

CONVENTION COLLECTIVE

et interprétation des règles, conditions

de travail et taux de salaire

entre

The logo for Canpar features the word "Canpar" in a bold, blue, italicized sans-serif font. A red swoosh underline is positioned above the letters "a" and "p".

CANPAR EXPRESS INC.

et



LA SECTION LOCALE TC 1976 DU SYNDICAT DES MÉTALLOS

représentant

les employés et transporteurs indépendants de Canpar Express Inc.

En vigueur le 1er novembre 2020 – 31 octobre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITION D'EMPLOYÉ.....	1
ARTICLE 2	DISCRIMINATION ET COMITÉS.....	1
ARTICLE 3	MALADIE ET FRAIS MÉDICAUX	2
ARTICLE 4	ANCIENNETÉ.....	2
ARTICLE 5	PROMOTIONS, AFFECTATIONS, SUPPLANTATIONS, ETC.	5
ARTICLE 6	CONGÉDIEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 7	HYGIÈNE ET LIEUX DE TRAVAIL	13
ARTICLE 8	HORAIRE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	15
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	17
ARTICLE 10	DOSSIER DE L'EMPLOYÉ	19
ARTICLE 11	AUTORISATION D'ABSENCE	19
ARTICLE 12	SALAIRE ET PÉRIODE DE PAIE	21
ARTICLE 13	CONGÉS ANNUELS	21
ARTICLE 14	JOURS FÉRIÉS.....	23
ARTICLE 15	COMPARUTION EN COUR ET FONCTION DE JURÉ	25
ARTICLE 16	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION	25
ARTICLE 17	TAUX DE SALAIRES.....	26
ARTICLE 18	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	29
ARTICLE 19	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX.....	30
ARTICLE 20	TRANSPORTEURS INDÉPENDANTS.....	37
ARTICLE 21	IMPRESSION DE LA CONVENTION.....	48
ARTICLE 22	DURÉE DE LA CONVENTION.....	48
ANNEXE « 1 »	LETTRE D'ENTENTE.....	49
ANNEXE « 2 »	LETTRE AU SUJET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	50
ANNEXE « 3 »	ARRANGEMENTS POUR UN EMPLOYÉ HANDICAPÉ PHYSIQUEMENT	51
ANNEXE « 4 »	LETTRE AU SUJET DES PARCOURS VACANTS	52
ANNEXE « 5 »	CERTIFICAT MÉDICAL	53
ANNEXE « 6 »	OBJET : ABSENCE AUTORISÉE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE.....	54
ANNEXE « 7 »	MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ.....	55
ANNEXE « 8 »	OBJET : FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ.....	56
ANNEXE « 9 »	OBJET : OPÉRATIONS À VANCOUVER.....	56
ANNEXE « 10 »	ARCHIVES DES TERMINAUX FERMÉS	57
ANNEXE « 11 »	LETTRE D'ENTENTE – REVUE DES TERMINAUX FERMÉS.....	59
ANNEXE « 12 »	CONGÉ DE DEUIL, DROIT ET APPLICATION	59
ANNEXE « 13 »	RÈGLEMENTS LOCAUX	60
ANNEXE « 14 »	COMMUNICATIONS	61
ANNEXE « 15 »	RENDEZ-VOUS MÉDICAL	62
ANNEXE « 16 »	RÉGIME D'ASSURANCES – APPEL DE DÉCISION.....	63
ANNEXE « 17 »	TRANSFERT DE TRAVAIL	65
ANNEXE « 18 »	RENTABILITÉ DES TERMINAUX	66
ANNEXE « 19 »	POSTES D'EMPLOYÉ D'ENTREPÔT «A».....	67
ANNEXE « 20 »	COMITÉ CONJOINT.....	68
ANNEXE « 21 »	FERMETURE DES TERMINAUX	69
ANNEXE « 22 »	RÉGIME D'ASSURANCE DES MARCHANDISES.....	69
ANNEXE « 23 »	PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	70
ARTICLE 40 :	DROITS DE LA PERSONNE.....	73

ARTICLE 1 DÉFINITION D'EMPLOYÉ

- 1.1 Canpar Express Inc. (« la Compagnie ») reconnaît la Section locale 1976 du Syndicat des Métallos (« le Syndicat ») comme seul agent négociateur des employés et des transporteurs indépendants sous contrat avec la Compagnie.
- 1.2 La présente convention collective régit les taux de salaires et les conditions de travail de l'ensemble des employés de la Compagnie. L'expression « employé » désigne tous les postes répertoriés à l'article 17 de cette convention.
- 1.3 Cette convention collective doit aussi couvrir les transporteurs indépendants comme prévu à l'article 20.
- 1.4 Il est entendu que partout où les mots « commun accord » apparaissent sans aucune autre clarification, et aussi partout où les mots « représentants des employés » apparaissent, les deux doivent signifier un accord entre les représentants syndicaux accrédités et les dirigeants de la Compagnie. Représentant accrédité signifie le Président et le vice-président.
- 1.5 L'utilisation du masculin ne sert qu'à alléger le texte et représente les employés masculins et féminins.
- 1.6 L'expression « service cumulatif rémunéré » (SCR) signifie :
- 1) Toute journée complète ou partielle de travail payée depuis la date d'embauche représente une journée de S.C.R.
 - 2) Toute forme de journée de congé payée reconnue par cette convention collective représente une journée de S.C.R. (article 13 — congés annuels, article 14 — jours fériés, article 11 — congé de deuil, article 15.1 — comparution en cour)
 - 3) Congé légitime et absence jusqu'à un maximum de 100 jours, tel que défini au paragraphe 13.9

ARTICLE 2 DISCRIMINATION ET COMITÉS

- 2.1 Les employés ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination du fait qu'ils font partie d'un syndicat ou de comités représentant les employés.
- 2.2 L'autorisation d'absence sera accordée aux employés qui siègent à des comités de leur Unité, s'ils en font la demande au responsable de la Compagnie, pour s'occuper d'affaires syndicales. Lorsque c'est possible, un préavis écrit de soixante-douze heures sera donné.
- Si une telle absence est nécessaire pour accomplir des tâches syndicales en dehors de son lieu de travail, une telle absence sera accordée à l'employé pourvu que le président ou son représentant accrédité présente une demande écrite au moins soixante-douze heures à l'avance au gestionnaire désigné par la Compagnie.
- 2.3 Un représentant du Syndicat est autorisé à s'occuper de l'application de la présente convention sur la propriété de la Compagnie pourvu que cela ne gêne pas l'exploitation de la Compagnie et moyennant l'autorisation du responsable.

- 2.4 Les membres du Comité de l'Unité de règlement des griefs auront la permission de traiter de questions relatives au Syndicat et à la convention collective à la condition que cela n'entre pas en conflit avec les opérations de la Compagnie, tel que déterminé par l'autorité responsable de la Compagnie et que ce soit approuvé à l'avance.
- 2.5 Si un représentant de la Compagnie requiert qu'un représentant du Syndicat doive se déplacer à une autre succursale de la Compagnie pour la conduite d'une enquête ou toute autre activité de la Compagnie, celle-ci remboursera au Syndicat le salaire et les frais de déplacement raisonnables. Toute demande en vertu de cet article sera soumise par écrit de la part du vice-président aux opérations, au vice-président et secrétaire-trésorier, des Métallos.

ARTICLE 3 MALADIE ET FRAIS MÉDICAUX

- 3.1 Les employés permanents qui sont obligés de s'absenter du travail pour une raison de santé ou d'invalidité justifiée conserveront tous leurs droits d'ancienneté.
- 3.2 Si un employé permanent subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, à la demande de la Compagnie, il doit être payé pour cette période. Un préavis d'au moins un jour est donné.
- 3.3 Un employé permanent obligé de subir un examen médical périodique ou spécial par un médecin désigné par la Compagnie se conformera à cette obligation à condition que la Compagnie défraie le coût de ces examens et remette une copie du rapport médical au médecin personnel de l'employé. Il est entendu que seuls les autorités du siège social de la Compagnie et/ou les administrateurs de l'assurance de la Compagnie y auront accès.

ARTICLE 4 ANCIENNETÉ

GROUPES D'ANCIENNETÉ

- 4.1 Les groupes d'ancienneté locaux, régionaux et de districts suivants sont par la présente formés :

RÉGION DE L'ONTARIO

District de Toronto

- | | |
|-------------|------------|
| 1. Toronto | 4. Whitby |
| 2. Concord | 5. Markham |
| 3. Brampton | |

District du Sud-Ouest

- | | |
|-------------------|--------------|
| 1. Hamilton | 5. Windsor |
| 2. Ste-Catharines | 6. Walkerton |
| 3. Kitchener | 7. Brantford |
| 4. London | |

District du Nord

1. Barrie
2. Bracebridge
3. North Bay
4. Timmins
5. Sudbury
6. Sault Ste. Marie
7. Thunder Bay

District du Nord-Est

1. Ottawa
2. Pembroke

RÉGION DE QUÉBEC

District de Montréal

1. Montréal
2. Boisbriand
3. Boucherville

District de Québec

1. Québec
2. Chicoutimi
3. Trois-Rivières

RÉGION DES MARITIMES

District du Nouveau-Brunswick

1. Saint-Jean
2. Fredericton

District de la Nouvelle-Écosse

1. Dartmouth
2. Yarmouth
3. Truro

District de Terre-Neuve

1. Corner Brook

RÉGION DES PRAIRIES

District du Manitoba

1. Winnipeg

RÉGION DES MONTAGNES

District de l'Alberta

1. Calgary
2. Edmonton

District de la Colombie-Britannique

1. Vancouver

4.2 Règles d'ancienneté

- 4.2.1 a) Une liste d'ancienneté de tous les employés qui accumulent de l'ancienneté dans chaque groupe d'ancienneté local, indiquant le nom et la date de la dernière entrée en service dans une position couverte par la présente convention, sera affichée dans un endroit convenable à la vue des employés concernés. Le président et le président du comité de règlement des griefs recevront une copie des listes d'ancienneté.

Les listes d'ancienneté seront révisées et affichées le 31 janvier de chaque année et seront sujettes à correction pour une période de trente (30) jours civils. Dans le cas des employés mis à pied ou en congé et des employés couverts par les articles 3.1 et 4.2.3, la période de trente (30) jours civils débutera à la date de leur retour en service. Les employés qui ne profitent pas de ce privilège de correction dans l'échéancier prescrit n'auront le droit de contester leur date d'ancienneté que lors de la période de trente (30) jours prévue lorsque la prochaine liste d'ancienneté sera affichée. Une liste corrigée sera affichée avant le 31 mars de chaque année.

Aucun changement ne sera apporté à la date d'ancienneté d'un employé qui est parue dans deux (2) listes d'ancienneté annuelles consécutives, à moins que la date d'ancienneté indiquée sur la liste n'ait été contestée par écrit dans la période de trente (30) jours civils prévue aux fins de correction dans les deux (2) années consécutives.

- b) Lorsqu'il est reconnu, conformément à l'alinéa 4.2.1a) qu'une date d'ancienneté est inexacte, l'erreur sera corrigée et, une fois la correction apportée, la date d'ancienneté reconnue sera finale. Aucun changement ne sera apporté à la date d'ancienneté courante d'un employé, à moins du consentement du président et du vice-président aux opérations.
- c) Un nouvel employé n'aura le statut d'employé permanent qu'après avoir complété 400 heures de travail. Dans l'intervalle, à moins d'avoir été licencié pour un motif qui, de l'avis de la Compagnie, le rend inacceptable pour son service, l'employé accumulera de l'ancienneté à partir de la date où il a commencé à occuper une position couverte par la présente convention.

Un employé qui compte plus de 400 heures de travail ne pourra être congédié sans motif valable, tel que prévu à l'article 6 de cette Convention.

- 4.2.2 Les employés promus à des postes non syndiqués ou de cadre de la Compagnie voient leur nom rayé de la liste d'ancienneté six (6) mois après leur date de promotion. La Compagnie peut retourner l'employé à l'unité de négociation ou l'employé peut décider de retourner à son unité de négociation, en vertu de l'alinéa 5.2.9, en tout temps, à l'intérieur d'une période de six mois. Le temps où l'employé a occupé un poste non syndiqué ou de cadre au sein de la Compagnie, y compris celui de relève/temporaire est cumulatif. Les employés libérés de ces postes doivent

revenir à la liste d'ancienneté et aux classifications dont ils ont été promus, sauf si un employé avec plus d'ancienneté est déjà en place. Dans ce cas, l'employé peut supplanter un employé avec moins d'ancienneté sur la même liste.

Les employés titulaires d'un poste exempté ou officiel doivent premièrement exercer leur droit d'ancienneté tel que décrit dans le paragraphe précédent avant d'être éligible pour un poste affiché dans le bulletin 5.2.3.

- 4.2.3 Les employés titulaires d'un poste d'entrepôt A pourront accumuler de l'ancienneté à partir de la date où ils obtiennent le poste affiché, ou à partir de la date où ils avisent la Compagnie par écrit de leur disponibilité pour du travail à temps plein (avec copie conforme au représentant syndical accrédité), quel que soit celui qui vient en dernier.

Les employés titulaires d'un poste d'entrepôt B ne pourront accumuler de l'ancienneté, peu importe leur disponibilité pour du travail à temps plein. Les employés d'entrepôt B qui deviennent employés d'entrepôt A verront leur date d'ancienneté établie conformément au paragraphe 1 de la présente clause.

Les employés d'entrepôt B seront admissibles au régime d'indemnités après 5 ans de service. Seuls les employés d'entrepôt A ayant avisé la Compagnie par écrit de leur disponibilité pour du travail à temps plein avec copie conforme au représentant syndical accrédité seront admissibles au régime d'indemnités, conformément à l'article 19.

- 4.2.4 L'employé dont l'absence autorisée dépasse trois (3) mois au cours d'une année perd ses droits d'ancienneté à moins que l'absence autorisée de plus de trois (3) mois ne fasse l'objet d'un accord entre le Syndicat et la Compagnie.

- 4.2.5 Il est entendu que si 2 employés ou plus informent la Compagnie et le Syndicat de leur disponibilité pour du travail à temps plein à la même date, leurs droits d'ancienneté seront établis, en cas d'augmentation, de réduction de personnel ou d'affichage de poste, à partir de leur date d'entrée en service.

- 4.2.6 Les employés incapables de prétendre à un poste affiché d'Entrepôt A seront classés à titre d'entrepôt B quelle que soit leur disponibilité, n'accumuleront pas d'ancienneté et seront compensés aux taux d'Entrepôt B à l'exception des employés dont les postes d'Entrepôt A à temps partiel ont été abolis. Dans ce cas, ces employés continueront d'accumuler de l'ancienneté et de toucher leurs avantages sociaux, le cas échéant.

ARTICLE 5 PROMOTIONS, AFFECTATIONS, SUPPLANTATIONS, ETC.

5.1 Promotion et affectation

- 5.1.1 La promotion et l'affectation des employés sont régies par l'ancienneté et la compétence, le candidat qualifié le plus ancien ayant priorité. Le cadre responsable de la Compagnie juge des compétences, sous réserve d'appel qui doit être fait par écrit dans les 14 jours qui suivent la nomination.

- (a) Les employés les plus anciens du service reçoivent toutes les chances possibles de se perfectionner et d'accroître le rendement du service en se renseignant autant qu'ils le peuvent sur les responsabilités des postes plus élevés que le leur.

5.1.2 L'employé nommé par affichage à un poste reçoit une explication détaillée et une aide raisonnable à ce sujet et doit démontrer sa compétence à effectuer le travail requis au cours d'une période de probation raisonnable de trente jours civils, la durée de cette période dépendant du genre de travail. Si le candidat ne parvient pas à établir sa compétence pendant la période de probation qui lui est allouée, il retourne à son poste antérieur sans perte d'ancienneté. Un poste de formateur sera désigné pour chaque terminal et sera accordé à la seule discrétion de la compagnie à l'employé le plus qualifié, nonobstant l'ancienneté.

5.1.3 Si un poste affiché doit être attribué à un employé moins ancien en raison de sa compétence, cette affectation fait tout d'abord l'objet d'une entente entre le responsable de la Compagnie et le président d'unité ou son représentant.

5.2 Affichage des postes

5.2.1 Tout nouveau poste ou poste vacant sera affiché sans délai pour une période de sept (7) jours civils dans chaque territoire d'ancienneté concerné et sera attribué ainsi : par groupe d'ancienneté local, district, et région, conformément à l'article 5.1.1. Les vacances temporaires seront affichées sans délai pour une période de sept (7) jours civils au groupe d'ancienneté locale. Si un emploi temporairement vacant devient vacant en permanence, il fera l'objet d'un nouvel affichage. Les postes vacants devraient être affichés au salaire du poste.

5.2.2 Les postes non pourvus par affichage local et régional seront offerts aux employés d'entrepôt A et B avant d'être pourvus à l'externe. Le travail non assigné sera alloué conformément à l'article 8.6.

5.2.3 Les employés qui aspirent à des postes affichés aux termes des alinéas 5.2.1 et 5.2.2 du présent article doivent faire parvenir leur demande au cadre désigné dans les délais prescrits et l'attribution du poste se fait aussitôt après la clôture de l'affichage.

Les employés qui reviennent de vacances ou d'une absence autorisée tels que mentionnés aux Articles 3 et 11 pourront postuler, dès leur retour ou dans les cinq (5) jours civils, sur tous les postes qui auront été affichés durant leur absence.

En attendant la décision, et si cela est réalisable, l'employé qualifié le plus ancien et désirant cet emploi vacant (tel qu'affiché conformément à l'alinéa 5.2) se verra attribuer le poste.

5.2.4 Les postes affichés sur toute l'étendue du district et de la région sont d'abord attribués :

- a) Aux employés du district où se trouve la liste d'ancienneté en question;
- b) Aux employés des autres parties de la région.

5.2.5 Si plus d'une vacance ou plus d'un poste sont affichés en même temps, les employés peuvent se prévaloir de leurs droits à tous ces postes, en indiquant leur préférence.

Un employé affecté à un emploi affiché sera transféré à cette affectation sans retard inutile.

- 5.2.6 Le candidat qui obtient un poste affiché sur toute l'étendue du district et de la région est muté et conserve tous ses droits d'ancienneté.
- 5.2.7 Les employés qui ont effectué moins de 400 heures de service cumulatif ne se voient pas attribuer de postes faisant l'objet d'un affichage local avant que ces postes n'aient été affichés sur toute l'étendue du district ou de la région.
- 5.2.8 Le candidat nommé à un poste affiché ne peut pas retourner à son poste antérieur. En cas de mauvaise santé ou de circonstances atténuantes, l'employé peut retourner à son poste antérieur sous réserve d'un accord entre le responsable concerné de la Compagnie et le vice-président.
- 5.2.9 Lorsque le nombre de centres de livraison sous une liste d'ancienneté s'accroît, les nouvelles routes à exploiter à partir de ces centres seront affichées selon les localités. Lorsqu'une route numérotée est déplacée d'un endroit à un autre, le chauffeur de cette route a le droit de suivre sa route ou d'exercer son ancienneté selon l'article 5.3.1.
- 5.2.10 L'affichage et les attributions seront dans la forme standard, telle qu'illustrée avec une copie au président de l'unité.
- 5.2.11 Les chauffeurs à temps partiel pourront être affichés pour moins de 40 heures par semaine. Ils seront classés dans les catégories de P&D et chauffeurs de tracteur. Les quarts pourront être en partie durant le jour/le soir et/ou les quarts de fin de semaine. Les avantages seront accordés selon la convention collective.

BULLETIN

No de bulletin _____ Lieu _____

Date d'affichage _____ Date de publication _____

Les candidatures seront reçues par les soussignés jusqu'à et inclusivement :

Date _____

Titre du poste _____

Lieu du poste _____

Taux de salaire _____

Heures de travail _____

Jours de congé _____

Si temporaire, durée approximative _____

Affichage local/de district ou régional _____

Description générale des tâches _____

Signature du responsable _____

cc : Président d'Unité

ATTRIBUTION

Poste _____ Date _____

Le poste suivant, annoncé dans mon :

No de bulletin _____

En date du _____

Lieu _____

Titre du poste _____

A été attribué à _____

Lieu du candidat choisi _____

Signature du responsable _____

Titre _____

Cc : Président d'Unité

Il est entendu que ces bulletins d'affichage contiendront aussi, aux bureaux où plus d'une installation existe, les différents lieux où la vacance survient.

Les bulletins seront numérotés par ordre ascendant, et indiqueront la catégorie de l'employé et le numéro du terminal.

- 5.2.12 Les heures de travail d'un poste permanent peuvent être changées sans avoir été affichées de nouveau uniquement pour des raisons d'affaires légitimes. Le motif d'un tel changement sera fourni à l'employé affecté et au président de l'Unité qui en feront la demande par écrit. Lorsque l'horaire d'un poste permanent est changé affectant le début ou la fin d'un quart de travail de plus d'une heure et/ou les jours de congé, le poste sera affiché de nouveau immédiatement, mais seulement dans le groupe local d'ancienneté concerné.

5.2.13 Poste Chauffeur de rotation

1. Les postes de chauffeur de rotation seront affichés dans tous les terminaux comptant 20 routes ou plus.
2. Une prime de 1,00 \$ l'heure sera payée à tout individu ayant obtenu un poste de chauffeur de rotation.
3. Afin de se qualifier pour le poste, l'employé doit:
 - a) détenir présentement un poste de représentant chauffeur;
 - b) réussir un test de conduite préventive;
 - c) démontrer une connaissance raisonnable d'au moins 15 routes différentes pour maintenir un niveau de service acceptable;
 - d) passer une période de probation comme stipulé à l'alinéa 5.1.2.
4. En cas de pénurie d'employés, la compagnie utilisera tous les employés de garde et non attribués avant de déplacer un chauffeur désigné de leur route.

