigner par ordre inverse d'ancienneté les employés du sous-secteur d'activité sur place.

15.12 Le temps supplémentaire rattaché à la fin de la journée de travail est non comptabilisé aux fins de l'article 15.18.

SECTEUR : GROUPE NON-ARMÉ

- 15.13
- a) Une fois la programmation effectuée, l'horaire de travail peut varier de quarante-cinq (45) minutes et cette modification est affichée le mercredi et entre en vigueur le dimanche suivant. Toute modification supérieure à quarante-cinq (45) minutes entraîne l'application de l'article 13.05. Cependant, l'application de l'article 13.05 ne s'applique qu'à l'intérieur du sous-secteur d'activité du service numéraire Garda et du contrôle et gestion Garda;
 - b) La semaine normale de travail de l'employé temps plein est de quarante (40) heures, réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours de dix (10) ou huit (8) heures consécutives;
 - c) La semaine normale de travail des analystes numéraires et les analystes numéraires ICOM temps plein est de quarante (40) heures et pourra varier en fonction des besoins opérationnels, et ce, entre 8h00 et 18h00. Après un préavis de quarante-huit (48) heures pour des mandats spécifiques de courtes durées, les analystes numéraires pourront être appelés à travailler sur différents quarts de travail.
 - d) Les horaires de travail sont créés afin de maximiser les quarts de travail de dix (10) ou de huit (8) heures.

15.14 La semaine normale de travail de l'employé temps partiel est généralement moins de quarante (40) heures de travail par semaine, réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours d'un minimum de quatre (4) heures et d'un maximum de dix (10) heures.

L'employé temps partiel à horaire programmé, en plus de ses quarts programmés, doit être disponible afin d'être en mesure de travailler jusqu'à un maximum de quarante (40) heures sur cinq (5) jours.

15.15 a) L'employé temps partiel sans horaire doit être disponible pour au moins un quart de travail par semaine. Les quarts de travail sont établis par l'Employeur en fonction des besoins de main-d'œuvre de chaque sous-secteur d'activité.

b) Pour compléter sa semaine normale de travail, l'employé temps partiel avec horaire peut, sur une base volontaire, travailler jusqu'à six (6) jours par semaine.

15.16 Le temps supplémentaire rattaché à la fin de la journée normale de travail sera offert par ordre d'ancienneté dans le sous-secteur d'activité, d'abord aux employés disponibles sur place, ensuite aux employés disponibles non-programmés. Si aucun employé n'est volontaire pour effectuer le temps supplémentaire, l'Employeur pourra assigner par ordre inverse d'ancienneté dans le sous-secteur d'activité ou requérir la main-d'œuvre nécessaire à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

Le temps supplémentaire rattaché à la fin de la journée de travail est non comptabilisé aux fins de l'article 15.18.

CONDITIONS COMMUNES À TOUS LES SECTEURS

15.17 Période de repas et de repos pour tous les secteurs d'activité

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

4 HEURES	15 MINUTES	00H00 À 5H59	0 MINUTE
6 HEURES	45 MINUTES (1 PAUSE 15 MIN + 30 MIN REPAS)	6H00 À 7H59	15 MINUTES
8 HEURES	60 MINUTES (2 PAUSES 15 MIN + 30 MIN REPAS)	8H00 À 9H59	15 MINUTES
10 HEURES	75 MINUTES (2 PAUSES 15 MIN + 45 MIN REPAS)	10H00 À 11H59	15 MINUTES
12 HEURES	90 MINUTES (2 PAUSES 15 MIN + 60 MIN REPAS)	12H00 ET +	15 MINUTES

NOTES :

1. *Les membres d'une même équipe, sur le réseau routier dans le groupe armé doivent prendre leur pause et leur repas en alternance pour la même période et selon les pratiques actuelles.*
2. *Pour le réseau routier, à l'exception du service technique de dépannage, les repas sont planifiés par l'Employeur selon les besoins de la clientèle. Les agents pourront modifier la prise du repas en fonction de la clientèle à desservir après entente avec un représentant de l'Employeur. Pour les pauses, une première pause est planifiée au début du quart de travail, et la deuxième pause, s'il y a lieu, est à la discrétion de l'employé et doit être prise en fonction des besoins de la clientèle.*
3. *Pour le service technique de dépannage, le repas est géré par le répartiteur, en planifiant le début du repas entre la troisième (3^e) et la cinquième (5^e) heure, l'employé prendra son repas une fois l'appel de service terminé. Pour les pauses, la première pause est prise entre le début du quart et le repas, et la deuxième pause, s'il y a lieu, est prise entre la période de repas et la fin du quart.*
4. *Pour l'atelier mécanique et le groupe non-armé, les pauses sont gérées par l'Employeur et le début du repas sera planifié entre la quatrième (4^e) heure et la cinquième (5^e) heure. L'employé peut accoler une (1) de ses deux (2) pauses, s'il y a lieu, à la période de repas.*
5. *Pour les agents de guérite à Montréal, les employés qui le désirent pourront s'entendre entre eux, sur les modalités de prise de pause à l'extérieur de la guérite. Il est entendu qu'un agent devra être en service dans la guérite en tout temps.*

15.18 Attribution du temps supplémentaire

- a) Le temps supplémentaire autre que celui rattaché à la fin de la journée normale de travail est volontaire et attribué par rang d'ancienneté et par rotation dans le sous-secteur d'activité de l'employé temps plein (*incluant les temps plein « réserve »*), temps plein « multi-secteurs » et temps partiel qualifié et disponible;
- b) L'employé qui désire effectuer du temps supplémentaire dans son sous-secteur d'activité doit compléter la liste de disponibilité du temps supplémentaire lors de la période prévue pour le pari dans le « secteur groupe armé ». Pour les autres secteurs d'activité : atelier mécanique, groupe non-armé, cette liste s'effectue à toutes les périodes prévues pour le pari du secteur groupe armé. De plus, l'employé pourra sur une base hebdomadaire, modifier sur cette liste ses disponibilités ou inscrire son nom et sa disponibilité pour chacune des journées ainsi que les fonctions pour lesquelles il possède les qualifications. Cette liste hebdomadaire doit être complétée le jeudi à seize heures (16h00) pour la semaine suivante. Les employés qui ne se sont pas inscrits sur cette liste ne seront pas appelés, sous réserve du paragraphe g);
- c) Lors de l'attribution du temps supplémentaire, l'Employeur utilise trois (3) listes de rotation (cardex), la première (1^e) pour les employés temps plein du sous-secteur concerné, la deuxième (2^e) pour les employés temps plein multi-secteur du secteur concerné et la troisième (3^e) pour les employés temps partiel du secteur concerné. L'Employeur accorde un délai de cinq (5) minutes pour le retour d'appel dans l'ordre du cardex et accorde un délai de quinze (15) minutes à l'employé pour accepter ou refuser un quart de travail une fois rejoint;
- d) Lorsque l'employé accepte ou refuse un quart de travail en temps supplémentaire, il voit son nom se retrouver à la fin de la liste de rotation (cardex). Cependant, lorsque l'employé est en formation au travail, il ne perd pas son tour de cardex, il conserve son rang;
- e) Le temps supplémentaire refusé par un employé est calculé aux fins du présent article comme du temps supplémentaire travaillé, mais non rémunéré;

- f) Les informations contenues dans la liste de rotation (cardex) sont renouvelables et remises à zéro une (1) fois par année. Lors de la première (1^{re}) année de la convention collective, cette remise à zéro s'effectue au mois de février. Par la suite, à tous les mois de mai, au même moment que le début du nouvel horaire;
- g) À défaut de volontaires, l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté dans son sous-secteur d'activité doit effectuer le travail;
- h) La liste des employés qui ont effectué du temps supplémentaire est affichée et une copie est remise au Syndicat.

15.19 Temps supplémentaire – Service numéraire Garda - Montréal

Lorsque du temps supplémentaire est requis par l'Employeur, au Service numéraire Garda, Montréal, les parties conviennent de procéder comme suit :

- a) Le temps supplémentaire d'une durée de trois (3) heures ou moins est offert en premier lieu, par ancienneté et volontariat, aux employés présents sur le quart de jour;
- b) Par la suite, le temps supplémentaire requis, n'ayant pas été comblé par les employés visés au paragraphe précédent, est offert aux employés volontaires par ancienneté débutant le quart de travail suivant;
- c) Pour les employés des succursales de Gatineau, Montréal, Québec, Rimouski et Saguenay dans les sous-secteurs service numéraire Garda dans le cas où un employé effectuerait du temps supplémentaire de plus d'une (1) heure, mais jusqu'à un maximum de trois (3) heures, il bénéficiera d'une pause de quinze (15) minutes après cette (1) heure travaillée :
 - 1) L'application des paragraphes a), b) et c) n'a pas pour conséquence d'empêcher la création de quarts de travail prévus au paragraphe suivant.
 - 2) Lorsque la situation l'exige, et que l'Employeur crée des quarts de travail de six (6) heures et plus, le temps supplémentaire requis est offert en application du cardex.

15.20 Seront considérées comme du travail à temps supplémentaire et rémunérées à taux et demi :

- a) Les heures demandées par l'Employeur au-delà de quarante (40) heures;
- b) Pour l'employé temps plein, les heures demandées par l'Employeur au-delà de la programmation quotidienne ou de l'horaire quotidien;
- c) Pour l'employé temps partiel, les heures demandées par l'Employeur au-delà de huit (8), dix (10) ou douze (12) heures prévues à l'horaire de l'employé;
- d) Le taux double s'applique après trois (3) heures de travail à temps supplémentaire exécutées à la fin d'une journée de travail prévue aux alinéas b) et c);
- e) Les quarts de travail non programmés pour les employés réguliers temps plein.

Dans aucun des cas susmentionnés, le taux de temps supplémentaire ne sera rajouté à un autre taux de temps supplémentaire lorsque plus d'un article s'applique concurremment. Le temps supplémentaire pour la journée et pour la semaine ne sera pas payé pour les mêmes heures.

15.21 Banque de temps supplémentaire

L'employé temps plein qui le désire peut mettre en banque les heures travaillées à temps supplémentaire. À cette fin, l'employé qui désire se prévaloir de cette disposition avise l'Employeur à chaque procédure de choix des horaires de travail et est soumis aux règles suivantes :

- a) L'employé qui le désire peut reprendre en temps, aux taux applicables, les heures travaillées en temps supplémentaire. À cette fin, l'employé qui désire se prévaloir de cette disposition avise l'Employeur par écrit au plus tard à dix heures (10h00) le lundi précédant la prochaine programmation. L'Employeur accorde la reprise de temps par ordre de réception des demandes et en fonction des besoins opérationnels. Il est entendu qu'un moment devra être déterminé entre les parties;
- b) La reprise du temps supplémentaire doit être utilisée en remplacement d'une journée normale de travail au taux applicable et toutes les déductions doivent être appliquées à ces sommes à titre de salaire régulier;
- c) Il est entendu que les dispositions de l'article b) ne peuvent pas s'appliquer durant les mois de juillet, août et décembre;
- d) De plus, les heures qui sont accumulées aux fins de reprise du temps supplémentaire en temps entrent dans le calcul des heures garanties, tel que défini à l'article 13.01 de la convention collective;
- e) Les heures supplémentaires accumulées peuvent, à la convenance de l'employé, lui être payées en totalité ou en partie seulement à la suite d'une demande. Cette demande doit être faite quinze (15) jours précédant la date de paiement et lui est remis sur un chèque distinct;
- f) Le temps supplémentaire accumulé, mais non repris en temps, sera payé durant le mois qui précède l'application des nouveaux taux de salaire prévus à l'annexe A;
- g) Seulement des périodes de plus de trente (30) minutes continues peuvent être ainsi accumulées.

15.22 Tout travail effectué par un employé temps plein lors d'un jour férié prévu à l'article 20.01 a) sera rémunéré au taux du temps et demi pour les heures travaillées, en plus du paiement du jour férié.

15.23 L'employé travaillant dans un même secteur d'activité douze (12) heures consécutives et plus dans une journée a droit à une (1) pause supplémentaire de trente (30) minutes.

15.24 Semaine de travail réduite (pré retraite)

- a) À la mise en vigueur de cette convention collective, les employés ayant cinquante-cinq (55) ans et plus et ayant un minimum de quinze (15) ans d'ancienneté qui désirent bénéficier de la semaine réduite de travail pourront y adhérer en fonction des modalités de l'article 15.24;
- b) Pour pouvoir bénéficier de cet article, l'employé devra compléter le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat copie de ce formulaire;

- c) Une seule fois, l'employé régulier peut, s'il le désire, se prévaloir de la possibilité de réduire sa semaine de travail;
- d) Cette réduction est assujettie aux conditions suivantes :
 - i) La demande doit être présentée par l'employé régulier un (1) mois avant le début de sa semaine de travail. Elle est acceptée par l'Employeur à moins que cela nuise aux opérations de l'entreprise (ex : délais d'embauche, heures supplémentaires). Elle est acceptée par ordre de réception. Dans ce cas, l'Employeur confirme par écrit, à l'employé régulier la date à laquelle il peut s'en prévaloir et transmet, au même moment, une copie de la réponse au Syndicat;
 - ii) L'employé régulier doit travailler un minimum de deux (2) jours hebdomadairement, et la durée des quarts de travail est celle prévue à l'article 15 de la convention collective;
- e) L'employé régulier bénéficie, lorsqu'il participe à ce programme, des avantages rattachés à sa catégorie comme s'il travaillait sa semaine normale de travail, à l'exception des articles suivants qui stipulent que :
 - i. Garantie hebdomadaire de travail pour l'employé temps plein :

La garantie hebdomadaire s'applique aux jours travaillés programmés. Cela signifie que l'employé temps plein doit être programmé un minimum de seize (16) heures et un maximum de trente-deux (32) heures par semaine;

Si l'employé ne peut effectuer seize (16) heures de programmation hebdomadaire et qu'il est l'employé temps plein ayant le moins d'ancienneté, il sera rétrogradé à la catégorie de temps partiel dans son sous-secteur d'activité et ne pourra bénéficier de la procédure de déplacement prévu à l'article 13.05;
 - ii. Programmation de travail de l'employé temps plein :

L'employé temps plein pourra effectuer un choix d'horaire selon les normes de l'article 16 de la convention collective;
 - iii. Jours fériés de l'employé régulier :

L'employé régulier bénéficie du paiement des jours fériés par une indemnité équivalente au prorata des heures travaillées. Par exemple, l'employé régulier travaillant vingt (20) heures par semaine a droit à cinquante pour cent (50%) de l'indemnité.
- f) L'employé régulier qui bénéficie de la réduction de la semaine de travail pour les cinquante-cinq (55) ans et plus ne peut se prévaloir des modalités prévues à l'article 12.00, ainsi que des modalités en regard du temps supplémentaire stipulé à l'article 15.18;
- g) Lors de la prochaine simulation, l'Employeur évaluera la possibilité de recréer un poste, suite à l'application de cet article, et ce, tel que prévu aux articles 13 et 16.

SUCCURSALES DE GATINEAU, MONTRÉAL, QUÉBEC, SHERBROOKE, TROIS-RIVIÈRES ET VAL-D'OR.

- 16.01 Pour les succursales de Gatineau, Montréal, Québec, Sherbrooke, Trois-Rivières, et Val-d'Or, un seul pari est applicable pour le secteur groupe armé défini à l'article 1.27. Dans les succursales, où il y a quarante (40) heures de travail disponibles dans la chambre forte, l'employé doit choisir ses quarts de travail uniquement dans la chambre forte. À l'exception de Montréal et Québec, les quarts de travail non choisis dans la chambre forte seront obligatoirement assignés aux employés temps plein ayant le moins d'ancienneté, et ce, pour la durée du choix d'horaire.
- 16.02 Procédure de choix d'horaire
- a) Dans le secteur groupe armé, lors du pari, cent pour cent (100%) des employés temps plein (à l'exception des employés temps plein « réserve » et « multi-secteurs ») sont éligibles à faire un choix d'horaires. Lorsque quarante (40) heures de travail ne seront plus disponibles dans le secteur groupe armé, les employés temps plein seront immédiatement inclus dans le groupe des employés en attente du secteur d'activité;
 - b) Un maximum de vingt-cinq pour cent (25%) des employés temps plein, qui le désirent, pourront constituer le groupe d'employés en attente;
 - c) Pour le groupe des employés en attente, la programmation de travail hebdomadaire sera régie par l'article 16.16;
 - d) Par la suite, après les simulations des différents sous-secteurs, lorsque quarante (40) heures de travail sont disponibles en fonction de 13.03, les blocs horaires seront offerts aux employés temps pleins « multi-secteur ». Ceux-ci auront l'obligation de choisir un bloc horaire, et ce, par ancienneté;
 - e) Quant aux simulations effectuées par l'Employeur, elles doivent l'être en respectant l'ordre d'ancienneté en priorité.
- 16.03 Dans chaque succursale, pour le groupe armé, selon l'article 16.01, lors de la première année de la convention collective, le processus de choix d'horaire débutera à la première semaine complète des mois de mars 2014, mai et septembre. L'Employeur affiche pendant deux (2) semaines, précédant le pari, les routes et leurs horaires quotidiens, les quarts de travail, ainsi que la liste des employés temps plein éligibles au pari.
- Par la suite, le processus de choix d'horaire s'effectuera deux (2) fois par année soit, la première semaine complète d'avril et la première semaine complète d'octobre. L'Employeur affiche pendant deux (2) semaines, précédant le pari, les routes et leurs horaires quotidiens, les quarts de travail, ainsi que la liste des employés temps plein éligibles au pari.
- 16.04 L'employé doit faire un choix pour quatre (4) routes ou quarts de travail, soit un (1) par jour. Le nombre de routes ou quarts de travail est de cinq (5), si la semaine de travail est de cinq (5) jours. Dans tous les cas, le total des heures doit être de quarante (40) heures hebdomadairement.
- De plus, il est entendu que, lors du choix d'horaire, l'employé doit avoir un minimum de huit (8) heures de repos avant et après un quart programmé de huit (8) heures et plus.

