

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE : TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 106

**ci-après appelé « L'UNION »
et/ou « LE SYNDICAT »**

**ET : LOCATION D'OUTILS SIMPLEX S.E.C.
(Chauffeurs)**

**ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »
et/ou « LA COMPAGNIE »**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	Préambule et reconnaissance	1
2	Unité de négociation	1
3	Droits de la direction	2
4	Grèves et fermetures	2
5	Sécurité syndicale	3
6	Prérogatives et conditions applicables aux délégués syndicaux et officiers	4
7	Procédure de griefs	6
8	Arbitrage	7
9	Paiement de séparation aux salariés	9
10	Fermeture complète ou partielle d'une succursale	10
11	Bulletins d'affichage	11
12	Examen médical	11
13	Équipements standard et nouveaux	14
14	Passagers	16
15	Accidents, pertes ou dommages à la cargaison ou à l'équipement	16
16	Ancienneté	17
17	Uniformes	22
18	Congés statutaires	24
19	Vacances	26
20	Heures de travail et conditions pour le temps supplémentaire	30
21	Mesures disciplinaires	35
22	Superviseurs	36
23	Catégories de salariés	37
24	Assurance collective	38
25	Taux de salaire à l'heure	38
26	Entraînement	38
27	Sous-contrat	39
28	Agence de personnel	39
29	Allocation pour coucher (lay over) et repas	39
30	Garantie d'appel et rappel au travail	40

TABLE DES MATIÈRES
(Suite)

31	Conditions générales de travail	41
32	Période de paie	45
33	Rapport de voyage et/ou carte de temps	46
34	Paiement pour congé de maladie	46
35	Impression de la convention	47
36	Durée	48
	Annexe « A »	49
	Annexe « B »	51
	Annexe « C »	55
	Annexe « D »	57
	Annexe « E »	59
	Lettre d'entente #1	60

ARTICLE 1

PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE

1.1 L'intention et le but de cette convention collective de travail, sont de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'entreprise, d'établir et de maintenir la discipline et l'efficacité, et d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaire, les heures et les conditions de travail qui rendent justice à tous.

1.2 Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les parties désirent manifester leur intention d'améliorer les relations entre l'employeur et les membres de l'union, de maintenir à un degré élevé l'efficacité du service offert à la clientèle, et de coopérer à ajuster de façon juste et pacifique toute dispute qui pourrait naître.

1.3 Aucune des parties de cette convention, ne peut conclure d'entente ou de contrat avec les salariés couverts par cette convention, qui entreraient en conflit avec les termes et provisions de cette convention, sans l'approbation écrite de l'union.

ARTICLE 2

UNITÉ DE NÉGOCIATION

2.1 L'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur pour ses salariés couverts par le certificat d'accréditation soit :

« Tous les salariés chauffeurs travaillant au sens du Code du travail travaillant pour la compagnie Location d'outils Simplex S.E.C., ayant son siège social au 9740 boul. de l'Acadie, Montréal (Qc) H4N 1L8 et pour ses établissements visés du 9740 boul. de l'Acadie, Montréal (Qc) H4N 1L8, 5850 boul. Louis-H. Lafontaine, Anjou (Qc) H1M 1S7, 2235 boul. Hymus, Dorval (Qc) H9P 1J8, 2851, boul. Jacques-Cartier Est, Montréal (Qc) J4N 1L8 6740 Route 132, Ville Ste-Catherine (Qc) J5C 1B6 et 1900 des Futailles, Montréal (Qc) H1N 3T5».

ARTICLE 3**DROITS DE LA DIRECTION**

3.1 Les parties reconnaissent que l'employeur a le droit d'administrer ses affaires, et de gérer son entreprise, et généralement d'exercer toutes les prérogatives d'usage habituel inhérentes à une saine administration, pourvu que ce droit ne soit pas exercé d'une manière contraire aux stipulations de la présente convention. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'employeur a le droit d'engager, de transférer, de congédier, de suspendre, et généralement de diriger la force ouvrière, de discipliner ses salariés pour inefficacité, malhonnêteté, conduite négligente ou dangereuse, insubordination volontaire ou pour toutes violations des règles et règlements de travail, ou pour toutes autres justes causes, pourvu que l'employeur assume la charge de la preuve à ce sujet, et aussi pourvu qu'il n'y ait aucune discrimination envers les salariés.

3.2 Les parties reconnaissent que l'employeur a aussi le droit de faire, d'altérer ou de modifier et de mettre en vigueur des règles et règlements devant être observés par les salariés, lesquels règles et règlements ne doivent pas être incompatibles avec les termes de cette convention.

ARTICLE 4**GRÈVES ET FERMETURES**

4.1 Pendant la durée de cette convention, il n'y a aucune fermeture (lock-out) de la part de l'employeur, ni de grève ou arrêt de travail ou suspension complète ou partielle de travail, pour quelque raison que ce soit, par les salariés couverts par cette convention.

4.2 Dans l'éventualité où un salarié refuse de traverser une ligne de piquetage, à un emplacement autre que ceux de l'employeur, s'il y a obstruction ou danger pour le chauffeur et l'équipement, cela n'est pas interprété comme une violation de la convention, ni n'est une cause de congédiement ou d'action disciplinaire, pourvu que le salarié communique avec son

répartiteur pour l'informer de la situation et pour convenir de la procédure à suivre.

ARTICLE 5

SÉCURITÉ SYNDICALE

5.1 Tout salarié doit, comme condition au maintien de son emploi, faire partie de l'union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

5.2 Tout nouveau salarié doit, comme condition au maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'union après avoir complété sa période d'essai. L'employeur déduit de la paie de tout salarié qui a complété sa période d'essai, les montants d'initiation dus à l'union en versement de vingt-cinq dollars (\$25.00) par mois, pour le nombre de mois déterminé par l'union. Il doit par contre payer la cotisation syndicale établie par l'union à compter de sa première paie.

5.3 Le secrétaire trésorier de l'union fournit à l'employeur, une lettre confirmant le montant de la cotisation syndicale, des frais d'initiation, des arrérages, etc... à retenir pour chacun des salariés. L'employeur déduit de la paie des salariés, toute cotisation régulière, spéciale ou arrérages aux intervalles selon les montants indiqués par le secrétaire trésorier dans cette lettre.

5.4 Toutes les sommes d'argent déduites de la paie des salariés aux termes des paragraphes précédents, doivent être remises mensuellement au secrétaire trésorier de l'union avant le quinzième (15^{ième}) jour du mois suivant. Ces remises doivent être accompagnées d'une liste indiquant le nom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale. À côté du nom de chaque salarié, l'employeur doit inscrire les sommes déduites durant le mois, en indiquant distinctement et séparément les sommes déduites aux fins des cotisations et des frais d'initiation.

5.5 L'employeur devra indiquer sur les feuillets T4 et Relevé 1 de ses salariés, le montant des déductions effectuées sur la paie de chaque salarié.

5.6 Ce sera la responsabilité de l'employeur de faire signer les cartes d'adhésion fournies par l'union, par tous les nouveaux salariés le jour où ils sont embauchés. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que ces formules sont dûment signées et retournées à l'union avec la prochaine remise des cotisations syndicales.

ARTICLE 6

PRÉROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET OFFICIERS

6.1 L'employeur reconnaît le droit à l'union de nommer deux (2) délégués syndicaux et un (1) délégué substitut pour les salariés. Les fonctions du délégué syndical ne doivent, en aucune façon, entrer en conflit avec celles de son employeur. Il est tenu responsable pour la même quantité et qualité de travail que tous les autres salariés, sauf pour le temps utilisé à l'accomplissement de ses fonctions de délégué syndical chez son employeur.

6.2 L'union avise par écrit, l'employeur du nom de tout délégué syndical. Il n'est pas demandé à l'employeur de reconnaître tout délégué syndical, jusqu'à ce que tel avis de l'union ait été reçu par lettre recommandée ou certifiée.

6.3 Advenant une mise à pied due à un manque de travail, le délégué syndical bénéficie de la préférence quant à l'ancienneté dans les limites de sa classification.

Les délégués syndicaux peuvent être absents de leur travail, sans solde, pour assister aux assemblées de l'union, pourvu qu'un tel avis verbal soit donné au moins cinq (5) jours à l'avance et confirmé par écrit à l'employeur par l'union. L'employeur doit donner son accord si la demande vise les lundis, les vendredis ainsi que les mardis qui suivent un congé férié.

L'employeur accorde à l'union quatre (4) jours ouvrables de permission d'absence, par année civile, pour la participation à ces assemblées.

6.4 L'employeur accepte d'accorder à un (1) seul salarié à la fois, une permission d'absence sans solde de vingt-quatre (24) mois, afin de travailler pour l'union, à condition que cette dernière en ait avisé l'employeur par écrit trente (30) jours à l'avance. Un tel congé est révocable sur un avis de cinq (5) jours ouvrables de la part du salarié.

6.5 Un représentant de l'union a l'autorisation d'entrer sur les lieux de l'employeur, afin d'y administrer cette convention, pourvu qu'il en avise au préalable le directeur du transport, en autant qu'il n'affecte pas les opérations et à condition de donner auparavant un délai d'un (1) jour ouvrable.

6.6 Lors d'une suspension ou d'un congédiement d'un délégué syndical, l'employeur avise l'union de la suspension ou du congédiement par télécopieur (fax), lettre certifiée ou courriel, dans un délai de quarante-huit (48) heures, excluant les samedis, dimanches et congés statutaires, à partir de la suspension ou du congédiement (date et heure). Si l'employeur néglige de se conformer à ces procédures, ce congédiement ou cette suspension est considéré nul et non avenu.

6.7 En autant que possible, les griefs sont discutés à la fin de la journée normale de travail du délégué syndical, mais majoritairement avant la fin de ses heures normales de travail. Le délégué syndical, et le ou les salariés, s'il y a lieu, sont rémunérés à temps simple de leur taux horaire régulier pour le temps passé avec l'employeur sur rendez-vous durant ou en dehors de ses heures normales de travail, pour discuter des problèmes d'application de la convention collective en vigueur. Cette période de temps n'est pas considérée dans le calcul du temps supplémentaire.

6.8 L'employeur paie pour trois (3) délégués désignés par l'union, l'équivalent de leur horaire normal de travail pour chaque jour au cours duquel se tiennent des séances de négociation ou de conciliation.

Cependant, cet engagement exclut toute séance de négociation tenue pendant un arrêt de travail, grève, suspension complète ou partielle de travail.

6.9 L'employeur accepte d'accorder, à deux (2) délégués syndicaux, deux (2) jours de congés payés par année civile, pour fins de formation syndicale. Ces congés ne sont accordés que sur demande écrite de l'agent syndical ou du président de l'union, reçue par l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance.

6.10 Aucune activité syndicale, sauf celles prévues dans cette convention, ne doit avoir lieu durant les heures de travail.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE GRIEFS

7.1 a) La différence d'interprétation ou la violation de n'importe laquelle des stipulations de cette convention par l'employeur, le syndicat, ou par tout ou tous salarié(s) couvert(s) par cette convention, aussi bien que toute autre plainte ayant rapport aux conditions de travail, sera considérée un grief, pourvu que cela soit soumis par écrit, en dedans de quinze (15) jours de calendrier, excepté là où il est spécifiquement établi le contraire dans cette convention.

b) Dans l'éventualité où un chauffeur est à l'extérieur de la région de Montréal, et qu'il est incapable de suivre les étapes de la procédure de grief, en dedans des limites de temps prescrites, telles limites pourront être prolongées d'un délai de cinq (5) jours, afin de lui permettre de soumettre son grief conformément aux stipulations ci-haut mentionnées, lors de son retour à l'établissement de Montréal.

7.2 Première étape

Le salarié ou les salariés en cause, devront premièrement discuter de la différence d'interprétation ou de la présumée violation avec son superviseur, dont la décision devra être rendue en dedans de cinq (5) jours ouvrables. S'il le désire, le salarié pourra être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant de l'union.