5.2.14 Routes numérotées

Les routes numérotées régulières seront établies.

Chaque parcours numéroté régulier sera octroyé à un représentant chauffeur, de façon continue.

Ceci n'empêchera pas la Compagnie de réorganiser ces parcours conformément à la fluctuation de la circulation.

L'employé déplacé de son parcours régulier sera immédiatement retourné si on rétablit ladite route.

Les chauffeurs se verront assigner les parcours qu'ils détiennent à la date de la ratification.

Les énoncés ci-dessus ne seront pas interprétés comme un empêchement pour un employé de postuler sur un affichage de représentant chauffeur.

Ces bulletins ne seront pas identifiés par parcours numérotés.

- 5.2.15 Dans le cas où il s'avérerait nécessaire de créer un poste non prévu actuellement dans cette convention, la Compagnie en avisera par écrit le président du Syndicat. Le Syndicat rencontrera la Compagnie afin d'essayer de parvenir à un accord sur un taux horaire approprié. Si les deux parties ne parvenaient pas à un accord, la Compagnie mettrait en place un taux horaire et le Syndicat aurait le droit de soumettre la question à l'arbitrage.

En cas d'arbitrage, l'arbitre devra choisir soit le taux horaire mis en place par la Compagnie ou le taux horaire proposé par le Syndicat, en fonction de ce qu'il pense être celui correspondant le mieux à l'échelle des salaires de la convention collective.

5.3 Réduction du personnel

- 5.3.1 Un employé dont le poste est aboli ou qui est supplanté de son poste doit supplanter, dans les deux (2) jours ouvrables, tout employé à temps plein comptant moins d'ancienneté dans son groupe local d'ancienneté ou, dans les cinq (5) jours ouvrables, tout employé à temps plein comptant moins d'ancienneté dans son district ou sa région occupant un poste pour lequel il est qualifié. Un employé qui fait défaut de se conformer avec lesdits délais n'aura pas le droit de retourner au travail en supplantant un employé avec moins d'ancienneté.
- 5.3.2 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 5.3.1, l'employé permanent qui ne peut occuper un poste dans son groupe local d'ancienneté peut, s'il est qualifié, supplanter un employé moins ancien de tout groupe d'ancienneté du district où il possède des droits d'ancienneté.
- 5.3.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 5.3.1, l'employé qui ne peut occuper un poste en exerçant ses droits d'ancienneté aux termes des alinéas 5.3.1 et 5.3.2 peut, s'il est qualifié, déplacer un employé moins ancien dans tout groupe d'ancienneté de la région où il possède des droits d'ancienneté.
- 5.3.4 Lorsque le parcours d'un employé est supprimé en permanence, la procédure suivante sera appliquée :
- a) l'employé chargé du parcours aura droit au parcours de son choix, à condition que le poste soit occupé par un employé possédant moins d'ancienneté;

- b) le nouveau parcours devient le Parcours numéroté régulier de l'employé possédant plus d'ancienneté qui a été affecté au parcours en vertu de l'alinéa 5.2.14;
- c) cette procédure sera reprise pour l'employé ayant moins d'ancienneté qui a perdu son parcours, jusqu'à ce que tous les parcours du terminal aient été assignés;
- d) si un employé supplante un autre employé ayant moins d'ancienneté dans un autre terminal en vertu de l'alinéa 5.3.2 ou 5.3.3, la procédure prévue aux alinéas (a) à (c) sera appliquée également dans ce terminal.

L'abolition permanente doit inclure une suspension ou l'élimination d'une route pour toute période supérieure à deux mois, mais n'inclut pas l'ajout ou l'annulation d'arrêts sur une route.

- 5.3.5 L'employé qui exerce ses droits d'ancienneté aux termes des alinéas 5.3.2 et 5.3.3 est muté en conservant tous ses droits d'ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté dans son groupe antérieur. Il peut cependant retourner à un poste permanent vacant de son groupe antérieur s'il a la compétence et est le plus ancien, pourvu qu'une telle vacance se produise au cours de l'année qui suit sa mutation.
- 5.3.6 L'employé muté aux termes du présent article et qui ne revient pas à son groupe d'ancienneté au cours de l'année suivante, comme le prévoit l'alinéa 5.3.5, a le droit de retourner dans le groupe d'ancienneté d'où il a été muté, au premier poste régulier pour lequel il est le plus ancien et est qualifié. S'il néglige de le faire, il perd tous ses droits d'ancienneté dans le groupe d'où il a été muté et son nom est rayé de cette liste.
- 5.3.7 Les employés permanents seront avisés par écrit 24 heures à l'avance de toute mise à pied et les employés sans une affectation permanente, seront avisés le plus tôt possible.
- 5.3.8 Un employé mis à pied doit informer son superviseur immédiat et son président d'Unité, par écrit, de son nom, adresse et numéro de téléphone au moment de sa mise à pied. Il doit aussi aviser, par écrit, le gestionnaire approprié de la Compagnie et le président de l'Unité de tout changement d'adresse.
- 5.3.9 Les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté. Un employé rappelé doit être avisé par la Compagnie par téléphone, courrier recommandé ou en personne s'il y a lieu (copie au président de l'Unité et au vice-président). Un employé qui fait défaut de se rapporter au travail ou de donner une raison satisfaisante dans les 3 jours civils suivant la date de l'avis perd son ancienneté et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté.
- 5.3.10 Sujet au paragraphe 3.1, tout employé dont le poste est aboli perd son ancienneté et son nom est retranché de la liste d'ancienneté dans les cas suivants :
 - a) l'employé néglige d'invoquer son ancienneté en vertu des alinéas 5.3.1, 5.3.2 ou 5.3.3 pour supplanter un employé ayant moins d'ancienneté; et
 - b) l'employé n'a pas été rappelé ou n'a pas autrement réintégré un poste vacant dans les douze (12) mois suivant l'abolition de son poste.
- 5.3.11 En cas de pénurie d'employés, la compagnie peut offrir aux volontaires de prendre une journée sans solde selon l'ancienneté. La rémunération du salaire perdu sera disponible selon l'article 8.9.5.

5.4 Protection de travail d'unité de négociation

Le travail présentement fait par les employés qui sont sujets aux provisions de cette convention collective ne sera pas externalisé sauf :

- a) Quand l'expertise technique ou gestionnaire n'est pas disponible au sein de Canpar ou
- b) Où un nombre d'employés suffisant, qui sont qualifiés à faire le travail, n'est pas disponible de parmi les employés actifs ou congédiés ou
- c) Quand l'équipement essentiel ou les facilités ne sont pas disponibles et ne peuvent être mis à la disposition à l'heure et l'endroit requises ou
- d) Où la nature ou le volume du travail est d'un niveau que le capital ou les charges d'exploitation requises ne sont pas justifiés ou
- e) Quand il n'est pas possible de compléter le travail dans le temps requis avec le personnel ou l'équipement disponible sur les lieux ou
- f) Où la nature ou le volume du travail est d'un niveau qui causera des fluctuations dans l'horaire d'emploi.

Les conditions mentionnées ci-haut n'appliqueront pas en cas d'urgence.

La Compagnie est tenue d'informer le Président par écrit, avec autant de préavis possible, de son intention d'externaliser des travaux qui pourront avoir un effet indésirable sur les employés. Sauf qu'en cas d'urgence, ce préavis ne sera pas moins de 30 jours.

À une heure convenable à toutes les parties, des représentants du syndicat se réuniront avec les officiers désignés pour discuter les intentions de la Compagnie par égard à l'externalisation des travaux. Dans le cas où les représentants syndicaux ne sont pas disponibles pour ces réunions, ce fait n'empêchera pas la Compagnie de mettre en place leurs plans par égard à l'externalisation du travail.

5.5 Fermeture de terminal et changements majeurs

Dans le cas où la compagnie ferme un terminal ou met en place des changements fonctionnels ou technologiques majeurs qui causeront des effets indésirables pour 25% ou plus des employés situés à un lieu de travail, la compagnie avisera le syndicat pas moins de 30 jours avant le changement. Si nécessaire, la compagnie et le syndicat se réuniront pour discuter les changements pour essayer de trouver des moyens de minimiser l'impact sur les employés. Ces discussions incluront des mesures d'aider les employés à transférer à d'autres lieux de travail ainsi qu'à aider les employés à trouver d'autres emplois.

Les employés qui ont complétés un an ou plus de service qui sont mis à pied à cause d'une fermeture de terminal ou la mise en place d'un changement majeur initié par la compagnie, recevront une indemnité égale à une (1) semaine de paie à leur taux régulier pour chaque année de service complétée, basé sur le moyen d'heures réguliers que l'employé a travaillé durant les 12

semaines précédant le changement. Les employés éligibles recevront un minimum de deux (2) semaines d'indemnité.

ARTICLE 6 CONGÉDIEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES

6.1 Un employé ne peut être l'objet de mesures disciplinaires ou de renvoi justifié qu'après une entrevue menée conformément au paragraphe 6.3. Il est entendu que la Compagnie aura satisfait à son obligation de programmer cette entrevue en donnant à l'employé un préavis de 24 heures de la tenue de l'entrevue ou en prenant tout autre moyen pour avertir l'employé. S'il arrive que l'employé ne se présente pas à l'entrevue sans raison valable, la Compagnie pourra appliquer une mesure disciplinaire sans entrevue. Si l'employé avait une raison valable de s'absenter, l'entrevue serait reportée à son retour au travail et les échéanciers prévus au paragraphe 6.3 seront abandonnés.

6.2 Aveu de responsabilité

6.2.1 Lorsqu'un employé reconnaît sa responsabilité relativement à un incident pour lequel la sanction ne dépasse pas dix points de démérites et qu'il renonce à se prévaloir de l'enquête officielle prévue par la convention collective, la sanction peut être imposée sans la tenue d'une telle enquête.

6.2.2 L'avis d'enquête prévoit que l'employé peut, s'il le désire, aviser la Compagnie qu'il renonce à se prévaloir de l'enquête officielle. L'employé aura vingt-quatre heures, suivant la réception de l'avis, pour informer la Compagnie qu'il renonce à se prévaloir de l'enquête officielle.

6.2.3 Si l'employé renonce à ce droit, une enquête informelle pour déterminer les circonstances aura lieu dans un délai de vingt-quatre heures suivant la réception de l'avis. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical accrédité. Toute mesure disciplinaire sera communiquée dans les 14 jours civils suivant la tenue de l'enquête informelle.

6.2.4 Aucun compte rendu écrit de l'entrevue n'est conservé, sauf pour ce qui est des mesures disciplinaires à proprement parler et du document où l'employé reconnaît avoir opté pour l'aveu de responsabilité et avoir renoncé à une enquête officielle.

6.2.5 En acceptant la procédure prévue par le présent protocole d'accords, l'employé renonce à son droit d'appeler des mesures disciplinaires en invoquant les dispositions de l'alinéa 9.1 de la convention collective.

6.2.6 Cette entente demeure en vigueur pour la durée de la convention collective, et pourra être renouvelée ou annulée au cours des prochaines rondes de négociations

6.3 Lorsqu'un employé est convoqué pour une enquête par l'employeur relativement à son travail ou sa conduite, conformément à l'article 6.1, un représentant syndical accrédité, choisi par l'employé, doit y assister. Advenant que le représentant syndical accrédité choisi par l'employé ne soit pas disponible, un autre représentant accrédité, choisi par l'employé, le remplacera. Cette enquête et toute autre enquête ultérieure concernant l'incident doivent être tenues dans les 14 jours civils suivant la date à laquelle l'incident a été porté à la connaissance de la Compagnie, à moins d'un commun accord des parties. Cet accord ne sera pas retardé exagérément. L'employé convoqué à une entrevue devrait en être avisé par écrit, pas moins de 24 heures avant l'heure prévue de l'entrevue, avec une copie au président d'unité. L'avis devrait

faire mention du motif de l'enquête, dont le sujet et les détails qui s'y rapportent. Lorsqu'une déclaration écrite par une personne à l'emploi de la Compagnie est déposée à l'entrevue, l'employé aura le droit d'exiger que cette personne soit présente à l'entrevue. L'employé et son représentant syndical peuvent poser toute question convenable aux parties lors de l'entrevue.

- 6.4 À défaut de se conformer à l'alinéa 6.3, toute démarche sera considérée nulle et non avenue, et toute déclaration suite à l'entrevue sera inadmissible pour la poursuite des procédures.
- 6.5 Un employé peut être suspendu temporairement pour une période n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables pour une infraction grave. Cette pratique ne doit être utilisée qu'en cas d'infraction présumée de nature grave où il est dans le meilleur intérêt du public, de la Compagnie ou des confrères de travail. Cette disposition ne doit pas servir de mesure disciplinaire. Lorsque l'employé est mis à pied, l'enquête doit avoir lieu le plus tôt possible. Si aucune discipline est accordée, tout salaire perdu en raison de la suspension doit être remboursé à l'employé par un dépôt séparé de la paie régulière.
- 6.6 Toute mesure disciplinaire ou congédiement d'un employé doit être communiqué par écrit dans les 14 jours civils suivant l'enquête. Une explication complète et détaillée de toute mesure disciplinaire imposée sera fournie tant au président de l'Unité qu'à l'employé. Les délais prescrits dans les présentes peuvent être prolongés suivant un accord mutuel.
- 6.7 Lors de l'entrevue, l'employé ou son représentant accrédité aura le droit de lire, de revoir et de poser des questions au regard de tout document, bande magnétique ou film vidéo soumis par la Compagnie et des exemplaires seront remis à ce moment-là. Des copies des notes prises lors de l'entrevue seront fournies à l'employé et au président de l'Unité dans les 4 jours ouvrables suivants l'entrevue.
- 6.8 Si, dans la décision finale, les charges retenues contre un employé ne sont pas maintenues, son dossier sera blanchi de toutes les charges. S'il faisait l'objet d'une suspension ou d'un licenciement, il sera renvoyé à son poste précédent et on lui remboursera les salaires perdus, moins les gains obtenus grâce à un emploi extérieur au cours de la période faisant l'objet de cette compensation. Si l'entrevue a eu lieu loin de son domicile, on lui remboursera des frais de transport raisonnables sur présentation des reçus.

ARTICLE 7 HYGIÈNE ET LIEUX DE TRAVAIL

- 7.1 La Compagnie doit veiller à ce que ses bureaux soient propres, bien aérés, convenablement éclairés, chauffés et meublés dans l'intérêt des employés. La Compagnie doit veiller à ce que tous les autres locaux soient propres, et convenablement éclairés, dans l'intérêt des employés.
- 7.2 La Compagnie poursuivra sa pratique courante de fournir des uniformes à ses chauffeurs. Si les uniformes sont fournis, ils doivent être gardés en bon état.
- 7.3 Les véhicules commerciaux seront munis d'accessoires nécessaires en vertu des règlements prescrits par la loi.
- 7.4 En aucun cas les employés ne seront requis de s'engager dans des activités impliquant des conditions dangereuses de travail ou des dangers à la personne ou la propriété, qui seraient en violation d'une règle des statuts ou du gouvernement relative à la sécurité des personnes ou de

l'équipement. La Compagnie ne pourra obliger un employé à opérer de l'équipement qui n'a pas été vérifié.

7.5 La Compagnie formera un Comité en santé et sécurité conformément aux exigences de la Partie 2 du Code canadien du travail.

7.6 La Compagnie et le Syndicat ont établi un Comité des politiques en santé et sécurité.

Le mandat de ce comité est indiqué ci-dessous.

- 1) Rôle du comité : Le comité des politiques en santé et sécurité aura pour but de déterminer les besoins de la Compagnie en matière de santé et de sécurité, de recommander ou de procéder aux modifications nécessaires aux politiques et procédures existantes.
- 2) Représentativité (selon le cas) : Un comité restera en fonction tant que la Compagnie Canpar aura plus de trois cents employés à son emploi en tout temps. Le comité sera composé de deux employés de la direction et deux personnes nommées par le Syndicat. Chaque individu choisi agira au niveau national à titre de représentant de Canpar ou de ses employés.
- 3) Sélection des membres du comité : Les membres du comité des politiques en santé et sécurité seront choisis parmi les volontaires, par les responsables de la Compagnie et du Syndicat.
- 4) Rayon d'action : Le comité agira à titre de représentant de tous les employés de Canpar afin d'assurer un environnement de travail sécuritaire.
- 5) Durée du mandat : tous les membres/représentants nommés doivent occuper leur fonction au comité pendant une période d'au moins deux ans à partir de la date de leur nomination.

Si un membre est dans l'impossibilité de prendre part ou ne veut plus participer aux activités du comité et désire laisser sa place, un remplaçant doit être nommé dans un délai de trente jours.

Afin d'assurer la continuité, les libérations et les nominations doivent être étalées autant que possible; par exemple, si la moitié des membres désirent quitter leur fonction à l'intérieur d'une année, l'autre moitié ne pourra le faire avant une période de douze mois.

- 6) Structure du comité : Les membres du comité représenteront tous les employés de Canpar à travers le Canada. Les quatre membres occuperont les postes, tel qu'entendu ci-dessous :

Coprésident (s) - aideront à tour de rôle la tenue des réunions, en assurant le respect de l'agenda, encourageant la participation et le dialogue franc.

Un employé de Canpar sera invité à la réunion dans le seul but d'écrire le procès-verbal et de distribuer l'information.

D'un commun accord, les membres peuvent alterner de rôle à chaque réunion.

- 7) Réunions : Le comité des politiques en santé et sécurité procédera à des réunions trimestrielles et devra remettre des copies du procès-verbal des réunions au Directeur des ressources humaines, à tous les représentants en santé et sécurité sur le terrain, ainsi qu'aux membres des comités en santé et sécurité, au plus tard le dix du mois suivant la réunion.
- 8) Rôle du comité :

- a) Participe au développement de programmes et de politiques en santé et sécurité;
 - b) Étudie et dispose rapidement des sujets touchant la santé et la sécurité soulevés par les membres du comité des politiques, le comité du terminal en santé et sécurité ou les représentants du terminal en santé et sécurité;
 - c) Participe au développement et à la surveillance de programmes de prévention des risques sur les lieux de travail ou de programmes qui contribuent à la formation des employés en matière de santé et sécurité;
 - d) Participe, quand il le juge nécessaire, aux enquêtes, audiences, études et inspections ayant trait à la santé et la sécurité au travail;
 - e) Participe au développement et à la surveillance d'un programme de fourniture d'équipement personnel de protection, de vêtements, d'outils ou de matériel;
 - f) Coopère avec les personnes responsables en santé et sécurité;
 - g) Surveille les données relatives aux accidents de travail, aux blessures et aux risques pour la santé; et
 - h) Participe à la planification de la mise en place et à l'instauration de changement des méthodes de travail et des procédures pouvant avoir un impact sur la santé et la sécurité en milieu de travail.
- 9) Dispositions de formation : Tous les membres, anciens et nouveaux, doivent prendre connaissance et se familiariser avec le mandat du Comité des politiques en santé et sécurité.
- 10) Modification : Le mandat peut être modifié par un vote majoritaire des membres du comité.

ARTICLE 8 HORAIRE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 8.1 Huit heures consécutives de travail, à l'exclusion de la pause-repas, constituent une journée régulière de travail. Quarante heures constituent une semaine régulière de travail.
- 8.1.1 La Compagnie peut, si nécessaire, instituer des postes de chauffeur de 10 heures (à l'exclusion de la période de repas) /4 jours par semaine conformément à l'article 5.2.
- 8.2 Les employés d'entrepôt B seront payés un minimum de trois heures au taux régulier, et s'ils doivent effectuer du travail au-delà de trois heures seront payés pour toute minute excédante trois heures de travail. Ce travail sera offert selon le nombre d'années de service au sein de la Compagnie.
- 8.3 La semaine régulière de travail sera du lundi au vendredi, les jours de repos sont le samedi et le dimanche; toutefois, selon les exigences de la Compagnie et si les besoins du service l'exigent, les jours de repos seront le dimanche et le lundi ou deux autres jours consécutifs dans la semaine. Si les circonstances l'exigent et moyennant un commun accord entre les parties, les jours de repos prévus dans la présente convention peuvent être autres que samedi, dimanche ou lundi.

- 8.4 Toutes les heures travaillées au-delà de 8 heures dans une journée donnée, ou 40 heures dans une semaine donnée seront rémunérées au taux de salaire horaire majoré de 50 %. Ceci ne s'applique pas aux postes décrits à l'alinéa 8.1.1.
- 8.4.1 Toutes les heures travaillées au-delà de 10 heures dans une journée donnée, ou 40 heures dans une semaine donnée, tel que spécifié à l'alinéa 8.1.1, seront payées au taux de salaire horaire majoré de 50 %.
- 8.5 Les employés qui doivent travailler les jours de repos normalement assignés seront rémunérés à la minute au taux de salaire normal majoré de 50% avec un paiement minimum de 4 heures au taux horaire normal.
- 8.6 Si la Compagnie demande qu'un travail soit exécuté un jour qui n'est pas assigné, il peut être effectué par un employé de réserve ou sans affectation qui, autrement, n'atteindrait pas 40 heures de travail au cours de la semaine. Le travail supplémentaire est assigné sur une base d'ancienneté, si possible, aux employés volontaires de chaque catégorie et quart de travail, pourvu que l'employé soit capable d'effectuer la tâche; cependant, lorsqu'on a terminé la liste d'ancienneté dans cette catégorie et cette équipe, les employés moins anciens se voient assigner le travail supplémentaire dans l'ordre inverse.
- 8.7 À l'exception des opérations longue distance, les employés ne seront pas requis de prendre plus de 60 minutes pour leur période de repas et, si possible, une période de repas de 30 minutes sera la norme. L'heure de dîner pour les employés occupant des postes de tracteur remorque de ville ou représentant chauffeur commencera entre la fin de la troisième heure d'un quart et la fin de la sixième heure d'un quart. Cette clause ne s'applique qu'aux employés occupant des postes affichés.
- 8.8 L'employé qui travaille plus de trois (3) heures a droit à une pause-café payée de quinze (15) minutes. La pause-café payée sans perte de salaire commencera approximativement après deux heures de travail ou vers le milieu de la première moitié de la prise de son quart de travail. Une deuxième pause-café payée de quinze (15) minutes aura lieu après six heures de travail lorsque le quart de travail sera de plus de six heures. Il y aura une troisième pause payée lorsque le travail supplémentaire excèdera 3 heures complètes. Cette pause sera prise après que la deuxième heure de travail supplémentaire aura été complétée. Ces pauses ne seront pas cumulatives.
- 8.9 L'employé qui fait des heures supplémentaires pourra opter pour un congé au lieu du salaire majoré de 50% et il pourra accumuler un maximum de 40 heures à un taux majoré de 50 % pour chacune des heures travaillées accumulées.