- 16.05 Pour le sous-secteur réseau routier, l'employé qui choisit une route nécessitant au moins un coucher à l'extérieur doit la choisir pour toute la tournée. De plus, certaines routes avec des spécifications ou procédures de travail particulières, telles que le courrier aérien, l'Agence Métropolitaine de transport (AMT), les relais inter-succursales ou toutes autres routes qui peuvent être assimilées aux exemples précédents, l'employé doit choisir le bloc horaire composé de ces routes si celui-ci compose un bloc horaire de quarante (40) heures consécutives.
- 16.06 L'employé temps plein doit choisir dans sa succursale, à son rang d'ancienneté, dans le secteur groupe armé et dans la fonction de son choix, selon les exigences normales et les pré-requis. Il est entendu que le temps nécessaire pour le choix des horaires n'est pas rémunéré.
- 16.07 Le choix des horaires est complété dans les cinq (5) jours ouvrables, soit du lundi au vendredi, suivant la période d'affichage. Dans le cas des succursales de Montréal et de Québec, le choix s'effectue en présence d'un représentant syndical. Pour les autres succursales, la pratique actuelle s'applique. Lorsque le représentant syndical participe au choix des horaires, il est rémunéré à taux régulier de la fonction qu'il détient, et ce, pour les heures effectuées lors du choix d'horaires.
- Pour la succursale de Québec, si la durée du choix des horaires est moindre que la durée du quart programmé du représentant syndical, celui-ci participera avec l'Employeur aux simulations.
- 16.08 L'employé temps plein qui ne peut choisir à son tour durant la période du pari prévu, peut le faire dès que possible, mais seulement pour une assignation aux routes, quarts de travail qui n'ont pas été choisis.
- 16.09 L'employé temps plein dont les vacances débutent avant la période de choix, doit aviser par écrit le Syndicat d'au moins trois (3) choix de groupe de routes, et, un représentant doit enregistrer le choix pour l'employé.
- Si aucun de ses choix n'a pu être enregistré intégralement ou si l'employé a omis de fournir ses choix, l'Employeur enregistrera, pour l'employé, le choix qu'il avait effectué lors du dernier pari. Advenant le cas où le quarante (40) heures intégral ou le choix antérieur intégral n'est plus disponible, l'employé est placé dans le groupe d'employés en attente.
- 16.10 L'employé temps plein absent doit produire un certificat médical attestant sa date de retour au travail, celle-ci doit être à l'intérieur du choix d'horaire. Ce certificat devra être transmis à l'Employeur avant que l'employé puisse parier. À défaut de produire un tel certificat, l'employé est inclus dans le groupe d'employés en attente.
- 16.11 L'employé temps plein ayant fait son choix lors du pari ne peut le changer pour la durée du choix de l'horaire.
- 16.12 Suite au choix, une période de deux (2) semaines est allouée afin de compléter les assignations pour les routes et les quarts de travail. Conséquemment pour la première année, l'employé temps plein est assigné sur son nouveau choix d'horaire, la semaine débutant le 30 mars 2014, le 1^{er} juin et le 2 novembre. Par la suite, l'horaire débutera la deuxième semaine complète de mai et de novembre.
- 16.13 Pendant cette période, l'Employeur évalue en effectuant des simulations pour déterminer le nombre de postes temps plein réguliers nécessaires afin de combler les routes et/ou les horaires. Ces simulations sont effectuées en respectant les principes de l'article 16.16. L'Employeur transmettra au Syndicat copie de celle-ci. Ces simulations permettront de déterminer le nombre nécessaire de postes temps plein selon l'article 13.01, de postes

temps plein « réserves », selon l'article 13.02, de postes temps plein « multi-secteur » selon 13.03 et de postes temps partiel avec horaire selon l'article 13.03. Suite à ces simulations, l'Employeur procédera à l'affichage, à l'abolition ou au maintien de postes en fonction de l'article 13.

- 16.14 La programmation des heures de travail est affichée le mercredi avant vingt heures (20h00) et entre en vigueur le dimanche suivant.
- 16.15 L'employé temps plein qui n'est pas éligible à choisir, l'employé temps plein qui est éligible mais qui n'exerce pas son droit, ainsi que l'employé temps plein « réserve » et l'employé temps partiel du groupe armé composent le groupe d'employés en attente.
- 16.16
- a) Les routes et les quarts de travail non choisis ainsi que les remplacements et les surcroûts de travail sont attribués au groupe d'employés en attente, par ancienneté, aux employés temps plein et temps plein « réserve », à l'intérieur du secteur groupe armé, par ancienneté, pour quarante (40) heures de travail. Les routes et quarts restants seront attribués aux employés temps partiel avec horaire par ancienneté jusqu'à un maximum de quarante (40) heures de travail par semaine, et par la suite, au temps partiel sans horaire, par ancienneté, selon leur disponibilité, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures de travail par semaine;
 - b) L'horaire hebdomadaire des employés en attente sera établi tel que stipulé en c);
 - c) L'employé en attente transmettra sa préférence quant au quart de jour, de soir ou de nuit. Cette procédure s'effectuera dans la première (1^{re}) semaine qui suit le choix d'horaire. L'Employeur tentera de respecter la préférence dans la mesure du possible. Par la suite, l'horaire sera établi selon les principes suivants en favorisant :
 - 1- La fin de semaine de congé ;
 - 2- Trois (3) journées de congé consécutives sur sept (7) jours incluant une journée de fin de semaine ;
 - 3- Deux (2) journées de congé consécutives sur sept (7) jours incluant une journée de fin de semaine, les horaires de quatre (4) jours seront prioritaires ;
 - 4- Trois (3) journées de congé consécutives sur sept (7) jours;
 - 5- Deux (2) journées de congé consécutives sur sept (7) jours, les horaires de quatre (4) jours seront prioritaires ;
 - 6- Deux (2) journées de congé non consécutives sur sept (7) jours.
 - d) Les horaires seront distribués par ordre d'ancienneté selon l'ordre défini à l'énumération ci-haut, parmi les employés en attente, et cela ne doit pas avoir pour effet de créer du temps supplémentaire.
- 16.17 L'Employeur se réserve le droit d'assigner par rang inverse d'ancienneté, l'employé en attente lorsque ses besoins ne sont pas rencontrés dans les journées d'opération où le nombre de routes ou de quarts à combler est au maximum.
- 16.18 Quand tous les employés en attente disponibles ont été assignés et que les besoins hebdomadaires de l'Employeur ne sont pas tous comblés, l'Employeur peut déplacer tout employé par ordre inverse d'ancienneté (incluant ceux qui ont effectué un choix d'horaire ou qui sont déjà assignés) pour lui permettre de combler ses besoins.
- 16.19 Lors du remplacement de l'employé temps plein programmé sur une route nécessitant au moins un coucher à l'extérieur, l'Employeur procède par rang d'ancienneté et par la suite par rotation, en autant que l'employé temps plein

choisi n'ait pas débuté sa semaine normale de travail. S'il n'y a aucun remplaçant de disponible, l'Employeur assigne par rang inverse d'ancienneté.

- 16.20 En cas d'absence fortuite ou urgente d'un employé programmé, l'Employeur peut combler l'absence en déplaçant un employé de sa route ou de son quart de travail (incluant ceux qui ont choisi selon la procédure de choix d'horaires) et en l'assignant sur la route ou le quart de travail laissé vacant.
- 16.21 Lorsque l'Employeur doit effectuer un remplacement de cette nature, il utilise prioritairement l'employé présent, qualifié ayant le moins d'ancienneté (qu'il ait fait un choix ou non). Par la suite, l'article 16.16 a) s'applique.
- 16.22 L'employé en retard est réputé absent aux fins de la présente disposition s'il n'a pas avisé l'Employeur dans un délai raisonnable. Dans un tel cas, sa garantie hebdomadaire sera diminuée du nombre d'heures qui était programmé la journée de son retard. L'employé en retard peut rester sur les lieux de travail et prendre la chance d'être assigné ailleurs. Toutefois, il n'a pas le droit de réclamer une assignation. L'Employeur peut lui attribuer une tâche dans son secteur d'activité pour un minimum de quatre (4) heures.
- 16.23 Toute route spéciale, c'est-à-dire non régulière ou imprévue, est assignée par l'Employeur parmi les employés qualifiés en attente. L'Employeur se réserve le droit d'assigner un employé temps plein prioritairement si ce dernier n'a pas travaillé le nombre d'heures qui lui est garanti, lors de la journée où la route spéciale est requise, et ce, même si cette assignation a pour effet de lui faire effectuer du temps supplémentaire, et ce, nonobstant l'article 15.18.
- En autant que l'employé soit volontaire à effectuer du temps supplémentaire. À défaut, l'article 15.18 s'applique.
- 16.24 Lorsqu'une route ou un quart de travail choisi par un employé est éliminée ou enlevée par l'Employeur, l'employé peut choisir, selon son rang d'ancienneté, une route ou un quart de travail disponible d'une durée équivalente parmi les routes ou quarts de travail de l'employé en attente, ou se prévaloir de la procédure de déplacement prévue à l'article 13.05 immédiatement pour conserver sa plage horaire la plus près de celle qu'il détenait au moment du pari. À défaut, l'Employeur peut s'engager à lui maintenir son horaire de travail jusqu'au prochain pari.
- 16.25 En cas de fusion de routes, l'employé ayant le plus d'ancienneté peut décider de demeurer sur la route fusionnée ou d'être assigné au groupe d'employés en attente. Il peut alors choisir une route disponible.
- 16.26 L'employé ne peut renoncer à une fonction sauf si son état de santé le rend incapable de l'occuper. Dans pareil cas, l'employé doit produire un certificat médical attestant qu'il est incapable d'accomplir le travail de cette fonction et l'Employeur peut exiger une contre-expertise médicale. Par la suite, les parties se rencontrent pour identifier les accommodements possibles.
- 16.27 a) Pour les succursales de Saguenay et de Val-d'Or, la nomination d'un caissier temps plein avec horaire brisé (split shift), est requis aussi longtemps que les besoins le justifient afin de maintenir le poste temps plein;
- b) Également, pour les succursales de Sherbrooke et Val-d'Or, la combinaison de la fonction caissier avec une autre fonction de l'unité, à l'intérieur du même quart de travail planifié, sera maintenue aussi longtemps que les besoins le justifient, et ce, afin de maintenir le poste temps plein.

16.28 Pour les succursales de Saguenay et de Rimouski

- a) L'Employeur maintient l'horaire hebdomadaire de travail en vigueur pour ces succursales;
- b) La règle de l'ancienneté s'applique pour toute programmation de travail ou remplacement à l'intérieur de celle-ci;
- c) Les systèmes de rotation en vigueur dans chacune des succursales visées au présent article sont maintenus;
- d) Dans la planification de l'horaire hebdomadaire de travail, l'Employeur doit offrir aux employés temps plein et temps partiel, selon leur ancienneté, l'opportunité de compléter leur semaine normale de travail qui est de quarante (40) heures.

16.29 Horaire secteur groupe non-armé pour Montréal seulement

Le processus de choix d'horaire débutera, lors de la première année de la convention collective, la première semaine complète des mois d'avril, juin et novembre. L'Employeur affiche pendant deux (2) semaines, précédant le pari, les quarts et leurs horaires quotidiens, les quarts de travail, ainsi que la liste des employés temps plein éligible au pari.

Par la suite, le processus de choix d'horaire s'effectuera deux (2) fois par année soit, la première semaine complète d'avril et la première semaine complète d'octobre. L'Employeur affiche pendant deux (2) semaines, précédant le pari, les quarts et leurs horaires quotidiens, les quarts de travail, ainsi que la liste des employés temps plein éligibles au pari.

- a) Par la suite, l'Employeur procédera à la création de poste temps plein réserve selon l'article 13.02 dans chacun des sous-secteurs d'activité du secteur groupe non-armé ;
- b) Après le choix des employés temps plein, l'Employeur effectuera deux plages horaire et les employés seront regroupés dans l'une ou l'autre de ces plages, soit la plage de jour (heure de travail entre cinq heures (5h00) et vingt-deux heures (22h00)) et la plage de nuit (heures de travail entre treize heures (13h00) et six heures (6h00)), et ce, pour chacun des sous-secteurs d'activité, telle que la pratique actuelle du service numéraire Garda;
- c) Les quarts de travail qui ne peuvent constituer quarante (40) heures seront jumelés à des quarts de travail du sous-secteur service numéraire Garda pour un maximum de quarante (40) heures semaine. Ces postes seront temps plein multi-secteur pour le groupe non-armé. Ceux-ci devront obligatoirement respecter les plages horaires, soit de jour ou de nuit. Par la suite, l'affichage de poste sera régi par l'article 12;
- d) À chaque pari, les postes multi-secteurs du groupe non-armé seront affichés dans le sous-secteur équipement et attribués par ancienneté;
- e) Lors de la création hebdomadaire de travail, l'employé temps plein multi-secteur pourrait voir son horaire modifié afin de combler des quarts de travail dans un sous-secteur d'activité. Cette modification doit obligatoirement respecter la plage horaire, soit de jour ou de nuit. Cet horaire sera affiché le mercredi, et entre en vigueur le dimanche suivant;
- f) Selon les besoins définis par l'Employeur, les employés temps partiel pourront s'ils le désirent, avoir la formation des fonctions des autres sous-secteurs d'activité et ainsi devenir des temps partiel multi-secteurs. La plage horaire de jour et de nuit devra obligatoirement être respectée;

- g) Lors de la programmation hebdomadaire, les employés temps partiel multi-secteur seront priorisés dans le sous-secteur ayant le taux de salaire le plus élevé en respectant l'ancienneté et les plages horaires soit de jour et de nuit, en autant que l'employé ait reçu la formation. Lors de la programmation quotidienne, l'employé multi-secteur pourra effectuer les remplacements dans un autre sous-secteur, par ancienneté et sur une base volontaire. À ce moment, l'article 19.04 et 19.05 s'appliquent. Si aucun employé n'est volontaire pour effectuer ledit remplacement, le quart de travail sera attribué en fonction des modalités prévues à la convention collective.
- 16.30 a) Durant la démarche de programmation dans le groupe non-armé, si des horaires demeurent disponibles après l'attribution aux employés temps plein, ils sont prioritairement attribués aux employés à temps partiel à horaire programmé les plus anciens, à la condition que l'employé détienne les exigences normales ainsi que les pré-requis;
- b) Dans un deuxième temps, les horaires sont attribués aux employés à temps partiel sans horaire les plus anciens à la condition que l'employé détienne les exigences normales ainsi que les pré-requis;
- c) Il est entendu qu'une fois la programmation effectuée selon l'article 16.29 et 16.30, les modifications pour les employés plein temps des sous-secteurs seront régies par l'article 15.13.
- d) Pour les secteurs d'activité non visés par la procédure de choix des horaires, la programmation des heures de travail est affichée le mercredi avant vingt heures (20h00) et entre en vigueur le dimanche suivant.
- 16.31 Dans l'éventualité où une telle assignation s'avère problématique pour l'employé, au niveau des horaires de travail, le comité de bonnes pratiques en sera saisi selon les modalités prévues au paragraphe 3.03b).
- 16.32 L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat l'horaire et la programmation de travail de la façon suivante :
- à chaque semaine, copie des horaires de travail de chaque succursale, pour les employés de chacun des secteurs d'activité, au plus tard le vendredi précédent leurs entrées en vigueur;
 - une copie du pari affiché et copie du résultat une fois celui-ci effectué;
 - une copie des horaires modifiés de la semaine précédente au cours de la semaine suivante;
 - de même, le Syndicat ou le représentant désigné par celui-ci pourra consulter les feuilles de route sur les lieux de l'Employeur durant un jour ouvrable entre neuf heures (9h00) et seize heures (16h00) ou sur rendez-vous.
- 16.33 Pour les routes nécessitant un coucher à l'extérieur, à l'exception des succursales où la ou les routes sont choisies lors d'un pari et nonobstant toute autre disposition contraire à la convention collective, il est entendu que :
- a) Les routes nécessitant un ou des couchers à l'extérieur sont intégrées au bloc horaire de la succursale à l'exception de la succursale de Val-d'Or où les routes sont incluses au pari;
- b) Ces routes sont attribuées hebdomadairement parmi les employés temps plein en rotation du sous-secteur réseau routier de la succursale dont émane la ou lesdites routes;

- c) Advenant que l'employé dont une route nécessitant un ou des couchers extérieurs lui a été attribuée ne désire pas faire cette route, il devra le signifier à l'Employeur avant la fabrication de l'horaire et ce, la semaine précédente. L'Employeur devra alors procéder au remplacement de cet employé en utilisant la liste de remplacement des employés temps plein volontaires conçue à cet effet. L'Employeur dresse cette liste et elle est constituée au même moment que la liste de rotation du temps supplémentaire définie à l'article 15.18 f) selon les mêmes principes. À défaut de volontaire, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette liste y sera assigné obligatoirement;
 - d) Lors de vacances et d'absence, l'Employeur utilisera la liste des employés volontaires. Lorsque cette liste sera épurée, il pourra recourir à du personnel temps partiel selon les principes d'ancienneté. Il est entendu qu'à défaut de volontaire, le dernier employé temps partiel avec horaire aura l'obligation d'effectuer les routes.
- 16.34 L'Employeur paie à l'employé programmé sur une route nécessitant un minimum d'un coucher, une allocation de soixante dix dollars (70,00 \$) par jour de travail. Cette allocation sera versée sur la paie subséquente du voyage.
- 16.35 Pour toutes les routes nécessitant un coucher à l'extérieur, l'employé bénéficie d'un temps de repos et repas équivalent à trente (30) minutes de déjeuner, une (1) heure pour le dîner et trente (30) minutes de pause repos par jour. De plus, lors de la journée où l'employé couche à l'extérieur, il bénéficie d'un souper d'une (1) heure. Il est entendu que lorsque l'employé doit coucher à l'extérieur de son domicile, l'Employeur défraye les coûts d'une chambre de catégorie standard pour chacun des employés. Cette chambre devra comporter toutes les commodités normales incluant le chauffage et l'air climatisé.
- 16.36 Le temps supplémentaire ne s'applique qu'après la semaine de quarante (40) heures, et ce, nonobstant l'article 15.20 de la présente convention collective.

17.01 Lors d'une modification ou d'une amélioration du travail actuellement accompli par l'employé, l'Employeur, de concert avec le Syndicat, permettra à l'employé d'être informé ou formé, aux frais de l'Employeur, pour répondre aux nouvelles exigences.

De plus, l'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat au minimum quarante-cinq (45) jours avant une telle amélioration ou un tel changement afin de s'entendre sur les modalités entourant une telle situation.

Toutefois, si le changement proposé par l'Employeur est de nature à influencer sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi des employés régis par la présente, il est tenu de donner un avis écrit au Syndicat au moins cent vingt (120) jours avant la date prévue du changement. L'avis doit contenir les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'Employeur se propose de l'effectuer;
- c) le nombre approximatif ainsi que le nom et la catégorie des employés risquant d'être touchés;
- d) l'effet que le changement est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi de ces employés.