7.3 Deuxième étape

À défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, le salarié soumettra le grief par écrit au directeur du transport. À ce stade-ci, le salarié pourra être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant de l'union, en autant que ceux-ci sont disponibles. Le directeur du transport devra rendre une décision en dedans de cinq (5) jours ouvrables. Le délai prévu à l'article 8.2 débutera à partir de la date à laquelle l'employeur rendra une décision au sujet du grief en question.

7.4 Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties aux présentes, ne signera d'entente ou de contrat avec les salariés couverts par cette convention collective, qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette convention, sans l'accord écrit de l'employeur et de l'union.

7.5 À l'exception du délai prévu à l'article 7.1 qui est un délai de rigueur, tous les autres délais indiqués au présent article ne sont que des délais de procédure, et leur non respect ne peut, en aucun cas, être invoqué devant l'arbitre pour empêcher ce dernier d'entendre le mérite du grief.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

8.1 À défaut de règlement du grief, après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci est alors soumis à l'arbitrage, dépendant de la juridiction établie dans le certificat d'accréditation détenu par l'union et mentionné aux présentes, et les règles suivantes sont appliquées.

8.2 La partie soumettant le grief notifie par écrit l'autre partie, en dedans de dix (10) jours ouvrables de l'achèvement de l'étape 2, de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

8.3 En dedans de quinze (15) jours ouvrables de l'avis mentionné dans le paragraphe 8.2, selon le cas, les deux (2) parties se rencontrent et tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

8.4 Si dans ledit délai de quinze (15) jours ouvrables, les parties ne se rencontrent pas, ou ne s'entendent pas sur ledit choix d'un arbitre, la partie qui fait le grief doit, en dedans de dix (10) jours ouvrables, dès l'expiration du délai de quinze (15) jours ouvrables, faire application au Ministère du Travail, pour lui demander de nommer un arbitre.

8.5 La décision rendue par l'arbitre est finale et exécutoire, et lie les deux (2) parties.

8.6 Tous les griefs monétaires qui sont consentis mutuellement ou décidés par arbitrage, sont payés au salarié concerné dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'entente ou la réception de la décision de l'arbitre, ou selon la paie du salarié.

8.7 a) Dans le cas où un salarié est suspendu ou congédié, et qu'il est réintégré par une décision arbitrale ou suite à une entente, il sera réintégré dans son ancien poste, à moins de stipulation contraire dans la décision arbitrale ou dans l'entente, et ce, sans perte d'ancienneté, en dedans de dix (10) jours ouvrables de la date du règlement ou de la réception de la décision rendue par l'arbitre.

b) L'arbitre aura juridiction pour rendre toute décision y incluant le pouvoir de modifier en plus ou en moins une sanction disciplinaire. Cependant, il ne sera pas autorisé à rendre aucune décision incompatible aux dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention. L'arbitre devra rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de l'audition des parties.

8.8 Il est convenu que les parties partagent à parts égales les frais et coût de l'arbitre.

8.9 Les délais prévus au présent article ne sont pas des délais de rigueur, et leur non respect ne peut en aucune circonstance sauf en cas de négligence ou de mauvaise foi, être invoqué devant un arbitre pour empêcher ce dernier d'entendre le mérite du grief. Dans les cas de congédiement ou de suspension indéfinie, les délais ne peuvent en aucune circonstance excéder soixante (60) jours de calendrier.

ARTICLE 9**PAIEMENT DE SÉPARATION AUX SALARIÉS**

9.1 L'employeur paie aux salariés congédiés ou autrement laissant le service de l'employeur, tous les gages qui leur sont dus par l'employeur, y compris les vacances acquises aussitôt que possible, mais pas plus tard que seize (16) jours ouvrables de la date de séparation.

9.2 Les salariés congédiés (autres que ceux coupables de vol ou autre acte ou infraction criminelle) et dont la séparation a été effectuée à l'extérieur de la région de Montréal, doivent être transportés à l'établissement de Montréal par un véhicule de l'employeur, ou par tout autre moyen de transport fourni par l'employeur, et ce, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la séparation à l'établissement de Montréal.

9.3 a) Préavis de licenciement individuel

Sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'employeur qui met fin définitivement au lien d'emploi avec un salarié qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins trois (3) mois, est tenu d'aviser le salarié :

- Au moins une (1) semaine à l'avance pour les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté;

- De deux (2) semaines pour les salariés ayant d'un (1) à cinq (5) ans d'ancienneté;

- De quatre (4) semaines pour les salariés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté;

- De huit (8) semaines pour les salariés ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

b) Indemnité de départ

Dans le cas où l'employeur ne donne pas l'avis prévu à l'article 9.3 a), ou donne un avis d'une durée

insuffisante, il doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

ARTICLE 10

FERMETURE COMPLÈTE OU PARTIELLE D'UNE SUCCURSALE

10.1 Dans le cas où l'entreprise ferme complètement sa division du transport, et qu'elle transfère le travail à une autre succursale où qu'elle ouvre un nouvel établissement, la compagnie donnera un avis écrit de quarante-cinq (45) jours à l'union, de son intention de fermer sa division du transport, et les salariés de l'unité d'accréditation affectés, peuvent appliquer pour transférer là où le travail sera transféré, et ce, avec leur pleine ancienneté.

10.2 Si la division du transport n'est pas complètement fermée, mais que du travail est transféré dans une autre succursale, et qu'il en résulte une réduction du nombre de salariés de l'unité d'accréditation à ladite succursale, ce qui suit s'appliquera :

Les salariés affectés de l'unité d'accréditation, auront l'option d'appliquer pour transférer là où le travail sera transféré, et ce, avec leur pleine ancienneté, pourvu qu'ils aient les qualifications nécessaires.

10.3 L'entreprise accepte de défrayer au salarié qu'elle transfère de l'établissement de Montréal à une autre succursale dans un rayon de plus de cent (100) kilomètres, à la demande de la compagnie, le coût du déménagement des meubles et autres biens personnels de n'importe quel salarié transféré, de son ancien domicile à son nouveau lieu de résidence, et ce, par une compagnie licenciée de déménagement. Deux (2) estimés individuels seront requis par la compagnie, et elle se réserve le choix final.

10.4 Les termes « entreprise ou employeur ou compagnie » utilisés dans la présente convention, s'entendent de la portion de l'entreprise de l'employeur couverte par cette convention.

ARTICLE 11

BULLETINS D’AFFICHAGE

11.1 L'employeur permet l'affichage sur un tableau à cet effet et pourvu par l'entreprise.

L'affichage s'effectue selon les modalités suivantes :

a) Dans tous les établissements visés par le certificat d'accréditation : les avis d'assemblées ou de fonctions de l'union, la liste d'ancienneté et la convention collective courante. Lorsqu'il ne s'agit pas d'un avis d'assemblée, le document doit être paraphé par un représentant de l'employeur, afin qu'il puisse être affiché.

b) Les avis d'assemblées ou de fonctions de l'union seront affichés dans tous les établissements visés par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 12

EXAMEN MÉDICAL

12.1 Tous les salariés se conforment promptement à tout examen médical requis par l'employeur, pourvu cependant que l'employeur paie les frais pour tel examen. L'employeur se réserve le droit de choisir son propre médecin, et l'union peut faire réexaminer ledit salarié aux frais de l'union.

12.2 Quand un examen médical est requis par l'employeur, les conditions suivantes s'appliquent:

a) Si le salarié subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il est payé pour le temps encouru, ainsi il ne perd aucune paie résultant du fait qu'il subisse un examen médical.

b) Si un examen médical est requis après les heures normales de travail du salarié, il sera payé vingt-cinq dollars (\$25.00). Dans un tel cas, il doit recevoir un avis de trois (3) jours de calendrier avant le rendez-vous pour un tel examen. De plus, les dépenses de stationnement lui sont aussi remboursées, et ce, sur présentation de pièces justificatives.

12.3 a) Si l'état de santé d'un salarié peut affecter les opérations de l'employeur, le public ou son propre bien-être, et que dans l'opinion de l'employeur cet état demande examen, l'employeur fait examiner le salarié et en attendant tel examen, l'employeur a le droit de suspendre ce salarié sans paie jusqu'à ce que les résultats dudit examen soient reçus. Si d'après ledit examen médical, le salarié n'est pas médicalement apte à accomplir ses fonctions, l'employeur transfère le salarié dans un autre poste couvert par cette convention, avec toute son ancienneté générale, pourvu qu'il soit médicalement et physiquement en état d'accomplir le travail dans la classification où il est transféré, qu'il soit qualifié pour accomplir ledit travail et qu'il ait l'ancienneté générale pour déplacer le salarié affecté audit travail. Le salarié est couvert par le salaire et les conditions de travail de cette classification, incluant le rang d'ancienneté dans cette classification que lui attribue son ancienneté générale. Si d'après ledit examen, le salarié suspendu est reconnu médicalement apte à accomplir ses fonctions normales, il est réintégré et payé pour tout le temps perdu. Il est convenu que, dans l'application de cette clause, un salarié qui a été transféré à cause de sa santé maintient sa nouvelle position dans la classification auquel il est transféré, pourvu que son état ne se détériore pas.

b) Il est de plus convenu que le chauffeur qui perd sa classe de permis de conduire, pour cause de maladie, pourra déplacer un chauffeur d'une autre classification, tel que prévu à l'article 16.2 c). Si dans les douze (12) mois suivants, le chauffeur recouvre sa classe de permis de conduire, celui-ci pourra réintégrer son ancienne classification, sans perte d'ancienneté de classification, mais devra terminer son cheminement salarial, s'il y a lieu.

Dans ce cas, le chauffeur ayant le moins d'ancienneté dans la classification concernée, pourra déplacer un chauffeur d'une autre classification, tel que prévu à l'article

16.2 c). Le temps passé par le chauffeur visé par l'application du présent article, dans une classification supérieure, lui sera crédité dans son cheminement salarial, lors de son retour à son ancienne classification ou à une classification inférieure.

12.4 Un salarié qui est blessé au travail et qui est envoyé chez lui ou à l'hôpital, ou qui doit recevoir des soins médicaux, est payé à son taux horaire pour le reste de sa journée régulière de travail. Si par la suite le salarié doit s'absenter de son travail pour une période de temps à l'intérieur de sa journée régulière de travail pour recevoir des soins additionnels requis par le médecin de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, il ne subit pas de perte de salaire durant telle période d'absence.

L'employeur verse, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, quatre-vingt-dix pour-cent (90%) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce travailleur aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité. Ce salaire constitue l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur a droit pour les quatorze (14) jours complets suivant le début de son incapacité.

12.5 L'employeur s'engage à coopérer pour un prompt traitement d'une réclamation d'un salarié blessé au travail, lorsqu'une telle réclamation est due et payable suivant la loi.

12.6 L'employeur peut assigner temporairement un travail à un salarié victime d'une lésion professionnelle, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi, ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si la lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du salarié croit que :

a) Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;

b) Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié, compte tenu de sa lésion; et

c) Ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

ARTICLE 13

ÉQUIPEMENTS STANDARD ET NOUVEAUX

13.1 a) Il est à l'avantage mutuel de l'employeur et du salarié que les salariés n'opèrent que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis des accessoires de sécurité requis par la loi.

b) Il est du devoir des salariés de rapporter par écrit à l'employeur, toutes les déficiences du camion survenues pendant la journée, à la fin de cette même journée de travail.

c) Il est du devoir et de la responsabilité de l'employeur, de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération, en accord avec les règlements du ministère des Transports et du Code de la sécurité routière.

d) La constatation de la condition du camion et de la remorque est du ressort du chauffeur concerné; à cet effet, il doit procéder à l'inspection de son véhicule avant le départ, et rapporter toute déficience à l'employeur. La détermination de la condition du véhicule pour autoriser le départ est du ressort du gestionnaire de flotte. L'information sera fournie au superviseur ou au chauffeur.

e) Lorsque les salariés refusent d'opérer un équipement comportant une déficience majeure, selon les critères établis par la Société de l'assurance automobile du Québec, cela n'est pas interprété comme une violation de la présente convention.

f) Durant les saisons froides et/ou par température inclemente, nul salarié ne sera contraint de demeurer à l'intérieur d'un véhicule en panne dont le moteur ne fonctionne plus, si sa santé est compromise. Il communique avec son répartiteur pour l'informer de la situation, dans les plus brefs délais.

g) Tous les camions seront munis de radio AM-FM, et les fardiers de bandes de fréquence banalisées (C.B.). Tous les nouveaux camions fournis par l'employeur seront équipés d'un système « bluetooth ».