Au cours de l'année, les heures supplémentaires travaillées serviront d'abord à renflouer la réserve d'heures jusqu'au maximum de 40 heures.

Toute portion inutilisée d'heures en réserve sera reportée à l'année suivante si la Compagnie ne reçoit pas de l'employé d'avis de retrait du programme ou de demande de paiement en vertu du paragraphe 8.9.1.

- 8.9.1 Une demande de mise en réserve d'heures supplémentaires doit être faite par écrit auprès de la Compagnie au plus tard le 7 mars de l'année en cours. L'accumulation des heures supplémentaires continuera tant que l'employé n'avisera pas la Compagnie qu'il désire se retirer du programme. À la réception d'un avis écrit au plus tard le 7 mars de chaque année, l'employé

pourra choisir d'être payé pour les heures accumulées non utilisées de l'année précédente. Le paiement sera effectué par la Compagnie au plus tard le 31 mars.

L'accumulation en réserve d'heures supplémentaires sera interrompue chaque année à compter de la première période de paie de novembre jusqu'à la dernière période de paie de décembre inclusivement. Pendant cette période, les employés pourront retirer de la réserve les heures déjà accumulées, cependant, toute heure supplémentaire travaillée sera payée selon le processus normal de paie.

Le temps supplémentaire accumulé sera secondaire aux congès annuels. Le dirigeant responsable de la Compagnie ou le responsable désigné doit approuver, par écrit, toute demande pour les congés compensés par le temps supplémentaire. Un employé doit faire sa demande par écrit sept jours avant le congé requis. Les employés mis à pied auront le droit de compenser par le temps supplémentaire accumulé les jours où il n'y a pas de travail pour eux.

- 8.9.2 Un employé absent du travail pour cause de maladie véritable qui ne reçoit pas de prestations d'invalidité de courte durée aura le droit d'utiliser son temps supplémentaire en réserve à compter du deuxième jour d'absence.
- 8.9.3 Un employé absent du travail pour cause de maladie véritable qui est admissible à des prestations d'invalidité de courte durée aura le droit d'utiliser son temps supplémentaire en réserve pour compenser les trois jours de délai de carence prévus au régime d'invalidité de courte durée.
- 8.9.4 Lorsqu'une demande d'utilisation du temps supplémentaire en réserve est autorisée, le consentement ne pourra être retiré une fois accordé, à moins d'entente entre l'employé et son superviseur immédiat.
- 8.9.5 La réserve de temps supplémentaire peut être utilisée lorsqu'il y a pénurie de travail et que la Compagnie offre aux volontaires de prendre une journée sans solde. Si un employé veut utiliser une journée de vacances ou de sa réserve de temps supplémentaire, sa demande ne sera pas refusée.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 9.1 Les griefs de politique du Syndicat commenceront à l'étape 2 de la procédure de griefs. Les litiges relatifs à la signification, à l'interprétation ou la violation présumée des dispositions de la présente convention, ou tout grief d'un employé qui pense avoir été lésé dans ses droits relativement aux dites dispositions et qui ne peut obtenir une explication satisfaisante directement de son superviseur immédiat, sont soumis aux règles de procédure suivantes :

ÉTAPE 1 Pour tout grief non disciplinaire, l'employé lésé ou le président de l'Unité déposera le grief par écrit auprès du gestionnaire local de l'employé dans les 14 jours civils suivant l'incident à l'origine du grief. Le grief doit inclure tous les détails de la cause du grief. Ledit gestionnaire local rend sa décision par écrit et en donne les raisons dans les 14 jours civils suivant la réception du grief écrit.

ÉTAPE 2 Si le grief non disciplinaire n'est pas réglé à l'étape 1, le vice-président ou le délégué syndical peut en appeler de la décision par écrit, en indiquant les raisons de cet appel, au gestionnaire régional, dans les 14 jours civils suivants réception par le

Syndicat de la décision rendue à l'étape 1. Ledit responsable de la Compagnie rend sa décision par écrit, et en donne les raisons, dans les 14 jours civils suivant la réception de l'appel.

ÉTAPE 3 Si le grief non disciplinaire n'est pas réglé à l'étape 2, le vice-président ou le délégué syndical peut en appeler de la décision par écrit, en indiquant les raisons de cet appel, au vice-président de la compagnie dans les 28 jours civils suivants la réception de la décision rendue à l'étape 2. Ledit responsable de la compagnie rend sa décision par écrit, et en donne les raisons, dans les 28 jours civils suivant la réception de l'appel.

Un grief au sujet de discipline débutera à l'étape 2 de la procédure de grief dans les 28 jours civils suivants la réception de l'avis de discipline. Un grief au sujet d'un congédiement débutera à l'étape 2 de la procédure de grief dans les 42 jours civils suivants la réception de l'avis de congédiement. Les griefs de principe débiteront à l'étape 3 de la procédure de grief.

ÉTAPE 4 Si le grief n'est pas réglé à l'étape 3, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada par l'une ou l'autre des parties, conformément aux règles et procédures du Bureau, à des fins de règlement sans appel et exécutoire, sans arrêt de travail. La partie qui demande l'arbitrage doit aviser l'autre partie par écrit dans les 28 jours civils suivant la date à laquelle la décision prévue à l'étape 3 a été rendue ou aurait dû l'être si la décision n'a pas encore été reçue.

9.2 D'un commun accord, les parties acceptent de considérer le recours aux services de médiation de Travail Canada en tant qu'option à l'arbitrage.

9.3 La décision de l'arbitre sera finale et contraindra la Compagnie, le Syndicat et l'employé (les employés) concerné(s). L'arbitre n'est pas autorisé à changer, à modifier ou à amender quelque partie que ce soit de cette convention collective; il n'est pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention collective, pas plus qu'il n'est autorisé à se pencher sur toute question ne relevant pas de la convention collective en vigueur.

9.4 Lorsque le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais prescrits, le grief est considéré comme abandonné. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision dans les délais prescrits, le grief peut être acheminé à l'étape suivante dans le délai prescrit, à partir de la date à laquelle la décision devait être rendue, sauf disposition contraire de l'alinéa 9.4.

Si la Compagnie ne répond pas à un grief dans les délais prescrits, le Syndicat peut alors acheminer le grief conformément à la procédure établie, sauf qu'à partir de ce moment, les délais prescrits concernant ce grief sont impératifs.

9.5 Lorsque le Syndicat n'achemine pas le grief dans les délais prescrits dans le cas d'une réclamation pour salaire impayé, la réclamation est considérée comme abandonnée. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision au sujet d'une réclamation pour salaire impayé dans les délais prescrits, le salaire réclamé doit être payé. L'application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la convention collective.

- 9.6 Les délais mentionnés dans le présent article peuvent être prorogés moyennant commun accord.
- 9.7 Le règlement d'un grief ne comporte pas un rappel de salaire pour une période de plus de 60 jours civils précédant la date de la présentation écrite du grief.
- 9.8 Avant la sentence ou règlement définitif d'un grief, il n'y aura ni fermeture des installations par la Compagnie ni arrêt de travail par les employés.
- 9.9 Toutes les restrictions de temps prévues aux articles 6 et 9 seront automatiquement prolongées du 22 décembre au 5 janvier inclusivement de chaque année.

ARTICLE 10 DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

- 10.1 Les employés sont requis de fournir à la Compagnie leur adresse postale et leurs numéros de téléphone courants. La Compagnie ne sera redevable d'aucune obligation financière envers un employé à la suite de possibilité de travail si l'information adéquate n'est pas au dossier.

ARTICLE 11 AUTORISATION D'ABSENCE

- 11.1 Tout employé au service de la Compagnie depuis au moins cinq (5) ans peut, pour des motifs raisonnables et si les exigences du service le permettent se voir accorder un congé non payé de trois (3) mois pendant lequel il conserve ses droits d'ancienneté.
- 11.2 Les demandes d'autorisation d'absence pour plus de 3 mois seront soumises au vice-président aux fins de négociation avec le vice-président du Syndicat.
- 11.3 L'employé a droit à, et sera accordé, un congé d'au plus cinq jours par année civile pour soigner sa maladie ou sa blessure, s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir, s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans, gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille, assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la *Loi sur la citoyenneté*, ou gérer toute autre situation prévue par règlement. Les congés seront accordés selon les dispositions applicables du Code canadien du travail. Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les trois (3) premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire. Le congé sera au moins un quart de travail, et sera rémunéré au taux de salaire et à l'horaire réguliers. L'employeur peut demander à l'employé de fournir des documents justificatifs concernant les raisons de congé, et ce, avant d'accorder le congé ou de verser tout paiement.
- 11.4 En cas de maladie grave ou d'autres conditions familiales inusitées, les employés se voient accorder une autorisation d'absence raisonnable s'ils en font la demande au directeur de terminal ou à un autre représentant responsable.
- 11.4.1 À la mort du conjoint de l'employé (dont un conjoint de fait), d'un enfant, d'un parent, d'un frère, d'une sœur, l'employé aura droit à cinq (5) jours de congé de deuil sans perte de salaire pourvu qu'il compte au moins six (6) mois de service cumulatif rémunéré. À la mort du conjoint de l'un de ses parents, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un petit-enfant ou d'un grand-

parent, l'employé aura droit à trois (3) jours de congé de deuil sans perte de salaire pourvu qu'il compte au moins six (6) mois de service cumulatif rémunéré.

Cet article a pour but de prévoir l'autorisation d'absence à l'occasion du décès de l'une des personnes mentionnées ci-dessus et le paiement du salaire régulier pour la période où l'employé a dû s'absenter. La Compagnie accordera, sur demande, deux jours additionnels de congé sans solde à un employé.

REMARQUE : L'expression « conjoint de fait » signifie une personne dont la cohabitation maintenue pendant une période de douze (12) mois consécutifs ou plus peut être prouvée.

11.4.2 Au décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé, l'employé qui a complété plus de 3 mois, mais moins de 6 mois de service cumulatif rémunéré a droit au congé de deuil sans perte de salaire pour chaque jour de travail survenant au cours des 3 jours suivants immédiatement le jour du décès. Les employés détenant plus de 6 mois de service cumulatif rémunéré qui n'ont pas droit au congé de deuil en vertu de l'alinéa 11.4.1 auront droit à un congé suivant, s'ils sont qualifiés :

La famille immédiate est définie par :

- a) Le conjoint ou conjoint de fait de l'employé ;
- b) Le père et la mère de l'employé et le conjoint ou conjoint de fait du père ou de la mère ;
- c) Les enfants de l'employé ou les enfants du conjoint ou conjoint de fait ;
- d) Les petits enfants de l'employé
- e) Les frères et sœurs de l'employé;
- f) Le grand-père et la grand-mère de l'employé ;
- g) Le père et la mère du conjoint ou du conjoint de fait de l'employé et le conjoint ou conjoint de fait du père et de la mère, et ;
- h) Tout membre de la famille qui réside en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence.

REMARQUE : Dans cette section, « conjoint de fait » désigne une personne qui cohabite avec un individu dans une relation conjugale pendant une période d'au moins un an, ou qui vivait ainsi avec la personne depuis au moins un an immédiatement avant le décès de l'individu.

11.5 Les employés qui s'absentent de leur travail doivent aviser le responsable de la Compagnie, le chef d'équipe, ou selon le moyen approprié, d'une telle absence, au moins une heure avant le début de leur affectation régulière.

11.6 Les employés absents pour cause de maladie ou d'absence autorisée qui se sont conformés aux dispositions et qui ont reçu la permission, tel qu'énuméré aux alinéas 3.2 ou 11.3, et qui retournent à leur poste ne doivent pas être considérés comme ayant quitté leur emploi.

ARTICLE 12 SALAIRE ET PÉRIODE DE PAIE

- 12.1 La paie est versée tous les deux jeudis. Toute erreur dans la paie supérieure à 25,00\$ sera payée dans les trois jours ouvrables suivant la déclaration faite par l'employé à son superviseur immédiat.
- La pénalité en cas de non-paiement à un employé, suite à une erreur supérieure à 25,00 \$ dans les trois jours ouvrables suivants sera de 10.00 \$ par jour ouvrable au-delà de trois jours, et ce, jusqu'à ce que le paiement soit effectué.
- 12.2 Aux fins de retenues sur la feuille de paie, la période de paie qui comprend le 10e jour du mois civil est désignée comme la première période de paie et la période de paie qui comprend le 24e jour du mois civil est désignée comme la seconde période de paie.
- 12.3 Chaque employé touche le salaire afférent au poste qu'il occupe réellement et en est responsable.
- 12.4 Les employés qui effectuent un travail de relève touchent le salaire afférent au poste où ils font la relève. Il n'y aura pas de réduction de salaire si le taux sur le poste de relève est inférieur au leur.
- 12.5 Tout le salaire gagné en temps supplémentaire apparaît sous un code particulier sur le bulletin de paie des employés.

ARTICLE 13 CONGÉS ANNUELS

- 13.1 Les congés annuels seront alloués dans la mesure du possible, durant la période la plus désirée par l'employé. Afin de se qualifier pour sa demande de congés annuels selon son ancienneté, un employé doit faire sa demande à la Compagnie, avant le 30 novembre d'une année en cours. La Compagnie affichera les horaires de congés annuels au plus tard le 31 janvier de l'année suivante et par la suite, tel horaire ne pourra être modifié sauf commun accord à l'effet contraire. L'employé qui désire fractionner son congé annuel ne peut exercer son ancienneté qu'une fois par période. Pour les fins de cet article, le terme « service continu » utilisé pour le calcul des congés annuels est basé sur une année civile selon le code canadien du travail.
- 13.2 L'employé qui, au début d'une année civile, ne satisfait pas aux dispositions de l'alinéa 13.3 des présentes a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de vingt-cinq (25) jours de service cumulatif rémunéré, ou majeure partie de cette période, effectuée au cours l'année civile précédente, pour un maximum de dix (10) jours ouvrables ou 4% du salaire annuel brut de l'année précédente, le montant le plus élevé prévalant, jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu des dispositions de l'alinéa 13.3 du présent article.
- 13.3 Un employé qui, au début de l'année civile compte au moins 4 ans de service continu et un minimum de 1 000 jours de service cumulatif rémunéré a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de 16-2/3 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée au cours l'année civile précédente, pour un maximum de quinze (15) jours ouvrables ou 6% du salaire annuel brut de l'année précédente, le montant le plus élevé prévalant; ses vacances lui seront allouées les années subséquentes de la façon prescrite, jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu de l'alinéa 13.4.

- 13.4 Un employé qui, au début de l'année civile compte au moins 10 ans de service continu et un minimum de 2 500 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour de congé payé pour chaque période de 12-1/2 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée au cours l'année civile précédente, pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables ou 8% du salaire annuel brut de l'année précédente, le montant le plus élevé prévalant.
- 13.5 Un employé qui, au début de l'année civile, compte au moins 20 ans de service continu et un minimum de 5 000 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour de congé payé pour chaque période de dix (10) jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée au cours de l'année civile précédente, pour un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables ou 10% du salaire annuel brut de l'année précédente, le montant le plus élevé prévalant.
- 13.6 Un employé qui, au début de l'année civile, compte au moins 30 ans de service continu et un minimum de 7 500 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour de congé payé pour chaque période de 8 1/3 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée au cours de l'année civile précédente, pour un maximum de trente (30) jours ouvrables ou 12% du salaire annuel brut de l'année précédente, le montant le plus élevé prévalant.

À compter du janvier 2008, un employé qui, au début de l'année civile, compte au moins 27 ans de service continu et un minimum de 6 750 jours de service cumulatif rémunéré, a droit à un jour de congé payé pour chaque période de 8-1/3 jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de cette période, effectuée au cours de l'année civile précédente, pour un maximum de trente (30) jours ouvrables ou 12% du salaire annuel brut de l'année précédente, le montant le plus élevé prévalant.

Aux fins d'application de l'article 13.6, l'employé aura la possibilité de :

- a) Prévoir au calendrier cinq semaines de congé et être payé au prorata pour six; ou
- b) Diviser le congé avec un maximum de cinq semaines consécutives.

- 13.7 Le nombre de « listes de congés annuels » et le nombre d'employés et de catégories d'employés que chacune doit couvrir feront l'objet d'un accord entre les dirigeants locaux de la Compagnie et le Syndicat.
- 13.8 Une année de service est constituée de 250 jours de service cumulatif rémunéré.
- 13.9 Une absence du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure justifiée, d'un congé parental ou de maternité, d'un congé autorisé pour fonction syndicale, pour assister à une réunion de comité, de fonction de témoin ou de fonction de juré avec rémunération compte jusqu'à concurrence de 100 jours par année civile dans le calcul du service donnant droit au congé annuel pour l'année en question pourvu que l'employé ait travaillé au moins un (1) jour durant l'année.

Le congé autorisé pour fonction syndicale constitue tout congé requis par le président ou ses représentants accrédités afin d'effectuer le travail quotidien de la Section locale ou de remplir les exigences constitutionnelles de la Section locale prévues par le Syndicat des Métallos, soit d'envoyer des délégués à l'une ou l'autre des réunions du comité, aux congrès ou aux négociations collectives avec la Compagnie.

- 13.10 L'employé mis à pied est rémunéré pour tout congé annuel auquel il a droit au début d'une année civile et qu'il n'a pas pris antérieurement; s'il n'est pas rappelé ultérieurement au travail au cours de la même année, il lui est versé, sur demande, au début de l'année civile suivante, l'indemnité de congé à laquelle il a droit.
- 13.11 Les employés qui désirent une avance sur le paiement de leur congé annuel doivent en faire la demande au moins cinq semaines avant le début de leur congé. Le paiement anticipé sera tel que prescrit aux alinéas 13.2 et 13.3 moins un montant approprié (environ 30%) destiné à couvrir les déductions régulières.
- 13.12 Les employés qui quittent le service seront payés pour leurs vacances annuelles auxquelles ils ont droit aux termes des alinéas 13.2, 13.3, 13.4, 13.5 et 13.6.
- 13.13 Un employé qui tombe malade ou est blessé pendant son congé annuel a le droit de mettre fin (temporairement) à son congé et de recevoir des indemnités hebdomadaires. Dès que sa santé lui permet de reprendre son travail, l'employé doit en informer immédiatement l'autorité compétente de la Compagnie; il peut alors continuer son congé si les dates concordent avec la période qui lui est attribuée. Si les dates ne concordent pas, l'autorité compétente de la Compagnie s'entend avec le représentant syndical autorisé pour lui attribuer de nouvelles dates de congé annuel.
- Un employé, qui par suite de maladie ou de blessure, est incapable de prendre ou de terminer son congé annuel dans l'année en cours, a droit, moyennant commun accord, de reporter ledit congé à l'année suivante.
- 13.14 Sauf commun accord, un employé en vacances ne doit pas être rappelé au travail. Cependant, par consentement mutuel, il sera rémunéré à raison du salaire horaire majoré de 50 % pour toutes les heures de travail et il lui sera permis de prendre les jours de congé accumulés à des dates convenues d'un commun accord.

ARTICLE 14 JOURS FÉRIÉS

- 14.1 L'employé qui satisfait aux exigences prévues à l'alinéa 14.4 du présent article bénéficie d'un congé payé à l'occasion de chacun des jours fériés énumérés ci-après. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos d'un employé, ledit congé est reporté à la journée de travail normale qui suit immédiatement le jour de repos de l'employé :

Jour de l'An	Fête légale provinciale (sauf Québec)
Jour du Patrimoine (mobile)	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de Grâces
Fête de la Reine	Jour du Souvenir (sauf Ontario et Québec)
Noël	Saint-Jean-Baptiste (Québec seulement)
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Anniversaire de naissance de l'employé (Ontario et Québec seulement)	

- 14.2 Si le gouvernement du Canada institue, à titre de jour férié, le jour du Patrimoine, ce dernier sera substitué au congé mobile précité. Si le gouvernement du Canada institue un nouveau jour férié, il sera reconnu sous le titre de « jour du Patrimoine ». Le congé « anniversaire de l'employé » pour les employés en Ontario et Québec est en place du « jour du Souvenir ».
- 14.3 Lorsqu'un des jours fériés ci-dessus tombe un dimanche ou un samedi, le jour de congé est le même que celui qui est accordé aux employés du gouvernement fédéral, sauf accord contraire entre la Compagnie et le Syndicat.
- 14.4 Pour avoir droit à son salaire pour tout jour férié désigné à l'alinéa 14.1 du présent article, l'employé doit :
- a) Avoir été au service et à la disposition de la Compagnie pendant au moins 30 jours civils. Le présent alinéa a) ne s'applique pas à l'employé qui est tenu de travailler ledit jour férié.
 - b) Être disponible ce jour-là si celui-ci coïncide avec un jour de travail de l'employé, sauf pendant congé annuel. Cette exigence ne s'applique pas à l'employé mis à pied, en congé pour cause de blessure réelle ou hospitalisé ledit jour férié. L'employé en affectation régulière qui doit travailler ledit jour férié reçoit un préavis de quatre jours civils, sauf exigences imprévues du service; dans ce cas, il est avisé au plus tard à la fin de son quart de travail précédant immédiatement ledit jour férié.
 - c) Les employés qui répondent aux exigences des alinéas (a) et (b) recevront une indemnité égale à un vingtième (1/20) de leur salaire, à l'exclusion des heures supplémentaires qu'ils ont gagnés au cours de la période de quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine où se produit le jour férié. Le présent alinéa (c) ne s'applique pas à l'employé qui est tenu de travailler ledit jour férié.