17.02 a) L'article 2 de la convention collective n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de donner des contrats à forfait;

b) Les contrats à forfait (sous-traitance) ne peuvent :

- 1) Entraîner la mise à pied, ni le congédiement, ni le renvoi, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière d'aucun employé régis par la présente convention collective;
- 2) Ni la réduction de la semaine de travail normalement programmée d'aucun employé régulier régis par la présente convention collective;
- 3) Produire alors, aucune réduction du travail supplémentaire jusque-là normalement effectué par les employés de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 18 MODE DE PAIEMENT

18.01 Le salaire de tout employé est payable en entier et lui sera versé au compte de son institution financière à toutes les semaines, par dépôt direct pour la paie de la deuxième semaine précédente travaillée, et le talon de dépôt sera transmis à l'employé.

Si le jeudi coïncide avec un jour férié, le salaire sera versé par dépôt direct au compte de l'employé le premier jour ouvrable précédent.

18.02 L'Employeur ne peut, sur une paie, remettre plus qu'une semaine de salaire.

18.03 Pour toute correction de plus de 50,00 \$, un dépôt direct sera versé au compte de l'employé dans un délai maximal de deux (2) jours ouvrables.

18.04 Avant de réclamer à un employé le remboursement d'une somme d'argent à laquelle il n'avait pas droit, l'Employeur s'entend avec l'employé quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur conjointement avec le Syndicat, fixe les modalités de remboursement.

18.05 Telles modalités doivent faire en sorte qu'un employé ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10%) du montant brut de son chèque de paie qu'il reçoit normalement, sauf quand cette façon d'agir fait courir le risque de ne pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si l'employé a agi négligemment en acceptant les sommes perçues en trop. L'Employeur a le fardeau de la preuve pour déterminer que l'employé a agi négligemment à ses obligations.

18.06 Pour la paie de vacances, une paie distincte sera préparée et remise à l'employé selon la pratique du dépôt au compte de l'employé. Cette paie sera remise avant la prise de vacances. Cependant, un employé peu informer par écrit l'employeur, au moins trente (30) jours avant sa prise de vacances à l'effet qu'il désire voir verser au dépôt de son compte, son pourcentage de vacances comme s'il était au travail, c'est-à-dire hebdomadairement.

18.07 L'Employeur doit remettre à tout employé, avec chaque dépôt de salaire, un bulletin de paie qui peut être le talon de dépôt, en français, comportant les mentions suivantes :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de l'employé;
- la date du paiement et de la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures de travail au taux de salaire en vigueur;
- le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- le montant cumulatif du salaire brut;
- la nature des retenues opérées, y compris le précompte syndical;
- le montant du salaire net;
- la paie de vacances;
- le revenu brut;
- les impôts provincial et fédéral;
- cotisation de l'Employeur et de l'employé versée au Régime de retraite multi-secteurs (RRMS);
- l'indemnité de maladie;
- le détail des protections d'assurances collectives avec la prime globale.

Les retenues devront être cumulatives et indiquées sur une base hebdomadaire.

- 18.08 L'Employeur remettra à chaque employé au même moment que la remise des formulaires aux fins d'impôt (T4), le cumulatif pour l'année des cotisations de l'Employeur et de l'employé pour chacune des protections du régime d'assurances collectives.
- 18.09 L'Employeur déduira, à la demande de l'employé, des sommes par multiple de 5,00 \$ à être remises au Fonds de Solidarité FTQ. Cependant, il ne sera pas permis à l'employé, à l'intérieur d'au moins six (6) mois, d'annuler cette autorisation de déduction, à moins qu'il ne soit plus à l'emploi de l'Employeur.

ARTICLE 19

SALAIRE, INDEMNITÉS ET PRIMES

- 19.01 a) Les taux de salaire, vis-à-vis les fonctions, figurent à l'annexe " A " de la présente convention collective;
- b) Les taux de salaire apparaissant à l'annexe « A » sont majorés de trois pour cent (3%) par année et ce, à compter du 29 septembre 2013 à l'exception de la dernière année de convention collective qui sera majorée de deux points cinq pour cent (2.5 %) ;
- c) Tous les articles à incidence monétaire prennent effet rétroactivement au 29 septembre 2013 et seront versées à tous les employés au service de l'Employeur au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention collective;
- d) Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur verse la rétroactivité à l'employé qui a quitté son emploi et à l'employé retraité ayant quitté son emploi entre le 29 septembre 2013 et la date de la signature de la convention collective. Le paiement sera effectué un maximum de quarante-cinq (45) jours après la signature de la convention collective. Dans le cas du décès d'un employé survenu entre le 29 septembre 2013 et la date de signature de la convention collective, l'Employeur verse aux ayants droit le montant de rétroactivité auquel l'employé aurait eu droit. Ce versement est effectué au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective;
- e) Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de tous les employés ayant quitté leur emploi depuis le 29 septembre 2013 ainsi que leur dernière adresse connue.
- 19.02 L'employé qui se rapporte à son travail, au début de son horaire de travail, se voit payer l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier, si l'Employeur n'a pas de travail à lui donner, sous réserve d'accepter d'autres assignations couvertes par l'unité de négociation selon les pratiques passées. S'il refuse une telle assignation, il sera payé pour les heures effectivement travaillées.
- 19.03 L'employé rappelé à son travail en dehors de ses heures régulières de travail recevra une rémunération égale à quatre (4) heures de travail au taux applicable, si la durée du travail en est inférieure.
- 19.04 L'employé assigné temporairement, à la demande de l'Employeur, dans une fonction autre que la sienne et dont le taux de salaire est inférieur, conserve, pour la durée de son affectation, son taux de salaire et le nombre équivalent d'heures de travail de son assignation originale si la modification comporte un nombre d'heures inférieur.
- 19.05 L'employé assigné temporairement à une fonction supérieure à la sienne reçoit le taux de salaire prévu à cette fonction si ce taux de salaire est plus élevé, et ce, pour un minimum de quatre (4) heures de travail même si la durée est moindre. Si la durée est supérieure à quatre (4) heures, l'employé sera rémunéré pour la durée effectivement travaillée, au taux applicable.
- 19.06 L'employé assigné dans une fonction autre que la sienne, à la suite d'un mouvement de personnel ou d'une mise à pied, recevra le taux de salaire de cette fonction.

- 19.07 L'employé régulier qui se rapporte à la succursale au début de son quart de travail, mais qui ne peut l'effectuer compte tenu que l'Employeur n'a pas de travail à lui assigner en raison de tempête ou causes majeures se verra verser l'équivalent en garantie d'heures pour atteindre son quarante (40) heures hebdomadaires ou bien les heures prévues à sa programmation journalière.
- 19.08 À compter du 1^{er} mars 2014, L'Employeur verse une prime de risque de nuit aux employés du réseau routier et du service technique de dépannage pour toutes les heures effectuées entre 19h00 et 05h00 (incluant les heures garanties durant cette période).

ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS

20.01 a) Sont reconnus comme jours fériés et chômés, les jours suivants :

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Jour de Noël;
- Lendemain du Jour de Noël;
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques;
- Fête des Patriotes;
- Fête nationale des Québécois;
- Jour du Canada;
- Fête du Travail;
- Jour de l'Action de Grâce;
- Jour du Souvenir.

b) L'Employeur avisera le Syndicat trente (30) jours avant le congé de Pâques de son intention à observer l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la convention collective (Vendredi Saint ou Lundi de Pâques).

20.02 a) L'employé temps plein bénéficie du paiement des jours fériés à raison de dix (10) heures payées à taux simple pour une semaine de quatre (4) jours et de huit (8) heures payées pour une semaine de cinq (5) jours.

Lorsqu'un congé férié correspond à un horaire planifié, l'employé est en congé et le paiement est considéré à titre d'heures travaillées. Si, au contraire, le congé férié ne correspond pas à un horaire planifié, les heures sont alors ajoutées au salaire de l'employé à titre d'indemnité à moins que ce dernier demande lors de la semaine du férié à ce que son indemnité soit versée à taux simple dans sa banque de temps supplémentaire, tel que défini à l'article 15.21;

b) L'employé temps partiel bénéficie du paiement des jours fériés par une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié, sans dépasser dix (10) heures. Cette moyenne est calculée en prenant le salaire des deux (2) semaines précédant ce jour férié, le tout divisé par huit (8).

Il est entendu que l'indemnité du férié ne peut aller au-delà de la journée normalement effectuée par l'employé. Si l'employé travaille normalement sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures, il voit sa journée de férié rémunérée huit (8) heures, et s'il travaille sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures, il voit sa journée fériée rémunérée dix (10) heures, et s'il a un horaire mixte, le calcul défini au premier paragraphe de b) s'applique sans limitation.

20.03 L'indemnité prévue à l'article 20.02 ne peut entrer dans le calcul des heures supplémentaires pour la semaine durant laquelle survient le jour férié.

20.04 L'Employeur pourra modifier la date du jour férié en considérant prioritairement les besoins de la clientèle après entente avec le Syndicat, et cela dans un délai de quinze (15) jours précédant le jour férié. La période horaire du jour férié est définie selon les pratiques actuelles de chacune des succursales et des régions satellites en fonction de la clientèle à desservir et des besoins opérationnels.

20.05 Si un jour férié survient au cours de la période de vacances payées de l'employé, ce dernier peut, à son choix, additionner ce jour férié à la fin ou au début de ses vacances ou être payé à taux régulier en surplus de sa paie de vacances. Ce choix est fait lorsque l'employé fait son choix de vacances.

- 20.06 Les jours fériés qui n'ont pas été chômés sont payés.
- 20.07 a) Pour bénéficier de ces jours fériés, l'employé doit avoir travaillé sa dernière journée programmée régulière précédant le jour férié ou sa première journée programmée régulière suivant le jour férié, à moins qu'il ait été absent pour une raison valable;
- b) De plus, il est entendu que les employés peuvent bénéficier du paiement des jours fériés s'ils ont en banque du temps en vertu des congés de maladie prévus à l'article 23.01a) alinéa 1 ou alinéa 2 de la convention collective. Sinon, ils devront justifier leur absence par un certificat médical.

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.01 L'employé temps plein ou temps partiel à droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et les raisons suivantes :

a) Selon la semaine normale de travail de l'employé, ce dernier a droit à quatre (4) ou cinq (5) jours de congé consécutifs chômés payés dans le cas du décès de la personne conjointe, d'un enfant de l'employé, d'un enfant de la personne conjointe. Le calcul de ces journées débute le jour du décès.

Il est également loisible à l'employé salarié d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou du travail supplémentaire accumulé ou des heures de la banque de monnayable ou un congé sans traitement d'une durée n'excédent pas quinze (15) jours ouvrables;

b) Trois (3) jours de calendrier de congé chômés payés dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, de la mère de la personne conjointe ou du père de la personne conjointe ainsi que de toute personne à charge de l'employé au terme de la Loi de l'impôt, l'employé peut utiliser l'une de ces journées pour assister au service funéraire, à l'enterrement ou à la crémation. Le calcul de ces journées débute le jour du décès;

c) Un (1) jour de calendrier de congé chômé payé dans le cas du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un neveu, d'une nièce, d'un oncle, d'une tante de l'employé. L'employé peut utiliser cette journée pour assister au service funéraire, à l'enterrement ou à la crémation;

d) Deux (2) jours de congé chômés payés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé pourra être utilisé soit avant l'événement ou après, au choix de l'employé;

e) Un (1) jour de congé chômé payé pour le mariage de l'employé à être utilisé la journée même ou la veille, au choix de l'employé;

f) Il est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire et/ou des heures de la banque monnayable;

g) Lorsque des élections sont décrétées pendant un jour travaillé, les employés admissibles à voter doivent bénéficier de la période exigée par la loi pour leur permettre d'exercer leur droit de vote.

Pour tout congé prévu à l'article 21.01, l'Employeur peut demander à l'employé une justification écrite de son absence. De plus, l'employé devra fournir les pièces justificatives de ses déplacements pour l'article 21.02.

21.02 L'employé se verra accorder une journée additionnelle avec paie si, pour les congés prévus à l'article 21.01 a), b) et c), le lieu de résidence se situe à plus de deux cents (200) kilomètres et à deux (2) journées additionnelles avec paie si le lieu de résidence se situe à plus de cinq cents (500) kilomètres.

21.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus à cette convention collective.

Nonobstant l'article 21.03, si un congé de décès prévu à l'article 21.01 a), b), c) coïncide avec la période de vacances de l'employé, celui-ci peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser l'Employeur sans délai. Les jours de vacances en cause sont reportés, soit à la fin de la période de vacances de l'employé ou soit à une date ultérieure, et ce, après entente avec l'Employeur.

21.04 Congé mobile

L'employé temps plein a droit, sur demande à son supérieur, à un (1) congé mobile par année équivalent à dix (10) heures à taux régulier pour l'employé qui travaille sur un horaire de quatre (4) jours et huit (8) heures à taux régulier pour l'employé qui travaille sur un horaire de cinq (5) jours. Dans le cas de l'employé temps partiel, celui-ci a droit à un (1) congé mobile par année équivalent à neuf (9) heures trente (30) minutes à taux régulier pour l'employé qui travaille sur un horaire de quatre (4) jours et huit (8) heures à taux régulier pour l'employé qui travaille sur un horaire de cinq (5) jours. Cependant, l'employé devra en faire la demande avant la programmation hebdomadaire de travail. Ledit congé ne pourra être monnayé ou reporté à l'année suivante. Aucun congé mobile ne peut être pris entre le 7 décembre et le 7 janvier, durant la période estivale, sauf si le pourcentage prévu de vacances est moins élevé, ou dans les semaines où il y a un jour férié.

21.05 Juré et/ou témoin

- a. Dans le cas où un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas parti, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'employé doit remettre à l'Employeur pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont inférieures ou supérieures à son salaire régulier, l'ajustement lui est remis par l'Employeur au cours de la période de paie subséquente;
- b. Lorsqu'un employé doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser l'Employeur dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits;
- c. L'employé appelé à siéger comme juré ou comme témoin durant ses vacances pourra reporter ses vacances. Il devra produire la preuve et la fournir à l'Employeur, dès son retour.

21.06 Dans le cas où un employé serait appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction chez l'Employeur dans une affaire où il n'est pas parti, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. L'employé est rémunéré au taux applicable pour la durée de sa semaine régulière de travail si sa présence est requise en surplus de ses heures régulières, il est rémunéré au taux du temps supplémentaire applicable.

21.07 Dans le cas où la présence d'un employé est requise devant un tribunal civil, administratif, ou pénal, dans une cause où il est parti, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé, soit à sa banque de monnayable, soit à un congé mobile, à moins de stipulation contraire dans cette convention collective.

21.08 Congé sans solde

L'Employeur accorde un (1) congé sans solde à l'employé temps plein ou temps partiel avec horaire, en autant que cela ne nuise pas aux opérations normales de l'entreprise.

- a) L'employé doit faire une demande écrite un (1) mois à l'avance en expliquant, entre autres, les motifs de sa demande. Il doit également transmettre une copie de sa demande au Syndicat;
- b) La durée du congé est d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de douze (12) mois. Pour l'employé qui a six (6) ans et plus d'ancienneté, la durée du congé est d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;

Sauf les dispositions prévues au régime de congé de maternité et parental;

- c) Après une pause de trois (3) mois, si l'employé décide de revenir au travail avant l'expiration de son congé, il devra donner un préavis de deux (2) semaines à l'Employeur;
- d) Pendant un tel congé, seule l'ancienneté s'accumule. Il n'aura droit à aucun autre bénéfice prévu à la convention collective de travail à l'exception des articles prévus à cet effet;
- e) Pendant cette période, l'employé ne pourra obtenir une rémunération d'un compétiteur. Si l'employé en question enfreint cette règle, l'Employeur met automatiquement fin à l'emploi (excluant stage de formation).

21.09 Par contre, l'Employeur s'engage à octroyer un congé sans solde lorsque l'employé est déployé pour une mission de combat, de paix humanitaire où s'il est réquisitionné par l'ONU.

21.10 L'Employeur accorde un congé de soignant en fonction des modalités prévues au Code Canadien de travail.

ARTICLE 22 VACANCES

22.01 À chaque année, l'employé couvert par la présente convention collective a droit à des vacances annuelles payées dont la durée est déterminée par son rang d'ancienneté. Pour le quantum et non pour le choix, l'Employeur reconnaît l'ancienneté acquise à l'intérieur du Mouvement Desjardins.

22.02 a) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances établi au taux d'une (1) journée par mois d'ancienneté, sans dépasser deux (2) semaines;

b) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété une (1) année d'ancienneté, mais moins de trois (3) ans, a droit à un crédit de vacances égal à deux (2) semaines;

c) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété trois (3) ans d'ancienneté, mais moins de dix (10) ans, a droit à un crédit de vacances égal à trois (3) semaines.

d) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété dix (10) ans d'ancienneté, mais moins de dix-huit (18) ans, a droit à un crédit de vacances égal à quatre (4) semaines;

e) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété dix-huit (18) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à cinq (5) semaines;

f) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété trente (30) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à cinq (5) semaines et deux (2) jours;

g) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété trente et un (31) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à cinq (5) semaines et trois (3) jours;

h) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété trente deux (32) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à cinq (5) semaines et quatre (4) jours;

i) L'employé qui, le 30 avril d'une année, a complété trente trois (33) ans d'ancienneté, a droit à un crédit de vacances égal à cinq (5) semaines et cinq (5) jours ;

Au 30 avril de chaque année, afin d'établir le quantum de vacances pour l'application de 22.02, on reconnaît à l'employé ayant une ancienneté entre le 1^{er} et le 15 d'un mois comme ayant complété la totalité de ce mois. Pour ceux ayant une ancienneté située entre le 1^{er} mai et le 15 mai, ils sont réputés aux fins de cet article comme ayant une ancienneté débutant le 30 avril.

22.03 L'employé qui, au cours d'une même année, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit :

Maladie : l'employé absent du travail en vertu des dispositions de l'article 23 accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accident de travail : l'employé absent du travail en vertu des dispositions de l'article 25 accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Congé parental : l'employé accumule des crédits de vacances pendant la durée de ce congé.

Mise à pied : l'employé a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Congé sans traitement d'une durée excédant un (1) mois : l'employé a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

22.04 Méthode de paiement

L'employé est payé au pourcentage du salaire gagné incluant les indemnités reçues en vertu de la CSST, au 30 avril, accumulé dans les douze (12) mois précédents. Ces pourcentages sont de 4, 6, 8, 10, 10.8, 11.2, 11.6 ou 12 % pour ceux dont l'ancienneté donne respectivement droit à des vacances de deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) semaines, cinq (5) semaines et deux (2) jours, cinq (5) semaines et trois (3) jours, cinq (5) semaines et quatre (4) jours ou cinq (5) semaines et cinq (5) jours.

Les indemnités de CSST versées pour une année de référence complète ne donnent pas droit au pourcentage ci-haut mentionné.

22.05 Le choix des vacances

La période des vacances, pour l'employé, s'étendra du 1er mai au 30 avril de l'année suivante et le choix s'effectue par rang d'ancienneté.