Lorsque le salarié conduit un camion qui n'est pas équipé d'un système « bluetooth », l'employeur verse au salarié qui veut s'acheter une oreillette « bluetooth », un montant de trente-cinq dollars (35\$).

13.2 Il est entendu que des formules pour rapporter les défauts sont fournies à chaque chauffeur, sur lesquelles il doit rapporter les défauts de l'équipement, en se servant d'un nombre suffisant de copies, de façon à ce qu'une de ces copies puisse être remise dans le camion, et que l'employeur puisse en garder une copie pour ses dossiers. Dans le cas de défauts majeures, un mécanicien qualifié dans l'entretien des camions signe ce rapport, une fois les réparations complétées. Dans le cas de défauts mineures, le salarié qui effectue la réparation fait signer le rapport par le représentant de l'employeur.

13.3 L'employeur qui oblige un chauffeur à opérer un véhicule dont la pesanteur dépasse la limite légale, en assume l'entière responsabilité y incluant les frais et amendes. Tout salarié exerçant les droits qui lui sont conférés par cet article, n'est pénalisé d'aucune façon et ne subit de ce fait aucune réduction dans ses heures de travail.

13.4 Advenant que de nouveaux types de camion et/ou de remorques soient mis en usage, après la date de signature de cette convention, pour lesquels les taux de salaire n'ont pas été négociés, mais qui font partie, cependant, des opérations couvertes par la présente convention, il est entendu que les taux régissant ces camions et/ou remorques seront sujets à être négociés par les parties. Les taux convenus ou déterminés seront mis en vigueur à compter de la date de l'entente, ou au maximum trente (30) jours après la mise en opération. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, le différend est soumis à l'arbitrage, tel que stipulé à l'article 8.

ARTICLE 14

PASSAGERS

14.1 Aucun chauffeur n'a le droit de transporter quiconque dans son camion, excepté les salariés en service de l'entreprise, à moins d'une autorisation écrite de l'employeur. Dans des cas exceptionnels, un représentant d'un client peut être transporté, afin d'avoir accès au lieu de livraison.

14.2 Ce qui précède ne prohibe pas au chauffeur, la possibilité d'embarquer d'autres chauffeurs de camion dont l'équipement est en panne ou défectueux, ou d'autres personnes en détresse, afin de les transporter jusqu'au premier établissement fournissant les facilités requises dans les circonstances. Dans de tels cas, le chauffeur doit prévenir son répartiteur avant d'effectuer le transport des personnes.

Dans l'éventualité où aucun représentant de l'employeur n'est en service, le chauffeur informe le répartiteur, dans les plus brefs délais, qu'un transport de personnes a été effectué.

Dans tous les cas, il doit faire rapport de l'incident sur sa feuille de route de ce jour-là.

ARTICLE 15

**ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES À LA
CARGAISON OU À L'ÉQUIPEMENT**

15.1 Un salarié impliqué dans un accident, n'est pas tenu responsable, à moins que preuve de négligence soit établie.

15.2 Les salariés ne sont pas tenus responsables pour perte ou dommage à la cargaison, à moins que preuve de négligence soit établie.

15.3 Sauf en cas de faute volontaire, les salariés ne sont pas requis de contribuer financièrement pour compenser toute réclamation de perte ou dommage à la cargaison et/ou à l'équipement.

ARTICLE 16**ANCIENNETÉ**

16.1 a) Le but de l'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les promotions, les rappels au travail, l'horaire du travail et les vacances.

b) Ancienneté générale

L'ancienneté générale représente la durée de service continu d'un salarié pour le compte de l'employeur. L'ancienneté générale s'acquiert dès que le salarié a terminé sa période d'essai prévue à l'article 16.9. Elle est rétroactive à la date de son embauche pour sa période d'essai, et le salarié devient ainsi un salarié régulier.

16.2 Mise à pied

a) Dans le cas de mise à pied de moins de cinq (5) jours ouvrables, l'ancienneté est retenue et demeure séparée dans chacune des classifications suivantes :

Fardier

Camion porteur (10 roues ou 12 roues)

Cargo avec plate-forme (6 roues) et camionnette (avec remorque à sellette)

Camion avec plate-forme (6 roues) et camionnette (pick-up)

NOTE : Les titulaires des postes de chauffeurs de cargo avec plate-forme (6 roues) et camionnette (avec remorque à sellette) doivent détenir un permis de classe « 5 » et dans le cadre de l'affichage d'un poste, les candidats doivent posséder les qualifications nécessaires et la formation prévue par l'employeur pour la conduite de ces types de véhicules.

b) Dans le cas d'une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables et plus, le salarié peut se servir de son ancienneté générale pour transférer dans une autre classification, pourvu qu'il en fasse la demande à l'intérieur d'un délai de deux (2) jours ouvrables et qu'il soit qualifié. Lorsque le salarié est transféré dans une autre classification, il est couvert par le salaire et les conditions de travail de cette classification,

incluant le rang d'ancienneté dans cette classification que lui attribue son ancienneté générale. Lorsque le travail redevient normal, c'est-à-dire lorsque l'employeur peut fournir au salarié mis à pied qui a refusé de transférer, ou au salarié qui a transféré dans une autre classification, une semaine régulière de travail dans son ancienne classification, ce dernier retourne à sa classification.

16.3 Répartition des horaires de travail

Dans la répartition des horaires de travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté dans sa classification a la préférence dans sa propre classification. Ce qui précède ne donne cependant pas le droit au salarié de choisir le travail qui doit être exécuté.

16.4 Affichage d'un poste vacant et promotion

a) Lorsque l'employeur a besoin de combler un poste existant ou nouveau de façon permanente à l'intérieur d'une classification, l'ouverture est affichée sur le tableau d'affichage d'avis dans tous les établissements où il y a des chauffeurs répartis par l'Acadie pendant une période de cinq (5) jours (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires), et les salariés réguliers dans les autres classifications peuvent postuler et transférer, pourvu qu'ils aient l'ancienneté et les qualifications nécessaires. Le salarié qui transfère d'une classification à une autre sous les conditions précédentes, est placé dans la nouvelle classification selon son ancienneté générale pour le choix des vacances, mais est placé comme dernier salarié de cette classification, en ce qui a trait au choix des horaires. Le transfert du salarié choisi doit être effectué en dedans de dix (10) jours ouvrables après avoir postulé sur ce transfert. Cependant, si un salarié est absent pour quelque raison que ce soit lorsqu'une telle ouverture survient, ce salarié aura le privilège de postuler en dedans de cinq (5) jours de son retour au travail (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires). Comme mesure intérimaire, l'employeur peut combler l'ouverture en accord avec l'article 3.1.

b) Le poste est accordé au salarié postulant ayant le plus d'ancienneté générale et possédant les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales du poste.

c) Le salarié choisi a droit à une période de familiarisation de trente (30) jours travaillés. Durant cette période, le salarié peut décider de retourner à son ancien poste. De même, si de l'avis de l'employeur le salarié n'effectue pas les tâches du poste de façon satisfaisante, il peut le retourner à son ancien poste.

d) Il est entendu qu'un salarié qui a failli à une période de familiarisation dans un poste, ou qui a décidé de son propre chef de retourner à son ancienne occupation, à l'intérieur de la période de familiarisation, ne peut se porter candidat à ce poste, avant une période de douze (12) mois.

e) Durant la période d'affichage, d'application et de sélection prévues, l'employeur peut assigner temporairement au poste visé la personne de son choix, pour une période maximale de trente (30) jours ouvrables.

f) Advenant que l'employeur ne peut combler le poste parmi les salariés réguliers, il peut l'octroyer à un candidat en dehors de l'unité d'accréditation qui devient alors un salarié en période d'essai, selon les modalités prévues à l'article 16.9.

16.5 Assignment temporaire

L'employeur fera travailler le salarié dans la classification à laquelle il est normalement assigné, sans pour autant qu'il puisse refuser toute assignation de travail déterminée par l'employeur, à un poste couvert par cette convention. Le salarié ainsi assigné à un autre poste, conserve le salaire de sa classification.

16.6 Listes d'ancienneté

a) L'employeur doit remettre à l'agent syndical de l'union, deux fois par année, soit en mars et en septembre, une liste d'ancienneté générale, comprenant le nom du salarié, sa date d'embauche, son numéro d'assurance sociale, sa classification, son adresse, son numéro de téléphone et une liste d'ancienneté de classification.

b) Une autre liste comprenant le nom du salarié, sa date d'embauche et sa classification doit également être affichée aux mêmes dates sur le tableau d'affichage. Copie de cette dernière liste est remise au délégué syndical, en y incluant le numéro de téléphone.

16.7 Fin d'emploi du salarié

L'emploi d'un salarié se terminera pour n'importe laquelle des raisons suivantes :

- a)** S'il quitte volontairement l'emploi de la compagnie.
- b)** S'il est congédié et n'est pas réintégré à la suite de la procédure de grief, tel que défini dans cette convention.
- c)** S'il est rappelé au travail après une mise à pied, et qu'il fait défaut de se rapporter au travail, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit, et de sept (7) jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit pour le salarié qui est à l'extérieur du pays. Dans l'application de cet article, seuls les jours ouvrables du lundi au vendredi seront considérés.

Le mot « avis » signifie le premier événement à survenir entre la date à laquelle le salarié a reçu la lettre recommandée à sa dernière adresse connue, et la date de livraison apposée par le bureau de poste.

- d)** S'il prolonge sans autorisation un permis d'absence ou une période de vacances.
- e)** S'il est absent du travail sans aviser l'employeur pour plus de deux (2) jours consécutifs.
- f)** S'il est en mise à pied, et n'est pas rappelé pour une période allant au-delà de douze (12) mois consécutifs de travail.
- g)** S'il est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant son ancienneté générale accumulée lors de son absence, ou pour une période excédant vingt-quatre (24) mois, sauf dans le cas où un salarié

est en attente d'un rendez-vous chez un spécialiste et que le délai d'attente pour ledit rendez-vous lui fait dépasser le délai de vingt-quatre (24) mois.

16.8 Promotions hors unité

a) Les salariés promus à des positions non assujetties à cette convention, retiennent leur ancienneté après leur promotion pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Il est entendu que telle permission de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés peut être prolongée après entente mutuelle entre l'union et l'employeur.

b) S'il est démis pour toute raison, ou si le poste est aboli, ou si le salarié promu, mentionné au paragraphe 16.8 a), demande volontairement à être réinstallé dans sa position antérieure, le temps passé dans sa position de surveillance est inclus dans son classement d'ancienneté.

c) Le salarié promu à une position de surveillance renonce à tout recours à la procédure de griefs, telle que définie dans cette convention, s'il arrivait qu'il soit congédié dans telle position en dehors de la juridiction de cette convention.

16.9 Période d'essai

Tous les nouveaux salariés bénéficieront d'une période d'essai de soixante (60) jours travaillés dans sa classification avant d'acquérir tous droits d'ancienneté. Pendant sa période d'essai, un salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage. La compagnie ne peut congédier un salarié qui est forcé à une période additionnelle d'essai de trente (30) jours travaillés, à moins que la prolongation ait été convenue par écrit entre l'employeur et l'union.

16.10 Exemptions

L'employeur accorde une exemption du surplus de travail le samedi, du service d'urgence à 35% du nombre des postes de chauffeurs ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ne sont pas inaptes à travailler pour cause d'accident de travail ou de maladie dans chacun des groupes suivants :

- a) Fardier
- b) Camion porteur (10 roues ou 12 roues)
- c) Cargo avec plate-forme (6 roues) et camionnette avec remorque à sellette, camion avec plate-forme (6 roues) et camionnette (pick-up)

Les salariés dont l'horaire inclut le samedi ne sont pas considérés dans le calcul.