REMARQUE : À condition qu'un employé soit disponible le jour férié, les absences pendant des quarts de travail ou tours de service prévus pour cause de blessure réelle, d'hospitalisation, de maladie à l'égard de laquelle l'employé est admissible à des indemnités hebdomadaires de maladie et pour cause de congé de maternité entrent en ligne de compte aux fins d'établissement du salaire mentionné dans la clause c).

- 14.5 L'employé qualifié dont le congé annuel coïncide avec un des jours fériés prévus à l'alinéa 14.1 du présent article bénéficie d'un jour de congé supplémentaire, et du salaire auquel il a droit pour ce jour férié.
- 14.6 L'employé en service assigné qui a droit au jour férié payé en vertu de l'alinéa 14.4 du présent article et n'est pas tenu de travailler ce jour-là, reçoit 8 heures de salaire au taux normal de son affectation régulière.
- 14.7 L'employé d'entrepôt A et B qui a droit à un jour férié payé en vertu de l'alinéa 14.4 du présent article et n'est pas tenu de travailler ce jour-là, reçoit une indemnité correspondant à une vingtième (1/20) du salaire, à l'exclusion des heures supplémentaires, gagné au cours des quatre (4) semaines précédant la semaine dans laquelle se trouve le jour férié.
- 14.8 L'employé qui est tenu de travailler un jour férié touche, en plus de la rémunération prévue pour le jour férié, son taux de salaire majoré de 50 % pour un minimum de quatre heures.

ARTICLE 15 COMPARUTION EN COUR ET FONCTION DE JURÉ

15.1 Les employés qui sont tenus par assignation d'être présents à une audience du tribunal concernant la Compagnie, ou à une enquête du coroner toucheront leur rémunération normale. Dans de tels cas, tout honoraire de témoin sera déduit du salaire de l'employé avant que le paiement soit effectué.

Les employés convoqués en cour pour comparution et enquête à la demande des autorités de Canpar reçoivent leur salaire normal pour le temps perdu et ont droit au remboursement des frais raisonnables engagés pendant le déplacement hors du point d'attache moyennant pièces justificatives. Le cas échéant, les indemnités de témoin et de kilométrage reviennent de droit à la Compagnie.

15.2 Il est convenu que si la présence en cour ou à des enquêtes, à la demande des représentants autorisés de Canpar, occasionne une réduction des périodes d'attente des employés entre leurs quarts de travail, les employés ont droit à une compensation.

15.3 L'employé convoqué comme juré, qui perd en conséquence des heures de travail, est payé pour le temps perdu effectivement jusqu'à concurrence du salaire d'une journée de travail au taux normal pour chaque jour perdu, moins le montant de l'indemnité quotidienne de juré, à l'exclusion des indemnités versées par la cour pour les repas, l'hébergement et les déplacements, sous réserve des conditions et restrictions suivantes :

- a) L'employé doit fournir à la Compagnie une attestation de la cour faisant état des indemnités de juré reçues et des jours où il a servi de juré.
- b) Le nombre de jours ouvrables pour lesquels le salaire de juré est payé est celui de la durée requise de la fonction.
- c) L'employé qui touche déjà sa paie de congé annuel ou de jour férié n'a pas droit à la rémunération de juré. Si les dates de son congé annuel sont déjà fixées, le travailleur n'est pas tenu de changer ces dates pour avoir été convoqué comme juré.

ARTICLE 16 INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

16.1 Toute question relative à l'interprétation de la présente convention, qui ne peut être réglée à un niveau inférieur, le sera par le vice-président et le vice-président des opérations. Si le différend n'est pas réglé, on suivra la procédure indiquée à l'article 9.

16.2 Les parties s'entendent que le texte officiel de cette convention collective est rédigé en anglais et qu'advenant une mésentente entre les versions française et anglaise, la version anglaise prévaudra.

ARTICLE 17 TAUX DE SALAIRES

TAUX DE SALAIRES (MARITIMES SEULEMENT)		En vigueur le				
TITRE DU POSTE		1er Nov 2020	1er Nov 2021	1er Nov 2022	1er Nov 2023	1er Nov 2024
Représentant Chauffeur de ligne	Début	21,986 \$	223425 \$	22,874 \$	23,331 \$	23,973 \$
	Après 10h40	22,646 \$	23,099 \$	23,561 \$	24,032 \$	24,693 \$
	Après 20h80	23,305 \$	23,771 \$	24,246 \$	24,731 \$	25,411 \$
Employé de quai	Début	19,367 \$	19,754 \$	20,552 \$	20,552 \$	21,117 \$
	Après 10h40	20,114 \$	20,516 \$	21,345 \$	21,345 \$	21,932 \$
	Après 20h80	21,668 \$	22,101 \$	22,994 \$	22,994 \$	23,626 \$
Employé d'entrepôt A et B	Début	15,100 \$	15,401 \$	15,709 \$	16,023 \$	16,464 \$
	Après 10h40	16,260 \$	16,585 \$	16,917 \$	17,255 \$	17,730 \$
	Après 20h80	17,669 \$	18,022 \$	18,382 \$	18,750 \$	19,266 \$
	Après 31h20	18,921 \$	19,300 \$	19,686 \$	20,080 \$	20,632 \$
Représentant / Chauffeur de ligne Tracteur-remorque/ville	Début	23,079 \$	23540 \$	24,011 \$	24,491 \$	25,165 \$
	Après 10h40	23,740 \$	24,215 \$	24,699 \$	25,193 \$	25,886 \$
	Après 20h80	24,397 \$	24,884 \$	25,382 \$	25,890 \$	26,602 \$
Livreur	Début	20,678 \$	21,091 \$	21,513 \$	21,943 \$	22,546 \$
	Après 10h40	21,030 \$	21,451 \$	21,800 \$	22,318 \$	22,932 \$
	Après 20h80	21,382 \$	21,809 \$	22,245 \$	22,690 \$	23,314 \$
Chauffeur de camion	Début	21,781 4	22,216 \$	22,660 \$	23,113 \$	23,749 \$
	Après 10h40	22,421 \$	22,869 \$	23,326 \$	23,793 \$	24,447 \$
	Après 20h80	23,061 \$	23,523 \$	23,993 \$	24,473 \$	25,146 \$

TAUX DE SALAIRES (Nord de l'Ontario – sauf Barrie & Thunder Bay)						
TITRE DU POSTE		En vigueur le 1er Nov 2020	En vigueur le 1er Nov 2021	En vigueur le 1er Nov 2022	En vigueur le 1er Nov 2023	En vigueur le 1er Nov 2024
Représentant / Chauffeur de ligne	Début	18,383 \$	18,750 \$	19,125 \$	19,508 \$	20,044 \$
	Après 10h40	19,159 \$	19,542 \$	19,933 \$	20,332 \$	20,891 \$
	Après 26h00	20,195 \$	20,598 \$	21,010 \$	21,430 \$	22,019 \$
	Après 31h20	22,902 \$	23,360 \$	23,827 \$	24,304 \$	24,972 \$
Employé de quai	Début	15,558 \$	16,889 \$	17,227 \$	17,572 \$	18,055 \$
	Après 10h40	17,593 \$	17,945 \$	18,304 \$	18,670 \$	19,183 \$
	Après 26h00	18,628 \$	19,001 \$	19,381 \$	19,769 \$	20,313 \$
	Après 31h20	19,779 \$	20,175 \$	20,579 \$	20,991 \$	21,568 \$
Employé entrepôt A et B	Début	15,781 \$	16,097 \$	16,419 \$	16,747 \$	17,208 \$
	Après 10h40	16,040 \$	16,361 \$	16,688 \$	17,022 \$	17,490 \$
	Après 26h00	16,299 \$	16,625 \$	16,958 \$	17,297 \$	17,773 \$
	Après 31h20	16,430 \$	16,759 \$	17,094 \$	17,436 \$	17,915 \$
Représentant / Chauffeur de ligne Tracteur-remorque Tracteur-remorque - ville	Début	19,471 \$	19,860 \$	20,257 \$	20,662 \$	21,230 \$
	Après 10h40	20,294 \$	20,700 \$	21,114 \$	21,536 \$	22,128 \$
	Après 26h00	21,391 \$	21,819 \$	22,255 \$	22,700 \$	23,324 \$
	Après 31h20	24,261 \$	24,746 \$	25,251 \$	25,746 \$	26,454 \$
Représentant / Chauffeur de camion	Début	18,651 \$	19,024 \$	19,404 \$	19,792 \$	20,336 \$
	Après 10h40	19,456 \$	20,243 \$	20,243 \$	20,648 \$	21,216 \$
	Après 26h00	20,491 \$	21,318 \$	21,318 \$	21,744 \$	22,342 \$
	Après 31h20	23,25 \$	21,190 \$	24,190 \$	24,674 \$	25,353 \$

TAUX DE SALAIRES (CANADA SAUF MARITIMES & LE NORD DE L'ONTARIO)						
TITRE DU POSTE		En vigueur le 1er Nov 2020	En vigueur le 1er Nov 2021	En vigueur le 1er Nov 2022	En vigueur le 1er Nov 2023	En vigueur le 1er Nov 2024
Représentant / Chauffeur de ligne	Début	20,610 \$	21,022 \$	21,442 \$	21,871 \$	22,472 \$
	Après 10h40	22,662 \$	23,166 \$	23,578 \$	24,050 \$	24,711 \$
	Après 26h00	24,459 \$	24,948 \$	25,447 \$	25,956 \$	26,670 \$
	Après 31h20	28,312 \$	28,879 \$	29,457 \$	30,046 \$	30,872 \$
Employé de quai	Début	17,085 \$	17,427 \$	17,776 \$	18,132 \$	18,631 \$
	Après 10h40	19,036 \$	19,417 \$	19,805 \$	20,201 \$	20,757 \$
	Après 26h00	20,750 \$	21,165 \$	21,588 \$	22,020 \$	22,626 \$
	Après 31h20	24,409 \$	24,879 \$	23,395 \$	25,903 \$	26,615 \$
Employé entrepôt A et B	Début	15,100 \$	15,401 \$	16,023 \$	16,023 \$	16,464 \$
	Après 10h40	16,260 \$	16,585 \$	17,255 \$	17,255 \$	17,730 \$
	Après 26h00	17,669 \$	18,022 \$	18,750 \$	18,750 \$	19,266 \$
	Après 31h20	18,921 \$	19,300 \$	19,686 \$	20,080 \$	20,632 \$
Représentant / Chauffeur de ligne Tracteur-remorque Tracteur-remorque - ville	Début	21,700 \$	22,134 \$	22,577 \$	23,029 \$	23,662 \$
	Après 10h40	23,753 \$	24,228 \$	24,713 \$	25,207 \$	25,900 \$
	Après 26h00	25,554 \$	26,065 \$	26,586 \$	27,118 \$	27,864 \$
	Après 31h20	29,401 \$	29,989 \$	30,589 \$	31,201 \$	32,059 \$
Livreur	Début	18,848 \$	19,225 \$	19,610 \$	20,002 \$	20,552 \$
	Après 10h40	20,851 \$	21,268 \$	21,693 \$	22,127 \$	22,735 \$
	Après 26h00	22,603 \$	23,055 \$	23,516 \$	23,986 \$	24,646 \$
	Après 31h20	26,358 \$	26,885 \$	27,423 \$	27,971 \$	28,740 \$
Représentant / Chauffeur de camion	Début	21,046 \$	21,467 \$	21,896 \$	22,334 \$	22,948 \$
	Après 10h40	23,098 \$	23,560 \$	24,031 \$	24,512 \$	25,186 \$
	Après 26h00	24,897 \$	25,394 \$	25,902 \$	26,420 \$	27,147 \$
	Après 31h20	28,749 \$	29,910 \$	29,910 \$	30,508 \$	31,347 \$

17.1.1 OÙ le terme « les maritimes » est utilisé, il signifie les provinces du Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve.

17.2 Il est entendu qu'un employé occupant le poste de chef d'équipe sera rémunéré un minimum de 0,25 \$ l'heure au-delà du taux de tout employé sous sa supervision au terminal où il travaille, sans égard à son ordre d'ancienneté.

17.3 Prime de poste

Tout employé qui accumule de l'ancienneté en vertu de la présente convention collective, dont l'affectation régulière commence entre 14h et 05h59, recevra une prime de poste de 0,50 \$ l'heure. Les primes de poste n'entrent pas dans le calcul des heures supplémentaires et ne sont pas versées dans les cas d'absences rémunérées telles que congés annuels, jours fériés, etc. Les employés d'entrepôt A et B ne recevront pas la prime de poste.

17.4 Il est entendu que les augmentations ou indemnités accordées à un employé individuel à la suite de circonstances extraordinaires ne constituent en rien une augmentation du taux de salaire du

poste, tel que stipulé dans cette convention ou tel que convenu d'un commun accord entre les dirigeants du Syndicat et ceux de la Compagnie.

17.5 Chauffeur de rotation

Il est entendu que les employés affectés au poste de chauffeur de rotation selon l'article 5.2.13 recevront une prime de 1,00 \$ l'heure. Les heures supplémentaires ne doivent pas être calculées sur la prime ni la prime versée pour absence rémunérée telle que congés annuels, jours fériés, etc.

17.6 Opérateur de chariot élévateur qualifié

Les employés détenant un poste d'opérateur de chariot élévateur recevront une prime de 0,15 \$ l'heure pour chaque heure travaillée.

17.7 Chauffeur de train routier

Les employés détenant un poste nécessitant l'utilisation de train routier (remorque de 14 pieds tirée par un camion de livraison Curbside) recevront une prime de 0,15 \$ l'heure selon les dispositions suivantes :

- a) Lorsque l'utilisation de l'unité est requise pour tout le quart de travail, la prime sera payée pour toutes les heures travaillées.
- b) Lorsque l'utilisation de l'unité est requise pour une période d'une (1) à quatre (4) heures, la prime sera payée pour quatre heures.
- c) Lorsque l'utilisation de l'unité est requise pour plus de quatre heures, mais moins de huit heures, la prime sera payée pour huit (8) heures.

Remarque : la prime ne s'applique pas aux postes de navette.

ARTICLE 18 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

18.1 La Compagnie doit retenir du total des gains de chaque employé couvert par la présente convention collective, les cotisations syndicales et dans certains cas, les contributions particulières, sur la feuille de paie afférente à la seconde période de paie de chaque mois. Le montant des cotisations est établi selon les directives des Statuts du Syndicat.

18.2 Toutes les retenues de cotisations et de contributions particulières devront être remises immédiatement au Syndicat ou au plus tard dans un délai de quarante (40) jours suivants le dernier jour du mois au cours duquel les prélèvements ont été effectués. Les remises doivent être envoyées à la Section locale TC 1976 du Syndicat des Métallos accompagnées du formulaire de remise des cotisations, selon les instructions du Syndicat à la Compagnie.

18.3 Le formulaire complété de remise des cotisations et le versement doivent être accompagnés d'un relevé indiquant les informations suivantes :

- a) Une liste des noms et adresses de tous les employés pour les lesquels des cotisations syndicales ont été prélevées, le montant prélevé à chaque employé ainsi que le nombre d'heures travaillées par chaque individu.

- 18.4 Lors de la préparation des relevés T-4 des employés, la Compagnie indiquera le montant des cotisations syndicales payées par l'employé au cours de l'année précédente.
- 18.5 Tout employé peut faire partie du Syndicat s'il y a droit aux termes des Statuts de celui-ci, dès qu'il acquitte les droits d'entrée ou de réintégration exigés par le Syndicat de façon uniforme de tous les autres candidats. L'adhésion ne peut être refusée pour des questions de race, de nationalité, de couleur ou de religion.
- 18.6 Dans le cas de nouveaux employés, la première retenue est opérée sur la feuille de paie afférente à la deuxième période de paie du mois au cours duquel l'employé est entré en service rémunéré.
- 18.7 Si les gains d'un employé payables au cours de la deuxième période de paie d'un mois sont insuffisants pour permettre la retenue des cotisations syndicales totales de ce mois, aucune cotisation ne sera retenue par la Compagnie pour ce mois. La Compagnie ne peut reporter ni retenir ultérieurement les cotisations non prélevées du mois précédent sous prétexte que le salaire de l'employé n'était pas assez élevé pour permettre une retenue sur la feuille de paie en question.
- 18.8 Seules sont effectuées avant les retenues des cotisations syndicales sur la feuille de paie les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, celles qui sont destinées au paiement ou au remboursement de la Compagnie et celles qui sont faites au titre des régimes de retraite et d'avantages sociaux.
- 18.9 La Compagnie n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou à un employé quelconque, en cas d'omission ou d'erreur dans la somme à prélever ou à remettre.
- Cependant, en cas d'erreur dans la somme à prélever sur le salaire d'un employé, la Compagnie procède à la rectification directement avec l'employé. En cas d'erreur dans la somme à remettre au Syndicat, la Compagnie procède à la rectification lors du versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expire avec la remise des sommes dues aux représentants compétents du Syndicat.
- 18.10 La détermination de l'indemnisation, s'il en est, qui est versée à la Compagnie par le Syndicat en contrepartie des services rendus au titre de cet article reste en suspens et peut être revue à la demande écrite de l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de 15 jours.
- 18.11 En cas de poursuite en justice contre une partie ou contre les parties à la présente convention portant sur des retenues sur les salaires opérées ou devant être opérées par la Compagnie conformément au présent article, toutes les parties collaborent pleinement à la défense. Chaque partie assume le coût de sa propre défense; cependant, si à la demande du Syndicat, des frais de conseillers sont engagés, ceux-ci sont à la charge du Syndicat. Sous réserve de ce qui précède, le Syndicat doit indemniser la Compagnie contre tous dommages, intérêts, frais, pertes, responsabilités ou dépenses découlant des opérations de retenues sur les feuilles de paie.

ARTICLE 19 RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

Il est entendu que le présent article ne s'applique qu'aux employés participants dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté officielle et qui ont complété leur période probatoire en vertu des dispositions de la convention.

La Compagnie s'engage à rencontrer le Syndicat deux fois l'an afin de discuter de l'ensemble des avantages, du nombre de réclamations et du montant de celles-ci pour chacun des régimes.

- 19.1 La Compagnie fournira un Régime d'avantages sociaux pour les employés composé d'une assurance-vie, d'un régime de soins dentaires, d'un régime de soins de la vue et d'assurance-maladie complémentaire, et d'un régime d'invalidité de courte durée conformément au Régime collectif d'assurances en vigueur pour les employés ayant complété leur période probatoire.

Régime de soins dentaires

Le remboursement des dépenses de soins dentaires sera établi en fonction du guide provincial des tarifs en vigueur à la date du traitement.

À compter du 1^{er} janvier 2018, le montant annuel de remboursement pour soins dentaires sera augmenté à 2 500 \$ par année civile.

Le régime de soins dentaires couvrira les soins d'orthodontie pour les enfants à charge admissibles (moins de 18 ans) des employés couverts par le régime, dont le remboursement sera de cinquante (50) p. cent jusqu'à concurrence d'un montant maximal à vie de 2 000 \$. À partir du 1^{er} janvier 2021, ce montant sera augmenté à 2 500 \$.

Régime de soins de la vue

À compter du 1^{er} novembre 2013, le montant maximal de remboursement relatif aux soins de la vue sera augmenté à 350 \$. Ce montant pourra être utilisé pour défrayer une partie du coût d'une chirurgie correctrice de l'œil.

Montant maximal d'assurance-maladie complémentaire

Depuis le 1^{er} novembre 2009, le montant maximal d'assurance-maladie complémentaire est modifié pour devenir « illimité ».

Services paramédicaux

Le régime d'assurance-maladie complémentaire prévoit des services de massothérapie et de chiropractie jusqu'à concurrence de 500 \$ par praticien par année. Une recommandation signée par un médecin diplômé sera exigée pour être admissible à un remboursement. Une carte « Paie directe » sera mise en place à partir du 1^{er} janvier 2021.

Appareil auditif

Le régime d'assurance-maladie complémentaire prévoit le remboursement des coûts d'ordonnance d'un appareil auditif jusqu'à concurrence de 500 \$, tous les cinq ans.

RÉGIME D'INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Les indemnités de maladie pour réclamations sont comme suit :

Taux de base hebdomadaire	Indemnité de maladie
120,01 \$ et plus	70% d'indemnité jusqu'à concurrence de 612,40 \$ pour la première semaine de réclamation et 684,44 \$ pour la

seconde et les semaines subséquentes à la réclamation. À partir du 1^{er} novembre de chaque année du contrat, la prestation hebdomadaire maximale payable sera majorée au même titre que les augmentations de salaire. (Voir le tableau ci-dessous)

DATE	MAX 1 ^{re} SEMAINE	MAX 2 ^e SEMAINE ET SUBSÉQUENTES
1 ^{er} novembre 2020	618,52 \$	691,28 \$
1 ^{er} novembre 2021	630,89 \$	705,11 \$
1 ^{er} novembre 2022	643,51 \$	719,21 \$
1 ^{er} novembre 2023	656,38 \$	733,59 \$
1 ^{er} novembre 2024	674,43 \$	753,76 \$
Moins de 120,01	\$80,00 \$ ou 75% d'indemnité hebdomadaire de base, le moindre des deux.	