- 22.06 a) L'Employeur permet à quinze pour cent (15 %) des employés réguliers par sous-secteur activité de prendre leurs vacances simultanément, à l'exception du sous-secteur d'activité service numéraire Garda ou le pourcentage de quinze (15%) s'applique à chaque regroupement de fonctions défini à l'annexe « A ». Le pourcentage prévu au présent alinéa est porté à dix pour cent (10%) durant le mois de décembre;

Advenant qu'un employé multi-secteur soit appelé à travailler dans plusieurs sous-secteurs d'activité, il sera assigné au sous-secteur dès qu'il aura travaillé plus de cinquante pour cent (50%) de ses quarts. Toutefois, si cette notion ne peut être appliquée, l'employé sera assigné dans le sous-secteur d'activité où le nombre d'employés sera le plus élevé;

- b) Par contre, deux (2) analystes numéraires ne pourront prendre leurs vacances simultanément ainsi que deux (2) analystes numéraires ICOM. Ces deux fonctions doivent être distinctes dans le pourcentage (%) de choix des vacances. Cette modalité pourra être modifiée après entente entre les parties, si les besoins le permettent.

- 22.07 a) La période de choix des vacances s'échelonne entre le 10 mars et le 10 avril. L'Employeur affichera un tableau dans chaque sous-secteur d'activité afin que l'employé puisse inscrire par ancienneté, ses trois premières semaines de vacances. Il est entendu que cette période doit permettre à l'ensemble des employés éligibles de faire un choix de vacances pour le 1^{er} tour;
- b) Un maximum de trois (3) semaines de vacances pourront être programmées entre la 2^e semaine complète de juin et la 2^e semaine complète de septembre;
- c) Lors du 2^e tour entre le 11 et le 17 avril, l'employé détenant une quatrième (4^e) et une cinquième (5^e) semaine complète ainsi que des journées additionnelles pourra l'inscrire;

- d) Les employés temps partiel sans horaire ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril ne peuvent effectuer de choix de vacances durant la période définie à l'article 22.07 b);
 - e) Les employés temps partiel sans horaire ayant accumulé plus d'un (1) an mais moins de deux (2) ans d'ancienneté au 30 avril pourront programmer un maximum de une (1) semaine de vacances durant la période définie à l'article 22.07 b);
 - f) Si l'employé annule ses vacances subitement avant qu'elles soient prises, les semaines en question seront offertes lors du deuxième (2e) tour;
 - g) Si le deuxième (2e) tour est terminé, les semaines seront disponibles pour les employés n'ayant pas complété leur choix de vacances.
 - h) Il est loisible à l'employé de se faire monnayer sa 4^e, 5^e semaine et ses journées additionnelles de vacances. À cet effet, il devra en informer l'Employeur par écrit, avec copie au Syndicat;
- 22.08 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisées à la date de son départ.
- 22.09 L'employé dans l'impossibilité de prendre ses vacances dans la période prévue en raison de maladie, accident ou accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure sans tenir compte de l'application de 22.06 a). Toutefois, il doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées, après entente avec l'Employeur, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec l'Employeur.
- 22.10 Dans le cas du décès d'un employé, l'Employeur verse à ses personnes ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquises.
- 22.11 En cas de cessation définitive d'emploi :
- a) l'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année financière précédant le 30 avril, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel il avait droit;
 - b) l'employé a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) (2 semaines), à six pour cent (6%) (3 semaines), huit pour cent (8%) (4 semaines), dix pour cent (10%) (5 semaines), dix points quatre-vingts pour cent (10.80%) (5 semaines et deux (2) jours), onze point vingt pour cent (11.2%) (5 semaines et trois (3) jours), onze point soixante pour cent (11.60%) (5 semaines et quatre (4) jours) et douze pour cent (12%) (5 semaines et cinq (5) jours) des gains totaux réalisés entre le 1^{er} mai de l'année courante et la date de son départ.

ARTICLE 23**RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE**

23.01 a) L'employé régulier qui est incapable de travailler, par suite de maladie ou accident hors travail, a droit à une indemnité de maladie selon les modalités suivantes :

1. Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employé régulier recevra l'équivalent en heures, selon les pourcentages apparaissant ci-après du salaire gagné au 31 décembre. Ces heures non utilisées au 31 décembre de l'année sont monnayables. Ainsi, au 1^{er} janvier de chaque année, l'employé régulier ayant acquis les années suivantes d'ancienneté générale se verra attribuer les pourcentages ci-après :

- 1 an à moins de 2 ans d'ancienneté : 1% du salaire gagné;
- 2 ans à moins de 3 ans d'ancienneté : 1,5% du salaire gagné;
- 3 ans à moins de 5 ans d'ancienneté : 2% du salaire gagné;
- 5 ans à moins de 8 ans d'ancienneté : 2,5% du salaire gagné;
- 8 ans et plus d'ancienneté : 3% du salaire gagné.

2. Nonobstant ce qui précède, l'employé temps partiel sans horaire bénéficie de l'indemnité de maladie prévue au paragraphe 1, et ce, aux mêmes conditions.

b) Pour bénéficier du présent article, tout employé doit aviser l'Employeur dès le début de son absence, à moins qu'un événement de force majeure l'en empêche.

c) Pour avoir droit à un congé de maladie, tout employé doit établir qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la cause de l'absence, sauf s'il y a un abus, alors l'Employeur pourra exiger un certificat médical. Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat attestant que l'employé est physiquement incapable de travailler.

23.02 L'employé bénéficie d'une assurance-vie de cinquante mille dollars (50 000\$) en cas d'agression criminelle dans le cadre de ses fonctions. La prime de cette police est payée en entier par l'Employeur.

23.03

1. Vie, frais hospitaliers et paramédicaux

a) L'employé régulier bénéficie pendant la durée de la présente convention collective, des plans d'assurance-vie collective et assurance frais hospitaliers et paramédicaux obligatoires présentement en vigueur, le tout sujet aux conditions d'assurance présentement en vigueur ou équivalent à celles-ci.

La prime de ces polices est payée par l'Employeur et l'employé de la façon suivante :

En vigueur	Employeur	Employé
29 septembre 2013	80 %	20%
5 octobre 2014	75 %	25%
4 octobre 2015	70 %	30%
2 octobre 2016	65 %	35%
1 ^{er} octobre 2017	60 %	40%

2. Invalidité courte durée

- a) L'employé régulier bénéficie, pendant la durée de la présente convention collective, du plan d'invalidité courte durée présentement en vigueur, le tout sujet aux conditions d'assurance présentement en vigueur ou équivalent à celles-ci. Les absences prolongées en maladie (à partir du 8^e) jour de calendrier de maladie, et ce, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance indemnité hebdomadaire couvrant environ soixante-quinze pour cent (75%) du salaire normal.

La prime de ces polices est payée par l'Employeur et l'employé de la façon suivante :

En vigueur	Employeur	Employé
29 septembre 2013	80 %	20%
5 octobre 2014	75 %	25%
4 octobre 2015	70 %	30%
2 octobre 2016	65 %	35%
1 ^{er} octobre 2017	60 %	40%

3. Invalidité longue durée

- a) L'employé régulier bénéficie, pendant la durée de la présente convention collective, du plan d'invalidité longue durée présentement en vigueur, le tout sujet aux conditions d'assurance présentement en vigueur ou équivalent à celles-ci. Les absences de longue durée, c'est-à-dire excédant une période de dix-sept (17) semaines, l'Employeur maintient en vigueur un plan d'assurance de revenu d'invalidité à long terme couvrant environ soixante-dix pour cent (70%) du salaire normal.

La prime de ces polices est payée par l'Employeur et l'employé de la façon suivante :

En vigueur	Employeur	Employé
29 septembre 2013	80 %	20%
5 octobre 2014	75 %	25%
4 octobre 2015	70 %	30%
2 octobre 2016	65 %	35%
1 ^{er} octobre 2017	60 %	40%

Pour l'assurance invalidité courte et longue durée, il est convenu que si un employé est en désaccord avec une décision de l'assurance concernant cette couverture, il pourra fournir toutes informations médicales supplémentaires ou pertinentes exigées par l'assureur afin que celui-ci puisse reconsidérer sa décision.

23.04 Plan dentaire

- a) L'employé régulier bénéficie, pendant la durée de la présente convention collective, du plan dentaire obligatoire, le tout sujet aux conditions d'assurance présentement en vigueur ou équivalentes à celles-ci.

La prime de ces polices est payée par l'Employeur et l'employé de la façon suivante :

En vigueur	Employeur	Employé
29 septembre 2013	80 %	20%
5 octobre 2014	75 %	25%
4 octobre 2015	70 %	30%
2 octobre 2016	65 %	35%
1 ^{er} octobre 2017	60 %	40%

Advenant une hausse majeure des coûts de la police d'assurance dentaire, le comité des bonnes pratiques en sera saisi selon l'article 3.03b) afin de trouver une solution à la problématique.

- 23.05 a) L'Employeur maintient son adhésion, pour la durée de la convention, aux protections du régime d'assurances collectives présentement en vigueur;
- b) Les parties conviennent que les bénéficiaires des régimes collectifs ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention collective sous réserve de l'article 23.09;
- c) Il est convenu et entendu que les régimes collectifs d'avantages sociaux (plan d'assurance vie collective, d'assurance frais hospitaliers et paramédicaux) font partie intégrante de la convention collective et qu'ils ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord des deux (2) parties signataires de la présente sous réserve de l'article 23.09.
- 23.06 L'Employeur gère les certificats médicaux et les résultats d'examen médicaux de façon confidentielle. Aucun employé n'est tenu de divulguer à son directeur de compte ou à son supérieur immédiat, la nature de sa maladie ou le diagnostic apparaissant sur le certificat médical. Par contre, il doit le faire parvenir aux Ressources Humaines de l'entreprise le plus tôt possible.
- 23.07 L'Employeur doit fournir des brochures sur les avantages sociaux à tous les employés qui sont admissibles aux avantages décrits précédemment, au moment de leur entrée en fonction ou sur demande. De plus, l'Employeur fournira au Syndicat, sur demande, copies de ces dites brochures.
- a) S'il y a des modifications majeures, elles seront transmises au Syndicat dans les trente (30) jours de la modification. Advenant que les brochures doivent être reproduites et distribuées aux employés, l'Employeur et le Syndicat conviendront ensemble des délais de remise des brochures;
- b) L'Employeur fournit, sur demande au Syndicat, une copie des polices d'assurances et les documents d'informations qui peuvent être également remis et tout amendement qui est apporté.
- 23.08 La personne retraitée bénéficie, pendant la durée de la présente convention collective, des couvertures présentement en vigueur pour une personne retraitée. Cette personne retraitée doit défrayer vingt-cinq pour cent (25%) du coût des primes de ces régimes d'assurances.
- 23.09 Le comité consultatif des bonnes pratiques procédera à une révision annuelle de l'ensemble des couvertures d'assurance collective prévues au présent.

Le comité pourra recommander des changements de couvertures ou des mesures appropriées afin d'assurer le maintien ou l'amélioration des couvertures offertes.

ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE MULTI-SECTEUR

24.01 L'Employeur s'engage à participer au régime de retraite multi-secteur du SCFP.

La contribution de l'Employeur sera telle que définie au tableau ci-bas et sera la même pour tous les employés. Elle sera versée en fonction du salaire applicable.

En vigueur	Part de l'Employeur	Part de l'Employé
29 septembre 2013	5%	3%
5 octobre 2014	5%	3%
4 octobre 2015	5%	3%
2 octobre 2016	5%	3%
1 ^{er} octobre 2017	5%	3%

24.02 La contribution des employés est prélevée sur la paie régulière hebdomadaire pour une période de cinquante-deux (52) semaines par année civile.

24.03 Dans le présent article, les expressions utilisées ont la portée telle qu'indiquée ci-après :

« *Régime* » signifie le régime de retraite multi-secteur;

« *Revenu applicable* » signifie le revenu de base des heures normales de travail pour toutes les heures de travail et en plus :

1. Le temps normal des heures de travail d'un jour férié;
2. L'indemnité du jour férié, pour les heures non travaillées;
3. L'indemnité de vacances;
4. La prestation de maladie versée directement par l'Employeur (à l'exclusion des prestations de maladie courte durée versées par un assureur) qui permet à l'employé de recevoir le paiement intégral des heures qui n'ont pas été travaillées par suite de maladie. Le revenu applicable inclut les prestations de maladie que l'employé a droit de recevoir au comptant, quoiqu'il ne soit pas absent du travail; et
5. Tous les autres paiements, primes, allocations et paiements semblables sont exclus.

« *Employé admissible* » signifie tous les employés réguliers de l'unité de négociation.

24.04 Chaque employé admissible verse une cotisation au régime à chaque période de paie dont le montant est égal à 3% du revenu applicable pour les années 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017. L'Employeur verse au régime une cotisation au nom de chaque employé admissible à chaque période de paie dont le montant est égal à 5% pour les années 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 du revenu applicable, tel que défini à l'article 24.03.

24.05 Les cotisations patronales et salariales sont versées à la caisse de retraite par l'Employeur dans les trente (30) jours après la fin du mois civil qui correspond à la période de paie pour laquelle des cotisations ont été calculées. L'Employeur verse toutes les cotisations de la manière demandée par l'administrateur du régime.

- 24.06 L'Employeur convient de fournir à l'administrateur, en temps opportun, toutes les informations requises, en vertu de la *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, Ch P-8, telle qu'amendée par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), que l'administrateur peut raisonnablement exiger dans le but de consigner et de traiter les cotisations de retraite et les prestations de retraite. Si les dossiers sont conservés sous format électronique, l'information doit être fournie en cette forme si l'administrateur le demande.
- 24.07 Pour plus de précision, les informations demandées pour chaque employé admissible en vertu de l'alinéa précédent de l'entente incluent :
- a) À fournir une seule fois au moment où l'employé devient participant :
 - Date d'embauche
 - Date de naissance
 - Date de la première cotisation
 - Liste d'ancienneté pour inclure les heures depuis la date d'embauche jusqu'à la date de participation de l'Employeur à la caisse (aux fins de calculer les services passés reconnus)
 - Sexe
 - b) À fournir avec chaque remise de cotisations :
 - Nom
 - Numéro d'assurance sociale
 - Remise mensuelle
 - Revenu cotisable
 - Cotisation à ce jour
 - Partie patronale des montants dus par suite d'erreur ou d'inscription tardive par l'Employeur
 - c) À fournir initialement et selon le changement de statut :
 - Adresse complète
 - Date de cessation de participation, le cas échéant (MM/JJ/AA)
 - État civil
 - d) À fournir tous les ans avant le 1^{er} décembre :
 - Liste complète des adresses courantes
- 24.08 L'Employeur convient d'être lié par la disposition de l'acte constitutif et déclaration de fiducie et par la réglementation du régime adopté par les fiduciaires du régime, qui pourront être amendées de temps à autre. De plus, l'Employeur convient de passer une entente de participation avec les fiduciaires du régime.
- 24.09 Sauf pour le versement des cotisations au régime, telles que définies dans le présent article, le Syndicat reconnaît et convient que l'Employeur n'est pas tenu d'assumer le coût des prestations prévues par le régime ou la responsabilité de verser lesdites prestations.
- 24.10 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent et conviennent qu'en vertu des lois actuelles et règlements sur les régimes de retraite, l'Employeur n'est pas tenu de combler le déficit du régime, mais il est tenu de verser uniquement le montant prescrit par la convention collective en vigueur entre les parties.

- 24.11 En cas de modification des lois actuelles et des règlements sur les régimes de retraite qui ferait en sorte que l'obligation de l'Employeur excède le montant précisé dans la convention collective alors en vigueur, il est entendu et convenu par l'Employeur et le Syndicat que les parties négocieront une méthode pour dégager l'Employeur de cette obligation additionnelle dans la mesure où lesdites obligations excéderaient les obligations de l'Employeur si le régime avait été un régime à cotisations déterminées.
- 24.12 En regard de l'ancien régime de REER collectif, les sommes accumulées en vertu du REER collectif ne sont pas transférables au Régime de Retraite Multi-secteurs (RRMS), donc elles continuent d'être administrées et gérées par la Fiducie Desjardins, selon les modalités en vigueur avant la signature de cette convention collective.

Par contre, les employés qui désirent transférer leur REER collectif dans une autre institution financière de leur choix peuvent le faire en transmettant une demande écrite à l'Employeur. Une autorisation leur sera remise dans un délai maximal de 30 jours.

ARTICLE 25 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

25.01 L'Employeur prend toutes les dispositions nécessaires pour protéger et sauvegarder la sécurité de l'employé. L'Employeur et l'employé s'engagent à respecter les lois, règlements et directives édictées par les divers paliers gouvernementaux et l'Employeur.

Les parties considèrent que ces dispositions législatives constituent un minimum et que des efforts sont constamment déployés afin d'éliminer à la source tout danger pour la sécurité et l'intégrité physique des employés.

L'Employeur reconnaît que les représentants syndicaux en santé et sécurité du travail sont des interlocuteurs essentiels à la poursuite et à la réalisation de cet objectif.

25.02 Comité local de santé et sécurité

a) Des comités locaux de santé et sécurité du travail sont formés pour chacune des succursales suivantes :

SUCCESSALES	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS
Gatineau	2 représentants en santé et sécurité
Montréal	5 représentants en santé et sécurité
Québec	3 représentants en santé et sécurité
Rimouski	1 représentant en santé et sécurité
Saguenay	1 représentant en santé et sécurité
Sherbrooke	2 représentants en santé et sécurité
Trois-Rivières	2 représentants en santé et sécurité
Vai-d'Or	1 représentant en santé et sécurité

b) La composition du comité local de santé et sécurité du travail dans les succursales où il y a plus d'un représentant est soumise à un maximum d'un (1) employé par sous-secteur d'activité. Ce nombre peut être porté à deux (2) quand un sous-secteur d'activité d'une même succursale est composé de plus de vingt (20) employés réguliers;

c) Le comité de santé et sécurité fonctionne conformément au Code canadien du travail;

d) Les représentants syndicaux prévus au présent article sont choisis par le Syndicat;

e) Le Syndicat peut désigner des suppléants chargés de remplacer les membres des comités locaux.

25.03 Formation des membres des comités de santé et sécurité

L'Employeur a l'obligation de voir à la formation des membres des comités de santé et sécurité du travail. À cet effet, l'Employeur offrira une formation adéquate d'un minimum de trois (3) jours, incluant la formation sur la partie I, II et III applicable du Code canadien du travail. Tous les employés participants à cette formation seront payés par l'Employeur au taux du salaire applicable selon les règles établies par la convention collective.