Le 15 janvier et le 15 juillet de chaque année, l'employeur effectue une révision des postes dans chacun des groupes et apporte les corrections quant au nombre de chauffeurs exemptés s'il y a lieu.

ARTICLE 17

UNIFORMES

17.1 a) Au 15 octobre, l'employeur fournit à tout salarié ayant terminé sa période d'essai son uniforme pour l'hiver et pour l'été suivants, selon la fréquence prévue. Ledit uniforme inclura:

- trois (3) pantalons par année (modèle standard ou cargo);
- six (6) chemises ou polo par année
- un (1) manteau léger tous les deux (2) ans
- un (1) manteau d'hiver tous les deux (2) ans
- une (1) casquette tous les deux (2) ans
- une (1) tuque tous les deux (2)
- un (1) imperméable tous les deux (2) ans
- un (1) sarrau tous les deux (2) ans pour le chauffeur de fardier et des camions 10 et 12 roues

L'employeur fournit également son uniforme pour l'hiver et pour l'été suivants à tout salarié embauché après le 15 octobre et qui a terminé sa période d'essai. Cependant, tout salarié dont la période d'essai se termine au 15 juillet ou après n'aura pas un nouvel uniforme au 15 octobre suivant. Si l'employeur estime que le salarié possède toutes les pièces d'uniforme en bon état, le salarié pourra choisir les pièces d'uniforme qu'il désire remplacer, dans la mesure où il est à

l'intérieur de l'enveloppe budgétaire alloué pour les pièces d'uniforme.

De plus, l'employeur remplace les pièces d'uniforme usagées prématurément.

b) Au 15 octobre de chaque année, l'employeur fournit à tout salarié ayant terminé sa période d'essai, 20 paires de gants (d'été et d'hiver et à l'épreuve de l'eau). C'est le salarié qui détermine le nombre de paires de gants qui lui est nécessaire par saison mais le total annuel ne peut excéder vingt (20) paires de gants.

c) L'employeur verse une contribution de cent trente dollars (\$130.00) excluant les taxes pour l'année 2017, de cent trente-cinq (\$135.00) excluant les taxes pour l'année 2018 et de cent quarante (\$140.00) excluant les taxes pour 2019 et ce, pour l'achat de bottes ou de souliers de sécurité, sur présentation de pièces justificatives pour chaque salarié qui a terminé sa période d'essai. Le port des bottes ou des souliers est obligatoire.

L'employeur verse, sur présentation de pièces justificatives, pour chaque salarié qui a terminé sa période d'essai, une allocation maximale de 150\$, tous les deux (2) ans pour l'achat de bottes d'hiver de sécurité.

L'employeur verse une contribution de cinquante dollars (50\$) pour l'achat de couvre chaussures en caoutchouc pour trois (3) ans. De plus, l'employeur remplace les couvre-chaussures usagés prématurément.

d) Dans l'éventualité où le port du harnais devient obligatoire pour la conduite des nacelles et des échafaudages hydrauliques, l'employeur en fournit un (1) de modèle « quick attach » à chaque chauffeur de fardier et de camion porteur (10 roues et 12 roues).

17.2 La compagnie se réserve le droit de déterminer la couleur, le style ainsi que le tissu utilisé pour la confection des uniformes.

17.3 a) L'employeur fournit à chaque salarié un casque et des lunettes de sécurité, un dossard et une combinaison ignifuge lorsque le port de l'un ou l'autre de ces équipements est exigé par l'employeur ou le client.

Pour le salarié qui désire ajuster ses lunettes de sécurité à sa vision, l'employeur participe à l'achat de verres correcteurs.

b) Aucun salarié ne sera contraint de porter un casque de sécurité ou des lunettes de sécurité, qui ont été portés par un autre salarié, sauf si lesdits items ont été proprement stérilisés.

17.4 Le chauffeur représente l'employeur lors d'une livraison et il doit se soucier de son apparence.

ARTICLE 18

CONGÉS STATUTAIRES

18.1 Les jours suivants sont considérés comme congés statutaires payés, qu'ils surviennent un jour ouvrable ou non ouvrable:

1. Le jour de l'An
2. Le lendemain du jour de l'An
3. La Vendredi saint
4. La fête des Patriotes
5. La Saint Jean-Baptiste
6. La fête du Canada
7. La fête du Travail
8. Le jour de l'Action de grâces
9. La veille de Noël
10. Le jour de Noël
11. Le lendemain du jour de Noël
12. La veille du jour de l'An

Dans le cas où les succursales sont en opération lors d'un congé statutaire, l'employeur peut reporter ce congé à une autre date pour un salarié ou un groupe de salariés. Lorsqu'un congé férié est reporté, la clause 18.3 ne s'applique pas. Les salariés

dont le congé est reporté sont avisés deux (2) semaines à l'avance.

18.2 a) Le paiement du congé statutaire correspond à l'équivalent de huit (8) heures comprises dans l'horaire régulier du salarié et ce, au taux régulier pour le salarié qui justifie de de soixante (60) jours de service dans l'entreprise et qui ne s'est pas absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

Pour le salarié qui ne justifie pas de soixante (60) jours de service dans l'entreprise, l'employeur verse au salarié une indemnité égale à 1/20ième du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable la veille ou le lendemain de ce jour.

Un certificat médical est requis pour justifier l'absence du salarié pour des raisons de maladie la veille ou le lendemain d'un jour de congé payé.

b) Pour les salariés travaillant sur des horaires de quatre (4) jours, si un congé statutaire coïncide avec une journée de l'horaire régulier du salarié, ce dernier aura le choix d'être payé pour ladite journée ou de déplacer son congé après entente entre le salarié et l'employeur dans la même période de paie ou dans la période de paie suivant la date du congé statutaire.

18.3 Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un salarié rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé statutaire, quel qu'il soit, il est payé sur la base de son taux horaire normal majoré de cinquante pour-cent (50 %) pour le temps travaillé, en plus de sa paie de congé statutaire, suivant les bases et conditions mentionnées ci-dessus, avec une garantie d'appel pour un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.

18.4 Si un congé survient durant une période de vacances prévues d'un salarié, celui-ci aura, en compensation de son congé statutaire, soit un congé observé le jour ouvrable

précédant ou suivant la période de vacances, après entente avec le salarié et l'employeur, soit un congé reporté à une date ultérieure après entente avec le salarié et l'employeur, ou soit une journée additionnelle sur sa paie de vacances.

18.5 Advenant qu'un des congés statutaires survient un samedi ou un dimanche, la journée proclamée par le gouvernement fédéral ou provincial, sera la journée chômée. Si aucune autre journée n'est proclamée, le congé est reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant.

18.6 Le premier choix de travailler durant les jours de congé est donné aux salariés ayant le plus d'ancienneté dans chaque classification. Cependant, ils auront le droit de décliner le travail, pourvu qu'il y ait un nombre suffisant de salariés qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les salariés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

18.7 Pendant la période des vacances, un salarié couvert par le certificat d'accréditation peut être appelé à remplacer un salarié d'une autre succursale, en autant que cette pratique ne prive pas le salarié couvert par cette convention de son choix de vacances, en conformité avec les articles 19.7 a) et d).

L'employeur verse au salarié effectuant le remplacement dans une autre succursale l'indemnité kilométrique en vigueur.

ARTICLE 19

VACANCES

19.1 La durée des vacances est basée sur les années de service continu avec l'employeur. L'année de service qui est aussi l'année de référence est celle qui débute à la date d'embauche du salarié et qui se complète douze (12) mois plus tard. Le droit aux vacances est acquis lorsque les années de service nécessaires ont été complétées.

19.2 À tout salarié qui a complété un (1) an de service continu, mais moins de cinq (5) ans, il lui sera octroyé deux (2) semaines de vacances payées, calculées sur la base de quatre pour-cent (4%) de son salaire, gagné pendant l'année de référence précédant son anniversaire d'embauche.

19.3 À tout salarié qui a complété cinq (5) ans de service continu, mais moins de dix (10) ans, il lui sera octroyé trois (3) semaines de vacances payées, calculées sur la base de six pour-cent (6%) de son salaire, gagné pendant l'année de référence précédant son anniversaire d'embauche.

19.4 À tout salarié qui a complété dix (10) ans de service continu, mais moins de dix-sept (17) ans, il lui sera octroyé quatre (4) semaines de vacances payées, calculées sur la base de huit pour-cent (8%) de son salaire, gagné pendant l'année de référence précédant son anniversaire d'embauche.

19.5 À tout salarié, qui a complété dix-sept (17) ans de service continu, il lui sera octroyé cinq (5) semaines de vacances payées, calculées sur la base de dix pour-cent (10%) de son salaire, gagné pendant l'année de référence précédant son anniversaire d'embauche.

19.6 Chaque salarié doit prendre annuellement ses vacances, il ne peut les accumuler pour une autre année.

19.7 a) Entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année l'employeur affiche une liste de vacances par classification afin que les salariés, par ordre d'ancienneté générale, puissent y indiquer leur choix de périodes de vacances du 1^{er} mai au 31 décembre de l'année en cours. Au 1^{er} mai de chaque année, la liste de vacances sera finale.

Entre le 1^{er} octobre et le 15 octobre de chaque année, l'employeur affiche une autre liste de vacances par classification afin que les salariés, par ordre d'ancienneté générale, puissent y indiquer leur choix de période de vacances, du 1^{er} novembre au 31 décembre pour la balance des vacances de l'année en cours et pour les périodes de vacances du 1^{er} janvier au 30 avril de l'année suivante. Au 1^{er} novembre de chaque année, la liste de vacances sera finale.

Pour les fins d'octroi de vacances, la liste d'ancienneté générale est constituée par quart de travail.

b) Advenant qu'un salarié ne fasse pas connaître son choix dans le délai qui lui sera accordé, il ne pourra pas se

servir de son ancienneté pour réclamer une période de vacances et il devra accepter les périodes qui restent disponibles, après octroi des vacances et des congés provenant de la banque d'heures.

c) Si un salarié obtient la permission de l'employeur de ne pas prendre de vacances à la période choisie par lui, il devra par la suite, choisir une autre période disponible après octroi des vacances et des congés provenant de la banque d'heures, sans intervenir avec les choix déjà exprimés par les autres salariés.

d) Pendant la semaine avant et après les vacances de la construction, ainsi que celle avant Noël ainsi que celle après le Jour de l'An, un maximum de deux (2) salariés dans les classes de fardier, un maximum de deux (2) salariés dans la classe de camion porteur, un maximum d'un (1) salarié dans la classe camion avec plate-forme et camionnette, et un maximum d'un (1) salarié dans la classe de cargo avec plate-forme (6 roues) et camionnette avec remorque sellette, pour un total de six (6) individus, peuvent prendre la même période de vacances.

Pendant les autres périodes, un maximum de trois (3) salariés dans la classe de fardier et un maximum de trois (3) salariés dans la classe de camion porteur, un maximum de deux (2) salariés dans la classe camion avec plate-forme et camionnette, et un maximum d'un (1) salarié dans la classe de cargo avec plate-forme (6 roues) et camionnette avec remorque sellette, pour un total de neuf (9) individus, peuvent prendre la même période de vacances.

Cependant, l'employeur a la possibilité d'accorder un pourcentage plus élevé.

e) Si pendant sa période de vacances le salarié aurait été contraint de travaillé le samedi selon les modalités de l'article 20.5 2 c), ledit salarié devra travailler le premier samedi qui suivra son retour de vacances ou l'article 20.5 2 c) devra être appliqué et ce, afin de compenser pour le samedi qu'il aurait normalement travaillé. De plus, le chauffeur réintègre sa position normale au sein du tour de rôle complet prévu à l'article 20.5 2 e).

Le salarié qui doit travailler le samedi précédent ses vacances pourra, à sa discrétion, prendre congé mais il devra travailler le premier samedi qui suivra son retour de vacances et/ou le second, si le paragraphe précédent s'applique à sa situation.