1. Un requérant prestataire d'indemnité de maladie de l'Assurance-emploi verra ses prestations bonifiées à égalité aux indemnités de maladie auxquelles il a droit. Remarque : Les suppléments de prestations sont assujettis à l'approbation de l'Assurance-emploi.
2. Les indemnités de maladie, telles qu'établies ci-dessus, seront versées aux employés admissibles à partir de la première journée en cas d'une blessure suite à un accident; de la première journée si un employé admissible doit subir des traitements chirurgicaux de jour, de la première journée de maladie en cas d'hospitalisation, et de la quatrième journée pour toute autre cause de maladie. Les indemnités s'échelonnent sur 15 semaines. Si un employé est toujours malade après une période de quinze jours et s'il est admissible aux prestations de maladie de l'Assurance-emploi, il sera requis de réclamer de telles indemnités de maladie. Lorsque la période d'indemnités de l'Assurance-emploi est épuisée, l'employé continuera à être admissible aux indemnités de maladie pour une autre période maximum de 11 semaines, sans autre période d'attente.
3. Advenant qu'un employé ne soit pas admissible à recevoir des indemnités de maladie de l'A.E., il sera admissible à recevoir des indemnités de maladie pour une période maximale de 26 semaines.
4. Lorsqu'un employé prestataire d'indemnités de maladie a droit à un jour férié rémunéré, son allocation hebdomadaire devrait être suspendue pour chacune de ces journées. L'assureur doit être avisé dans ce cas et fera les ajustements appropriés, soit déduire un septième d'indemnité hebdomadaire pour chacune de ces journées.
5. Sous réserve de l'item no 6 de la présente convention, un employé est considéré avoir quitté son service s'il part en absence autorisée. Dans un tel cas, il n'est pas admissible aux indemnités de maladie s'il n'est pas en mesure de retourner au travail pour cause d'invalidité lorsque son congé vient à échéance.
6. Un employé absent du travail pour cause de maladie véritable qui est admissible à des prestations d'invalidité de courte durée aura le droit d'utiliser ses heures supplémentaires en

réserve pour compenser les trois jours de délai de carence prévus au régime d'invalidité de courte durée.

a) Congé de deuil

Conformément aux règles de délai de carence, un employé qui devient invalide pendant un congé de deuil devient admissible aux indemnités de maladie lorsque ce congé de deuil prend fin.

b) Fonction de juré rémunéré par l'employeur

Conformément aux règles de délai de carence, un employé qui devient invalide pendant une fonction de juré rémunéré par l'employeur devient admissible aux indemnités de maladie lorsque ce congé prend fin.

c) Absence temporaire pour affaires syndicales

Un représentant syndical qui s'absente temporairement pour affaires syndicales et pour lesquelles une prime a été payée due à des services rémunérés au cours du mois courant ou précédent, peut être admissible aux indemnités de maladie en vertu du régime, en cas d'invalidité durant cette absence autorisée, sur les mêmes bases que s'il avait été en service à la date d'invalidité et assujetti aux règles du délai de carence.

7. 5/12 de la réduction de la prime tel que stipulé à la Section 64(4) de la Loi de l'Assurance-emploi seront consacrés par la Compagnie aux frais rattachés à l'amélioration des indemnités de maladie contenues dans le régime d'avantages sociaux.

19.2 Assurance-vie

- a) À partir du 1er janvier 2021, la couverture de l'assurance-vie de groupe sera de 55 000 \$ pour les employés qui détiennent du service cumulatif avec la Compagnie le ou après le 1^{er} novembre 2004 pourvu qu'ils soient autrement admissibles en vertu des clauses du Programme d'avantages sociaux. Une clause d'indemnité double sur une « base de 24 heures » lors de mort accidentelle, au montant de 40 000 \$ sera en vigueur.

En outre, tout employé pourra acheter une assurance-vie supplémentaire de 20 000 \$ à ses frais.

- b) Le maintien de l'assurance-vie d'un employé qui devient complètement invalide prévoit que ledit employé touche une couverture d'assurance-vie égale au montant de l'assurance-retraite payée à ce moment-là.

19.3 Régimes d'assurance-médicaments provinciales et territoriales

Chaque gouvernement provincial ou territorial offre un régime d'assurance-médicaments pour certains groupes admissibles. Certains régimes sont universels. La plupart des régimes couvrent les groupes de population qui ont besoin de plus de couverture pour les coûts élevés de médicaments. Ces groupes peuvent inclure les aînés, ceux qui reçoivent de l'assistance sociale, et les individus souffrant de maladies ou de conditions associées à des

coûts de médicaments plus élevés. La compagnie s'engage à aider tout employé cherchant à s'informer sur ces régimes.

19.4 Régime de pension

1. Le 1^{er} mai 1993, le Syndicat a établi en fiducie un Régime enregistré de retraite à cotisation déterminée (le « Régime ») exclusivement à l'intention des employés qui répondent aux critères d'admissibilité de la convention collective.
2. Le régime en fiducie est mis sur pied de la façon suivante :
 - a) Le régime en fiducie est établi en vertu des lois canadiennes et plus précisément en vertu de la Loi sur les normes des prestations de pension — 1985.
 - b) Le régime en fiducie est enregistré auprès du Bureau du surintendant des institutions financières Canada et de Revenu Canada.
 - c) Le régime en fiducie est établi et maintenu afin de recevoir les contributions précisées aux alinéas 5 et 6 ainsi que les gains en placement réalisés. Le régime en fiducie est également maintenu afin de défrayer les avantages sociaux précisés au paragraphe 3.
 - d) Le régime en fiducie est géré et administré par un Bureau des syndic composé de 4 représentants choisis par le Syndicat, en vertu de la Loi sur les normes des prestations de pension – 1985. Il revient au Syndicat de choisir la façon dont sont choisis ses représentants.
 - e) Les employés admissibles régis par la convention collective à la date de ratification et ci-après et tous ceux qui se joindront à l'unité de négociation par la suite seront les bénéficiaires du régime en fiducie.
3. Les avantages au chapitre de la pension découlant de l'embauche le ou après le 1^{er} mai 1993 seront dispensés sous l'égide de ce régime en fiducie.
4. Les avantages au chapitre de la pension dispensée sous ce régime en fiducie seront fixés sur une base de cotisations déterminées.
5. La Compagnie convient de contribuer comme suit au régime en fiducie :

Nombre d'années du membre au service de la Compagnie*	Contributions de la Compagnie
Fin du délai	
Probatoire – 1re année	1% (tous les employés qui se sont joints)
1 – 5 ans	1% (tous les employés)
6 – 9 ans	2% (tous les employés)
10 – 14 ans	4% (tous les employés)
15 ans et plus	5% (tous les employés)

*Les années au service de la Compagnie, ainsi que le niveau des contributions de la Compagnie seront calculés selon les années de service combinées, dont celles au service du propriétaire précédent (Canadien Pacifique Express et Transport Itée.).

6. Le régime de retraite sera modifié afin de refléter les changements établis ci-dessus et de permettre au Syndicat de faire des contributions au régime de retraite pour les dirigeants syndicaux en congé syndical autorisé en vertu de la convention collective pour le même montant que la Compagnie aurait autrement contribué, mais pour le fait que l'employé ait un congé syndical autorisé. Les contributions de la Compagnie sont fondées sur les salaires bruts des membres du régime et la Compagnie remettra lesdites contributions en vertu de la Loi sur les normes des prestations de pension — 1985.
7. La contribution des membres du régime régis par la convention collective sera établie à 4 % de leur salaire brut. La Compagnie déduira et remettra ces contributions en vertu de la Loi sur les normes des prestations de pension — 1985. Depuis le 1^{er} janvier 1998, la Compagnie remet les contributions de la Compagnie sur une base mensuelle.
8. Les nouveaux employés ne sont pas tenus de joindre le régime de retraite avant d'avoir complété douze mois de service. Cependant, les nouveaux employés peuvent participer sur une base volontaire après avoir complété leur période probatoire.
9. La Compagnie convient de fournir l'information relative aux membres et à leurs contributions telle que requise pour administrer convenablement le régime en fiducie.
10. Les principes suivants doivent être suivis lorsqu'un membre du régime s'absente du travail pour cause de blessure ou de maladie et qu'il désire continuer à effectuer le paiement des primes pendant son absence du travail à cause de cette blessure ou de cette maladie :

Pour que la contribution de l'employeur soit versée, l'employé doit effectuer toutes les contributions requises de la part de l'employé. L'employé doit commencer le paiement de ces contributions moins de quatre-vingt-dix jours après la date originale du début de son absence et le montant total doit être payé à l'intérieur d'une période de temps inférieure ou égale à celle de l'absence.

À titre d'exemple, un employé absent du travail pour une période de trois (3) mois doit commencer à payer ses arrérages de retraite dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de son départ et toutes les contributions requises doivent être faites à l'intérieur d'une période de trois (3) mois à partir du premier versement d'arrérages.

Les cotisations de retraite pour les périodes d'absence mentionnées ci-dessus sont basées sur les gains probables qu'aurait obtenus l'employé s'il avait travaillé une semaine régulière de travail de quarante (40) heures.

Les gains probables sont établis en multipliant le salaire de base de l'employé par le nombre d'heures qu'il aurait travaillées durant chaque jour ou semaine d'absence. Aucune heure supplémentaire ou prime de poste n'est utilisée dans le calcul des gains probables.

Dans les cas où l'employé ne détient pas un poste à temps plein, les heures normales travaillées par l'employé immédiatement plus jeune de ce quart et de cette classification sont utilisées pour calculer les gains probables. Par exemple, un employé d'entrepôt « A » absent du travail verrait ses heures calculées à partir des heures travaillées par l'employé d'entrepôt « A » immédiatement plus jeune qui a travaillé pendant le même quart de travail au même endroit.

L'employé est responsable d'aviser l'administrateur de la caisse fiduciaire du régime de retraite, Manion Wilkins & Associés, s'il désire procéder au paiement d'arrérages de cotisation au régime de retraite et d'informer l'administrateur de tous les détails permettant d'établir le calcul.

Dans le cas d'un employé à temps partiel, l'administrateur peut communiquer avec la Compagnie pour obtenir le nombre d'heures travaillées par l'employé plus jeune, cependant dans tous les autres cas, la Compagnie n'est pas obligée de fournir ces informations ou les données relatives au paiement des arrérages de pension d'un employé.

En conformité avec les termes du code canadien du travail et des législations provinciales des CSST, Canpar Express Inc. procédera à la contribution de l'employeur pour les employés qui auront effectué leur contribution selon les dispositions indiquées ci-dessus.

Pour plus de précision, il est entendu et accepté que Canpar Express Inc. ne sera contraint d'effectuer la contribution de l'employeur que pour les périodes de temps spécifiées et pour aucune autre période de temps hors des balises suivantes.

Les législations provinciales de protection des travailleurs prévoient que les employés en arrêt de travail suite à une blessure ou une maladie liée au travail, et qui reçoivent des prestations de remplacement pour salaire perdu, ont droit à la contribution de l'employeur à leur régime de retraite pour une période d'une année à partir de la date d'origine de la blessure. Dans le cas des employés au Québec, la période de contribution est de deux (2) ans.

Le code canadien du travail prévoit que les employés en arrêt de travail pour cause de maladie ou de blessure véritable qui ne sont pas de nature professionnelle ont droit à la contribution de l'employeur à leur régime de retraite pour la période d'absence pendant laquelle ils reçoivent des prestations d'invalidité de courte durée de leur régime d'indemnisation tel que prévu aux termes de la convention collective.

À la réception d'un avis écrit de l'administrateur qu'un employé a effectué le paiement des arrérages à son régime de retraite, la Compagnie calculera la portion payable par l'employeur selon des termes de l'alinéa 19.5 de la convention collective et procédera au paiement dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de l'avis écrit.

19.5 Régime d'assurances pour les employés d'entrepôt B

La Compagnie fournira un Régime d'avantages sociaux aux employés d'entrepôt B comprenant une assurance-maladie complémentaire, une assurance de soins dentaires, une assurance-vie et le maintien des couvertures pour les employés ayant complété leur période probatoire.

Régime d'assurance-maladie et de soins dentaires

À compter du 1^{er} novembre 2012, les employés d'entrepôt B qui auront terminé 5 années de service et qui auront maintenu une moyenne de 20 heures de travail par semaine au cours de l'année précédente seront admissibles à l'assurance-maladie et à la couverture de soins dentaires en vertu du régime d'avantages sociaux en vigueur à ce moment pour les employés admissibles couverts par la convention collective.

À compter du 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle 5 années de service ont été complétées, un employé d'entrepôt B ayant maintenu une moyenne de 20 heures de travail par semaine au cours de l'année précédente sera admissible à l'assurance-maladie complémentaire et à la

couverture de soins dentaires en vertu du régime d'avantages sociaux en vigueur à ce moment pour les employés admissibles couverts par la convention collective.

Assurance-vie

À compter du 1^{er} novembre 2012 les employés d'entrepôt B qui auront complété 5 années de service et qui auront maintenu une moyenne de 20 heures de travail par semaine au cours de l'année précédente seront admissibles à l'assurance-vie, à l'assurance décès, mutilation et accidents pour un montant de 25 000 \$. Les couvertures seront celles en vigueur à ce moment pour les employés admissibles couverts par la convention collective.

Maintien des couvertures d'assurances

Afin de maintenir l'admissibilité à l'assurance-maladie complémentaire, à l'assurance soins dentaires ainsi qu'à l'assurance-vie du régime d'avantages sociaux, les employés d'entrepôt B devront continuer de travailler au moins 20 heures par semaine. Dans l'éventualité où un employé ne maintiendrait pas une moyenne de 20 heures par semaine au cours d'une année civile, la couverture se terminera et l'employé devra travailler une moyenne de 20 heures par semaine au cours d'une année subséquente pour retrouver son admissibilité.

- 19.6 La compagnie procédera à l'instauration d'une politique de remboursement de bottes d'hiver pour les chauffeurs. Cette nouvelle mesure s'ajoute à la politique existante de remboursement des chaussures. La nouvelle mesure consiste à rembourser au chauffeur une fois tous les deux ans, le coût d'acquisition de bottes d'hiver aux mêmes conditions que la politique présentement en vigueur.

ARTICLE 20 TRANSPORTEURS INDÉPENDANTS

20.1 Reconnaissance

- 20.1.1 Canpar Express Inc. (« la Compagnie ») reconnaît la TC Section Locale 1976 du Syndicat des Métallos (« Le syndicat ») comme seul agent négociateur des transporteurs indépendants sous contrat avec la Compagnie.
- 20.1.2 En fonction du nombre de chauffeurs à temps plein à travers le système, la compagnie peut seulement augmenter le nombre de transporteurs indépendants par 12 routes par année à travers le pays, pour la durée de la convention. La compagnie peut seulement augmenter le nombre de transporteurs indépendants pour les raisons suivantes :
- A. Réduction du nombre de chauffeurs : si un chauffeur quitte, est terminé pour une raison justifiée, ou prend sa retraite.
 - B. Nouveaux clients qui s'ajoutent au système.
 - C. Ressources internes : travail ramené d'un tiers.

Il n'est pas permis d'ajouter plus que 60 transporteurs indépendants (au-dessus des niveaux actuels) d'ici le 31 octobre 2025, et il n'y aura aucune conversion de chauffeurs actifs. La seule façon d'ajouter des routes additionnelles durant le terme de la convention est dans un des scénarios ci-dessus.

20.2 Discrimination et comités

20.2.1 Les transporteurs indépendants ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination du fait qu'ils font partie d'un syndicat ou de comités représentant les transporteurs indépendants.

20.2.2 L'autorisation d'absence sera accordée aux transporteurs indépendants qui siègent à des comités de leur Unité, s'ils en font la demande au responsable de la Compagnie, pour s'occuper d'affaires syndicales. Lorsque c'est possible, un préavis écrit de soixante-douze heures sera donné.

Si une telle absence est nécessaire pour accomplir des tâches syndicales en dehors de son lieu de travail, une telle absence sera accordée au transporteur indépendant pourvu que le président ou son représentant accrédité présente une demande écrite au moins soixante-douze heures à l'avance au gestionnaire désigné par la Compagnie.

20.2.3 Un représentant du Syndicat est autorisé à s'occuper de l'application de la présente convention sur la propriété de la Compagnie pourvu que cela ne gêne pas l'exploitation de la Compagnie et moyennant l'autorisation du responsable.

20.2.4 Les membres du Comité de l'Unité de règlement des griefs auront la permission de traiter de questions relatives au Syndicat et à la convention collective à la condition que cela n'entre pas en conflit avec les opérations de la Compagnie, tel que déterminé par l'autorité responsable de la Compagnie et que ce soit approuvé à l'avance.

20.2.5 Les parties établiront un comité de consultation patronal-syndical afin de discuter des sujets d'importance national.

20.2.6 Si un représentant de la Compagnie requiert qu'un représentant du Syndicat doit se déplacer à une autre succursale de la Compagnie pour la conduite d'une enquête ou toute autre activité de la Compagnie, celle-ci remboursera au Syndicat le salaire et les frais de déplacement raisonnables. Toute demande en vertu de cet article sera soumise par écrit de la part du vice-président aux opérations, au vice-président et secrétaire-trésorier, des Métallos.

20.3 Maladie et Frais médicaux

20.3.1 Les transporteurs indépendants permanents qui sont obligés de s'absenter du travail pour une raison de santé ou d'invalidité justifiée conserveront tous leurs droits d'ancienneté.

20.3.2 Si un transporteur indépendant permanent subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, à la demande de la Compagnie, il doit être payé pour cette période. Un préavis d'au moins un jour est donné.

20.3.3 Un transporteur indépendant permanent obligé de subir un examen médical périodique ou spécial par un médecin désigné par la Compagnie se conformera à cette obligation à condition que la Compagnie défraie le coût de ces examens et remette une copie du rapport médical au médecin personnel du transporteur indépendant. Il est entendu que seuls les autorités du siège social de la Compagnie et/ou les administrateurs de l'assurance de la Compagnie y auront accès.

20.4 Ancienneté

Groupes D'ancienneté

20.4.1 Les groupes d'ancienneté locaux, régionaux et de districts suivants sont par la présente formés :

RÉGION DE L'ONTARIO

District de Toronto

- | | |
|-------------|------------|
| 1. Toronto | 4. Concord |
| 2. Brampton | 5. Whitby |
| 3. Markham | |

District du Sud-Ouest

- | | |
|-------------------|--------------|
| 1. Hamilton | 5. Windsor |
| 2. St. Catharines | 6. Walkerton |
| 3. Kitchener | 7. Brantford |
| 4. London | |

District du Nord

- | | |
|----------------|---------------------|
| 1. Barrie | 5. Sudbury |
| 2. Bracebridge | 6. Sault Ste. Marie |
| 3. North Bay | 7. Thunder Bay |
| 4. Timmins | |

District du Nord-Est

1. Ottawa
2. Pembroke

RÉGION DE QUÉBEC

District de Montréal

- | | |
|-----------------|---------------|
| 1. Montréal | 3. Boisbriand |
| 2. Boucherville | |

District de Québec

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1. Québec | 3. Trois-Rivières |
| 2. Chicoutimi | 4. Sherbrooke |

RÉGION DES MARITIMES

District du Nouveau-Brunswick

1. Saint-Jean
2. Fredericton

District de la Nouvelle-Écosse

- | | |
|--------------|-------------|
| 1. Dartmouth | 3. Yarmouth |
| 2. Truro | |

District de Terre-Neuve

1. Corner Brook

RÉGION DES PRAIRIES

District du Manitoba

1. Winnipeg

RÉGION DES MONTAGNES

District de l'Alberta

1. Calgary
2. Edmonton

District de la Colombie-Britannique

1. Vancouver

20.4.2 Règles d'ancienneté

- a) Une liste d'ancienneté de tous les transporteurs indépendants qui accumulent de l'ancienneté dans chaque groupe d'ancienneté local, indiquant le nom et la date de la dernière entrée en service dans une position couverte par la présente convention, sera affichée dans un endroit convenable à la vue des transporteurs indépendants concernés. Le président et le président du Comité de règlement des griefs recevront une copie des listes d'ancienneté.

Les listes d'ancienneté seront révisées et affichées le 31 janvier de chaque année et seront sujettes à correction pour une période de trente (30) jours civils. Dans le cas des transporteurs indépendants mis à pied ou en congé et des transporteurs indépendants couverts par les articles 3.1 et 4.2.3, la période de trente (30) jours civils débutera à la date de leur retour en service. Les transporteurs indépendants qui ne profitent pas de ce privilège de correction dans l'échéancier prescrit n'auront le droit de contester leur date d'ancienneté que lors de la période de trente (30) jours prévus lorsque la prochaine liste d'ancienneté sera affichée. Une liste corrigée sera affichée avant le 31 mars de chaque année.

Aucun changement ne sera apporté à la date d'ancienneté d'un transporteur indépendant qui est parue dans deux (2) listes d'ancienneté annuelles consécutives, à moins que la date d'ancienneté indiquée sur la liste n'ait été contestée par écrit dans la période de trente (30) jours civils prévue aux fins de correction dans les deux (2) années consécutives.

- b) Lorsqu'il est reconnu, conformément à l'alinéa 4.2.1a) qu'une date d'ancienneté est inexacte, l'erreur sera corrigée et, une fois la correction apportée, la date d'ancienneté reconnue sera finale. Aucun changement ne sera apporté à la date d'ancienneté courante d'un transporteur indépendant, à moins du consentement du président et du vice-président aux opérations.