25.04 Fonctions du comité local de santé et sécurité

a) Le comité local de santé et sécurité se rencontre un minimum de neuf (9) rencontres par année ou au besoin. Dès qu'une partie fait connaître à l'autre ses intentions, la rencontre doit avoir lieu au maximum quinze (15) jours de calendrier de la demande de l'une ou l'autre des parties;

- b) L'ordre du jour est préparé sous la direction des deux (2) co-présidents et distribué aux membres au moins une (1) semaine avant la réunion. L'ordre du jour est affiché sur les lieux du travail à l'endroit désigné par le comité local afin que tous les employés intéressés puissent en prendre connaissance;
- c) Un procès-verbal est dressé et remis aux membres du comité local dans les quinze (15) jours qui suivent la réunion. Une fois adopté par les représentants de chaque partie, ce procès-verbal est affiché sur les lieux du travail à l'endroit désigné par le comité local. Une copie du procès-verbal est transmise au président du Syndicat;
- d) L'Employeur s'engage à libérer de leur fonction tous les membres du comité syndical de santé et sécurité pour participer à toutes les rencontres avec l'Employeur. Les rencontres doivent avoir lieu, de préférence, durant les heures normales de travail. Toutefois, si la rencontre a lieu en dehors des heures régulières de l'employé, l'Employeur s'engage à la rémunérer au taux applicable;
- e) Il est entendu que toutes les tâches reliées à la prévention et à la santé et sécurité du travail qui requièrent la présence d'un représentant syndical en SST sont effectuées sans perte de salaire sur le temps de travail, au taux applicable;
- f) Le comité local de santé et sécurité, pour ce qui concerne le lieu de travail :
 - i) reçoit, prend en considération et règle rapidement des plaintes et suggestions relatives à la santé et sécurité des employés qu'il représente;
- g) À cet effet, garde un registre des décisions relatives aux plaintes formulées par les employés qu'ils représentent :
 - i) participe à la mise en œuvre et au contrôle d'application du programme mentionné à l'article 25.06 c);
 - ii) participe à l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et sécurité concernant ces risques;
 - iii) participe à toutes les enquêtes, investigations, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés, et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller.

Afin de répondre au présent paragraphe, l'Employeur a l'obligation d'informer le représentant syndical en santé et sécurité dès que survient une situation qui met à risque et/ou en danger la santé et la sécurité des employés de l'unité de négociation.

- h) Dès que survient un accident, l'Employeur contactera immédiatement le représentant en santé et sécurité de sa succursale. Les parties procéderont aux enquêtes de conformité aux règles et procédures établies par le comité d'orientation. L'Employeur s'engage à libérer à ses frais le représentant syndical en SST afin qu'il s'acquitte de ses responsabilités à cet égard;
- i) En tout temps, le représentant syndical en SST pourra accompagner et assister un employé victime d'un accident majeur, s'il le désire;

- j) L'Employeur s'engage à consulter les représentants syndicaux en SST de leur succursale avant l'achat, la modification, ou autre, de toutes fournitures, matériel, équipements, dispositifs, vêtements de protection et véhicules;
- k) Participe à la mise en œuvre et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipements, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle;
- l) Veille à ce que soient tenus les dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;
- m) Surveille également, sur une base régulière, les programmes, mesures et procédures se rapportant à la santé et à la sécurité du travail;
- n) S'assure que les registres des accidents du travail, des blessures au travail et des risques pour la santé sont tenus, et contrôle les données qui s'y rapportent;
- o) Sont avisés de tous les accidents du travail survenus dans leur secteur, étudie les causes et recommande les mesures préventives appropriées;
- p) À cet effet, coopère et collabore avec les agents de santé et sécurité, les représentants de Ressources humaines et Développement des compétences du Canada (RHDC), Travail Canada ainsi qu'avec le comité d'orientation;
- q) Participe à la mise en œuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité du travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail;
- r) Inspecte chaque mois, tout ou en partie, le lieu de travail ainsi que le matériel utilisé de façon à ce que celui-ci soit inspecté en entier au moins une fois par année;
- s) Le comité peut exiger de l'Employeur tout renseignement qu'il juge nécessaire pour connaître les risques professionnels. Il a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'Employeur sur la santé et la sécurité des employés. Cependant, le comité n'a pas accès aux dossiers médicaux d'un employé sans le consentement de ce dernier.

25.05 Comité d'orientation

Un comité d'orientation est composé d'au moins quatre (4) membres dont deux (2) doivent être choisis par le Syndicat parmi les membres qu'il représente. Le comité d'orientation peut aussi compter sur la participation d'autres personnes, après entente entre les parties.

Le comité d'orientation est dirigé par deux (2) co-présidents. L'un doit être choisi par les membres représentant l'Employeur, et l'autre par ceux représentant le Syndicat.

1. Le comité doit établir ses propres règles de fonctionnement, (p. ex. Pour ce qui est du lieu et de la date des réunions). Il doit mettre ses règles par écrit et les respecter.

2. Deuxièmement, en ce qui concerne les registres, le comité doit tenir un registre précis de toutes les questions qui lui sont soumises, et veiller à ce qu'un procès-verbal soit rédigé pour chacune de ses réunions. Ces documents doivent être mis à la disposition de l'agent de santé et de sécurité si celui-ci les demande.
3. Troisièmement, en ce qui concerne la responsabilité, les membres du comité sont dégagés de toute responsabilité personnelle à l'égard des actes ou omissions faites de bonne foi dans l'exercice des pouvoirs accordés au comité.

25.06 Fonctions du comité d'orientation

Le comité d'orientation a les pouvoirs, les obligations et les responsabilités suivantes :

- a) Participe à l'élaboration d'orientation et de programmes en matière de santé et de sécurité;
- b) S'occuper des questions qui sont soulevées par ses membres ou qui lui sont soumises par un comité local ou un représentant en matière de santé et de sécurité;
- c) Participe à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;
- d) Participe aux enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité du travail;
- e) Participe à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement de dispositifs et de vêtements de protection personnelle;
- f) À cet effet, coopère et collabore avec les agents de santé et sécurité, les représentants de Ressources humaines et Développement des compétences du Canada (RHDC), Travail Canada ainsi qu'avec le comité d'orientation;
- g) Contrôle les données sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé;
- h) Participe à la planification de la mise en œuvre et à la mise en œuvre effective des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité du travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et formation;
- i) Dans la mesure où aucun moyen ne permet l'élimination du danger à la source, propose les moyens, le matériel, l'équipement, les dispositifs, les vêtements réglementaires de sécurité et les véhicules, tant individuels que collectifs, qui sont les plus susceptibles de protéger la santé et la sécurité des employés, et ce, en tenant compte des représentations des comités locaux;
- j) Établit ses propres priorités et fixe les échéances qu'il juge à propos selon l'importance ou l'urgence des dossiers qu'il doit traiter dans le cadre de son mandat;
- k) Assure la transmission des recommandations des comités locaux qui s'appliquent à l'ensemble des comités.

25.07 Réunion du comité d'orientation

Le comité d'orientation se réunit au moins une fois tous les trois (3) mois durant les heures normales de travail. S'il est nécessaire de tenir d'autres réunions, le comité peut se réunir pendant les heures de travail normales ou en dehors de ces heures. L'Employeur doit verser aux membres du comité leur salaire au taux applicable selon ce que prévoit la convention collective. Les membres du comité doivent être rémunérés lorsqu'ils exercent leurs fonctions pendant leurs heures de travail normales ou en dehors de ces heures.

Tel que prévu au Code, l'Employeur est tenu de veiller à ce que les membres du comité d'orientation reçoivent la formation voulue en matière de santé et sécurité. En outre, l'Employeur doit s'assurer que les membres du comité d'orientation soient informés des responsabilités qui leur incombent selon la Partie III applicable du Code canadien du travail.

Le comité d'orientation a accès à tous les rapports, études et analyses de l'Employeur qui portent sur la santé et la sécurité des employés. Il peut demander à l'Employeur de lui fournir tout renseignement qu'il considère nécessaire pour déterminer les risques réels ou potentiels que peuvent présenter, dans tout lieu de travail relevant de l'Employeur les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui sont utilisés ou les tâches qui sont accomplies.

25.08 Trousse de premiers soins

L'Employeur doit assurer la sécurité des employés et maintenir une trousse de premiers soins adéquate dans chaque lieu de travail ainsi que dans chaque véhicule.

25.09 Examen médical

Si l'employeur exige que l'employé subisse un examen médical durant ses heures normales de travail, l'employé recevra l'équivalent de son taux horaire régulier.

Toutefois, si cet examen médical survient en dehors des heures de travail de l'employé, l'Employeur lui versera un minimum de quatre (4) heures au taux applicable. L'employé devra être disponible à moins de contrainte ou de limitation médicale. À cet effet, il devra informer l'Employeur le plus tôt possible avant la date fixée de cette expertise. Lors de ces déplacements, l'Employeur rembourse 0,45\$ du kilomètre parcouru en plus des frais inhérents reliés au déplacement, tel le stationnement.

De plus, si l'Employeur exige qu'un employé subisse un examen médical, l'Employeur doit défrayer les coûts totaux reliés à cet examen.

Ce taux sera ajusté annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation établi par Transport Canada et ajusté en fonction du 0,45\$.

25.10 Accident du travail

L'employé victime d'un accident du travail recevra les avances salariales, telles que mentionné dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

- a) Dans le cas d'accident ou de maladie survenant sur les lieux de travail, durant les heures de travail d'un employé, l'Employeur s'engage à lui prodiguer les premiers soins et à le faire transporter sans frais, soit à la clinique ou soit à l'hôpital le plus près, selon le choix de l'employé, et cela, si nécessaire. Cet employé sera rémunéré pour le reste de ses heures régulières de travail le jour même de l'accident, pourvu que la nature de sa maladie ou de ses blessures soit telle qu'elle l'empêche de revenir au travail;
 - b) L'Employeur assume, pour la durée de l'absence par suite d'accident de travail ou de maladie professionnelle d'un employé, le paiement de la part de l'Employeur de la prime d'assurance collective et du régime de retraite;
 - c) Aux fins du présent article, l'expression « salaire net » signifie le salaire après déduction des impôts provincial et fédéral, des cotisations au régime des rentes du Québec ou au Régime de Pensions du Canada et des primes d'assurance-emploi;
 - d) L'Employeur déclare à la CSST, le plus élevé des deux (2) montants suivants : soit le salaire annuel brut en vigueur lors du premier (1^{er}) jour d'absence, soit les gains totaux réalisés au cours des douze (12) mois précédant l'accident et établis conformément aux dispositions de la loi;
 - e) Il est loisible à l'employé de modifier à tout moment sa déclaration de crédit d'impôt aux fins de retenue à la source en remplissant les formulaires appropriés.
- 25.11 Si la lésion de l'employé l'empêche d'exécuter son emploi au-delà de la journée de l'accident, l'Employeur devra lui verser, sur réception de l'attestation médicale visée dans l'article 199 de la « Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », 90 % de son salaire net pour chaque journée ou partie de journée où l'employé aurait normalement travaillé pendant les quatorze (14) jours suivants le début de son incapacité.
- 25.12 Lorsque l'employé est rétabli suite à un accident, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il a le droit de reprendre le poste qu'il occupait avant son absence au travail. Cependant, l'employé sera programmé de jour en jour les deux (2) premières semaines.
- 25.13 Les parties conviennent de favoriser la réintégration au travail de toute personne victime d'accident du travail ou de lésion professionnelle.

L'Employeur, de concert avec le Syndicat, s'engage à considérer le retour au travail d'un accidenté du travail atteint de limitations fonctionnelles permanentes et l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement. À cet effet, la personne accidentée est replacée sur un poste vacant disponible, sans tenir compte de la procédure d'affichage et ce, prioritairement, dans sa succursale. La personne accidentée doit rencontrer les exigences normales pour occuper le poste, et son état de santé doit lui permettre de l'occuper.

Les parties doivent se rencontrer pour discuter des modalités d'un tel remplacement et doivent consigner par écrit les ententes relatives à l'accommodement. Ces ententes peuvent être modifiées par les parties advenant un changement de la situation de l'employé accommodé, y compris une aggravation de son incapacité.

25.14 Lors d'absence prolongée en raison d'accident du travail ou de maladie, l'Employeur s'engage à verser à l'employé concerné, une avance monétaire en proportion du montant que l'employé devait recevoir de la CSST ou de l'assurance, selon le cas, sous réserve de l'admissibilité de l'employé et que ledit employé se conforme, selon les délais, aux exigences prescrites afin de maintenir son dossier en règle en tout temps.

Cette avance prend fin après une période de douze (12) semaines.

Il est entendu que l'employé s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes avancées dès que lui seront versées les indemnités auxquelles il a droit.

25.15 Tout employé victime d'un accident du travail ne perd aucun bénéfice et avantage prévus à la présente convention collective, à moins de stipulations précises d'une application différente dans la présente convention collective.

ARTICLE 26 GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

- 26.01 Pendant la durée de cette convention, le Syndicat, ses représentants et ses membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront ou ne participeront pas à quelque grève, ralentissement ou interruption de travail que ce soit. D'autre part, l'Employeur ne causera ni ne fera de contre-grève.
- 26.02 Aucun employé ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement l'Employeur ou ses opérations, sauf si le Syndicat a acquis légalement le droit de grève.
- 26.03 Lorsque, pour desservir un client de l'Employeur, l'équipe doit faire face à une ligne de piquetage ou une manifestation, le chef d'équipe doit en aviser l'Employeur après avoir, au moins, essayé d'assurer le service normal dudit client. L'employé ne subira aucune représaille du fait de s'être conformé à cette pratique.

27.01 L'Employeur continue de fournir à l'employé des uniformes comme identification à son travail. Les différents articles de l'uniforme, que l'on retrouve ci-dessous, seront remplacés au besoin.

Réseau routier

- Cartouchière ou porte-chargeur;
- Ceinture et ceinturon;
- Chemises à manches courtes (4 ou 5 selon la semaine de travail);
- Chemises à manches longues (4 ou 5 selon la semaine de travail);
- Étui à revolver ou étui à pistolet;
- Casquette au besoin;
- Pantalons quatre saisons (2);
- Veston quatre saisons;
- Couvre-chaussures;
- Bottes d'hiver;
- Veste pare-balles;
- Souliers de sécurité noirs avec bout en acier ou bottes de sécurité noires avec bout en acier (option de semelle pour l'employé œuvrant dans les sous-secteurs d'activité suivants : chambre forte, monnaie métallique, équipements). L'employé peut, s'il le désire, se les procurer lui-même et se les faire rembourser par l'Employeur. Le remboursement ne dépasse pas 80,00 \$/paire de bottes sur présentation de facture (maximum d'une paire de bottes par année).

Lorsque l'employé fait une réquisition pour les différents articles, pièces d'uniformes ou équipement de sécurité, l'Employeur doit s'assurer que l'employé les reçoit dans un délai maximal de trente (30) jours de la demande.

- Pour l'employé temps partiel sans horaire, 2 chemises à manches longues et 4 chemises à manches courtes.

Service numéraire Garda

- Sarrau (employé attitré aux valises fumigènes)
- Souliers de sécurité noirs avec bout en acier (maximum une paire de souliers à tous les deux ans, selon le travail exécuté).

Mécanicien

- Salopette de travail;
- 11 pantalons et chemises, et les frais de nettoyage s'y rattachant à l'endroit déterminé par l'Employeur;
- des bottes de sécurité avec le bout en acier et des couvre-bottes. L'employé peut, s'il le désire, se les procurer lui-même et se les faire rembourser par l'Employeur. Le remboursement ne dépasse pas 120,00 \$/paire de bottes sur présentation de facture. (Maximum d'une paire de bottes et couvre-bottes par année);
- Salopette d'hiver.

27.02 Il est entendu que le coût des réparations, à l'endroit désigné par l'Employeur, est défrayé par l'Employeur (bas de pantalon, ajustement, etc.).

ARTICLE 28 CONGÉS PARENTAUX

- 28.01 L'employé a droit à un congé de maternité ou de paternité conformément aux dispositions applicables du Code canadien du Travail, de l'Assurance-emploi (AE) et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- 28.02 L'employé qui entend prendre un congé en vertu du présent article doit :
- a) informer l'Employeur par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance en y indiquant la durée d'un tel congé.
- 28.03 L'Employeur accorde à l'employé ayant un (1) an d'ancienneté au début du congé de maternité et qui est admissible à l'Assurance-emploi et/ou du RQAP, un montant forfaitaire égal à la différence entre son salaire régulier hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de l'Assurance-emploi et/ou du RQAP et ce, pour une période de dix (10) semaines. Le bénéfice s'applique à tout employé qui revient au travail pour une période minimum de trois (3) mois et disparaît si la cessation d'emploi a lieu à l'intérieur de ce délai.
- 28.04 Maintien des conditions de travail :
- a) Au cours des congés prévus par la loi, l'employé accumule son ancienneté comme s'il avait été au travail;
- b) Au retour des congés ou de la prolongation prévue par la loi, l'employé reprend sa fonction. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 28.05 Si l'employé ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus par la loi et par le présent article, il sera considéré comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, il doit présenter à son Employeur un certificat médical.

ARTICLE 29 DIVERS

29.01 L'Employeur fournira, sans frais, les services d'un avocat dans les cas de poursuites découlant des gestes légaux posés dans le cadre des fonctions de l'employé.

29.02 L'Employeur consent à octroyer une allocation de cinq cents dollars (500\$) nets par année civile comme prime d'outils aux mécaniciens (classes 1-2-3). Cette prime est payée en deux (2) versements par année (mai et octobre) et elle est versée sur un chèque distinct.

29.03 a) L'Employeur s'engage, advenant la perte du permis de conduire, à fournir une lettre attestant la nécessité du permis de conduire pour l'employé dans son travail habituel;

b) À chaque choix d'horaire ou lors d'une nomination, tout employé dont le permis de classe 3 ou 5 est requis doit produire à l'Employeur une photocopie de son permis de conduire;

c) Advenant la suspension de son permis de conduire, l'employé doit en aviser immédiatement l'Employeur;

À cet effet, les parties se rencontrent afin de convenir des modalités possibles permettant à l'employé de conserver un emploi. Ces modalités ne doivent pas contrevenir à la convention collective;

29.04 a) Tous les véhicules blindés doivent être équipés de sièges à amortisseur, à raison de deux (2) ou trois (3) sièges par véhicule, incluant un siège ajustable pour le chauffeur;

b) L'Employeur convient que tous les véhicules sont équipés d'un système d'air climatisé et de chauffage fonctionnel. De plus, tout véhicule blindé doit être équipé d'un système sonore de recul;

29.05 Tous les véhicules de l'Employeur doivent être lavés régulièrement à l'extérieur et nettoyés au besoin à l'intérieur.