19.8 La période du choix de vacances doit être en accord avec les règles d'ancienneté, et ne doit pas entrer en conflit avec les obligations de la compagnie, afin de maintenir une force ouvrière efficace.

19.9 Les salariés ne seront pas requis de retourner au travail durant leur période de vacances.

19.10 La paie de vacances est déposée selon le principe de paie continue, en autant que la formule « fiche de vacances », signée par le salarié, soit acheminée au service de la paie au plus tard le lundi matin de la semaine de paie précédant le départ en vacances.

19.11 La période de vacances estivale s'étend du 15 mai au 15 septembre de chaque année.

19.12 a) Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines et plus de vacances, seront restreints à deux (2) semaines consécutives durant la période estivale des vacances.

Lorsque les salariés de la classification ont tous fait connaître leur choix, les salariés ayant droit à un congé annuel de trois (3) semaines font connaître, à tour de rôle par ordre d'ancienneté, leur préférence pour une troisième (3^{ième}) semaine de vacances, dans la période du 15 mai au 15 septembre, selon les modalités de l'article 19.7 d).

b) Tout salarié qui prend des vacances entre le 1^{er} janvier et le 15 mai, ou entre le 15 septembre et le 31 décembre, peut prendre lesdites vacances consécutives.

ARTICLE 20**HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS POUR
LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

20.1 Les heures de travail sont calculées sur une base de quatre-vingt (80) heures par période de deux (2) semaines pour le calcul des heures supplémentaires, selon les principes suivants :

a) La semaine régulière de travail, pour tous les salariés, est de quarante (40) heures. Toutes les heures travaillées excédentaires aux quarante (40) heures par semaine, sont compilées à temps et demi, du taux horaire régulier du salarié.

Deux fois par année les horaires sont affichés et les salariés soumissionnent par ancienneté dans leur classification respective.

L'horaire d'hiver (janvier, février, mars et avril), est affiché le deuxième lundi du mois de novembre pour une période de deux (2) semaines et le résultat est transmis aux salariés le deuxième lundi du mois de décembre. Les salariés identifiés pour être mis à pied ne choisissent pas d'horaire d'hiver.

L'horaire pour les mois de mai à décembre est affiché le deuxième lundi du mois de mars pour une période de deux (2) semaines et le résultat est transmis aux salariés le deuxième lundi du mois d'avril. Les salariés mis à pied sont informés de l'affichage afin de choisir selon les règles d'ancienneté.

b) Pour les salariés travaillant sur des horaires de quatre (4) jours, lorsqu'un congé statutaire survient, la semaine régulière de travail de quarante (40) heures est diminuée de deux (2) heures pour les heures à être compilées à temps et demi du taux horaire régulier du salarié et ce, pour chaque congé statutaire qui survient dans cette semaine régulière de travail.

c) Nonobstant ce qui précède, il n'est pas interprété comme une garantie de l'employeur de fournir une (1) semaine de travail de quarante (40) heures au salarié. Par contre, l'employeur s'engage à attribuer deux (2) jours de congés consécutifs à tous les salariés.

d) Les périodes de repas ne seront pas calculées dans le calcul du temps supplémentaire.

e) Le temps supplémentaire à exécuter pendant une journée de congé de chauffeurs travaillant sur des horaires de quatre (4) jours, sera offert par ordre d'ancienneté dans la classification concernée. Cependant, les chauffeurs en congé ne seront pas tenus d'accepter. L'employeur communique avec le chauffeur par le biais du téléphone cellulaire qui lui est fourni.

20.2 Les salariés qui travaillent le samedi ou le dimanche alors qu'il ne s'agit pas de leur horaire habituel, seront payés pour un minimum de quatre (4) heures au taux horaire approprié.

20.3 Lorsque le salarié est autorisé à travailler onze (11) heures consécutives ou plus à partir du début de sa journée normale de travail, il aura droit à une deuxième demi-heure (½) non payée pour prendre un repas.

La période de repas sera payée lorsque le chauffeur travaille douze heures et demie (12½) et plus dans la même journée, en excluant la période de repas du midi.

20.4 Aucun salarié ne sera contraint d'accepter une répartition s'il a poinçonné sa carte de temps à la fin de sa journée de travail, suite à la directive de son répartiteur. Cependant, il est entendu que le salarié doit accepter une répartition durant sa journée normale de travail, même si celle-ci implique du temps supplémentaire, et ce, en accord avec le règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire et la loi sur les normes du travail.

20.5 Banque d'heures

a) L'objectif visé par cet article est d'éviter ou de réduire la mise à pied de salariés à cause d'un manque de

travail ainsi que de permettre de combler des semaines de moins de quarante (40) heures lorsqu'il y a ralentissement de travail. Les heures cumulées dans la banque d'heures ne sont pas utilisées à titre de journées de maladie et/ou pour prendre un congé non planifié à l'extérieur du présent article.

b) Les parties conviennent qu'un salarié peut accumuler des heures supplémentaires dans une banque de temps au lieu d'être rémunéré pour celles-ci. Elles sont calculées selon une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, soit les heures travaillées majorées de 50%. Les heures supplémentaires peuvent se mettre en banque lorsqu'il y a un minimum d'une (1) heure de temps supplémentaire.

c) Les heures accumulées peuvent être prises uniquement entre le 15 janvier et le 30 avril de l'année en cours. Si le salarié désire prendre des heures en banque, il doit en informer son superviseur au plus tard lors de la planification de la journée à venir. Le superviseur peut refuser si cela crée des difficultés au niveau des opérations ou occasionne du temps supplémentaire. La période d'utilisation des heures en banque ne doit pas entrer en conflit avec les obligations de l'employeur afin de maintenir une force ouvrière efficace.

d) Toute heure non utilisée au 30 avril est payée afin que la banque d'heures soit à zéro pour le 1er mai de la même année.

20.6 Surplus de travail le samedi

1. a) La compagnie affiche une liste à toutes les huit (8) semaines pour le surplus de travail à effectuer le samedi. Les salariés identifient par ancienneté de classification un minimum d'une (1) semaine où ils sont disponibles à travailler le samedi.

Advenant qu'il n'y ait pas le nombre suffisant de chauffeurs volontaires inscrits sur la liste de huit (8) semaines, l'employeur offre les dates disponibles aux salariés par ancienneté de classification et ceux qui possèdent le moins d'ancienneté de classification ne peuvent refuser sous réserve du règlement sur les heures de service des conducteurs de

véhicules utilitaires ainsi que la loi des Normes du travail en ce qui a trait aux heures de travail.

Les parties reconnaissent que le dernier affichage de la liste pour l'année doit être synchronisé avec l'affichage des horaires en janvier et qu'il est possible que le délai soit différent.

b) Advenant que le chauffeur à qui le surplus de travail est attribué, ne dispose plus d'heures à son crédit en fonction du règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire, et en fonction de la loi sur les normes de travail, le surplus de travail le samedi sera offert aux autres salariés dont le nom est inscrit sur l'affichage prévu à l'article 20.5 2a), tout en respectant les dispositions de l'ancienneté.

c) L'employeur confirme aux chauffeurs visés par les dispositions du présent article le jeudi matin, le surplus de travail à effectuer le samedi de la même semaine. L'employeur communique avec le chauffeur par le biais du téléphone cellulaire qui lui est fourni.

d) Si un salarié est incapable d'effectuer le surplus de travail, en accord avec les paragraphes précédents du présent article 20, l'employeur continuera de contacter les salariés par ordre inverse d'ancienneté dans chaque classification.

e) Cependant, l'employeur devra avoir complété un tour de rôle complet de tous les chauffeurs de la classification concernée, afin de combler ses besoins en surplus de travail au cours des semaines suivantes, avant de pouvoir de nouveau obliger les derniers chauffeurs qualifiés de cette classification et ainsi reprendre un nouveau tour de rôle.

2. a) La compagnie affiche à chaque jeudi matin une liste pour les salariés volontaires pour le surplus de travail à effectuer le samedi de la semaine suivante, laquelle liste sera affichée pendant une période de vingt-quatre (24) heures. Les salariés qui sont aptes à travailler le samedi de la semaine suivante doivent signer leur nom sur la liste pendant la période

d'affichage, ou communiquer avec le répartiteur pour faire inscrire leur nom.

b) Advenant que le chauffeur à qui le surplus de travail est attribué ne dispose plus d'heures à son crédit en fonction du règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicules utilitaires et en fonction de la loi sur les Normes du travail, le surplus de travail du samedi sera offert aux autres salariés dont le nom est inscrit sur l'affichage, tout en respectant les dispositions de l'ancienneté.

c) Advenant qu'il n'y ait pas un nombre suffisant de chauffeurs volontaires inscrits sur l'affichage, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté des salariés dans chaque classification, sous réserve du règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicules utilitaires et en fonction de la loi sur les Normes du travail. L'employeur communique avec le chauffeur par le biais du téléphone cellulaire qui lui est fourni.

d) Si un salarié est incapable d'effectuer un surplus de travail en accord avec les paragraphes précédents du présent article 20, l'employeur continuera de contacter les salariés par ordre inverse d'ancienneté dans chaque classification.

e) Cependant, l'employeur devra avoir un tour de rôle complet de tous les chauffeurs de la classification concernée, afin de combler ses besoins en surplus de travail au cours des semaines suivantes, avant de pouvoir de nouveau obliger les derniers chauffeurs qualifiés de cette classification et ainsi de reprendre un nouveau tour de rôle.

3. a) Le chauffeur est exempté de son obligation d'effectuer le surplus de travail le samedi dans les cas suivants :

- décès d'un proche parent (conjoint, fils ou fille, père ou mère);
- maladie de dix (10) jours et plus justifié par un certificat médical;
- incapacité pendant dix (10) jours et plus d'effectuer ses tâches normales suite à un accident de travail reconnu par la CSST

b) Le chauffeur qui redevient capable d'exercer son emploi suite à une lésion professionnelle ou à une maladie est réintégré sur la liste des salariés volontaires pour le surplus de travail à effectuer le samedi et/ou en service d'urgence. Cette réintégration s'effectue selon les modalités du présent article.

20.7 Heures de repas

Le temps d'arrêt pour les repas sera de trente (30) minutes non payées.

20.8 Pour les conditions de l'application et de paiement du service d'urgence, voir les dispositions de l'annexe « B » attachée à la présente convention collective de travail.

ARTICLE 21

MESURES DISCIPLINAIRES

21.1 Les mesures disciplinaires sont imposées par gradation de sanction pouvant aller de l'avis verbal au congédiement et ce, pour les mesures disciplinaires de même nature.

L'agent syndical est informé de toute mesure disciplinaire écrite imposée à un salarié. Une copie de cette mesure est également remise aux délégués syndicaux.

21.2 Le salarié qui est congédié, verra son congédiement confirmé par écrit, et sa paie devra être disponible pas plus tard qu'à la prochaine période de paie suivant la date de son congédiement.

Lorsqu'un délégué syndical est congédié ou suspendu, l'employeur doit de plus se conformer au paragraphe 6.6.

21.3 Un salarié qui met fin volontairement à son emploi avec la compagnie, recevra les sommes d'argent qui lui sont dues, pas plus tard qu'à la prochaine journée de paie suivant la date de sa terminaison d'emploi.

21.4 Un chauffeur suspendu ou congédié, et qui est à l'extérieur de l'établissement auquel il est assigné, sera transporté à sa succursale, en dedans d'une période de dix (10) heures de l'heure de son congédiement ou de sa suspension, pourvu qu'il soit disponible à l'heure que le transport est prévu.

21.5 Les mesures disciplinaires doivent être remises au salarié avec copie aux délégués syndicaux et à l'agent syndical, à l'intérieur des vingt (20) jours de calendrier de l'infraction ou de la connaissance de l'infraction, ou de soixante (60) jours dans le cas d'un accident impliquant le véhicule ou l'équipement de la compagnie. Dans ce dernier cas, l'agent syndical est avisé lorsque l'employeur fait une enquête. Le défaut d'aviser l'agent syndical n'invalide pas la mesure disciplinaire pouvant être imposée au salarié.