- c) Un nouveau transporteur indépendant n'aura le statut de transporteur indépendant permanent qu'après avoir complété 400 heures de travail. Dans l'intervalle, à moins d'avoir été licencié pour un motif qui, de l'avis de la Compagnie, le rend inacceptable pour son service, le transporteur indépendant accumulera de l'ancienneté à partir de la date où il a commencé à occuper une position couverte par la présente convention.

Un transporteur indépendant qui compte plus de 400 heures de travail ne pourra être congédié sans motif valable, tel que prévu à l'article 6 de cette Convention.

Les transporteurs indépendants en absence autorisée conservent leurs droits d'ancienneté et continuent d'accumuler de l'ancienneté dans leur groupe. De plus, leur nom continue de figurer sur cette liste.

Le transporteur indépendant dont l'absence autorisée dépasse trois (3) mois au cours d'une année perd ses droits d'ancienneté à moins que l'absence autorisée de plus de trois (3) mois ne fasse l'objet d'un accord entre le Syndicat et la Compagnie.

- d) Les transporteurs indépendants mis à pied seront rappelés en ordre d'ancienneté pour des postes rétablis ou nouvellement créés.
- e) Un transporteur indépendant dont le poste est aboli doit supplanter dans les 3 jours ouvrables un transporteur indépendant avec moins d'ancienneté dans le groupe d'ancienneté pour lequel il est qualifié et possède les permis et équipements nécessaires.
- f) Les employés transférés en transporteurs indépendants verront leur nom rayé de la liste d'ancienneté trois (3) mois après leur date du transfert. L'individu peut retourner à son statut d'employé en tout temps à l'intérieur de cette période sans perte d'ancienneté.
- g) Si un transporteur indépendant retourne à son statut d'employé après l'expiration de la période de trois mois, il sera placé à la fin de la liste d'ancienneté.
- h) Un transporteur indépendant peut poser sa candidature pour un poste vacant lorsqu'il n'est pas comblé après un appel d'offres. S'il est choisi, il devient un nouvel employé, placé en bas de la liste d'ancienneté, et sera payé le taux de base.

20.5 Routes ouvertes

- 20.5.1 La Compagnie affichera la disponibilité de toutes les routes ouvertes aux transporteurs indépendants et les transporteurs indépendants pourront appliquer sur ces routes. Les routes seront accordées en fonction d'ancienneté. Si un employé veut devenir transporteur indépendant, il sera placé à la fin de la liste.

20.6 Congédiements et mesures disciplinaires

- 20.6.1 Un transporteur indépendant ne peut être l'objet de mesures disciplinaires ou de renvoi justifié qu'après une entrevue menée conformément au paragraphe 20.6.3. Il est entendu que la Compagnie aura satisfait à son obligation de programmer cette entrevue en donnant au transporteur indépendant un préavis de 24 heures de la tenue de l'entrevue ou en prenant tout autre moyen pour avertir le transporteur indépendant. S'il arrive que le transporteur indépendant ne se présente pas à l'entrevue sans raison valable, la Compagnie pourra appliquer une mesure disciplinaire sans entrevue. Si le transporteur indépendant avait une raison valable

de s'absenter, l'entrevue serait reportée à son retour au travail et les échéanciers prévus au paragraphe 20.6.3 seront abandonnés.

20.6.2 Aveu de responsabilité

- 20.6.2.1 Lorsqu'un transporteur indépendant reconnaît sa responsabilité relativement à un incident pour lequel la sanction ne dépasse pas dix points de démérites et qu'il renonce à se prévaloir de l'enquête officielle prévue par la convention collective, la sanction peut être imposée sans la tenue d'une telle enquête.
- 20.6.2.2 L'avis d'enquête prévoit que le transporteur indépendant peut, s'il le désire, aviser la Compagnie qu'il renonce à se prévaloir de l'enquête officielle. Le transporteur indépendant aura vingt-quatre heures, suivant la réception de l'avis, pour informer la Compagnie qu'il renonce à se prévaloir de l'enquête officielle.
- 20.6.2.3 Si le transporteur indépendant renonce à ce droit, une enquête informelle pour déterminer les circonstances aura lieu dans un délai de vingt-quatre heures suivant la réception de l'avis. Le transporteur indépendant peut être accompagné d'un représentant syndical accrédité. Toute mesure disciplinaire sera communiquée dans les 14 jours civils suivant la tenue de l'enquête informelle.
- 20.6.2.4 Aucun compte rendu écrit de l'entrevue n'est conservé, sauf pour ce qui est des mesures disciplinaires à proprement parler et du document où le transporteur indépendant reconnaît avoir opté pour l'aveu de responsabilité et avoir renoncé à une enquête officielle.
- 20.6.2.5 En acceptant la procédure prévue par le présent protocole d'accords, le transporteur indépendant renonce à son droit d'appeler des mesures disciplinaires en invoquant les dispositions de l'alinéa 20.8 de la convention collective.
- 20.6.2.6 Cette entente demeure en vigueur pour la durée de la convention collective, et pourra être renouvelée ou annulée au cours des prochaines rondes de négociations.
- 20.6.3 Lorsqu'un transporteur indépendant est convoqué pour une enquête par l'employeur relativement à son travail ou sa conduite, conformément à l'article 6.1, un représentant syndical accrédité, choisi par le transporteur indépendant, doit y assister. Advenant que le représentant syndical accrédité choisi par le transporteur indépendant ne soit pas disponible, un autre représentant accrédité, choisi par le transporteur indépendant, le remplacera. Cette enquête et toute autre enquête ultérieure concernant l'incident doivent être tenues dans les 14 jours civils suivant la date à laquelle l'incident a été porté à la connaissance de la Compagnie, à moins d'un commun accord des parties. Cet accord ne sera pas retardé exagérément. Le transporteur indépendant convoqué à une entrevue devrait en être avisé par écrit, pas moins de 24 heures avant l'heure prévue de l'entrevue. L'avis devrait faire mention du motif de l'enquête, dont le sujet et les détails qui s'y rapportent. Lorsqu'une déclaration écrite par une personne à l'emploi de la Compagnie est déposée à l'entrevue, le transporteur indépendant aura le droit d'exiger que cette personne soit présente à l'entrevue. Le transporteur indépendant et son représentant syndical peuvent poser toute question convenable aux parties lors de l'entrevue.
- 20.6.4 À défaut de se conformer à l'alinéa 6.3, toute démarche sera considérée nulle et non avenue, et toute déclaration suite à l'entrevue sera inadmissible pour la poursuite des procédures.
- 20.6.5 Un transporteur indépendant peut être suspendu temporairement pour une période n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables pour une infraction grave. Cette pratique ne doit être utilisée

qu'en cas d'infraction présumée de nature grave où il est dans le meilleur intérêt du public, de la Compagnie ou des confrères de travail. Cette disposition ne doit pas servir de mesure disciplinaire. Lorsque le transporteur indépendant est mis à pied, l'enquête doit avoir lieu le plus tôt possible.

- 20.6.6 Toute mesure disciplinaire ou congédiement d'un transporteur indépendant doit être communiqué par écrit dans les 14 jours civils suivant l'enquête. Une explication complète et détaillée de toute mesure disciplinaire imposée sera fournie tant au président de l'Unité qu'au transporteur indépendant. Les délais prescrits dans les présentes peuvent être prolongés suivant un accord mutuel.
- 20.6.7 Lors de l'entrevue, le transporteur indépendant ou son représentant accrédité aura le droit de lire, de revoir et de poser des questions au regard de tout document, bande magnétique ou film vidéo soumis par la Compagnie et des exemplaires seront remis à ce moment-là. Des copies des notes prises lors de l'entrevue seront fournies au transporteur indépendant et au président de l'Unité dans les 4 jours ouvrables suivants l'entrevue.
- 20.6.8 Si, dans la décision finale, les charges retenues contre un transporteur indépendant ne sont pas maintenues, son dossier sera blanchi de toutes les charges. S'il faisait l'objet d'une suspension ou d'un licenciement, il sera renvoyé à son poste précédent et on lui remboursera les salaires perdus, moins les gains obtenus grâce à un emploi extérieur au cours de la période faisant l'objet de cette compensation. Si l'entrevue a eu lieu loin de son domicile, on lui remboursera des frais de transport raisonnables sur présentation des reçus.

20.7 Hygiène et lieux de travail

- 20.7.1 La Compagnie doit veiller à ce que ses bureaux soient propres, bien aérés, convenablement éclairés, chauffés et meublés dans l'intérêt des transporteurs indépendants. La Compagnie doit veiller à ce que tous les autres locaux soient propres, et convenablement éclairés, dans l'intérêt des transporteurs indépendants.
- 20.7.2 La Compagnie poursuivra sa pratique courante de fournir des uniformes à ses chauffeurs. Si les uniformes sont fournis, ils doivent être gardés en bon état.

20.8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 20.8.1 Les griefs de politique du Syndicat commenceront à l'étape 2 de la procédure de griefs.

Les litiges relatifs à la signification, à l'interprétation ou la violation présumée des dispositions de la présente convention, ou tout grief d'un transporteur indépendant qui pense avoir été lésé dans ses droits relativement aux dites dispositions et qui ne peut obtenir une explication satisfaisante directement de son superviseur immédiat, sont soumis aux règles de procédure suivantes :

Les litiges relatifs à la signification, à l'interprétation ou la violation présumée des dispositions de la présente convention, ou tout grief d'un employé qui pense avoir été lésé dans ses droits relativement aux dites dispositions et qui ne peut obtenir une explication satisfaisante directement de son superviseur immédiat, sont soumis aux règles de procédure suivantes :

- ÉTAPE 1 Pour tout grief non disciplinaire, le transporteur indépendant lésé ou le président de l'Unité déposera le grief par écrit auprès du gestionnaire local du transporteur indépendant dans les 14 jours civils suivant l'incident à l'origine du grief. Le grief doit

inclure tous les détails de la cause du grief. Ledit gestionnaire local rend sa décision par écrit et en donne les raisons dans les 14 jours civils suivant la réception du grief écrit.

ÉTAPE 2 Si le grief non disciplinaire n'est pas réglé à l'étape 1, le vice-président ou le délégué syndical peut en appeler de la décision par écrit, en indiquant les raisons de cet appel, au gestionnaire régional, dans les 14 jours civils suivants réception par le Syndicat de la décision rendue à l'étape 1. Ledit responsable de la Compagnie rend sa décision par écrit, et en donne les raisons, dans les 14 jours civils suivant la réception de l'appel.

ÉTAPE 3 Si le grief non disciplinaire n'est pas réglé à l'étape 2, le vice-président ou le délégué syndical peut en appeler de la décision par écrit, en indiquant les raisons de cet appel, au vice-président de la compagnie dans les 28 jours civils suivants la réception de la décision rendue à l'étape 2. Ledit responsable de la compagnie rend sa décision par écrit, et en donne les raisons, dans les 28 jours civils suivant la réception de l'appel.

Un grief au sujet de discipline débutera à l'étape 2 de la procédure de grief dans les 28 jours civils suivants la réception de l'avis de discipline. Un grief au sujet d'un congédiement débutera à l'étape 2 de la procédure de grief dans les 42 jours civils suivants la réception de l'avis de congédiement. Les griefs de principe débuteront à l'étape 3 de la procédure de grief.

ÉTAPE 4 Si le grief n'est pas réglé à l'étape 3, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties au Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada par l'une ou l'autre des parties, conformément aux règles et procédures du Bureau, à des fins de règlement sans appel et exécutoire, sans arrêt de travail. La partie qui demande l'arbitrage doit aviser l'autre partie par écrit dans les 28 jours civils suivant la date à laquelle la décision prévue à l'étape 3 a été rendue ou aurait dû l'être si la décision n'a pas encore été reçue.

20.8.1 D'un commun accord, les parties acceptent de considérer le recours aux services de médiation de Travail Canada en tant qu'option à l'arbitrage.

20.8.2 La décision de l'arbitre sera finale et contraindra la Compagnie, le Syndicat et le (les) transporteur(s) indépendant(s) concerné(s). L'arbitre n'est pas autorisé à changer, à modifier ou à amender quelque partie que ce soit de cette convention collective; il n'est pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention collective, pas plus qu'il n'est autorisé à se pencher sur toute question ne relevant pas de la convention collective en vigueur.

20.8.3 Lorsque le Syndicat n'achemine pas un grief dans les délais prescrits, le grief est considéré comme abandonné. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision dans les délais prescrits, le grief peut être acheminé à l'étape suivante dans le délai prescrit, à partir de la date à laquelle la décision devait être rendue, sauf disposition contraire de l'alinéa 9.4.

Si la Compagnie ne répond pas à un grief dans les délais prescrits, le Syndicat peut alors acheminer le grief conformément à la procédure établie, sauf qu'à partir de ce moment, les délais prescrits concernant ce grief sont impératifs.

20.8.4 Lorsque le Syndicat n'achemine pas le grief dans les délais prescrits dans le cas d'une réclamation pour salaire impayé, la réclamation est considérée comme abandonnée. Si l'autorité compétente de la Compagnie ne rend pas une décision au sujet d'une réclamation pour salaire impayé dans

les délais prescrits, le salaire réclamé doit être payé. L'application de la présente disposition ne constitue pas une interprétation de la convention collective.

- 20.8.5 Les délais mentionnés dans le présent article peuvent être prorogés moyennant commun accord.
- 20.8.6 Le règlement d'un grief ne comporte pas un rappel de salaire pour une période de plus de 60 jours civils précédant la date de la présentation écrite du grief.
- 20.8.7 Avant la sentence ou règlement définitif d'un grief, il n'y aura ni fermeture des installations par la Compagnie ni arrêt de travail par les transporteurs indépendants.
- 20.8.8 Toutes les restrictions de temps prévues aux articles 6 et 9 seront automatiquement prolongées du 22 décembre au 5 janvier inclusivement de chaque année.

20.9 Autorisation d'absence

- 20.9.1 Tout transporteur indépendant au service de la Compagnie depuis au moins deux (2) ans peut, pour des motifs raisonnables et si les exigences du service le permettent se voir accorder un congé non payé de trois (3) mois pendant lequel il conserve ses droits d'ancienneté.
- 20.9.2 Les demandes d'autorisation d'absence pour plus de 3 mois seront soumises au vice-président aux opérations aux fins de négociation avec le vice-président du Syndicat.
- 20.9.3 En cas de maladie grave ou d'autres conditions familiales inusitées, les transporteurs indépendants se voient accorder une autorisation d'absence raisonnable s'ils en font la demande au directeur de terminal ou à un autre représentant responsable.
- 20.9.4 Lorsqu'un transporteur indépendant demande un congé, la compagnie mettra tout en œuvre pour aider le transporteur indépendant à trouver un remplacement qualifié. Le transporteur indépendant assumera le coût du remplacement.

20.10 Interprétation de la convention

- 20.10.1 Toute question relative à l'interprétation de la présente convention, qui ne peut être réglée à un niveau inférieur, le sera par le vice-président et le vice-président des opérations. Si le différend n'est pas réglé, on suivra la procédure indiquée à l'article 9.
- 20.10.2 Les parties s'entendent que le texte officiel de cette convention collective est rédigé en anglais et qu'advenant une mésentente entre les versions française et anglaise, la version anglaise prévaudra.

20.11 Précompte des cotisations syndicales

- 20.11.1 La Compagnie doit retenir du total des gains de chaque transporteur indépendant couvert par la présente convention collective, les cotisations syndicales et dans certains cas, les contributions particulières, sur la feuille de paie afférente à la seconde période de paie de chaque mois. Le montant des cotisations est établi selon les directives des Statuts du Syndicat.
- 20.11.2 Si un transporteur indépendant utilise plus d'un (1) camion afin de répondre à son contrat avec la Compagnie, l'équivalent d'un mois de cotisations sera retenu de sa paie chaque mois pour chaque camion utilisé.

- 20.11.3 Toutes les retenues de cotisations et de contributions particulières devront être remises immédiatement au Syndicat ou au plus tard dans un délai de quarante (40) jours suivants le dernier jour du mois au cours duquel les prélèvements ont été effectués. Les remises doivent être envoyées à la Section locale TC 1976 du Syndicat des Métallos accompagnées du formulaire de remise des cotisations, selon les instructions du Syndicat à la Compagnie.
- 20.11.4 Le formulaire complété de remise des cotisations et le versement doivent être accompagnés d'un relevé incluant une liste des noms et adresses de tous les transporteurs indépendants pour les lesquels des cotisations syndicales ont été prélevées, le montant prélevé à chaque transporteur indépendant ainsi que le nombre d'heures travaillées par chaque individu.
- 20.11.5 La Compagnie fournira pour chaque transporteur indépendant un relevé indiquant le montant des cotisations syndicales payées par le transporteur indépendant au cours de l'année précédente.
- 20.11.6 Tout transporteur indépendant peut faire partie du Syndicat s'il y a droit aux termes des Statuts de celui-ci, dès qu'il acquitte les droits d'entrée ou de réintégration exigés par le Syndicat de façon uniforme de tous les autres candidats. L'adhésion ne peut être refusée pour des questions de race, de nationalité, de couleur ou de religion.
- 20.11.7 Dans le cas de nouveaux transporteurs indépendants, la première retenue est opérée sur la feuille de paie afférente à la deuxième période de paie du mois au cours duquel le transporteur indépendant est entré en service rémunéré.
- 20.11.8 Si les gains d'un transporteur indépendant payables au cours de la deuxième période de paie d'un mois sont insuffisants pour permettre la retenue des cotisations syndicales totales de ce mois, aucune cotisation ne sera retenue par la Compagnie pour ce mois. La Compagnie ne peut reporter ni retenir ultérieurement les cotisations non prélevées du mois précédent sous prétexte que le salaire du transporteur indépendant n'était pas assez élevé pour permettre une retenue sur la feuille de paie en question.
- 20.11.9 Seules sont effectuées avant les retenues des cotisations syndicales sur la feuille de paie les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, celles qui sont destinées au paiement ou au remboursement de la Compagnie et celles qui sont faites au titre des régimes de retraite et d'avantages sociaux.
- 20.11.10 La Compagnie n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou à un transporteur indépendant quelconque, en cas d'omission ou d'erreur dans la somme à prélever ou à remettre.
- Cependant, en cas d'erreur dans la somme à prélever sur le salaire d'un transporteur indépendant, la Compagnie procède à la rectification directement avec l'employé. En cas d'erreur dans la somme à remettre au Syndicat, la Compagnie procède à la rectification lors du versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expire avec la remise des sommes dues aux représentants compétents du Syndicat.
- 20.11.11 La détermination de l'indemnisation, s'il en est, qui est versée à la Compagnie par le Syndicat en contrepartie des services rendus au titre de cet article reste en suspens et peut être revue à la demande écrite de l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de 15 jours.

- 20.11.12 En cas de poursuite en justice contre une partie ou contre les parties à la présente convention portant sur des retenues sur les salaires opérés ou devant être opérées par la Compagnie conformément au présent article, toutes les parties collaborent pleinement à la défense. Chaque partie assume le coût de sa propre défense; cependant, si à la demande du Syndicat, des frais de conseillers sont engagés, ceux-ci sont à la charge du Syndicat. Sous réserve de ce qui précède, le Syndicat doit indemniser la Compagnie contre tous dommages, intérêts, frais, pertes, responsabilités ou dépenses découlant des opérations de retenues sur les feuilles de paie.

20.12 Avantages sociaux et régime de pension pour transporteurs indépendants

- 20.12.01 Les transporteurs indépendants ont la possibilité, à leurs frais, de participer aux régimes d'avantages sociaux de la Compagnie tels que décrits ci-dessous. Les coûts des avantages choisis seront déduits de la facture du transporteur indépendant par la Compagnie. Ces avantages incluent :

Assurance-Maladie provinciale

Services paramédicaux

Régime de soins dentaires

Assurance-vie

Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident

La Compagnie évaluera le coût de la prime du régime d'avantages sociaux du transporteur indépendant qui, dans tous les cas, ne sera pas plus élevé que le coût de la fourniture des avantages sociaux aux transporteurs indépendants.

Les transporteurs indépendants peuvent aussi se joindre au régime d'avantages du National Auto League. La Compagnie déduira les primes applicables pour les remettre au NAL au nom des transporteurs indépendants.

Les transporteurs indépendants peuvent se joindre au fonds de pension de la Section locale 1976, mais la participation n'est pas obligatoire. Les transporteurs indépendants qui désirent participer devront contribuer la somme de \$200.00 par mois. Aucune contribution ne sera faite par la compagnie.

20.13 Rémunération de transporteurs indépendants et entente commerciale

- 20.13.1 Les paiements aux transporteurs indépendants seront faits selon leurs contrats individuels avec la compagnie. S'il y a conflit entre le contrat d'un transporteur indépendant et la convention collective, la convention collective prévaudra.
- 20.13.2 Une copie de tout contrat commercial de transporteur indépendant sera remise au syndicat dans les 10 jours suivant la signature du contrat.
- 20.13.3 S'il manque 25 \$ ou plus sur la paie d'un transporteur indépendant, il sera payé dans un délai de trois jours du moment où le transporteur indépendant le porte à l'attention de son superviseur.

Si le montant n'est pas versé au transporteur indépendant dans un délai de trois jours, une

pénalité de 10 \$ s'appliquera pour chaque jour travaillé qui suit, jusqu'au versement de l'argent.

ARTICLE 21 IMPRESSION DE LA CONVENTION

21.1 Le Syndicat aura la responsabilité de faire imprimer la convention collective, à l'occasion et selon les besoins, et la Compagnie s'engage à en assumer le coût.