29.06 Un représentant de l'Employeur à la répartition sera disponible localement ou à Montréal, en autant que les moyens de communication le permettent, et pourra être contacté en tout temps, par radio ou cellulaire, par l'employé en devoir sur les véhicules.

29.07 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

L'Employeur s'engage à verser au Ministère du travail, tout amendement, lettre d'entente ou autres qui surviennent dans le cours de la présente convention collective à moins de stipulations contraires. À cet effet, il transmet une copie de cette correspondance au Syndicat.

29.08 Il est convenu que l'ouverture des succursales autres que Montréal et Québec pourra être effectuée par les employés du réseau routier.

Également, l'utilisation du caissier et/ou des employés du service numéraire Garda pourront être appelés à effectuer des tâches de la répartition, cela selon les besoins et en fonction des pratiques actuelles.

ANNEXE « A »
FONCTIONS, TAUX DE SALAIRE ET PRIMES

DU 29 SEPTEMBRE 2013 AU 30 SEPTEMBRE 2018

Date d'entrée en vigueur de chacune des augmentations salaires :

- Pour l'année 2013, l'augmentation sera effective le 29 septembre 2013;
- Pour l'année 2014, l'augmentation sera effective le 5 octobre 2014;
- Pour l'année 2015, l'augmentation sera effective le 4 octobre 2015;
- Pour l'année 2016, l'augmentation sera effective le 2 octobre 2016;
- Pour l'année-2017, l'augmentation sera effective le 1^{er} octobre 2017.

La base de calcul des augmentations salariales pour les années visées par cette présente convention collective est majorée de trois pour cent (3%) pour chacune des années suivantes soit 2013, 2014, 2015, 2016, à l'exception de l'année 2017 qui sera majorée de deux points cinq pour cent (2.5%). Elles seront versées aux employés visés aux dates mentionnées précédemment.

En cas de divergence entre le pourcentage d'augmentation et le montant stipulé dans la grille salariale ci-jointe, c'est le pourcentage d'augmentation qui prévaut en fonction du taux de salaire en vigueur le 28 septembre 2013.

Il est important de préciser que la grille salariale qui était en vigueur dans la convention collective 2005-2008 comportait des catégories différentes dans toutes les fonctions. Lors du renouvellement de cette convention collective, les parties ont éliminé cette structure et par le fait même, la catégorie de temps partiel avec horaire de plus de trois (3) ans. Afin de protéger tous les employés qui détenaient ce taux de salaire, les parties ont convenu de leur maintenir leur taux de salaire qu'ils avaient avant la signature de la convention collective et de leur octroyer un montant forfaitaire tel que défini à la Lettre d'entente Gen-01.

Cette décision a, par la même occasion, éliminé la catégorie de temps partiel avec horaire de moins de trois (3) ans. Dans le cadre de la négociation 2008-2013, il a été convenu entre les parties qu'une partie des employés détenant la catégorie de temps partiel avec horaire de moins de trois (3) ans avant la signature de la convention collective, intégreraient la catégorie de temps partiel avec horaire de plus de trois (3) ans et recevront un montant forfaitaire, tel que défini à la Lettre d'entente GEN-01. Les employés visés seront tous les employés ne leur restant que trois (3) mois, avant la signature de la convention collective, avant d'atteindre la catégorie de temps partiel avec horaire de plus de trois (3) ans.

FONCTION	Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017
		29 sept.	5 oct.	4 oct.	2 oct.	1 ^{er} oct.
		3%	3%	3%	3%	2.5%
ATELIER MÉCANIQUE						
Mécanicien, classe 1*	TP	23,93	24,64	25,38	26,15	26,80
Mécanicien, classe 2*	TP	23,18	23,87	24,59	25,32	25,96
Mécanicien, classe 3*	TP	22,47	23,15	23,84	24,56	25,17
Préposé à l'entretien	TP	17,81	18,34	18,89	19,46	19,95
	TPAH	15,94	16,42	16,92	17,42	17,86
	TPSH	15,44	15,90	16,38	16,87	17,29

FONCTION	2013 29 sept 3%	2014 6 oct 3%	2015 4 oct 3%	2016 2 oct 3%	2017 1er oct 2,5%	
GROUPE ARMÉ						
SOUS-SECTEUR : CHAMBRE FORTE						
Caissier	TP	23,93	24,64	25,38	26,15	26,80
	TPAH	19,78	20,37	20,98	21,61	22,15
	TPSH	17,46	17,98	18,52	19,08	19,55
SOUS SECTEUR : GUÉRITE						
Agent guérite	TP	18,83	19,39	19,98	20,57	21,09
	TPAH	16,90	17,41	17,93	18,47	18,93
	TPSH	16,36	16,85	17,35	17,87	18,32
SOUS SECTEUR : RÉSEAU ROUTIER						
Chef d'équipe	TP	23,93	24,64	25,38	26,15	26,80
	TPAH	19,78	20,37	20,98	21,61	22,15
	TPSH	17,46	17,98	18,52	19,08	19,55
Agent messagerie sécuritaire Agent cueillette d'enveloppe Aide chef d'équipe/Garde Chauffeur Chauffeur/Garde Chauffeur/Aide chef d'équipe Garde	TP	23,51	24,22	24,95	25,70	26,34
	TPAH	19,44	20,02	20,62	21,24	21,77
	TPSH	17,15	17,66	18,19	18,74	19,21
SOUS SECTEUR : SATELLITE						
Agent satellite**	TP	21,55	22,19	22,86	23,55	24,13
	TPAH	17,22	17,74	18,27	18,82	19,29
	TPSH	15,19	15,65	16,12	16,60	17,02
SOUS SECTEUR : SERVICE TECHNIQUE DE DÉPANNAGE						
Agent service technique dépannage	TP	21,55	22,19	22,86	23,55	24,13
	TPAH	17,22	17,74	18,27	18,82	19,29
	TPSH	15,19	15,65	16,12	16,60	17,02
Agent multi-secteur**	TP	21,55	22,19	22,86	23,55	24,13
	TPAH	17,22	17,74	18,27	18,82	19,29
	TPSH	15,19	15,65	16,12	16,60	17,02
GROUPE NON-ARMÉ						
SOUS SECTEUR : ÉQUIPEMENTS						
Préposés équipements	TP	18,83	19,39	19,98	20,57	21,09
	TPAH	16,90	17,41	17,93	18,47	18,93
	TPSH	16,36	16,85	17,35	17,87	18,32
SOUS SECTEUR : MONNAIE MÉTALLIQUE						
Compteur monnaie métallique	TP	18,83	19,39	19,98	20,57	21,09
	TPAH	16,90	17,41	17,93	18,47	18,93
	TPSH	16,36	16,85	17,35	17,87	18,32
SOUS SECTEUR : SERVICE NUMÉRAIRE GARDA (SNG)						
B1 – Commis décompte commerciaux/guichets	TP	15,97	16,44	16,94	17,45	17,88
	TPAH	14,03	14,45	14,88	15,33	15,71
	TPSH	13,60	14,00	14,42	14,86	15,23

FONCTION	Date 2013	2013	2014	2015	2016	2017
		29 sept. 3%	5 oct. 3%	4 oct. 3%	2 oct. 3%	1er oct. 2,5%
B2 – Commis RDC	TP	16,76	17,26	17,78	18,31	18,77
	TPAH	14,98	15,43	15,89	16,36	16,77
	TPSH	14,47	14,91	15,35	15,81	16,21
B2 – Commis compteur numéraire	TP	16,76	17,26	17,78	18,31	18,77
	TPAH	14,98	15,43	15,89	16,36	16,77
	TPSH	14,47	14,91	15,35	15,81	16,21
B3 – Commis compteur numéraire sénior	TP	18,83	19,39	19,98	20,57	21,09
	TPAH	16,90	17,41	17,93	18,47	18,93
	TPSH	16,36	16,85	17,35	17,87	18,32
B2 – Commis vérifications commerciaux /guichets	TP	16,76	17,26	17,78	18,31	18,77
	TPAH	14,98	15,43	15,89	16,36	16,77
	TPSH	14,47	14,91	15,35	15,81	16,21
B3 – Commis vérifications sénior commerciaux / Guichet	TP	18,83	19,39	19,98	20,57	21,09
	TPAH	16,90	17,41	17,93	18,47	18,93
	TPSH	16,36	16,85	17,35	17,87	18,32
Multifonctions (excluant Montréal et Québec)	TP	18,83	19,39	19,98	20,57	21,09
	TPAH	16,90	17,41	17,93	18,47	18,93
	TPSH	16,36	16,85	17,35	17,87	18,32
SOUS-SECTEUR : CONTRÔLE ET GESTION GARDA (CGG)						
Commis saisie numéraire	TP	15,97	16,44	16,94	17,45	17,88
	TPAH	14,03	14,45	14,88	15,33	15,71
	TPSH	13,60	14,00	14,42	14,86	15,23
Commis traitement informatique	TP	16,76	17,26	17,78	18,31	18,77
	TPAH	14,98	15,43	15,89	16,36	16,77
	TPSH	14,47	14,91	15,35	15,81	16,21
Commis administratif numéraire	TP	16,76	17,26	17,78	18,31	18,77
	TPAH	14,98	15,43	15,89	16,36	16,77
	TPSH	14,47	14,91	15,35	15,81	16,21
Commis numéraire spécialisé	TP	20,51	21,12	21,76	22,41	22,97
	TPAH	18,47	19,02	19,59	20,18	20,68
	TPSH	17,86	18,40	18,95	19,52	20,00
Commis contrôle numéraire	TP	20,51	21,12	21,76	22,41	22,97
	TPAH	18,47	19,02	19,59	20,18	20,68
	TPSH	17,86	18,40	18,95	19,52	20,00
Technicien gestion informatique	TP	22,30	22,97	23,66	24,37	24,98
	TPAH	20,13	20,73	21,35	21,99	22,54
	TPSH	19,48	20,06	20,66	21,28	21,82
Analyste numéraire/ICOM	TP	26,11	26,89	27,70	28,53	29,24
	TPAH	23,67	24,38	25,11	25,86	26,51
	TPSH	22,92	23,61	24,31	25,04	25,67

* Le taux horaire des mécaniciens apparaissant à cette annexe est bonifié de 0,25\$ pour le mécanicien de la succursale de Québec étant donné qu'il accomplit différentes tâches de bureaux reliés à l'atelier mécanique.

**Les taux de salaire définis pour ces fonctions sont à titre indicatif. Les articles édictant l'application de la rémunération pour ces fonctions, dans la présente convention collective, ont priorité par rapport à cette annexe.

PRIMES DE RISQUE DE NUIT RÉSEAU ROUTIER ET SERVICE TECHNIQUE DE DÉPANNAGE

2014	2014	2015	2016	2017
1 ^{er} mars	5 oct.	4 oct.	2 oct.	1 ^{er} oct.
3%	3%	3%	3%	2,5%
0,65	0,67	0,69	0,71	0,73

ANNEXE « BI »
PRÉ-REQUIS NÉCESSAIRES POUR L'OBTENTION D'UNE FONCTION

FONCTION	Catégorie	Port d'arme	Classe 3	Classe 5
ATELIER MÉCANIQUE				
Mécanicien, classe 1*	TP			X
Mécanicien, classe 2*	TP			X
Mécanicien, classe 3*	TP			X
Préposé à l'entretien	TP			X
GROUPE ARMÉ				
Caissier ⁽¹⁾	TP	X	X	
	TPartiel	X	X	
Agent guérite	TP	X		
	TPartiel	X		
Chef d'équipe Garde	TP	X	X	
	Aide chef d'équipe			
Agent cueillette d'enveloppe	TPSH	X	X	
Agent messagerie sécuritaire				
Aide chef d'équipe/Garde	TP	X	X	
Chauffeur				
Chauffeur/Garde	TPartiel	X	X	
Chauffeur/aide chef d'équipe				
Agent satellite	TP	X		X
	TPartiel	X		X
Agent service technique dépannage	TP	X		X
	TPartiel	X	X	
Agent multi-secteur	TP	X	X	
	TPartiel	X	X	

(1) : Le caissier qui ne réussit pas son test d'opérateur de chariot élévateur retourne dans sa dernière fonction.

ANNEXE « BII »
EXIGENCES NORMALES

FONCTION	SEC. V ou équivalent	DEC	AUTRES
ATELIER MÉCANIQUE			
Mécanicien, classe 1*	X		Diplôme en mécanique, Sec. 5 ou l'équivalent et cinq (5) ans d'expérience en moteur diesel.
Mécanicien, classe 2*	X		Diplôme en mécanique, Sec. 5 ou l'équivalent et trois (3) ans d'expérience en moteur diesel.
Mécanicien, classe 3*	X		Diplôme en mécanique, Sec. 5 ou l'équivalent et un (1) an d'expérience en moteur diesel.
Préposé à l'entretien	X		
GROUPE ARMÉ			
Caissier	X		
Agent guérite	X		
Chef d'équipe	X		
- Agent messagerie sécuritaire - Agent cueillette d'enveloppe - Aide chef d'équipe/Garde - Chauffeur - Chauffeur/Garde - Chauffeur/Aide chef d'équipe - Garde	X		
Agent satellite	X		
Agent service technique dépannage	X		
Agent Multi-secteur	X		
GROUPE NON-ARMÉ			
Préposés équipements	X		
Compteur monnaie métallique	X		
B1 – Commis décomptes commerciaux/guichets	X		
B2 – Commis RDC	X		Doit posséder six (6) mois d'expérience comme commis compteur numéraire
B2 – Commis compteur numéraire	X		
B3 – Commis compteur numéraire sénior	X		Doit posséder un (1) an d'expérience comme commis vérification
B2 – Commis vérifications commerciaux /guichets	X		Doit posséder six (6) mois d'expérience comme commis vérification guichet
B3 – Commis vérifications commerciaux sénior / Guichet			Doit posséder un (1) an d'expérience comme commis vérification guichet
Multifonctions (excluant Montréal et Québec)	X		Doit posséder six (6) mois d'expérience dans l'un des secteurs suivants : service numéraire Garda et contrôle numéraire Garda
Commis saisie numéraire	X		
Commis traitement informatique	X		Doit posséder six (6) mois d'expérience comme commis saisie numéraire
Commis administratif numéraire		X	Technique de bureau
Commis numéraire spécialisé		X	Comptabilité + connaissance en informatique + 2 ans d'expérience pertinente en comptabilité
Commis contrôle numéraire		X	Comptabilité + expérience en comptabilité
Technicien gestion informatique		X	Professionnel + 2 à 4 ans d'expérience + connaissance en informatique
Analyste numéraire/ICOM		X	Professionnel + 2 à 4 ans d'expérience

ANNEXE « C »
LISTE D'ANCIENNETÉ

Pour des motifs de sécurité et de confidentialité, la liste d'ancienneté des employés de Garda comporte les éléments suivants pour chaque employé : matricule, nom, rang d'ancienneté SCFP 3812, rang d'ancienneté MCD.

Cette liste n'est pas imprimée dans cette convention collective, mais elle en fait partie intégrante. Elle sera affichée dans chacune des succursales et elle pourra être consultée par les employés en tout temps.

Cette liste sera également mise à jour en fonction de l'article 11.06 et elle sera affichée par la suite.

ANNEXE « D »

**FORMULAIRE D'AUTORISATION
DE PRÉLÈVEMENT DE COTISATIONS SYNDICALES**

Je soussigné(e), par la présente, autorise l'Employeur à prélever sur mon salaire, à partir de la première période complète de paie suivant la date de mon entrée en fonction, un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat National des convoyeur(e)s de fonds (SNCF) – SCFP, section locale 3812 qui est accrédité pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec l'Employeur.

J'autorise également l'Employeur à verser le montant des déductions prévues aux présentes à la personne secrétaire générale du syndicat qui a conclu une convention collective à laquelle mon emploi est assujéti.

La présente autorisation annule toute autorisation de déductions pour fins syndicales que j'aurais pu donner antérieurement à l'Employeur.

NOM : (en lettres moulées) _____

MATRICULE : _____

SIGNATURE : _____

TÉMOIN : _____

DATE : _____

LETTRE ENTENTE
GÉNÉRAL 1 - Montant forfaitaire

a) Service numéraire Garda, contrôle gestion Garda à Montréal et à Québec :

Tout employé qui, avant le 28 septembre 2008, était régi par la lettre d'entente GEN-13 maintient son taux de salaire tant et aussi longtemps qu'il occupera sa fonction et sa catégorie ou une autre fonction dont le taux est équivalent ou supérieur au taux de sa fonction actuelle ou s'il subit une rétrogradation salariale involontaire suite à l'application de la procédure de déplacement prévue à l'article 13 de la présente convention collective. Également, le montant forfaitaire défini en d) lui sera versé aux périodes qui y sont définies et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'atteindra pas le taux de la fonction et de la catégorie qu'il occupe et qui est prévu à l'annexe « A ». Par contre, si l'employé visé obtient un poste après avoir déposé sa candidature, et ce, en fonction de l'article 12, l'employé ne conservera pas son salaire ainsi que les avantages et bénéfices qui y sont reliés. Il bénéficiera des modalités de sa nouvelle fonction et catégorie.