Lorsqu'une suspension est attribuée, elle sera mise en vigueur à l'intérieur de trente (30) jours ouvrables de la date de la mesure disciplinaire, sauf s'il le salarié est absent du travail; dans ce cas, la suspension prend effet au premier (1^{er}) jour de travail suivant son retour. Lorsqu'il s'agit d'une suspension ou du congédiement d'un délégué syndical, l'employeur doit de plus respecter le paragraphe 6.6 de la convention collective.

21.6 Tout salarié qui est requis par la direction d'assister à une réunion pour toute cause pouvant mener à une mesure disciplinaire, peut requérir l'assistance d'un délégué syndical. Si le délégué syndical n'est pas disponible, le salarié peut requérir la présence d'un autre membre de l'unité de négociation.

21.7 Toute mesure disciplinaire écrite est retirée si aucune autre ne lui a été signifiée dans les douze (12) mois suivant la dernière mesure disciplinaire de même nature. Toute mesure disciplinaire retirée du dossier ne peut être invoquée contre le salarié.

ARTICLE 22

SUPERVISEURS

22.1 Lorsqu'un répartiteur ou un directeur du transport est nommé, un avis à cet effet doit être affiché sur le tableau

d'affichage. Si la compagnie omet d'afficher un tel avis, aucun salarié ne sera pénalisé pour le refus d'acquiescer à un ordre.

22.2 Conformément à la pratique actuelle, les répartiteurs ou le directeur du transport effectuent les tâches nécessaires au bon déroulement des opérations.

ARTICLE 23

CATÉGORIES DE SALARIÉS

23.1 Salariés temporaires

a) La compagnie accepte que lorsqu'il est nécessaire d'utiliser de l'aide temporaire, en supplément de la force normale de travail, pour cause de période de pointe, de maladie, d'accident, de vacances ou d'absence, les conditions suivantes s'appliqueront.

b) La compagnie accepte de déduire, à chaque mois, de la première paie due à un salarié temporaire, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle due au local d'union, pas plus tard que le quinzième (15^{ième}) jour du mois suivant le mois dans lequel les déductions ont été faites, avec une liste indiquant pour qui la remise est faite.

c) Aucun salarié temporaire ne sera utilisé, si ceci prive un salarié à l'essai ou régulier de ses heures normales de travail.

d) Les salariés mis à pied auront la première opportunité pour le travail temporaire, et ils auront droit à la garantie d'appel.

e) Les salariés temporaires, excluant les salariés réguliers en mise à pied, ne sont pas couverts par les termes de la présente convention collective de travail, à l'exception de leur salaire et du temps supplémentaire, comme prévu dans la convention collective de travail.

23.2 Étudiants

L'employeur peut utiliser des étudiants pendant la période estivale, soit du 15 mai au 15 septembre de chaque

année. Les étudiants ne sont pas couverts par les termes de la présente convention collective de travail, et ces derniers devront payer les cotisations syndicales.

ARTICLE 24

ASSURANCE COLLECTIVE

24.1 L'employeur maintient un programme d'assurance collective pour la durée de la convention. La prime exigée par l'assureur est payée à cinquante pour cent (50%) par le salarié et cinquante pour cent (50%) par l'employeur. La participation au plan d'assurance est obligatoire pour tous les salariés, après six (6) mois d'ancienneté.

ARTICLE 25

TAUX DE SALAIRE À L'HEURE

25.1 Pour les taux de salaire à l'heure, voir annexe « A » attachée à la présente.

ARTICLE 26

ENTRAÎNEMENT

26.1 La compagnie s'assurera que le salarié recevra l'entraînement requis pour assumer les tâches de son poste. Le salarié sera payé à son taux horaire régulier pour tout le temps passé audit entraînement.

26.2 Les salariés seront payés en temps supplémentaire, si cette semaine de travail excède quarante (40) heures.

26.3 Si l'employeur décide de nommer un (1) compagnon chauffeur dans une classification, il affiche cette affectation afin de connaître l'intérêt des salariés de la classification. Cet affichage est fait dans toutes les succursales visées par le certificat d'accréditation. Il n'est pas soumis aux règles d'attribution de poste de l'article 16.4 a).

Le compagnon accueille le nouveau salarié au sein de ses tâches habituelles et procède à son entraînement selon les

paramètres établis. Le compagnon complète un document faisant état des forces et des points à améliorer en plus des points qui ont été vus. Le compagnon reçoit une prime d'un dollar (1\$) l'heure pour toutes les heures travaillées pendant lesquelles il accompagne le nouveau salarié. La prime est majorée à temps et demi, lorsque les heures sont effectuées en plus de la semaine normale de travail.

ARTICLE 27

SOUS-CONTRAT

27.1 L'employeur s'engage à ne pas donner à sous-contrat, l'opération de cueillette et de livraison, d'échange et de transfert d'équipement, d'une façon qui entraînerait des mises à pied, des licenciements ou empêcherait le rappel des salariés.

ARTICLE 28

AGENCE DE PERSONNEL

28.1 L'employeur peut engager des salariés d'agence de personnel pour remplacer des salariés absents et/ou pour un surcroît de travail.

Il est entendu que cet article ne doit en aucun cas être interprété de façon à ce qu'un salarié de l'agence ne travaille quand un salarié régulier qualifié et disponible est en mise à pied.

Si les conditions ci-haut mentionnées sont remplies et que l'employeur engage du personnel d'agence pour effectuer du travail à l'intérieur de l'accréditation, il devra remettre à l'union, l'équivalent de la cotisation syndicale, le tout suivant les dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail.

ARTICLE 29

ALLOCATION POUR COUCHER (LAY OVER) ET REPAS

29.1 Si un chauffeur est en lay-over (coucher à l'extérieur), il sera payé pour tout le temps travaillé ou pour tout le temps

d'attente, en dehors de ses heures d'arrêt pour les repas et le coucher.

Les heures de coucher et de repas ne font pas parties du calcul pour les heures de temps supplémentaire.

29.2 Le coucher (lay-over) sera facturé par la chaîne d'hôtels ou de motels à l'employeur.

29.3 Les salariés qui sont requis de coucher (lay-over) à l'extérieur de la région de Montréal, recevront pour un tel coucher (lay-over), une allocation de repas de quarante dollars (\$40.00). Les salariés qui bénéficient de l'allocation décrite au présent paragraphe, ne peuvent avoir droit aux modalités prévues à l'article 20.3.

Les salariés qui vont à la Baie James recevront pour un tel coucher (lay-over), une allocation de repas de cinquante dollars (\$50.00) par jour. Il est convenu que s'ils demeurent deux nuits, une allocation additionnelle de cinquante dollars (\$50.00) leur sera versée.

Le per diem doit être versé au salarié dans les quarante-huit (48) heures de la date de la remise complète des documents justificatifs. Sur demande du salarié, le per diem lui est versé avant son départ dans la mesure où cela n'occasionne pas des déplacements exagérés.

ARTICLE 30

GARANTIE D'APPEL ET DE RAPPEL AU TRAVAIL

30.1 Tout salarié qui se rapporte au travail au moment où il est requis de le faire, recevra un minimum de six (6) heures de paie au taux horaire applicable s'il est sur un horaire de huit (8) heures et de huit (8) heures de paie au taux horaire applicable s'il est sur un horaire de dix (10) heures, à moins qu'il soit avisé, au plus tard deux (2) heures à l'avance, à l'effet qu'il n'a pas à se rapporter au travail.

30.2 À l'exception du service d'urgence, tous les rappels au travail après que le salarié ait quitté les lieux sont payés au taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %). Il y a une garantie minimale de quatre (4) heures payées. Tout

changement dans, ou prolongement de l'heure régulière du quart de travail, n'est pas considéré comme un rappel de travail.

ARTICLE 31

CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

31.1 Les salariés couverts par cette convention, sont payés à leur taux régulier de salaire, à partir du début de leur journée normale de travail.

31.2 Tous les salariés couverts par cette convention enregistrent eux-mêmes sur le poinçon électronique leur temps indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent leur journée de travail.

31.3 Tout salarié dont le travail n'est pas compris dans l'unité de négociation, ne doit exercer du travail qui est compris dans l'unité de négociation, sauf dans un cas exceptionnel, alors que le travail doit être exécuté, et qu'il n'y a pas de salariés qualifiés disponibles pour le faire.

31.4 Conformément à la pratique actuelle, l'employeur fournit des salles de repos et des salles de toilettes. Il est convenu que l'employeur doit tenir ces endroits propres et les salariés qui utilisent ces endroits, doivent coopérer avec l'employeur afin de maintenir ces lieux dans un bon état.

31.5 Congés sociaux

a) Dans le cas de décès du conjoint, de son fils ou de sa fille, de son père ou de sa mère, le salarié recevra le temps nécessaire, pas plus de cinq (5) jours, sans perte de salaire, pour prendre les dispositions nécessaires pour les funérailles.

Dans le cas de décès de son frère, de sa soeur, il recevra le temps nécessaire, pas plus de trois (3) jours, sans perte de salaire.

Le salarié peut également s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion des funérailles d'un gendre, d'une bru, un de ses grands-

parents, ou l'un de ses petits-enfants, de même que du père et de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

Les jours ci-haut mentionnés sont des jours de calendrier consécutifs, à compter de la date du décès ou du lendemain du décès, si le salarié ne s'absente pas le jour même; seuls les jours où le salarié aurait autrement travaillé à l'intérieur de cette période sont compensés, à raison de huit (8) heures au taux régulier; cependant, si le jour des funérailles est reporté ou s'il y a crémation en dehors des périodes prévues au présent alinéa, le salarié peut déplacer deux (2) des journées payées auxquelles il aurait normalement eu droit autrement. Des journées additionnelles, sans paie, peuvent être accordées pour une demande raisonnable et avec l'accord de l'employeur.

b) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, dont deux (2) jours, sans réduction de salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant, ou de l'adoption d'un enfant, pourvu que ce congé soit pris dans les quinze (15) jours suivant l'événement.

31.6 Exercice du droit de vote

Les salariés se verront octroyer le temps nécessaire prévu par la loi, pour exercer leur droit de vote, et ce, aux élections fédérales ou provinciales.

31.7 Fonction de juré ou témoin de la Couronne

Si un salarié est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou de comparaître comme témoin de Couronne, pendant ses heures normales de travail, la compagnie accepte de lui payer, pour chaque jour concerné, l'équivalent de huit (8) heures continues de travail, moins le montant qu'il reçoit à titre de juré ou comme témoin de la Couronne.

31.8 Santé et sécurité au travail

En accord avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur ne peut demander à un salarié d'exécuter un travail, s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou

son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

31.9 Outils de travail

La compagnie fournira les outils qu'elle considère nécessaires pour tout travail qui doit être exécuté par les chauffeurs.

31.10 Formation

a) La compagnie accepte de payer aux salariés requis d'assister à une formation, tout le temps passé à assister à la formation, et ce, au taux horaire régulier du salarié concerné.

Lorsque les cours sont fournis à l'extérieur de la région de Montréal, l'employeur paie une allocation pour l'utilisation du véhicule du salarié.

b) Lorsque l'employeur a besoin de combler un poste permanent de chauffeur de camion porteur (10 roues et 12 roues) ou camion cargo (6 roues), et qu'un chauffeur de camion avec plate-forme (6 roues) ou camionnette « pick-up » démontre son intérêt pour le poste, selon les modalités de l'article 16.4 a), sans être toutefois détenteur d'un permis de classe 3, une période de formation pratique est offerte au salarié.

Le chauffeur sélectionné a droit à une période de formation pratique payée. En contrepartie de cette période de formation, le chauffeur s'engage à demeurer à l'emploi de Simplex pour un minimum de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'obtention de son nouveau permis de conduire. S'il quitte avant cette date, il devra respecter les modalités de la lettre d'entente concernant la formation de chauffeurs.

Il est entendu qu'un chauffeur qui ne réussit pas par la suite l'examen de la Société de l'Assurance automobile du Québec, ne peut bénéficier d'une autre période de formation pratique payée au cours de son emploi au sein de de la compagnie.