ARTICLE 22 DURÉE DE LA CONVENTION

22.1 Cette convention collective entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2020, et ce, pour une période de 5 ans, par la suite sujette à un avis écrit de 90 jours remis par l'une ou l'autre des parties à cette convention collective et signifiant son désir de la revoir, de l'amender ou d'y mettre fin. Les parties s'entendent pour se rencontrer au plus tard le 1^{er} mai 2025 pour entreprendre les négociations en vue du renouvellement de la convention.

SIGNÉE à Toronto, Ontario, ce 12^e jour de novembre 2020.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

David J. Neale (absent due to illness)

DocuSigned by:
Larry Fuaco
28CE3F4FF6EF44A...

Larry Fuaco

DocuSigned by:
Glen Rankine
07EE8C309DCE413...

Glen Rankine

DocuSigned by:
Joel Andre
DC8C308E226A4FA...

Joel Andre

DocuSigned by:
Nathalie Lapointe
C6E894DBD0994BA...

Nathalie Lapointe

DocuSigned by:
Dave Hill
AEB41CBE0D39497...

Dave A. Hill

DocuSigned by:
C. Schulz
48321C47C9D945A...

Cliff Schulz

ANNEXE « 1 » LETTRE D'ENTENTE

Toronto, le 9 août 1993

J.G. Cyopeck
Superviseurs de Canpar Transport Ltée

Le sujet des superviseurs de Canpar qui exécutent un travail habituellement effectué par les membres de l'unité de négociation fut discuté lors du récent accord de principe.

Veillez prendre note que vos fonctions en tant que Superviseurs ne vous autorisent pas à effectuer ces tâches, sauf en cas d'urgence ou pour des fins de formation.

J.G. Cyopek
Président & Directeur général

c.c. Directeurs régionaux
Nathalie Lapointe

ANNEXE « 2 » LETTRE AU SUJET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le 10 juin 2004

De : P.D. Macleod

À : Tous les gestionnaires et superviseurs de l'exploitation

Objet : Heures supplémentaires

La présente constitue l'entente conclue suite aux rencontres avec le Syndicat au sujet des heures supplémentaires. Bien que nous soyons d'accord que les heures supplémentaires font partie du travail, il y a des éléments liés aux heures supplémentaires dont il faut tenir compte tant du point de vue de l'individu que de celui du terminal.

Et, bien que nous nous accordions pour dire que les heures supplémentaires font partie intégrante de notre industrie, certaines circonstances peuvent empêcher un chauffeur de travailler en surtemps.

Lorsque les employés ont un motif impliquant une urgence, un rendez-vous ou une obligation familiale, je m'attends à ce que nous soyons disposés à répondre positivement à la demande d'un employé de ne pas effectuer d'heures supplémentaires cette journée lorsque nous en sommes avisés d'avance. Par exemple, on a porté à mon attention certains cas où la demande faite à un superviseur de ne pas travailler en surtemps pour cause de rendez-vous médical avait été refusée.

Dans ces cas, je m'attends à ce que, dans la mesure du possible, nous tentions d'accommoder l'employé. Je m'attends cependant aussi à ce que l'employé nous donne, si possible, un avis de quarante-huit heures. La raison justifiant la demande doit être explicite.

À la demande du syndicat, ces questions pourront être discutées au niveau du terminal ou soumises au conseil d'orientation.

Paul Macleod
Vice-président aux opérations
Canpar Transport S.E.C.

c.c. Nathalie Lapointe

ANNEXE « 3 » ARRANGEMENTS POUR UN EMPLOYÉ HANDICAPÉ PHYSIQUEMENT

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT DES ARRANGEMENTS PARTICULIERS POUR UN EMPLOYÉ HANDICAPÉ PHYSIQUEMENT

CANPAR TRANSPORT LTÉE

Le 10 août 2001

Madame N. Lapointe, Présidente

Section locale TC 1976 (MUA)

Madame,

La présente réfère aux discussions qui ont eu lieu durant les dernières négociations collectives relativement au désir d'élaborer des arrangements particuliers à l'intention d'un employé qui devient physiquement handicapé, et ce, de façon permanente, pendant sa période active de travail, lequel handicap l'empêche d'accomplir les tâches régulières de son poste assigné et le prive d'exercer ses droits d'ancienneté à un poste pour lequel il aurait les qualifications nécessaires.

Cette lettre vient confirmer notre entente à l'effet que, dans de telles circonstances, le vice- président, exploitation et/ou le vice-président, ressources humaines et le président du Local TC 1976 (MUA) se rencontreront afin de voir si des arrangements peuvent être pris afin de fournir à l'employé concerné un emploi au sein de l'unité de négociation. Les parties peuvent d'un commun accord affecter un employé handicapé à un poste pour lequel il possède les qualifications nécessaires, nonobstant le fait qu'il faudra peut-être supplanter un employé en bonne santé de l'unité de négociation pour pouvoir fournir un emploi adéquat. L'employé permanent assigné ainsi supplanté aura le droit d'exercer ses droits d'ancienneté à un poste au sein de l'unité de négociation pour lequel il est qualifié et en mesure d'occuper.

Un employé en bonne santé ne devra pas supplanter un employé handicapé qui aura été affecté à un poste tant et aussi longtemps que ce dernier occupera ledit poste, sauf si un employé plus ancien est incapable d'obtenir un poste au sein de son groupe d'ancienneté.

Advenant que l'employé frappé de handicap se rétablisse, il sera alors sujet à être supplanté et, le cas échéant, pourra exercer ses droits d'ancienneté. Lorsqu'un employé plus ancien en bonne santé croit que les termes de cette lettre donneront lieu à des tracasseries inutiles, le président ou son représentant accrédité peut discuter de la question avec l'employeur.

L'entente ci-dessus vise à dresser les lignes directrices en vue de permettre à un employé handicapé de conserver un emploi.

Si vous êtes d'accord avec ce qui précède, auriez-vous l'amabilité de l'indiquer ci-dessous.

Veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Vice-président, Ressources humaines

Je suis d'accord : Présidente, Section locale TC 1976 (MUA)

ANNEXE « 4 » LETTRE AU SUJET DES PARCOURS VACANTS

Le 7 juin 2004

Madame Nathalie Lapointe
Présidente, Section locale 1976 MUA
Objet : Parcours vacants

Chère Nathalie,

À la suite des discussions que nous avons tenues au sujet des points non résolus lors des séances de négociation collective, voici ce que nous proposons concernant les parcours vacants.

- 1) Il est entendu que tout chauffeur qui désire changer sa route tel qu'assigné en vertu de l'article 5.2.14 avisera, par écrit, la compagnie et le représentant syndical accrédité de ses intentions. Lorsqu'il y a entente entre deux chauffeurs et suite à l'approbation du superviseur, les chauffeurs dument inscrits pourront modifier leur route en fonction de leur désir d'effectuer ou de ne pas effectuer des heures supplémentaires. L'approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.
- 2) Lorsqu'une route devient vacante à cause d'une démission, d'un congédiement ou d'une mutation à un autre poste de la personne qui occupait ledit parcours (c.-à-d., sa candidature a été retenue pour un poste qui avait été affiché), il sera offert par ordre d'ancienneté aux chauffeurs qui sont qualifiés et qui avaient avisé la Compagnie de leur désir de changer de parcours, tel qu'indiqué ci-dessus (1).
- 3) Il y aura une période de probation d'au moins 30 jours sur la nouvelle route. Si un chauffeur échoue sa période de probation, il pourra réintégrer le parcours qui lui était assigné auparavant. La route vacante sera alors offerte au chauffeur le plus ancien ayant exprimé ses intentions de changer de route.
- 4) Un chauffeur qui change de route accepte et doit maintenir les normes de productivité et de service établies par la compagnie pour la route.
- 5) Les vacances subséquentes occasionnées par un changement de route (1-4) seront comblées au moyen d'une affectation par la compagnie et ne seront pas assujetties au processus ci-dessus. Essentiellement, il n'y aura qu'un seul déplacement.
- 6) Rien dans ce processus ne lie la route à un bulletin précis et les deux restent distincts.

Paul MacLeod
Vice-président des opérations
Canpar Transport S.E.C.

ANNEXE « 5 » CERTIFICAT MÉDICAL

OBJET : CERTIFICAT MÉDICAL LORS DU RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CONGÉ DE MALADIE

Le 24 décembre 2001

Madame Nathalie Lapointe
Présidente : Section locale 1976 MUA

Objet : Certificat médical lors du retour au travail après un congé de maladie

Chère Nathalie,

Tel que discuté lors de nos récentes rencontres, ce qui suit est l'intention de la Compagnie concernant l'exigence d'un certificat médical au moment de reprendre le travail après un congé de maladie.

Une preuve médicale pour une absence de courte durée sera exigée seulement des individus qui ont un taux d'absentéisme élevé ou dont l'absence pour maladie a soulevé des doutes chez l'employeur.

La demande d'une preuve médicale sera faite avant le retour de l'employé au travail, de préférence au moment où l'employé(e) fait part de son absence.

La pratique actuelle relative aux informations médicales à fournir lors d'une réclamation auprès de la CSST et de l'ICD, ou lorsque la capacité physique d'un employé à pouvoir reprendre le travail est remise en question reste inchangée.

Paul MacLeod
Vice-président des opérations
Canpar Transport Ltée.

ANNEXE « 6 » OBJET : ABSENCE AUTORISÉE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

ADMISSIBLE AU CALCUL DU CONGÉ ANNUEL

2 octobre 2009

M. D. Neale

Secrétaire financier

Section locale TC 1976 des Métallos

Cher Dave,

Les absences suivantes pour activités syndicales seront considérées comme absences autorisées pour les dirigeants syndicaux en vertu de l'article 13.9 et seront incluses dans le calcul du congé annuel. Les demandes pour de telles absences devront être soumises par un dirigeant à temps plein de l'administration de la Section locale 1976.

- 1) La participation aux comités de gestion patronaux syndicaux de Canpar, incluant le Comité d'orientation et les rencontres conjointes du Guide de l'utilisateur.
- 2) Les réunions du Comité mixte en santé et sécurité de Canpar.
- 3) Les réunions où la compagnie requiert la présence et l'assistance d'un représentant syndical (il ne s'agit pas de rencontres dans le cadre de mesures disciplinaires, mais plutôt de rencontres où l'employeur demande une action conjointe afin de régler des situations ou des problèmes au niveau local).
- 4) Réunions du Comité de gestion de la caisse de retraite des employés de Canpar
- 5) Les rencontres de négociations de convention collective incluant : les rencontres préliminaires du comité de négociation syndical, les rencontres de ratification avec les employés, la tenue et le décompte des votes.
- 6) Congrès annuel du Syndicat des Métallos et de la Section locale 1976
- 7) Jusqu'à 10 jours supplémentaires de SCR pour affaires syndicales autorisées.

Sincèrement,

Paul MacLeod

ANNEXE « 7 » MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

LETTRE D'ENTENTE AU SUJET DU MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ LORS D'AFFECTATION TEMPORAIRE POUR DU TRAVAIL HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

10 juin 2004

M. Paul MacLeod
Vice-président aux opérations
Canpar Transport S.E.C.
1290 Central Parkway Ouest, suite 500
Mississauga ON L5C 4R9

Cher Paul,

Le syndicat comprend que de temps à autre la compagnie exclut de l'unité de négociation des postes officiels temporaires d'une durée d'une année. De plus, le syndicat comprend qu'à la fin ou avant la fin de la période d'un an, la compagnie doit décider si ces postes doivent être maintenus et devenir des postes permanents ou si elle décide d'y mettre fin.

Le problème : Un employé de l'unité de négociation qui est promu à un tel poste doit décider à l'intérieur d'un délai de six (6) mois, tel que mentionné à l'alinéa 4.2.2, s'il revient à l'unité de négociation afin de maintenir ses droits d'ancienneté, ou s'il continue à occuper le poste temporaire sans privilège d'accumuler de l'ancienneté après six mois, s'il devait revenir à l'unité de négociation plus de six mois depuis la date de sa promotion. Afin que l'employé puisse maintenir ses droits d'ancienneté après la période de six (6) mois, l'employé doit accepter la proposition suivante avant que le syndicat n'accorde son approbation.

- 1) L'employé doit faire sa demande auprès du président de la Section locale 1976 ou de son représentant désigné avant la fin de la période de six (6) mois tel que défini à l'alinéa 4.2.2.
- 2) L'employé doit s'engager à remettre mensuellement au syndicat, en remplacement des cotisations syndicales, une partie de ses gains mensuels bruts en accord avec les Statuts du Syndicat international des Métallos, pour les six mois additionnels du poste temporaire.

Si le poste temporaire devait être maintenu par l'employeur au-delà d'une année :

l'employé devra, pour maintenir ses droits d'ancienneté, continuer de remettre mensuellement au syndicat une partie de ses gains mensuels bruts en accord avec les Statuts du Syndicat international des Métallos en lieu de cotisation syndicale. Cette pratique restera en vigueur jusqu'à l'abolition du poste, moment auquel l'employé retournera à l'unité de négociation avec sa pleine ancienneté et continuera de payer ses cotisations selon les dispositions des Statuts du Syndicat international des Métallos ou, le poste devient permanent et l'employé sera alors retiré de la liste d'ancienneté à moins que ledit poste ne devienne partie intégrante de l'unité de négociation avant de devenir permanent.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

David Neale
Secrétaire financier,
Section locale TC 1976 MUA

ANNEXE « 8 » OBJET : FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

Le 10 juin 2004

M. David Neale
Secrétaire financier
Section locale TC 1976 MUA

Objet : Fonds de solidarité FTQ

Monsieur,

Suite à nos discussions au sujet de l'intention du Syndicat des Métallos d'instaurer un régime enregistré d'épargne en collaboration avec le Fonds de solidarité de la FTQ pour les employés membres de l'unité de négociation de Canpar Transport de la province de Québec, la présente confirme que si un tel régime devait être établi, la compagnie procéderait à une déduction à la source pour chaque employé touché, à la réception d'une autorisation officielle du syndicat à ce sujet. La compagnie demande cependant à ce que le syndicat ne tienne la compagnie responsable d'aucune plainte, réclamation ou autre, suite à ces prélèvements.

À la réception d'un avis officiel d'instauration du régime, je vous contacterai pour discuter des éléments tels que la mise en place, le montant des déductions et la répartition des taxes, ce qui nous permettra de développer le programme informatique nécessaire pour procéder aux prélèvements.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées

B.D. Neill
Vice-président
Ressources Humaines

ANNEXE « 9 » OBJET : OPÉRATIONS À VANCOUVER

2 octobre 2009

D. Neale
Secrétaire financier
Section locale 1976 MUA

Cher Dave,

En réponse à votre suggestion au sujet des opérations à Vancouver et plus spécifiquement l'absence d'un préchargement, je suggère que nous mettions ce sujet à l'ordre du jour d'une réunion du comité consultatif à Vancouver; réunion qui aurait lieu moins de quatre-vingt-dix jours suivant la ratification de la nouvelle convention collective.

Sincèrement,

Paul MacLeod

ANNEXE « 10 » Archives des terminaux fermés

De l'article 4 Archives des terminaux fermés

RÉGION DE L'ONTARIO

District du Nord

- | | | | |
|----|-----------------------|----|---------------------|
| 1. | Nipigon (fermé) | 4. | Wawa (fermé) |
| 2. | Kenora (fermé) | 5. | Orillia (fermé) |
| 3. | Rouyn-Noranda (fermé) | 6. | Kapuskasing (fermé) |

District du Nord-Est

- | | | | |
|----|--------------------|----|----------------------|
| 1. | Prescott (fermé) | 4. | Peterborough (fermé) |
| 2. | Belleville (fermé) | | |
| 3. | Kingston (fermé) | | |

District du Sud-ouest

- | | | | |
|----|-----------------|--|--|
| 1. | Chatham (fermé) | | |
|----|-----------------|--|--|

RÉGION DE QUÉBEC

District de Québec

- | | | | |
|-----|---------------------|-----|------------------------------|
| 1. | Chibougamau (fermé) | 2. | Carleton (fermé) |
| 3. | Delson (fermé) | 4. | St-Georges de Beauce (fermé) |
| 5. | St-Jean (fermé) | 6. | Rivière-du-Loup (fermé) |
| 7. | Cowansville (fermé) | 8. | Joliette (fermé) |
| 9. | Ste-Thérèse (fermé) | 10. | Rimouski (fermé) |
| 11. | Gaspé (fermé) | 12. | Forestville (fermé) |
| 13. | Mont-Joli (fermé) | 14. | Sept-Îles (fermé) |
| 15. | St-Jovite (fermé) | 16. | Granby (fermé) |

RÉGION DES MARITIMES

District du Nouveau-Brunswick

- | | | | |
|----|--------------------|----|---------------------|
| 1. | Newcastle (fermé) | 2. | Grand Falls (fermé) |
| 3. | Edmundston (fermé) | 4. | Moncton (fermé) |
| 5. | Bathurst (fermé) | | |

District de Nouvelle-Écosse

- | | | | |
|----|----------------|----|---------------------|
| 1. | Sydney (fermé) | 2. | Bridgewater (fermé) |
| 3. | Kentville | 4. | Antigonish (fermé) |

District de l'île du Prince Édouard

- | | | | |
|----|-----------------------|--|--|
| 1. | Charlottetown (fermé) | | |
|----|-----------------------|--|--|

District de Terre-Neuve

- | | | | |
|----|------------------------|----|--------------------|
| 1. | Bishop's Falls (fermé) | 2. | St. John's (fermé) |
|----|------------------------|----|--------------------|

RÉGION DES PRAIRIES

District du Manitoba

- | | | | |
|----|-----------------|----|-------------------|
| 1. | Dauphin (fermé) | 2. | Steinbach (fermé) |
|----|-----------------|----|-------------------|

3. Portage La Prairie (fermé)

District de la Saskatchewan

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. North Battleford (fermé) | 2. Swift Current (fermé) |
| 3. Prince Albert (fermé) | 4. Yorkton (fermé) |
| 5. Weyburn (fermé) | 6. Regina (fermé) |
| 7. Saskatoon (fermé) | |

RÉGION DES ROCHEUSES

District de l'Alberta

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. Hanna (fermé) | 2. Vermillion (fermé) |
| 3. Grande Prairie (fermé) | 4. Canmore (fermé) |
| 5. Edson (fermé) | 6. Westlock (fermé) |
| 7. Lethbridge (fermé) | 8. Medicine Hat (fermé) |
| 9. Red Deer (fermé) | 10. Fort McMurray (fermé) |

District de la Colombie-Britannique

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. Penticton (fermé) | 2. Dawson Creek (fermé) |
| 3. Vernon (fermé) | 4. Smithers (fermé) |
| 5. Prince Georges (fermé) | 6. Williams Lake (fermé) |
| 7. Terrace (fermé) | 8. Cranbrook (fermé) |
| 9. Powell River (fermé) | 10. Campbell River (fermé) |
| 11. Quesnel (fermé) | 12. Victoria (fermé) |
| 13. Kelowna (fermé) | 14. Kamloops (fermé) |
| 15. Castlegar (fermé) | 16. Nanaimo (fermé) |
| 17. Courtney (fermé) | |

ANNEXE « 11 » Lettre d'entente – Revue des terminaux fermés

2 octobre 2009

M. D. Neale
Vice-président/Secrétaire financier
Section locale 1976 des Métallos

Cher Dave,

Suite à la conclusion d'un mémoire d'entente, les parties s'entendent pour mettre sur pied un comité paritaire composé de représentants de la Compagnie et du Syndicat ayant pour mandat de revoir les terminaux identifiés à l'annexe 14 de la Convention collective. L'objectif de cette révision étant de déterminer s'il existe une possibilité de rétablir une présence de la Compagnie à ces endroits. La Compagnie ne retardera pas indument l'étude de tout site suggéré par le Syndicat. Les parties s'entendent pour faire tous les efforts nécessaires afin d'en arriver d'un commun accord à répondre aux questions mises de l'avant.

En révisant les dossiers, les parties tiendront compte de tous les facteurs qui motivent l'impartition. Ces facteurs sont de natures économiques, flexibilité, capacité, équipements, qualité, contrainte de temps et exigences du client.

Lorsque la décision d'affaires de ne pas rétablir la présence de la Compagnie est justifiée par les dispositions de la présente convention collective, les parties pourront, d'un commun accord, modifier ces dispositions pour en arriver au résultat recherché.

Veillez agréer. Monsieur, mes salutations distinguées.

P.D. MacLeod
Vice-président aux opérations
Canpar Transport S.E.C.

ANNEXE « 12 » Congé de deuil, droit et application

L'objectif des dispositions relatives aux congés de deuil est d'accorder à l'employé un congé d'un certain nombre de jours en cas de deuil, et à veiller à ce qu'il ne perde pas de rémunération à ce titre. Il a été convenu que, parfois, il y a eu des malentendus à ce que les jours couvrent, et qui n'est pas dû à des circonstances de jours de vacances, jours de repos ou des jours fériés au moment du deuil. La question importante est que le congé de deuil doit être calculé comme commençant avec la première journée complète d'absence du travail.

Les jours où l'employé a droit à un congé de deuil sont des « jours ouvrables » - jours au cours desquels, sauf pour une disposition particulière à l'effet contraire, il aurait travaillé. Ainsi, les jours fériés et jours de vacances légales sont comptés dans le calcul des congés de deuil, les jours de repos ne le sont pas.

Pour clarifier la situation des journées de 10 heures - 3 jours de congé de deuil seront calculés sur la base de 30 heures et 5 jours de congé de deuil seront calculés sur la base de 40 heures.

ANNEXE « 13 » Règlements locaux

2 octobre 2009

Il est entendu par le Syndicat et par la Compagnie qu'à l'occasion, des règlements locaux écrits sont mis en place ou peuvent être mis en place pour satisfaire à une situation particulière à un endroit précis et spécifiquement pour cet endroit.