Tout employé qui occupait la catégorie temps plein, avant le 28 septembre 2008 maintient son taux de salaire advenant une rétrogradation salariale involontaire suite à l'application de la procédure de déplacement prévue à l'article 13 de la présente convention collective. Également, le montant forfaitaire défini en d) lui sera versé aux périodes qui y sont définies et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'atteindra pas le taux de la fonction et de la catégorie qu'il occupe et qui est prévu à l'annexe « A ». Par contre, si l'employé visé obtient un poste après avoir déposé sa candidature et ce, en fonction de l'article 12, l'employé ne conservera pas son salaire ainsi que les avantages et bénéfices qui y sont reliés. Il bénéficiera des modalités de sa nouvelle fonction et catégorie.

b) Temps partiel avec horaire (TPAH) de plus de trois (3) ans :

Suite au retrait de la catégorie TPAH de plus de 3 ans, tout employé qui, avant le 28 septembre 2008, détenait cette catégorie maintient son taux de salaire aussi longtemps qu'il occupera sa fonction et sa catégorie. Advenant qu'il obtienne un poste suite à la procédure d'affichage prévue à l'article 12 et qu'il subisse une rétrogradation salariale involontaire suite à l'application de la procédure de déplacement prévue à l'article 13 de la présente convention collective, il réintégrera la catégorie temps partiel avec horaire ou sans horaire, selon le cas, mais par contre, il maintiendra le taux de salaire qu'il détenait au 28 septembre 2008. Par la suite, il recevra le montant forfaitaire défini à d) aux périodes qui y apparaissent. Ces modalités s'appliquent également au temps partiel avec horaire ayant deux (2) ans et neuf (9) mois au 28 septembre 2008 à qui on a octroyé le salaire du TPAH de plus de trois (3) ans.

c) Temps partiel avec horaire (TPAH) de moins de trois (3) ans :

Suite à la modification de l'échelle salariale, tout employé qui, avant le 28 septembre 2008, avait deux (2) ans et neuf (9) mois de service actif chez l'Employeur se voit reconnaître le taux de salaire de la catégorie TPAH de plus de trois (3) ans de sa fonction. Par la suite, il recevra le montant forfaitaire défini à d) aux périodes qui y apparaissent.

d) Les employés visés par a), b) et c) bénéficient d'un montant forfaitaire calculé de la façon suivante :

- 3% calculé entre le 29 septembre 2013 et le 29 mars 2014;
- 3 % calculé entre le 30 mars 2014 et le 4 octobre 2014;
- 3 % calculé entre le 5 octobre 2014 et le 28 mars 2015;
- 3 % calculé entre le 29 mars 2015 et le 3 octobre 2015;
- 3 % calculé entre le 4 octobre 2015 et le 26 mars 2016;
- 3% calculé entre le 27 mars 2016 et le 1^{er} octobre 2016;
- 3 % calculé entre le 2 octobre 2016 et le 25 mars 2017;
- 3% calculé entre le 26 mars 2017 et le 30 septembre 2017;
- 2.5% calculé entre le 1^{er} octobre 2017 et le 31 mars 2018;
- 2.5% calculé entre le 1^{er} avril 2018 et le 30 septembre 2018;

LETTRE D'ENTENTE
GÉNÉRAL 2 - Régime de retraite multi-secteur (RRMS)

➤ **Cotisation lors d'une absence pour maladie (court et long terme) Incluant SAAQ, l'IVAC :**

- **Pour les employés temps plein :** Lorsqu'un employé est absent pour maladie, le salaire régulier de base qui est fourni à l'assureur est établi sur quarante heures (40h00). C'est ce même montant qui servira de base pour le calcul des cotisations au RRMS. Durant cette absence, l'employé pourra contribuer au régime s'il défraye la totalité des primes soit la part de l'Employeur et sa part, pour un total de 8% de son salaire régulier de base. L'Employeur fera parvenir une facture détaillée à l'employé et celui-ci aura trente (30) jours pour s'acquitter de sa dette. Advenant que l'employé n'acquitte pas sa facture dans les trente (30) jours, l'Employeur cessera d'envoyer au RRMS la contribution de l'employé (8%) et prélèvera, au retour de l'absence de l'employé, le montant qui lui est dû et ce, en fonction de l'article 18.05.
- **Pour les employés temps partiel avec horaire :** Lorsqu'un employé est absent pour maladie, la méthode pour déterminer le salaire régulier de base est la moyenne des heures travaillées des treize (13) dernières semaines et ce, à soixante-quinze pour cent (75%). C'est ce montant qui est transmis à l'assureur et c'est ce même montant qui servira de base pour le calcul des cotisations au RRMS. Durant cette absence, l'employé pourra contribuer au régime s'il défraye la totalité des primes soit la part de l'Employeur et sa part, pour un total de 8% de son salaire régulier de base. L'Employeur fera parvenir une facture détaillée à l'employé et celui-ci aura trente (30) jours pour s'acquitter de sa dette. Advenant que l'employé n'acquitte pas sa facture dans les trente (30) jours, l'Employeur cessera d'envoyer au RRMS la contribution de l'employé (8%) et prélèvera, au retour de l'absence de l'employé, le montant qui lui est dû et ce, en fonction de l'article 18.05.
- **Pour les employés en CSST :** Lorsqu'un employé est absent en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, la méthode de calcul définit pour établir le salaire régulier est celle prévue à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles à l'exclusion du temps supplémentaires. Durant cette absence, l'article 25.10 b) stipule que l'Employeur doit assumer sa part de contribution au régime de retraite et l'employé doit également assumer sa part. L'Employeur fera parvenir une facture détaillée à l'employé et celui-ci aura trente (30) jours pour s'acquitter de sa dette. Advenant que l'employé n'acquitte pas sa facture dans les trente (30) jours, l'Employeur cessera d'envoyer au RRMS la contribution de l'employé et prélèvera, au retour de l'absence de l'employé, le montant qui lui est dû et ce, en fonction de l'article 18.05.
- **Pour les employés en congé parental ou congé de maternité :** Lorsqu'un employé est absent en raison d'un congé parental ou d'un congé de maternité, le salaire régulier sur lequel la cotisation au RRMS est établie est le salaire régulier que l'employé avait avant son absence. C'est ce même montant qui servira de base pour le calcul des cotisations au RRMS. Durant cette absence, l'employé pourra contribuer au régime s'il défraye la totalité des primes soit la part de l'Employeur et sa part, pour un total de 8% de son salaire régulier de base. L'Employeur fera parvenir une facture détaillée à l'employé et celui-ci aura trente (30) jours pour s'acquitter de sa dette. Advenant que l'employé n'acquitte pas sa facture dans les trente (30) jours, l'Employeur cessera d'envoyer au RRMS la contribution de l'employé (8%) et prélèvera, au retour de l'absence de l'employé, le montant qui lui est dû et ce, en fonction de l'article 18.05.
- **Pour les employés en pré-retraite :** Lorsqu'un employé est en pré-retraite, il continue de bénéficier des avantages reliés à sa catégorie et ce, tel que

définit à l'article 15.24 e). À cet effet, l'employé en pré-retraite peut, s'il le désire, participer au RRMS comme s'il était à temps plein en le mentionnant à l'employeur lorsqu'il fait sa demande de pré-retraite (ref. art. 15.24 d). Ainsi, la cotisation sera calculée en fonction d'un salaire régulier de 40h00 par semaine. Autrement, la cotisation sera calculée en fonction de sa nouvelle réalité, soit en se basant sur sa nouvelle rémunération. Durant sa pré-retraite, le pourcentage servant à établir le montant de la contribution de l'Employeur ainsi que de l'employé sera celle déterminée à l'article 24.01 de la convention collective.

➤ **FORMULAIRES « BÉNÉFICIAIRES »**

Il est important de préciser qu'au niveau de l'option standard, en cas de décès, votre rente sera versée automatiquement à votre conjoint à moins que celui-ci signe un formulaire de renonciation. Votre conjoint est donc automatiquement votre bénéficiaire. Il n'est donc pas nécessaire d'indiquer son nom sur le formulaire. Par contre, votre conjoint remplit un formulaire de renonciation ou vous n'avez pas de conjoint, vous devez alors indiquer le ou les noms des bénéficiaires. Vous devez également faire signer votre formulaire par un témoin.

LETTRE D'ENTENTE

GENÉRAL 3 – Mécanismes favorisant l'élimination du 3^e agent de nuit

ATTENDU QUE l'élimination du 3^e agent de nuit a un impact direct sur la diminution de poste à l'échelle provinciale, il est entendu qu'afin de faciliter la transition :

- a- L'employeur convient de maintenir le statut et le salaire des trente-quatre (34) employés temps pleins visés par l'abolition des postes qui sont affectés par le passage de 3 à 2 agents sur le réseau routier de nuit, ainsi que le maintient de tous les avantages et bénéfices reliés à leur statut initiale cela, sans contrevenir aux autres dispositions de la présente convention collective. Cette protection est en vigueur pour la durée de la convention collective et débute dès que le poste de l'employé est aboli.
- b- L'employeur convient de maintenir le statut et le salaire des trente-quatre (34) employés temps pleins « réserves » qui seront visés par l'abolition des postes qui sont affectés par le passage de 3 à 2 agents sur le réseau routier de nuit, ainsi que le maintient de tous leurs avantages et bénéfices reliés à leur statut initiale cela, sans contrevenir aux autres dispositions de la présente convention collective. Cette protection est en vigueur pour la durée de la convention collective et débute dès que le poste de l'employé est affecté.
- c- L'employeur convient de maintenir le statut et le salaire des trente-quatre (34) employés temps partiel avec horaire qui seront visés par l'abolition des postes qui sont affectés par le passage de 3 à 2 agents sur le réseau routier de nuit, ainsi que le maintient de tous leurs avantages et bénéfices reliés à leur statut initiale cela, sans contrevenir aux autres dispositions de la présente convention collective. Cette protection est en vigueur pour une période de vingt-quatre (24) mois et débute dès que le poste de l'employé est affecté.
- d- La protection des employés dont le poste a été aboli ou affecté par le passage de 3 à 2 agents sur le réseau routier de nuit auront leur salaires protégés « cercle rouge » jusqu'à ce qu'il réintègre un poste de leur statut initial soit, le statut qu'il occupait avant l'abolition. Par exemple : *la différence entre le salaire de TP/TPR et le TPAH ou le salaire du TPAH et le salaire du TPSH selon les périodes prévues à a) b) et c).*
- e- Il est entendu que le déplacement des employés visés en a), b) et c) sera effectué selon l'esprit de l'article 13.05 et le CCBP aura le mandat d'établir les étapes de mise en application. Toutes situations problématiques en regard de l'application de cette lettre d'entente seront solutionnées conformément à l'esprit de l'entente. Également, le CCBP sera mandaté pour réviser cette lettre d'entente dans le cas de perte majeure de contrat.
- f- L'employeur convient de remettre un boni de signature de 250,000.00\$ à répartir équitablement entre chaque employé qui apparaît sur la liste d'ancienneté officielle, au moment de la signature de la présente convention collective. Ce versement sera effectué sur un chèque séparé. Ce montant est alloué afin de conclure favorablement cette entente et ainsi contribuer à l'expansion future de l'entreprise.

LETTRE D'ENTENTE Mtl-01

Stationnement à Montréal

- a) L'Employeur consent à maintenir le nombre d'espaces de stationnement pour les employés de l'unité de négociation à ce qu'il était lors de l'entrée en vigueur de la convention collective. Il est entendu que ces espaces doivent servir pour le stationnement du véhicule lorsque l'employé est au travail;
- b) Ces espaces peuvent être utilisés par l'Employeur à toutes autres fins lorsque non utilisés par l'employé au travail;
- c) Par la présente, l'Employeur est autorisé à déduire sur le salaire le montant dû pour chaque employé. Ce montant représente 4,46\$ par semaine et pourra être indexé selon la politique de l'entreprise lors de sa révision. Toutefois, l'Employeur doit aviser les employés par écrit au moins trente (30) jours avant toutes modifications à la tarification;
- d) S'il advenait que l'Employeur ait besoin desdits espaces, soit afin de procéder à un réaménagement ou un agrandissement de ses locaux ou si le locateur reprend possession de ses terrains, alors il pourra diminuer le nombre d'espaces en conséquence après avoir dûment avisé le Syndicat;
- e) Il est entendu que l'Employeur ne peut mettre fin à cette entente dans le simple but d'utiliser ces espaces afin d'y stationner d'autres véhicules que ceux de l'Employeur ou ceux des employés de l'unité qui y ont droit.

LETTRE D'ENTENTE Mtl-02

**Organisation du travail
SECTEUR GROUPE ARMÉ
Sous-secteur : Service technique de dépannage
à la succursale de Montréal**

Il est entendu entre les parties que le dépannage dans les stations de métro de Montréal, Laval et Longueuil pourra être effectué par les routes du réseau routier de nuit.

En contrepartie, l'Employeur maintiendra deux (2) postes temps plein dans le sous-secteur service technique de dépannage (STD) avant l'application de l'article 13.02

LETTRE D'ENTENTE RIM – 01
ORGANISATION DU TRAVAIL À LA SUCCURSALE DE RIMOUSKI

CONSIDÉRANT que la région de Rimouski n'est plus une région satellite en vertu de l'article 12 de la présente convention collective ;

CONSIDÉRANT que la lettre d'entente Satellite 1 ne s'applique plus pour la succursale de Rimouski ;

CONSIDÉRANT que les tâches attribuées à l'ancienne région satellite de Rimouski sont fusionnées à la succursale de Rimouski ;

CONSIDÉRANT que les heures de couverture de dépannage anciennement attribuées à la région satellite de Rimouski sont fusionnées à la succursale de Rimouski ;

Les parties conviennent :

1. De maintenir un (1) poste temps plein dans le groupe armé sur le réseau routier en offrant aux employés, par ancienneté, une garantie de salaire de quarante (40) heures par semaine réparties sur un maximum de cinq (5) jours dans la semaine normale de travail, soit du dimanche au samedi et ce, en conformité avec l'article 15. Il est entendu que les journées peuvent être non consécutives ainsi que les heures;
2. Dans la distribution des heures de travail, l'Employeur doit offrir prioritairement, par ancienneté, les tâches relatives au réseau routier et par la suite, les heures de couvertures de dépannage, à moins de circonstances exceptionnelles ;
3. L'horaire hebdomadaire de travail est effectué en fonction de l'article 16.28 ainsi que des nouvelles modalités de cette lettre d'entente. Par contre, l'horaire hebdomadaire pourra être modifié durant la semaine de travail pour le remplacement du personnel absent, en autant que les autres modalités de la convention collective s'appliquent (ex : huit (8) heures entre les quarts, etc.) ;
4. Lors de la couverture de dépannage, l'employé pourra être affecté à d'autres tâches définies au certificat d'accréditation, telles que prévention sur les guichets, nettoyage de guichet, nettoyage et lavage des véhicules, approvisionnement de guichet ou toutes autres tâches normalement effectuées par les employés du réseau routier. Il est entendu que la tâche de lavage et de nettoyage de véhicule doit être effectuée par des employés de l'unité d'accréditation. Également, il pourra être appelé à effectuer du travail général de bureau afin de combler les heures manquantes. À cet effet, les articles 19.04 et 19.05 (*pour un minimum de trois (3) heures*) s'appliquent ;
5. L'Employeur ne sera pas tenu de combler les quarts de travail de dépannage laissés vacants sur le réseau planifié par les employés temps plein et les employés temps partiel avec horaire ;
6. Lorsqu'un employé à temps partiel est assigné à la couverture des heures de dépannage laissées vacantes, il reçoit un montant de deux dollars (2,00\$/heure). Au niveau de la rémunération, les principes de l'article 19.03 et 19.05 de la convention collective sont appliqués. Par contre, une modification spécifique à ces articles est apportée en fonction de la présente lettre d'entente en ce qui a trait à la rémunération minimale, soit trois (3) heures au lieu de quatre (4) heures quant à la rémunération des employés à temps partiel. Pour les

employés assujettis à ce mode de rémunération, l'article 11.02 s'applique quant au calcul de l'ancienneté. Cette façon de faire permet à l'Employeur de récupérer une partie des coûts d'opération dont elle pourrait bénéficier et ainsi trouver un certain manque à gagner ;

7. Les plages de couvertures de dépannages sont établies en fonction des clients à desservir et la répartition des appels de dépannage. À titre indicatif, les plages de couvertures sont de 8h00 à 22h00 du lundi au vendredi et de 10h00 à 22h00 les samedis et dimanches ;
8. Les heures restantes non distribuées sur le réseau planifié devront être assignées prioritairement, par ancienneté aux employés à temps partiel en couverture de dépannage pour les heures laissées vacantes ;
9. Les employés temps partiel avec horaire ne sont pas obligés d'accepter une assignation sur un quart de couverture de dépannage au détriment de leur quart respectif de travail à moins que l'Employeur leur verse la rémunération prévue à l'annexe « A » en fonction de l'horaire initial programmé. Par contre, ceux-ci peuvent accepter sur une base volontaire ;
10. Pour effectuer le travail au dépannage, l'Employeur assignera un véhicule aux employés affectés à cette tâche. Si l'employé utilise son véhicule personnel pour accomplir la tâche, en ce qui a trait au remboursement des frais de kilométrage, l'article 25.09 s'applique. Il est entendu que lors d'un premier appel, le kilométrage du lieu de résidence de l'employé à la succursale (aller-retour) ne sera pas rémunéré. Par contre, pour tout déplacement additionnel pour répondre à un appel, le kilométrage aller-retour sera remboursé à l'employé, de son lieu de résidence à la succursale (point de rencontre) et/ou du lieu de l'appel et ce, même si le temps minimal de trois (3) heures n'est pas terminé ;
11. Les parties reconnaissent que la convention collective s'applique en entier aux employés de la succursale de Rimouski à l'exception des précisions à cette lettre d'entente. Toute interprétation future devra être faite en fonction de la convention collective en vigueur.
12. Les parties reconnaissent que le maintien de cette lettre d'entente est fait en fonction du travail effectué par la succursale de Rimouski, advenant une modification significative dans le travail, l'article 13 de la convention collective s'appliquera. À cet effet, les parties conviennent de se rencontrer selon les modalités de l'article 3.03b de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE SAG – 01
ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE CHOIX DES HORAIRES DE TRAVAIL
ROTATION

Suite aux coupures de vingt (20) heures sur le réseau routier à la succursale de Saguenay, l'Employeur a procédé à une réorganisation des routes. Cette réorganisation réduit l'effectif actuel d'un poste de garde sur le réseau routier planifié. Le principe de rotation des employés temps plein passe de quatre (4) à cinq (5) semaines.

Le dernier employé temps plein sera affecté au remplacement du poste de garde sur la route de la Côte-Nord. Il sera également appelé à remplacer selon la liste de rotation établie, le poste de l'employé temps plein laissé vacant en raison de son affectation comme garde sur la route de la Côte-Nord

Une fois l'an, le premier (1^{er}) dimanche d'octobre, les employés temps plein pourront choisir leur affectation pour la prochaine année en fonction des articles de la présente convention collective.

Ce principe est mis en application à compter du 14 juin 2009 afin de permettre à tous les employés temps pleins d'avoir la possibilité de faire la rotation de manière équitable et égale au cours d'une même année, nonobstant les autres modalités prévues à la présente convention collective.

Advenant une problématique en regard de l'application de cette lettre d'entente, le CCBP en sera saisi en fonction de l'article 3.03 b).