31.11 Coûts de permis

Les coûts pour l'obtention du permis pour la manutention et le transport du gaz propane et pour le permis pour la manipulation et le transport des matières dangereuses seront assumés en totalité par l'employeur.

31.12 Charte des droits et libertés

Aucune personne ne doit se voir refuser un travail, ou de toute autre façon être discriminée, en contravention avec la Charte des droits et libertés de la personne.

31.13 Obligations du chauffeur

Le chauffeur doit être titulaire d'un permis de conduire correspondant au véhicule auquel il est assigné. Le chauffeur dont le permis de conduire a été modifié, suspendu ou révoqué, est tenu d'en informer immédiatement l'employeur.

Deux (2) fois par année, le chauffeur doit remettre à l'employeur le document « état du dossier de conduite » produit par la SAAQ au plus tard le 31 janvier et au plus tard le 31 juillet.

Le document « état du dossier de conduite » doit avoir été produit au cours du mois de la demande. À défaut de recevoir ce document dans le délai, le chauffeur ne peut conduire un camion, tant que la situation n'est pas régularisée.

Afin d'aider le chauffeur à remplir son obligation énoncée dans cet article, l'employeur effectue un rappel à la première semaine de janvier ainsi qu'à la première semaine du mois de juillet. Le défaut de l'employeur de faire l'affichage dans le délai prescrit ne relève pas le chauffeur de son obligation de remettre à l'employeur le document « état du dossier de conduite » produit par la SAAQ.

Un chauffeur qui a une suspension ou une révocation de son permis de conduire, est suspendu de son travail pour la durée de la suspension, ou de la révocation, et son ancienneté ne sera pas créditée pour une période équivalente.

Dans le seul cas d'une suspension ou d'une révocation de son permis, à la suite de la consommation d'alcool à l'extérieur de ses heures de travail, le salarié maintiendra son ancienneté pour une période maximale de douze (12) mois, et ce, à une seule occasion au cours de son emploi au sein de l'entreprise. Dans le cas de récidive, son ancienneté ne sera pas créditée pendant la suspension ou la révocation.

31.14 Le chauffeur doit agir de façon responsable à l'égard de son camion et de son chargement. Il doit se servir de son véhicule en conformité avec les lois et règlements.

Dans le cas du vol de son camion et/ou de son chargement, occasionné par sa négligence, le salarié est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tout chauffeur impliqué dans un accident ou un incident, devra rapporter, dans les plus brefs délais, ledit accident ou incident et toute blessure s'y rapportant, à son répartiteur. Le chauffeur, après avoir terminé sa journée de travail, devra compléter un rapport par écrit sur le formulaire fourni par l'employeur à cet effet.

ARTICLE 32

PÉRIODE DE PAIE

32.1 L'intervalle entre les périodes de paie ne doit pas être plus de deux (2) semaines. La fin de la période de paie pour la semaine est le dimanche à 00h00 (minuit).

32.2 La paie est pour le jeudi à chaque deux (2) semaines, et les argents dus doivent être disponibles aux salariés, par dépôt bancaire, pas plus tard que le jeudi à 16h00, à moins de cas hors du contrôle de l'employeur.

32.3 Les sommes d'argent manquantes de peu d'importance seront payées lors de la période de paie suivante, lorsque portées à l'attention de la compagnie. Les sommes manquantes excédant cinquante dollars (\$50.00) seront payées immédiatement. Chaque talon de chèque devra être remis dans une enveloppe séparée et cachetée.

32.4 Informations sur le bordereau de dépôt

La compagnie accepte d'indiquer sur le bordereau électronique de dépôt du salarié, le nombre d'heures régulières travaillées et le montant gagné, le nombre d'heures supplémentaires et le montant gagné, et s'il y a lieu, le montant représentant le paiement provenant de la banque d'heures. Si la compagnie fournit présentement des informations additionnelles, en sus de la liste ci-haut, celle-ci continuera de le faire. Toutefois, si des questions survenaient quant aux informations inscrites sur le bordereau de dépôt électronique du salarié, la compagnie accepte de vérifier lesdites informations avec le salarié concerné.

ARTICLE 33

RAPPORT DE VOYAGE ET/OU CARTE DE TEMPS

33.1 Si l'employeur corrige la carte de temps d'un salarié, pour une période totale de plus de deux (2) heures, il informe le salarié concerné avant le prochain jour de paie, uniquement dans le cas où cette correction entraîne une diminution du revenu anticipé.

ARTICLE 34

PAIEMENT POUR CONGÉ DE MALADIE

34.1 Le salarié régulier bénéficie de quarante-huit (48) heures de maladie par année. Cette banque n'est pas cumulative d'une année à l'autre. Le paiement d'une journée de maladie correspond à l'équivalent de huit (8) heures comprises dans l'horaire régulier du salarié et ce, au taux régulier.

Lorsque le salarié quitte son emploi avant le 31 décembre, l'employeur calcule au prorata de l'année en cours le nombre d'heures de maladie à raison de quatre (4) heures par mois de service continu, c'est-à-dire tout mois où le salarié a travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables depuis le 1er janvier jusqu'au moment de son départ. Si le salarié a utilisé plus d'heures de maladie que celles auxquelles il avait droit, l'employeur se rembourse à même les argents dus aux salariés.

Entre le 1^{er} et le 15 décembre de chaque année, l'employeur paie au salarié, à cent pour cent (100%) de son salaire quotidien régulier, les heures de maladie accumulées, mais non utilisées dans l'année.

34.2 L'employeur applique ce bénéfice aux salariés absents de leur quart de travail régulier pour cause de maladie ou d'accident hors du travail, ainsi que lors de l'abandon par le salarié de son poste de travail, pour cause de maladie, dans les deux (2) premières heures suivant le début de son quart de travail.

Tout salarié qui communique avec le répartiteur, selon les modalités de l'article 34.4, est remboursé à cent pour cent (100%) de son salaire quotidien régulier pour chaque jour de maladie.

34.3 Il est entendu qu'en cas d'absence pour cause de maladie de trois (3) jours consécutifs et plus le salarié doit fournir un certificat médical à l'employeur attestant son incapacité de travailler.

34.4 Dans tous les cas d'absence, le salarié doit aviser verbalement le répartiteur de la durée de son absence et des motifs. Le salarié doit communiquer avec le répartiteur, à l'intérieur de la période suivante : entre 30 minutes avant le début de la journée normale de travail et soixante (60) minutes après le début du quart de travail. Le répartiteur doit être en mesure de parler au salarié.

ARTICLE 35

IMPRESSION DE LA CONVENTION

35.1 La rédaction et l'imprimerie en livrets de la présente convention, sont la responsabilité de l'union, mais à la charge de l'employeur. Ce dernier s'engage également à distribuer lesdits livrets à chacun des salariés, et ce, dans la semaine qui suit la réception des livrets.

ARTICLE 36**DURÉE**

36.1 À moins de spécifications contraires, cette convention collective de travail entre en vigueur à compter du 1er janvier 2017 pour se terminer le 31 décembre 2019.

36.2 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire négocier les stipulations de cette convention, un avis écrit d'au moins huit (8) jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants, pour la conclusion d'une convention collective, doit être donné à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.

36.3 Cette entente doit demeurer en vigueur jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 28^{ième} jour du mois de SEPTEMBRE 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Chantal Fortin
Johanne Benoit
Guillaume

POUR L'UNION

Yves
Camille
Camille

**ANNEXE « A »
TAUX DE SALAIRES**

ÉCHELLE DES SALAIRES - ANNÉE 2017								
Poste transport	Début	Fin de la période d'essai	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
Fardier	19,44\$	20,51\$	21,11\$	21,53\$	21,93\$	22,35\$	22,77\$	23,15\$
Camion porteur 10/12 roues	17,32\$	18,50\$	18,88\$	19,24\$	19,62\$	19,97\$		
Cargo plateforme 6 roues et Cam. Rem. Sellette	15,59\$	16,85\$	16,99\$	17,10\$	17,39\$	17,62\$		
Camion plateforme 6 roues Et Cam. « pick-up »	14,32\$	15,06\$	15,46\$	15,87\$	16,27\$	16,71\$		
Étudiants	12,48\$							

NOTE * :**

Les taux de salaires pour l'année 2017 sont rétroactifs au 1er janvier 2017.

En plus des augmentations prévues ci-haut, un montant forfaitaire de 0.5% X 2080 heures pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2017 sera alloué de la façon suivant : pour les salariés toujours à l'emploi le 1er décembre 2017 et ayant été embauchés avant le 1er janvier 2017, le montant forfaitaire sera payable à la première période de paie suivant le 1er décembre 2017. Pour les salariés embauchés après le 1er janvier 2017, ce montant sera calculé au prorata des heures travaillées pour un maximum de 2080 heures et sera payable à la première période de paie suivant le 1er décembre 2017.

ÉCHELLE DES SALAIRES - ANNÉE 2018								
Poste transport	Début	Fin de la période d'essai	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
Fardier	19,83\$	20,92\$	21,53\$	21,96\$	22,37\$	22,80\$	23,23\$	23,61\$
Camion porteur 10/12 roues	17,67\$	18,87\$	19,26\$	19,62\$	20,01\$	20,37\$		
Cargo plateforme 6 roues et Cam. Rem. Sellette	15,90\$	17,19\$	17,33\$	17,44\$	17,74\$	17,97\$		
Camion plateforme 6 roues Et Cam. « pick-up »	14,68\$	15,44\$	15,85\$	16,27\$	16,68\$	17,13\$		
Étudiants	12,73\$							

ANNEXE «A »
TAUX DE SALAIRES

Poste transport	ÉCHELLE DES SALAIRES - ANNÉE 2019							
	Début	Fin de la période d'essai	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
Fardier	20,32\$	21,44\$	22,07\$	22,51\$	22,93\$	23,37\$	23,81\$	24,20\$
Camion porteur 10/12 roues	18,11\$	19,34\$	19,74\$	20,12\$	20,51\$	20,88\$		
Cargo plateforme 6 roues et Cam. Rem. Sellette	16,30\$	17,62\$	17,76\$	17,88\$	18,18\$	18,42\$		
Camion plateforme 6 roues Et Cam. « pick-up »	15,12\$	15,90\$	16,32\$	16,75\$	17,18\$	17,64\$		
Étudiants	13,05\$							

ANNEXE « B »**CONDITIONS D'APPLICATION ET DE PAIEMENT
DU SERVICE D'URGENCE**

1. Pour la classe « 5 », les heures normales pour le service d'urgence sont les suivantes :

Du lundi au jeudi :	de 18h00 à 06h00
Le vendredi :	de 18h00 à 07h30
La fin de semaine :	de 12h00 (midi) le samedi au lundi 06h00

Pour fins de clarification et d'application de la présente annexe, la classe « 5 » comprend les chauffeurs de cargo avec plate-forme (6 roues) et les chauffeurs de camionnette avec remorque à sellette. Ces derniers sont considérés dans la liste pour le service d'urgence.

2. Pour la classe « 1 » fardier, les heures normales pour le service d'urgence sont les suivantes :

Le vendredi :	de 18H00 à 7H30
Le samedi :	de 16H00 à 6H00
Le dimanche :	de 6H00 à 5H00 le lendemain

3. Le service d'urgence sera applicable après les heures normales d'ouverture des succursales, et les jours fériés où l'entreprise n'est pas en opération. Seulement un (1) chauffeur pour les classifications de fardier et de camion porteur (10 roues et 12 roues), et un (1) chauffeur pour les classifications camion avec plateforme (6 roues) / camionnette (pick-up) seront requis à chaque semaine pour effectuer, s'il y a lieu, le service d'urgence.

Un minimum de quatre (4) chauffeurs en alternance dans chacune des classifications mentionnées au paragraphe précédent, sera nécessaire pour chaque période de huit (8) semaines de service d'urgence.