Un règlement local signifie une entente entre le représentant autorisé du Syndicat et le dirigeant autorisé de la Compagnie ou leurs représentants respectifs lorsqu'autorisée et approuvée par le président du Syndicat et le vice-président Opérations.

Voici des exemples de situations qui peuvent faire l'objet d'un règlement local entre les parties sans toutefois s'y limiter :

- Les congés
- L'affectation du travail
- Le remplacement des congés annuels et des postes vacants
- Les maladies
- Les heures d'appel
- Les heures supplémentaires
- Les heures en réserve
- Les communications

Annulation d'un règlement local

Chacune des parties peut mettre fin à l'entente de règlement après discussion avec le président du Syndicat et le vice-président Opérations.

Le Syndicat et la Compagnie sont d'accord avec l'utilisation de règlements locaux.

Pour le Syndicat :

Pour la Compagnie :

M. D. Neale
Vice-président/Secrétaire financier

P. MacLeod
Vice-président Opérations

ANNEXE « 14 » Communications

2 octobre 2009

M. D. Neale
Vice-président/Secrétaire financier
Section locale 1976 des Métallos
1031 rue Barton Est
Hamilton, Ontario
L8L 3E3

Objet : Communications

Monsieur,

Au cours des récentes négociations, la question de l'amélioration des communications lors de l'annonce d'un changement pouvant avoir un impact sur les employés a été soulevée. La Compagnie s'engage, lorsque c'est possible, à fournir au Syndicat dans les meilleurs délais, toute information relative à un changement pouvant affecter les employés. Dans tous les cas impliquant de tels changements, la Compagnie avisera toujours le Syndicat avant de s'adresser aux employés.

De plus, le sujet des communications entre employés et superviseurs a aussi été discuté. Il est entendu que l'interaction entre la direction et les employés doit être maintenue à un haut niveau de professionnalisme et, à cet effet, les parties étudieront le développement d'un programme de formation sur le respect au travail.

Cordialement,

B.D. Neill
Vice-président
Ressources humaines

ANNEXE « 15 » Rendez-vous médical

2 octobre 2009
Lettre d'entente

M. D. Neale
Vice-président/Secrétaire financier
Section locale 1976 des Métallos

Monsieur,

Lorsqu'un employé a un rendez-vous ou une obligation légitime au cours d'une journée de travail, celui-ci peut demander que sa pause-repas et ses pauses-café (jusqu'à un maximum d'une heure) soient jumelées pour lui accorder le temps nécessaire pour remplir cette obligation. Toute demande doit être faite 48 heures à l'avance si possible, doit clairement indiquer la raison, et les services prévus doivent être maintenus. L'approbation ne sera pas refusée indûment. Tout rendez-vous à l'extérieur de la zone du parcours attribué doit aussi être approuvé par le superviseur.

Cordialement,

Paul MacLeod
Vice-président, Opérations

ANNEXE « 16 » Régime d'assurances – Appel de décision

2 octobre 2009

M. D. Neale
Vice-président/Secrétaire financier
Section locale 1976 des Métallos
1031 rue Barton Est
Hamilton, Ontario
L8L 3E3

Objet : Appel de décision du régime d'assurance

Cher monsieur Neale,

Le régime d'assurance des employés est fourni en vertu des dispositions de la convention collective. Les parties négocient les niveaux de couvertures fournies aux employés et c'est la responsabilité de la Compagnie de fournir les couvertures prévues aux employés admissibles. À plusieurs occasions, des questions ont été soulevées concernant la meilleure façon de traiter les demandes d'appel des décisions relatives au paiement des bénéficiaires. L'assureur a développé un processus d'appel et, tel que discuté, c'est la procédure à suivre pour régler les différends relatifs au paiement des bénéficiaires. Voici la procédure à suivre :

Il est entendu que les différends relatifs à l'admissibilité, aux couvertures, au paiement de prestations et autres dispositions du régime doivent être traités en vertu de l'article 9 (Procédure de griefs) de la convention collective. Nonobstant les exigences de l'article 9, il est entendu que les parties utiliseront le processus d'appel suivant instauré par l'assureur au lieu des étapes 1 et 2 de l'article 9 :

Étape 1 - Toute réclamation

Lorsqu'un employé est en désaccord avec une décision prise concernant sa réclamation, l'employé ou le président de l'unité syndicale des Métallos peut faire appel dans les 14 jours civils suivants la réception de la décision originale, en incluant tous les détails et en fournissant toutes les preuves médicales. Cet appel doit être envoyé au représentant du porteur d'assurance traitant la réclamation. Dans l'éventualité où le représentant maintient le rejet de la réclamation, le dossier est remis au directeur d'équipe du représentant pour évaluation. Une décision écrite sera fournie à l'employé.

Étape 2 - Réclamation d'ICD (invalidité de courte durée) seulement

Dans l'éventualité où le rejet de la réclamation est maintenue à l'étape 1, le vice-président du syndicat peut faire appel par écrit de la décision auprès du représentant du porteur d'assurance, en incluant les raisons de l'appel, dans les 28 jours civils suivants réception de la décision rendue à l'étape 1 de rejeter la réclamation. La réclamation sera étudiée par un comité composé d'un responsable d'équipe indépendant, d'un associé ou du directeur régional des réclamations et, si nécessaire, d'un consultant médical. Une décision écrite sera fournie.

Dans l'éventualité où ce comité maintenait le rejet de la réclamation, le vice-président du syndicat peut demander que la réclamation soit soumise au Groupe Ressource d'assurances collectives pour décision finale. Cet appel doit être fait dans un délai de 28 jours civils de la réception à l'étape 1 de rejeter la réclamation.

Si l'appel n'est pas réglé à l'étape 1 pour les réclamations non ICD ou à l'étape 2 pour les réclamations ICD, elles peuvent être soumises en arbitrage selon l'étape 3 de la procédure de grief.

Dans l'éventualité où une réclamation est référée en arbitrage, l'employé fournira une déclaration écrite autorisant la divulgation de toutes les informations médicales relatives à la réclamation et une copie complète du dossier sera fournie à la Compagnie dans les 14 jours suivant la demande de soumission en arbitrage. Dans l'éventualité où ces informations ne seraient pas fournies, le dossier ne serait pas autorisé en arbitrage et sera considéré comme ayant été abandonné.

Cordialement,

Paul MacLeod
vice-président, Opérations

Je suis d'accord :

David Neale
Vice-président/Secrétaire financier
Section locale TC 1976 des Métallos

Fait à Hamilton, Ontario, ce _____ jour de _____, 2009.

ANNEXE « 17 » Transfert de travail

Lettre d'entente
Entre Canpar Transport S.E.C. (LA COMPAGNIE)
Et
La Section locale TC 1976 du Syndicat des Métallos (LE SYNDICAT)

Concernant le transfert de travail d'un groupe d'ancienneté, d'un district ou d'une région vers un autre groupe d'ancienneté, district ou région.

Le but de cette entente est d'établir un processus pour un transfert souple et harmonieux de travail.

Lorsqu'il devient nécessaire pour la Compagnie d'abolir un ou plusieurs postes d'un groupe d'ancienneté et de transférer le travail vers un autre groupe d'ancienneté, la procédure suivante s'applique :

- Le poste a transféré sera aboli en vertu de l'article 5.3 de la convention collective
- Coïncidemment à l'abolition du poste dans un groupe d'ancienneté, la Compagnie établira un nouveau poste dans le groupe d'ancienneté récipiendaire, en vertu de l'article 5.2 de la convention collective
- Le poste sera octroyé dans l'ordre suivant :
 - Au titulaire du poste aboli
 - Au postulant le plus ancien détenant un poste permanent dans le groupe d'ancienneté touché
 - Le postulant le plus ancien du groupe d'ancienneté récipiendaire
- L'employé qui exerce ses droits en vertu de cette Lettre d'entente sera transféré avec toute son ancienneté et continuera d'accumuler l'ancienneté dans son groupe d'origine. Il pourra, cependant, retourner à son précédent groupe dans tout poste vacant pour lequel il possède les qualifications et l'ancienneté, pourvu que cette vacance se produise à l'intérieur d'une année de la date du transfert.
- L'attribution des congés annuels non utilisés pour les employés qui transfèrent d'un groupe à un autre fera l'objet de discussions entre la direction des nouveaux bureaux et le président de l'unité syndicale.

Si ce qui précède reflète votre compréhension du sujet, veuillez indiquer votre accord dans l'espace prévu ci-dessous.

Signé à Toronto le 10 janvier 2007

Pour le Syndicat :

Pour la Compagnie :

M. D. Neale
Vice-président/Secrétaire financier

P. MacLeod
Vice-président Opérations

ANNEXE «18 » Rentabilité des terminaux

2 octobre 2009

Rentabilité des terminaux

À la suite de la conclusion d'un mémoire d'entente, les parties ses ont entendu pour établir un comité paritaire composé de représentants de la Compagnie et du Syndicat dont le mandat sera d'évaluer la rentabilité des terminaux. Les sujets discutés, sans s'y limiter, seront :

- Partage des postes, -A.E.
-sien
- Catégorie temps partiel
- Retraite progressive
- Semaine de travail réduite (3x12)
- Journée de travail réduite
- Semaine de travail comprimée
- Journée de plus de 10 heures
- Processus de questionnement des terminaux non rentables
- Concept de transporteur indépendant
- Conversion inter-ligne

Pour le Syndicat :

Pour la Compagnie :

M. D. Neale
Vice-président/Secrétaire financier

P. MacLeod
Vice-président Opérations

ANNEXE « 19 » Postes d'employé d'entrepôt «A»

Lettre d'entente au sujet des employés d'entrepôt

2 octobre 2009

M. David Neale
Section locale 1976 des Métallos

Cher Dave,

Au sujet de l'article 4.2.4 et des postes d'employés d'entrepôt A

La Compagnie affiche les postes d'employés d'entrepôt A pour les postes qui requièrent des connaissances et une formation particulière ainsi qu'une disponibilité quotidienne de la personne effectuant le travail. Par exemple : la compagnie réclame qu'une même personne procède quotidiennement au chargement des camions de livraison de la section préchargement, afin d'assurer que le contenu soit disposé d'une façon particulière dans le véhicule. Ce poste sera affiché comme Entrepôt A.

Dans la même opération, nous demandons aux employés de décharger les remorques chaque jour. Cependant, cela n'a pas à être la même personne. Il se peut que cela soit la même personne, mais du point de vue de la Compagnie cela peut être n'importe quel employé. Ce poste ne requerrait pas un affichage d'entrepôt A.

Je comprends qu'il y ait des questions de soulevées voulant que certains postes doivent être affichés comme postes d'entrepôt A et qu'ils ne le sont pas.

Dans un délai de 90 jours de la ratification, la Compagnie s'engage à revoir les postes qui lui seraient soumis et les bulletins seront affichés en conséquence lorsque requis.

Paul MacLeod
Vice-président
Opérations

ANNEXE « 20 » Comité conjoint

2 octobre 2009

À la suite de la conclusion du Protocole d'entente et dans un délai de 90 jours de la ratification, les parties s'entendent pour former un comité paritaire constitué de représentants de la Compagnie et du Syndicat dont le mandat sera d'étudier et d'implanter un programme de retraite progressive.

L'objectif du programme de retraite progressive est de permettre aux employés admissibles à la retraite de réduire leur semaine de travail en préparation de la retraite.

Concernant la mise en place de la retraite progressive, les sujets suivants seront abordés sans toutefois s'y limiter :

- Étude et analyse des lois
- Nombre de disponibilité
- Phase et durée (semaine de travail réduite)
- Application et processus d'octroi
- Paiement
- Prestations
- Retraite
- Congé annuel
- Fêtes légales et congés fériés
- Baisse de travail

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Paul MacLeod
Vice-président, Opérations

David Neale
Vice-président, SFT

ANNEXE « 21 » Fermeture des terminaux

15 mars 2012

M. David Neale
Vice-président, secrétaire trésorier
Section locale 1976 des Métallos

Cher M. Neale

La présente réfère aux discussions qui ont eu lieu durant les dernières négociations collectives relativement aux inquiétudes du syndicat quant aux effets néfastes pour les employés s'il advenait que la compagnie procède à la fermeture de terminaux.

Canpar Transport s'engage, dans l'éventualité où il deviendrait nécessaire de fermer un terminal, à ce que la compagnie rencontre le syndicat pour discuter des mesures qui pourraient être mises en place pour minimiser les effets néfastes pour les employés. Ces mesures comprendront des discussions sur l'aide à apporter aux employés dans le but de les relocaliser, de l'assistance pour trouver d'autres emplois et la possibilité d'indemnités de départ pour les employés excédentaires.

Cordialement,

Brent Neill
Vice-président
Ressources humaines (ON)
Transforce

ANNEXE « 22 » Régime d'assurance des marchandises

17 mars 2020

Les transporteurs indépendants incorporés sont éligibles de s'adhérer au régime d'assurance des marchandises offert par la compagnie. En s'adhérant, les transporteurs indépendants sont responsables du plein tarif de la prime, qui sera retenu sur la paie. Il est entendu que la prime n'est pas statique, sera évalué annuellement, et qu'en s'adhérant au régime d'assurance des marchandises de la compagnie, le transporteur indépendant est tenu de payer le tarif complet. Il est aussi entendu que les augmentations de primes ne sont pas sujettes aux litiges ou aux griefs.

Cordialement,

Larry Fuaco
Vice-président, opérations

ANNEXE « 23 » Programme de retraite progressive

Mémoire d'entente sur la mise en œuvre d'un programme de retraite progressive chez Canpar Express Inc.

Cette lettre fait référence à l'implémentation de la retraite progressive conformément à la lettre d'entente datée du 2 octobre 2009, plus particulièrement concernant la mise en œuvre du programme de retraite progressive.

L'objectif du programme de retraite progressive est de permettre aux employés admissibles à la retraite de réduire leur semaine de travail en préparation de la retraite. Les modalités de la mise en œuvre et de la disponibilité du programme de retraite progressive sont énumérées ci-dessous :

1. Disponibilité

La Compagnie et le Syndicat vont devoir s'entendre sur le nombre disponible de retraites progressives acceptées à chacun des lieux de travail ; ou,

Le nombre d'adhérents au programme sera laissé à la discrétion de la Compagnie, en fonction des besoins opérationnels ;

2. Application et processus d'octroi

Pour être admissible à la retraite progressive, l'employé doit être admissible à la retraite (âge minimal de 55 ans).

3. Phase et durée

Les employés peuvent faire la demande de réduire leur semaine de travail à quatre (4) ou trois (3) jours par semaine par rapport à leur poste permanent ou toute autre entente prise pour la durée de la retraite progressive. La semaine de travail peut également être réduite de quatre jours à trois jours pendant cette période. La durée de la phase de retraite cessera lorsque l'employé atteindra l'âge de 65 ans ou quittera la Compagnie.

Note : Pour être admissible au programme de retraite progressive, l'employé doit accepter de prendre sa retraite à 65 ans.

4. Application et processus d'octroi

Si un employé admissible souhaite adhérer à ce programme, l'employé peut en faire la demande à la Compagnie en soulignant quand il souhaiterait que la retraite progressive débute, quel(s) jours seraient à réduire et à quel moment. Afin de bien évaluer la demande, celles-ci devraient être faites 30 jours avant le début de la retraite progressive.

L'aval de la Compagnie et du Syndicat est nécessaire pour l'approbation de chaque demande.

La demande sera évaluée en tenant compte des besoins opérationnels. Si plus d'une demande est présentée, elles seront octroyées par ordre d'ancienneté.

La Compagnie confirmera le début de la phase, quels jours et combien de jours seront retirés de l'affectation. La confirmation sera également envoyée au président d'unité syndicale.

5. Afin de retirer sa pension, l'employé devra quitter la Compagnie et sera réembauché avec une semaine de travail réduite.
6. Pour faire la demande de retraite progressive, les employés ayant démissionnés et ayant été réembauchés dans les trois (3) mois suivant leur démission regagneront leur date d'ancienneté en ce qui concerne :
 - a. Les vacances annuelles
 - b. L'échelon salarial
 - c. Les avantages sociaux

Gestion

Afin de gérer ces ententes, les éléments suivants sont fournis en guise d'éclaircissement.

Paiement

- Les employés seront payés un salaire horaire, tel que prescrit par la convention collective;

Avantages sociaux

- Les employés adhérant au programme de retraite progressive auront les options suivantes concernant leur plan d'avantages sociaux de Canpar :
 - Avantages sociaux "Top-up" - La Compagnie et les employés partageront les coûts des assurances médicales, dentaires et vie prolongés tel que prescrit dans le plan d'avantages sociaux des Métallos. Cette part sera calculée en fonction des heures travaillées. Par exemple, si un employé travaille 4 jours par semaine (80%), la Compagnie paiera pour 80% des coûts des avantages sociaux et l'employé en paiera 20%. Ce montant sera retenu du salaire de l'employé. Le montant sera à confirmer avec l'employé avant d'adhérer au programme de retraite progressive et sera calculé en fonction des coûts des avantages sociaux pour les employés représentés par le syndicat des Métallos. Notons que ceci est additionné à tout paiement déductible requis par le plan;
 - Retrait des plans d'avantages sociaux de Canpar.

Vacances annuelles

- Allocation des vacances lorsqu'en retraite progressive :
 - Les clauses de la convention collective s'appliquent toujours.
- La prise de vacances annuelles :
 - Les employés adhérant au programme de retraite progressive se verront accorder leurs vacances annuelles en fonction de celles qui leur étaient allouées l'année précédente, jusqu'à un maximum de semaines auxquelles ils avaient droit, tel que prescrit par la convention collective. Par exemple, un employé travaillant 3 ou 4 jours par semaine ayant

droit à 6 semaines de vacances annuelles sera accordé six semaines de vacances, en étant toutefois payé pour 30 jours de vacances pour cette période.

Congés fériés

- Le paiement des congés fériés pour les adhérents au programme de retraite progressive fonctionnera comme suit :

Les employés travaillant pendant un congé férié ont droit à leur tarif et demi pour les heures travaillées **plus** 1/20^e du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine où se trouve le congé férié **OU** le salaire régulier pour les heures travaillées **plus** un congé payé à une date ultérieure.

- L'employé qui n'est pas obligé de travailler sera payé 1/20^e du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine où se trouve le congé férié.

Ancienneté et cotisations syndicales

- En vertu de cet accord, l'ancienneté sera protégée et les cotisations syndicales seront déduites tel que prescrit par la Constitution du syndicat des Métallos.

Réduction du personnel

- Toute réduction du personnel se fera en conformité avec l'article 5.3 de la convention collective, sauf si les deux parties consentent de procéder autrement.

Congé de deuil

- Les employés adhérant au programme de retraite progressive ont droit aux congés de deuil. Pour être clair, ces congés ne seront pas transférables aux jours de travail.

Dispositions générales

Les deux parties reconnaissent que le programme de retraite progressive est nouveau chez Canpar, et que l'entente avec le syndicat des Métallos couvre les différentes stations de travail avec les différents horaires, heures de travail et pratiques courantes. Ainsi, ces programmes peuvent exiger certaines particularités afin d'obtenir les résultats désirés. Conséquemment, les parties s'entendent que les clauses du programme ne font pas partie de la convention collective et peuvent être modifiées par consentement mutuel afin de répondre aux besoins des différents lieux de travail.

En implémentant ce programme, les représentants de la Compagnie, du Syndicat des Métallos et les superviseurs locaux devront se rencontrer lorsque nécessaire afin de réviser les objectifs et d'évaluer les programmes.

Entendu à Toronto, le 4 octobre 2012.

David Neale
Vice-président/Secrétaire-trésorier
Local TC 1976 du syndicat des Métallos

Michael O'Neill
Vice-président des opérations
Canpar Transport L.P.

ARTICLE 40 : DROITS DE LA PERSONNE

La compagnie et le syndicat conviennent qu'il ne devrait y avoir aucune discrimination, ingérence, restriction ou coercition permise en milieu de travail relativement à la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, le statut matrimonial, le statut familial, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne gracée.

Le harcèlement constitue toute conduite fondée sur l'une des bases énumérées ci-dessus, laquelle a offensé ou humilié, ou représenté une forme de discrimination. Le harcèlement sera considéré avoir eu lieu s'il est raisonnablement prouvé que la conduite était importune ou inappropriée sur les lieux de travail.

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, y compris :

menace, intimidation, abus verbal, remarques importunes, insinuations, matériel offensant et inapproprié, littérature haineuse, plaisanteries offensantes.

Le harcèlement sexuel constitue toute conduite non sollicitée et importune, tout commentaire, geste ou contact de nature sexuelle susceptible d'offenser ou d'humilier, ou qui pourrait être perçu comme mettant une condition de nature sexuelle aux conditions d'embauche, incluant toute opportunité de formation ou promotion.

Le harcèlement sexuel peut inclure, mais n'est pas limité à des remarques suggestives, blagues, insinuations ou sarcasmes dans un contexte sexuel; attouchement injustifié, regard concupiscent, invitation compromettante, étalage de pornographie ou autres images offensantes ou dénigrantes ou matériel de nature sexuelle; paroles sexuellement dégradantes utilisées pour décrire une personne ou un groupe; paroles désobligeantes ou dégradantes quant à l'âge ou l'orientation sexuelle ou dirigées vers le sexe d'une personne ou son orientation sexuelle; voie de fait sexuelle.

La compagnie et le syndicat reconnaissent que le harcèlement ou le harcèlement sexuel sont des comportements inacceptables et ne seront pas tolérés sur les lieux de travail. La compagnie a une politique sur la discrimination et le harcèlement. Les employés qui ont des questions peuvent communiquer avec le vice-président des ressources humaines. Les appels à frais virés seront acceptés.