LETTRE D'ENTENTE Val-d'Or-01
Programmation

Les parties conviennent de ce qui suit en ce qui a trait à la programmation de travail de la succursale de Val-d'Or;

1. Pour ce faire, il est convenu de tenir compte du préambule de l'article 16 de la présente convention collective, concernant la programmation de travail.
2. Pour la succursale de Val-d'Or, les parties s'entendent pour ajouter les paramètres ci-dessous mentionnés dans l'application de la programmation de travail :
 - a) Une fois la programmation de travail effectuée selon les dispositions de l'article 16, l'Employeur offrira prioritairement, par ordre d'ancienneté, l'opportunité aux employés, qui n'ont pas quarante (40) heures programmées, de compléter leur semaine normale de travail aux satellites;
 - b) Compte tenu que les employés travaillant aux satellites sont rémunérés à forfait, le calcul des heures travaillées s'évaluera selon la méthode suivante : montants forfaitaires divisés par le taux horaire de l'employé temps plein agent de service technique de dépannage. Le résultat de ce calcul permettra de déterminer le facteur d'équivalence converti en heures aux employés (ex : Si, en moyenne, un agent affecté à un quart de travail sur une équipe satellite reçoit 100\$ par quart, ce montant sera divisé par le taux horaire de l'agent service technique de dépannage pour déterminer le nombre d'heures;
 - c) Une fois que tous les employés ont atteint l'équivalent de plus ou moins quarante (40) heures, l'Employeur offrira, dans un souci d'équité, par ordre d'ancienneté et par rotation, selon le cardex, la possibilité à l'ensemble des employés d'effectuer le surplus de travail restant sur les équipes satellites en gardant notamment et précisément la méthode de paiement forfaitaire prévue pour ce type de service;
 - d) Il est entendu que cette façon de faire est une accommodation qui satisfait les parties et dans le cas d'un litige découlant de cette accommodation, les parties devront se rencontrer afin de régler ledit litige.

LETTRE D'ENTENTE - SATELLITE -01

Dispositions particulières

Les parties reconnaissent que la convention collective s'applique en entier aux employés travaillant dans les régions satellites définies à l'article 12, à l'exception des points suivants qui sont soit ajoutés ou soit remplacés :

ARTICLE 10 Ajout à l'article 10.02

Rencontre pour fins d'enquête :

Toute rencontre pour fins d'enquête est effectuée en présence d'un représentant syndical. La présence et l'intervention du représentant syndical ne doit pas empêcher le déroulement de l'enquête. Ces rencontres pourront être effectuées par des appels conférences en autant que le représentant syndical y assiste. Les appels conférences ne pourront être utilisés lors d'un congédiement. En tout temps, le temps de disponibilité (*stand by*) ne fait pas partie des délais de présence au travail prévus à l'article 10.02 et 10.03.

ARTICLE 15

Remplacement de l'article 15 – Heures de travail.

Seuls, les articles suivants s'appliquent aux employés satellites :

- Les articles 15.02, 15.21, 15.22, 15.23 de la convention collective actuelle s'appliquent aux employés temps plein.
- Les articles 15.10, 15.17 de la convention collective actuelle s'appliquent aux employés travaillant sur le réseau de routes planifiées.
- Remplacement de l'article 15.07 – L'Employeur s'engage à créer un poste temps plein dès que quarante (40) heures de travail planifiées au cours d'une semaine deviennent disponibles. Ces quarante (40) heures peuvent être réparties sur quatre (4) jours de dix (10) heures consécutives ou de cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives.
- Remplacement de l'article 15.18 – Le temps supplémentaire autre que celui rattaché à la fin de la journée normale de travail est volontaire et offert par rotation dans la région satellite. À défaut de volontaires, l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté dans son secteur d'activité doit effectuer le travail.
- L'article 15.20 de la convention collective actuelle s'applique aux employés travaillant dans les satellites.

ARTICLE 16

Remplacement de l'article 16 – Procédure de choix des horaires de travail

Seuls, les articles suivants s'appliquent aux employés des régions satellites :

- Remplacement de l'article 16.24: Advenant qu'une modification permanente d'une route ou d'un quart de travail survienne et qu'il n'y ait plus de route ou quart de travail disponible, la procédure régulière de déplacement prévue à l'article 13.05 s'applique.
- Ajout à l'article 16 : – Service non planifié : l'équipe est assignée selon le principe de la mise en disponibilité à partir des localités désignées, c'est-à-dire que l'employé n'a pas à se déplacer à moins d'être appelé pour effectuer un appel de service. L'employé doit être disponible dans un délai de soixante (60) minutes de la réception de l'appel.

ARTICLE 19

Salaires et indemnité :

L'article 19.02 et 19.03 ne s'appliquent pas aux employés travaillant dans les régions satellites :

- **Prime de responsabilité :** L'Employeur peut désigner un responsable pour l'équipe satellite. Ce dernier, en plus de son travail, peut se voir assigner, entre autres, la responsabilité de la distribution ou du contrôle du travail de l'équipe satellite. Ces tâches pourraient être les horaires, le remplacement, la demande de personnel, l'expédition de tous les rapports, le contrôle des équipements et des clés, la correspondance, la communication et voir aux légers problèmes avec la clientèle ainsi que l'entretien et l'entreposage du véhicule et/ou autres équipements de l'entreprise. Pour ces tâches, le responsable reçoit un montant minimal équivalent à quatre (4) heures par semaine au taux régulier de la fonction principale qu'il occupe. Toutefois, si l'employé effectue plus de quatre (4) heures, il sera rémunéré à son taux horaire, il est entendu que le responsable n'a pas de pouvoir disciplinaire. De plus, le paiement de cette prime est exclu du nombre d'heures de service planifié établi au 1^{er} mai 2005 et n'interfère pas dans le montant forfaitaire alloué, s'il y a lieu.
- **Ajout à l'article 19 :** Nonobstant toutes les dispositions monétaires de la convention collective, l'employé qui était en fonction le 1^{er} mai 2005 conserve sa rémunération pour les activités planifiées déterminées au 1^{er} mai 2005 (salaire de base).

À compter du 1^{er} décembre 2005, l'employé travaillant dans une région satellite sera rémunéré selon les taux horaires prévus à l'annexe A en fonction de la fonction occupée et ce, pour le service planifié. La différence entre son nouveau taux de salaire et le salaire de base versé au 1^{er} mai 2005 lui sera versé sous forme de forfaitaire, et ce, hebdomadairement pour le même nombre d'heures de services planifiés établis au 1^{er} mai 2005.

Seuls les employés dont le nom apparaît à l'annexe « C » bénéficient de cette protection salariale.

Advenant la diminution ou la cession du service planifié déterminé au 1^{er} mai 2005 (voir tableau annexe C), le montant forfaitaire hebdomadaire sera réajusté à la baisse en tenant compte des services planifiés en vigueur.

Pour l'employé temps plein, il sera rémunéré au taux horaire de la fonction occupée en fonction de quarante (40) heures semaine et l'excédent sera versé sous forme de forfaitaire, et ce, hebdomadairement.

Par la suite, pour les employés travaillant dans les régions satellites, les heures ajoutées de service planifié seront rémunérées en fonction de l'annexe A.

Service planifié : Les agents satellites recevront un minimum de paiement équivalent à trois (3) heures au taux horaire de travail prévu à l'annexe A pour tous les services planifiés. Durant cette période, l'agent effectue tout le travail planifié prévu et toutes les demandes de services non planifiées. Si le total des heures travaillées dépasse trois heures (3h00), l'agent est rémunéré en fonction des heures effectuées et selon les modalités prévues à la convention collective.

Service non planifié : Le ou les agents satellites en devoir recevront une prime de disponibilité au taux de 2,00\$ de l'heure excluant les heures planifiées déjà rémunérées. Lorsqu'il y a nécessité d'avoir un deuxième agent dans un endroit sans petite aire de travail fermée, isolée qui assure la sécurité de l'agent, ce deuxième agent recevra une rémunération au taux du paiement à l'acte pour la durée de l'intervention. Il est entendu que ce deuxième agent devra être en disponibilité.

Paiement à l'acte : Le ou les agents satellites recevront un montant de 24,00\$ par appel de service dépannage ou d'accompagnement (excluant les appels reçus dans les heures planifiées déjà rémunérées). Si le service non planifié prend plus d'une heure de travail sur place, l'agent ajoute une rémunération supplémentaire de 6,00\$ par tranche de quinze (15) minutes. Pour tout travail accompli après minuit, l'employé recevra le taux du paiement à l'acte majoré de cent cinquante pour cent (150%) pour la durée du travail effectué.

ARTICLE 20

Ajout : Tout travail effectué par l'employé lors d'un jour férié prévu à l'article 20.01, à taux et demi pour les appels de service effectués, à l'exception de la prime de disponibilité qui demeure rémunérée à taux régulier.

ARTICLE 22 :

Remplacement de l'article 22.06 – Vacances : Un seul employé, à la fois, pourra prendre ses vacances. D'autres employés pourront s'ajouter, en fonction des besoins opérationnels de la région satellite.

ARTICLE 24 :

Article 24.03 Au moment de la signature de la présente convention collective, il n'y a aucune méthode de prévue pour établir si le paiement à l'acte sera comptabilisé dans le revenu applicable. Advenant que le RRMS l'autorise, les parties se rencontreront dans les meilleurs délais pour définir le mode de conversion du paiement à l'acte. Si cela est applicable, il y aura rétroactivité au 4 janvier 2009.

ARTICLE 27 :

Remplacement de l'article 27.01 – Vêtements et uniforme : L'Employeur fournit à l'employé régulier les uniformes prévus à la convention collective sous la rubrique Réseau routier. De plus, l'Employeur fournit une pagette et/ou un téléphone cellulaire par équipe satellite. L'Employeur s'engage à fournir à la personne, les pièces d'uniforme ou d'équipements demandés.

ARTICLE 29 :

Divers : Les articles 29.02, 29.04 et 29.05 ne s'appliquent pas.

Couverture d'assurances : Compte tenu que plusieurs employés travaillant dans les régions satellites utilisent leur véhicule personnel pour effectuer leur fonction, les parties s'engagent à trouver une solution pour diminuer les coûts des assurances pour les employés visés. Ce point sera référé au prochain comité consultatif des bonnes pratiques et ce, selon l'article 3.03b.

Remboursement de la franchise de l'assurance personnelle d'un employé victime d'un vol lorsqu'il est au service de l'Employeur :

L'Employeur rembourse à l'employé, victime d'un vol, lorsqu'il est au service de l'Employeur, la franchise qu'il a assumé ainsi que toute hausse possible de la police d'assurance. L'employé devra fournir toute la documentation à l'appui de sa réclamation à l'Employeur.

Taux de kilométrage : Un taux de 0,45\$ par kilomètre est remis à l'agent qui utilise son véhicule personnel pour le déplacement. Ce taux est accordé à partir d'un point de rencontre jusqu'à l'endroit où le travail doit être effectué. Les employés de chacune des régions satellites désignent le point de rencontre et le font approuver par l'Employeur. Un seul agent par équipe peut recevoir cette prime. Lorsque l'Employeur juge que la région satellite nécessite l'utilisation d'un véhicule de l'Employeur, la prime de kilométrage ne s'applique plus dans cette région. Ce taux sera ajusté annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation établi par Transport Canada et ajusté en fonction du 0,45\$.

AUTRES :

- L'Employeur s'engage à fournir sur demande dans un délai de trente (30) jours à moins d'entente contraire entre les parties une liste détaillée des salaires, des primes versées à chaque employé ainsi que le nombre d'heures de services planifiés et non planifiés. Le Comité consultatif des bonnes pratiques sera saisi de toute problématique reliée à l'application de la présente lettre d'entente.

ENTENTE POUR SATELLITE DE ROUYN-NORANDA

L'employé matricule no 2463 conserve son statut de temps plein pour la durée de la présente convention collective et ce, aux conditions suivantes : l'employé effectuera le travail à tous les jours (17,5 heures par semaine), il demeurera en disponibilité pour répondre aux appels de dépannage du lundi 07h00 à 24h00 et ce, jusqu'au vendredi 17h00, sans rémunération additionnelle. Ce qui signifie qu'il ne pourra bénéficier de la prime de mise en disponibilité de 2,00\$/heure. Il est entendu que la prime administrative est incluse dans son salaire annuel et qu'à cet effet, l'employé devra effectuer les tâches reliées à cette prime.

L'employé matricule 3205 aura un horaire semblable à l'employé au matricule 2463, sauf pour le vendredi soir où l'employé matricule 3205 sera disponible et ce jusqu'à 22h00. La différence de son salaire au 1^{er} mai 2005 est couverte par les interventions à l'acte prévu dans sa période de couverture d'appels.

TAUX DE PAIEMENT POUR LES GUICHETS ÉLOIGNÉS

Particularité sur le paiement à l'acte des employés qui effectuent des appels de dépannage dans des guichets éloignés de leur point de rencontre :

Satellite de Mont-Laurier	Nombre d'appels payés (Ceci n'inclut pas le temps d'intervention sur le guichet)
Déplacement vers Notre-Dame du Laus	2 fois
Déplacement vers Grands-Remous	1 fois
Déplacement vers Ferme-Neuve	1 fois
Déplacement vers Maniwaki	2 fois
Déplacement vers Labelle	2 fois
Déplacement vers Grâcefield	2 fois
Déplacement vers Kazabazua	2 fois
Déplacement vers Lac Nominique	2 fois
Déplacement vers Mont-Tremblant	3 fois
Satellite de Beauce	Nombre d'appels payés (Ceci n'inclut pas le temps d'intervention sur le guichet)
Déplacement vers Thetford Mines	2 fois
Déplacement vers Ste-Marie de Beauce	1 fois
Satellite Val-d'Or	Nombre d'appels payés (Ceci n'inclut pas le temps d'intervention sur le guichet)
Déplacement vers Amos	2 fois
Déplacement vers Baraute	1 fois
Déplacement vers Senneterre	2 fois
Satellite Rouyn	
Déplacement vers Kirkland Lake, Ontario	2 fois

Kilométrage payé pour un 2^e appel dans la même journée

Lorsqu'un employé doit se rendre de son lieu de résidence principale au point de rencontre avec son véhicule personnel (pour la prise de possession des équipements ou la rencontre avec son coéquipier pour effectuer un dépannage), celui-ci se verra accorder le traitement suivant (excluant tout travail planifié, tel que cueillette d'enveloppes ou de dépôts de nuit).

Barème : (distance aller-retour)

De 0 à 20 km : rémunération de 10 km

De 21 à 40 km : rémunération de 30 km

De 41 à 60 km : rémunération de 50 km

De 61 à 80 km : rémunération de 70 km

De 81 à 100 km : rémunération de 90 km

101 km et plus : en fonction du kilométrage réel effectué (après entente avec le supérieur immédiat).

Il est également convenu que le deuxième agent en attente que ses frais de kilométrage lui seront remboursés seulement de sa résidence au point de rencontre, à moins d'indication contraire de la part de l'Employeur.

N.B. : Advenant que l'employé effectue un dépannage à un (1) agent quitte directement sa résidence principale pour effectuer le service de dépannage, sa rémunération de kilométrage sera en fonction de la distance réelle qu'il aura parcourue.

Paiement des taux d'ajustement

Les parties signataires conviennent que le tableau annexé à la présente constitue un outil à la compréhension et l'application des taux prévus lors de congés fériés, mobiles, congés sociaux et monnayables.

CATÉGORIE	AJUSTEMENT	PAIEMENT	* EXEMPLE
	FÉRIÉ	Le férié sera payé au taux auquel l'agent aurait été payé s'il avait travaillé / Si le férié est considéré comme une indemnité (journée non programmée) la semaine de travail déterminera le taux à attribuer.	Employé sans choix d'horaire ou indemnité de férié 3 jours chauffeur + 1 jour garde FÉRIÉ taux Chauffeur
	MOBILE	Le mobile sera payé au taux auquel l'agent aurait été payé s'il avait travaillé. Pour l'employé qui n'a pas fait de choix d'horaire, la semaine de travail déterminera le taux à attribuer.	2 jours Chauffeur + 2 jours chef d'équipe FÉRIÉ taux CE La plus haute classification l'emporte lorsqu'il y a une égalité
TEMPS PARTIEL AVEC HORAIRE PROGRAMMÉ	FÉRIÉ	L'employé temps partiel à horaire programmé, bénéficie du paiement des jours fériés par une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié, sans dépasser dix (10) heures. Cette moyenne est calculée en prenant le salaire des deux (2) semaines précédant ce jour férié, le tout divisé par huit (8). Le paiement ne doit pas dépasser un maximum de 10 heures lorsqu'il travaille sur un horaire de 4 jours ou 8 heures lorsqu'il travaille sur un horaire de 5 jours, à la plus haute classification de son secteur d'activité.	<u>Temps partiel avec horaire programmé</u> semaine 1 : 400,00\$ + semaine 2 : 500,00\$ = 900,00\$ 900,00\$ / 8 = 112,50\$ le férié sera de 112,50\$ maximum 10h à 17,05\$ = \$170,50\$
	MOBILE	Le taux du congé mobile correspond à celui de la classification travaillée le même jour de la semaine précédant le congé. Si l'agent <i>n'a pas travaillé ladite</i> journée, le taux de la plus haute classification de son secteur d'activité s'applique.	Samedi le 15 février 13 CH 900 Samedi le 22 février 13 mobile Le taux du mobile sera CH

TEMPS PARTIEL SANS HORAIRE		L'employé temps partiel sans horaire, recevra l'indemnité équivalente aux heures qu'il aurait dû travailler sans dépasser huit (8) heures. Cette moyenne est calculée en prenant le salaire des deux (2) semaines précédant ce jour férié, le tout divisé par huit (8). Le paiement ne doit pas dépasser un maximum de 10 heures lorsqu'il travaille sur un horaire de 4 jours ou 8 heures lorsqu'il travaille sur un horaire de 5 jours, à la plus haute classification de son secteur d'activité.	<u>Agent temps partiel sans horaire</u> semaine 1 : 100,00\$ + semaine 2 : 400,00\$ = 500,00\$ 500,00\$ / 8 = 62,50\$ le férié sera de 62,50\$ maximum 8h à 13,46\$ = 107,68\$
	MOBILE	Le taux du congé mobile correspond à celui de la classification travaillée le même jour de la semaine précédant le congé. Si l'agent n'a pas travaillé ladite journée, le taux de la plus haute classification de son secteur d'activité s'applique.	Samedi le 15 février 13 RT 701 Samedi le 22 février 13 mobile Le taux du congé mobile sera dépannage
TOUTES CATÉGORIES PLEIN TEMPS ET PARTIEL	MONNAYABLES CONGÉS SOCIAUX	Le taux pour le paiement de journée monnayable ou des congés sociaux correspond à la classification que l'agent aurait dû occuper lors de cette journée.	Mercredi le 19 février 13 RTE 779 (dépôt) absence pour naissance la journée sera payée aux taux d'un agent dépôt
TOUTES CATÉGORIES PLEIN TEMPS ET PARTIEL	FORMATION	La formation sera rémunérée au même taux que l'employé était programmé cette même journée. L'employé qui assiste à une formation lors d'une journée non programmée la semaine de travail déterminera le taux à attribuer. La formation, sera payée sous forme d'une indemnité à taux régulier.	Jeudi chauffeur 909 formation de tir 4hrs taux CH <u>Formation lors d'une journée non programmée</u> 3 jours chauffeur + 1 jour garde formation taux Chauffeur 2 jours Chauffeur + 2 jours chef d'équipe formation taux CE La plus haute classification l'emporte lorsqu'il y a une égalité

113