4. La compagnie affiche, le dernier lundi de chaque période de huit (8) semaines, une liste pour les salariés volontaires pour

le service d'urgence à être effectué pendant la période de huit (8) semaines suivantes. Cette liste sera affichée pour une période de trois (3) jours ouvrables.

Les salariés réguliers qui sont aptes à travailler sur le service d'urgence, doivent signer leur nom sur la liste prévue à cet effet pendant la période d'affichage, ou communiquer avec leur répartiteur pour faire inscrire leur nom.

Advenant qu'il n'y ait pas un nombre suffisant de chauffeurs volontaires inscrits sur la liste ou si un chauffeur inscrit devient inapte à travailler pour le service d'urgence pour cause d'accident de travail ou maladie, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté des salariés réguliers dans chaque classification mentionnée à l'article 2 de l'annexe, à l'intérieur d'une rotation de huit (8) semaines avec les chauffeurs déjà inscrits sur la liste. Les chauffeurs concernés ne peuvent refuser. Le chauffeur choisi pour remplacer le salarié inapte a droit à deux (2) fois la prime prévue à la présente annexe.

Advenant qu'avant l'affichage un chauffeur soit déjà inapte à travailler pour le service d'urgence pour cause d'accident de travail ou maladie, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté des salariés réguliers dans chaque classification mentionnée à l'article 2 de la présente annexe, à l'intérieur d'une rotation de huit (8) semaines. Les chauffeurs concernés ne peuvent refuser.

Dans l'éventualité où le chauffeur inapte revient au travail durant la rotation, il sera disponible seulement pour le prochain affichage.

Deux (2) salariés différents sont identifiés pour assurer le service d'urgence lors des semaines comprenant les congés statutaires suivants :

- St-Jean-Baptiste/ fête du Canada;
- Noël/ Jour de l'An

Aucun chauffeur ne peut offrir sa disponibilité durant ses périodes de vacances. Chaque chauffeur a droit à deux (2) fins de semaines complètes de vacances et ce, dès le premier lundi de ses vacances et jusqu'au dernier dimanche de celles-ci.

5. Le chauffeur, à qui le service d'urgence est assigné et qui ne dispose plus d'heures en fonction du règlement sur les heures de conduite ou la loi sur les normes du travail, a l'obligation de communiquer avec son répartiteur pour l'informer de la situation dans les plus brefs délais. L'employeur procède alors par ordre inverse d'ancienneté des salariés réguliers parmi la liste des volontaires de la classification concernée.

Le chauffeur parmi la liste des salariés volontaires, ayant le moins d'ancienneté dans cette classification, ne peut refuser à moins qu'il ne dispose plus d'heures en fonction du règlement sur les heures de conduite et la loi sur les normes du travail.

6. Définition d'un service d'urgence

Un salarié est en service d'urgence à partir du moment où il reçoit l'appel, jusqu'au retour à son domicile. Si le chauffeur reçoit un autre appel après une période de quatre (4) heures depuis le dernier appel, cet appel sera considéré comme un deuxième (2^{ième}) appel. Chaque service d'urgence aura une garantie d'appel de quatre (4) heures à temps et demi. Cependant, tout appel reçu avant le retour à son domicile, ou à l'intérieur de la garantie d'appel (4 heures), constitue une continuité du service d'urgence et est inclus dans la même garantie d'appel.

7. Rémunération pour le service d'urgence – Classe « 5 »

Une prime de \$1 de l'heure est accordée au chauffeur inscrit sur la liste, pour toutes les heures effectuées dans la période de huit (8) semaines, en plus du paiement de quatre (4) heures pour les services d'urgence, tel que défini au paragraphe 6 de la présente lettre. Le chauffeur qui utilise son véhicule pour se rendre à l'établissement de l'employeur, dans le cadre du service d'urgence, reçoit une indemnité selon la pratique actuelle.

8. Rémunération pour le service d'urgence – Classe « 1 » Fardier

Pour la classe « 1 » fardier, une prime de 1,40\$/l'heure est accordée au chauffeur inscrit sur la liste pour toutes les heures en disponibilité (en dehors de son horaire régulier de travail) dans la période de huit (8) semaines en plus du paiement de quatre (4) heures pour le service d'urgence tel que défini au paragraphe 6 de la présente lettre. Le chauffeur qui utilise son véhicule pour se rendre à l'établissement de l'employeur dans le cadre du service d'urgence reçoit une indemnité selon la pratique actuelle.

9. Sécurité dans les établissements

L'employeur, en collaboration avec les salariés attitrés au service d'urgence, prendra les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité dans ses établissements.

ANNEXE « C »CONDITIONS D'APPLICATION ET DE PAIEMENT
DU QUART DE SOIR

1. La journée normale de travail débute à partir de 15H30 et la semaine régulière est de quarante (40) heures.
2. Un responsable nommé par l'employeur assume la supervision des chauffeurs attirés au quart de soir.
3. Une prime de 1,75\$/l'heure est accordée aux salariés pour le quart de travail et les déplacements entre les bases de travail.
4. Les livraisons planifiées avant le début du quart de soir font partie des tâches pouvant être exécutées sur ce quart de travail.
5. Le choix des vacances se fait selon les modalités prévues à la convention collective.
6. Dans les cas de vacances ou d'absences d'une durée de dix (10) jours et plus d'un titulaire, l'employeur a la possibilité de combler ses besoins selon les modalités suivantes :
 - a) L'employeur affiche pour une période de vingt-quatre (24) heures, une liste pour les salariés volontaires pour le quart de soir. Les salariés intéressés doivent signer leur nom sur la liste pendant la période d'affichage ou communiquer avec leur répartiteur pour faire inscrire leur nom.
 - b) Advenant qu'il n'y ait pas de chauffeurs volontaires ou pas un nombre suffisant, l'employeur peut procéder par ordre inverse d'ancienneté des salariés dans la classification des fardiens afin de maintenir les opérations.

- c) Le présent article ne s'applique pas au chauffeur de fardier pendant la semaine où il est attiré au service d'urgence.
7. Les modalités prévues à l'article 20.5 pour le surplus de travail à effectuer le samedi et l'annexe « B » pour le service d'urgence ne s'appliqueront pas aux salariés du quart de soir.
 8. Dans la mesure du possible, l'employeur essaie d'affecter le même camion au chauffeur du quart de soir. Le chauffeur peut être basé aux succursales l'Acadie, des Futailles et Dorval dans une même semaine.
 9. Dans le cas d'une fermeture définitive du quart de soir, les salariés reçoivent un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables précédant la fermeture du quart.
 10. Les salariés affectés par cette fermeture peuvent se servir de leur ancienneté générale dans l'unité syndicale pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans leur classification ou dans une autre sur le quart de jour pourvu qu'il soit qualifié. Les salariés transférés sont alors couverts par le salaire et les conditions de travail de la classification obtenue sur le quart de jour incluant le rang d'ancienneté dans cette classification que leur attribue leur ancienneté de classification.

De plus, un chauffeur du quart de soir qui n'effectuerait pas des semaines complètes de travail (40 heures) sur une période de quatre semaines consécutives pourra se servir de son ancienneté générale pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification ou dans un autre sur le quart de jour pourvu qu'il soit qualifié.

ANNEXE « D »**RÉGIME DE RETRAITE****1- Admissibilité**

REER ou RVER : Tous les salariés ayant trois (3) mois d'ancienneté.

RPDB : Tous les salariés ayant trois (3) ans d'ancienneté et à l'emploi de l'entreprise au 31 décembre de l'année courante.

2- Contribution du salarié

Le salarié peut contribuer à son régime de retraite, en effectuant des versements forfaitaires d'un minimum de 2% chaque mois en 2017, de 3% en 2018 et de 4% en 2019 à un Régime enregistré d'épargne retraite (REER).

La remise des contributions est faite à tous les deux (2) mois au fiduciaire.

Les cotisations appartiennent sans aucune restriction au salarié. Il peut les retirer mais il devra payer les impôts afférents ainsi que certains frais de transaction, si applicable.

3- Contributions de l'employeur

L'employeur, par l'entremise de contributions à des programmes reconnus par les autorités gouvernementales, comme un régime de participation différé aux bénéficiaires (RPDB), participe au régime de retraite de tous les salariés ayant trois (3) ans d'ancienneté.

Pour leur première année de service, les personnes ayant été embauchées avant le 1^{er} juillet, bénéficieront d'une année d'ancienneté.

Tous les salariés ayant trois (3) ans d'ancienneté et à l'emploi de l'entreprise au 31 décembre de l'année courante, sont admissibles.

La contribution de l'employeur consiste en des montants forfaitaires progressifs dans le temps, et payables à la fin de l'année civile.

Les montants forfaitaires versés par l'employeur aux salariés permanents temps plein toute l'année sont les suivants :

<u>Ancienneté</u>	<u>Montant</u>
3 ans	\$ 300.00
4 ans	\$ 400.00
5 ans	\$ 500.00
6 ans	\$ 600.00
7 ans	\$ 700.00
8 ans	\$ 800.00
9 ans	\$ 900.00
10 ans	\$1,000.00
11 ans	\$1,200.00
12 ans	\$1,400.00
13 ans	\$1,600.00
14 ans	\$1,800.00
15 ans	\$2,000.00
16 ans	\$2,300.00
17 ans	\$2,600.00
18 ans	\$2,900.00
19 ans	\$3,200.00
20 ans et +	\$3,500.00

Les salariés permanents travaillant temps plein mais mis à pied sur une base temporaire recevront le montant forfaitaire comme suit :

- Mise à pied/ moins de 4 semaines : plein montant
- Mise à pied/4 semaines et plus : prorata mois travaillés

Les contributions versées au REER ou RPDB, appartiennent au salarié. Les contributions de l'employeur au RPDB ne peuvent être retirées sauf pour l'achat d'une maison.

4- Administrateur de RPDB

L'employeur informe l'agent syndical et les délégués syndicaux lorsqu'il choisit un nouvel administrateur pour la gestion du RPDB.

ANNEXE « E »**ÉQUITÉ SALARIALE**

1. Avant l'accréditation du syndicat et selon ses représentations, l'employeur a réalisé l'équité salariale et a effectué les ajustements salariaux nécessaires. L'employeur, conformément à la loi, s'engage à maintenir l'équité salariale dans son entreprise.
2. La présente annexe a pour objet d'assurer le maintien de l'équité salariale, tel qu'établi à la Loi sur l'équité salariale.
3. Toute procédure relative à la présente annexe doit respecter la Loi sur l'équité salariale et les recours qui en découlent ne représentent pas une renonciation à l'utilisation des procédures de médiation ou de plainte qui y sont prévues.
4. Le syndicat pourra désigner un membre sur le comité d'équité salariale déjà existant pour rencontrer l'obligation de maintenir l'équité salariale prévue à la loi.
5. Un salarié qui est membre du comité d'équité salariale peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail le temps nécessaire pour participer à la formation et aux réunions du comité, ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité. Il est alors réputé être au travail et doit être rémunéré au taux normal.
6. Toute médiation en regard du fonctionnement du Comité, ou encore dans le cours des activités de celui-ci, pourra être soumise à l'arbitrage.

LETTRE D'ENTENTE #1

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

ENTRE: TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 106

ci-après appelé «L'UNION»
et/ou «LE SYNDICAT»

ET: LOCATION D'OUTILS SIMPLEX S.E.C.

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»
et/ou «LA COMPAGNIE»

FORMATION

ATTENDU que Simplex forme des chauffeurs afin qu'ils puissent progresser de classe de permis de conduire (de classe « 5 » à classe « 3 » ou de classe « 3 » à classe « 1 ») et obtenir une promotion au sein de Simplex;

ATTENDU que le coût de cette formation (en temps de travail du formateur et du chauffeur formé) s'élève à plus de 1 500\$;

ATTENDU que Simplex subirait un préjudice si le salarié ne s'engageait pas à travailler pendant une certaine période de temps chez Simplex;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le salarié s'engage à demeurer à l'emploi de Simplex pour un minimum de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'obtention de son nouveau permis de conduire.
2. Pour chaque mois de travail complété, le salarié rembourse 1/24^e du coût de formation établie à 1 500\$.

