CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

PENSKE LOGISTICS CANADA LTD.

ET

UNIFOR LOCALE 700

Le 25 février 2022 — le 24 février 2025

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
PRÉAMBULE	3
Article 1 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION	3
Article 2 - DROITS DE LA DIRECTION	3
Article 3 - NON-DISCRIMINATION	4
Article 4 – TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ	5
Article 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE	5
Article 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE	7
Article 7 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	8
Article 8 – GRÈVE ET LOCK-OUT	10
Article 9 – ANCIENNETÉ	10
Article 10 – PERTE D'ANCIENNETÉ	11
Article 11 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	12
Article 12 – MISES À PIED ET RAPPELS	12
Article 13 – INCAPACITÉ	12
Article 14 – GESTION DE LA DISCIPLINE	13
Article 15 – CONGÉS DIVERS	13
Article 16 – HEURES DE TRAVAIL	15
Article 17 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	16
Article 18 – CONGÉ ANNUEL	17
Article 19 - JOURS FÉRIÉS	19
Article 20 – RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE	21
Article 21 – ASSURANCE GROUPE	21
Article 22 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	21
Article 23 – ÉQUITÉ SALARIALE	23
Article 24 - DIVERS	23
Article 25 – ALCOOLISME ET TOXICOMANIE	24
Article 26 – LA PRÉRETRAITE	24
Article 27 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	24
ANNEXE « A »	26
DISPOSITION DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	31
LETTRE D'ENTENTE # 1 - REER COLLECTIF	32
LETTRE D'ENTENTE # 2 - CE QUI CONCERNE Article 6.08	34

PRÉAMBULE

Cette convention est *conclue dans le* but *d'assurer des* relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi justes et équitables et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 1- RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMPS D'APPLICATION

1.01 Penske Logistics Canada Ltd., ci-après désigné comme étant l'Employeur, reconnaît le syndicat comme le seul représentant et mandataire pour tous les salariés de son établissement d'Acton Vale, Québec, en conformité avec le certificat émis par le Conseil canadien des relations industrielles, daté du 10 août 2011, définissant l'unité de négociation comme suit :

> « tous les employés de Penske Logistics Canada Ltd. qui travaillent à son établissement situé au 533, rue Roger, Acton Vale (Québec), à l'exclusion des *coordonnateurs,* des assistants coordonnateurs, des employés de bureau et de ceux normalement exclus par le Code »

1.02 Fusion et droits de représentation

Tout successeur ou compagnie(s) fusionnée(s) suite à la vente de l'entreprise seront liés par les dispositions de la présente entente, en conformité avec le Code canadien du travail, applicable au moment de la ratification.

1.03 Les mots "Employeur" ou "Employeurs", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

1.04 Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation. Les mots " salarié " ou " salariés " comprennent aussi le personnel féminin et masculin.

1.05 À partir de la date de signature de la présente convention et à moins d'entente mutuelle entre les parties, aucun salarié transféré hors de l'unité de négociation ne peut être y être transféré avec son ancienneté à une occupation incluse dans l'unité de négociation stipulée à l'article 1.01.

1.06 L'employeur s'engage à maintenir un ratio n'excédant pas 15% de personnes provenant d'agence de personnel externe par rapport aux salariés de l'employeur compris dans l'unité de négociation. Si, pour des circonstances hors du contrôle de l'employeur, ce ratio devait être de plus de 15%, l'Employeur ajustera le ratio dans les 20 jours. Ce ratio peut être modifié par entente mutuelle suite à une circonstance extraordinaire.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le syndicat reconnaît que la direction de l'entreprise et des salariés relève exclusivement de l'Employeur, à l'exception des limitations spécifiquement énoncées aux dispositions de cette entente. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le syndicat reconnaît qu'il est de la prérogative exclusive de l'Employeur de :

a) Engager, promouvoir, classifier, muter, assigner, rétrograder, licencier et rappeler les

salariés et de suspendre, congédier ou d'autrement discipliner les salariés pour une cause juste, sous réserve du droit de tout salarié de déposer un grief.

b) Administrer et gérer son entreprise de manière efficace et économique, tout en veillant à remplir ses engagements, responsabilités et obligations envers ses clients, incluant le droit de diriger ses salariés, de déterminer l'emplacement de ses installations, l'étendue de ses opérations, les horaires de service et les méthodes, processus et moyens de transport.

c) Faire et modifier de temps à autre les règles et règlements que les salariés devront observer, lesquelles devront être compatibles avec les dispositions de la présente entente. L'Employeur avisera le syndicat de toute intention de modifier les règles et règlements.

2.02 Lorsqu'un nouveau poste et/ou des modifications majeures à un poste sont mis en place par l'employeur, un avis est adressé au syndicat l'informant de ce fait L'employeur consulte le syndicat dans la détermination des conditions de travail applicables et les salaires.

2.03 L'employeur convient d'informer le syndicat en cas de fermeture définitive et totale de ses opérations.

ARTICLE 3 - NON-DISCRIMINATION/NON-HARCÈLEMENT

3.01 Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

3.02 Le harcèlement sexuel et/ou psychologique est considéré comme une atteinte grave à la dignité de la personne et aux conditions d'emploi.

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne tolérer aucune forme de harcèlement sexuel et/ou psychologique.

Le harcèlement sexuel se définit comme étant tout commentaire, tout geste ou contact physique choquant et à caractère sexuel, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continuelle d'incidents mineurs.

En règle générale, le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel et non sollicité à caractère sexuel.

Les incidents reliés au harcèlement sexuel sont considérés comme discriminatoires et seront assujettis à la procédure de grief.

Le harcèlement psychologique est importun, non désiré et non sollicité; il peut être exprimé verbalement ou physiquement. Habituellement coercitif, il peut se produire en tant qu'acte isolé ou de façon répétée. Il comporte des actions, des attitudes, un langage ou des gestes, que l'harceleur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont abusifs, importuns ou fautifs. Les actes de harcèlement peuvent comprendre notamment :

- les remarques, plaisanteries, insinuations, railleries importunes ou toute autre communication discriminatoire effectuée dans n'importe quel média;
- les gestes insultants ou malveillants ou les canulars qui causent de l'embarras ou de la gêne à une personne;
- la ridiculisation, la dépréciation ou l'expression de haine ou d'intolérance, que ce soit verbalement, par écrit ou physiquement;
- l'affichage d'images, de graffiti ou d'autre matériel offensants ou pornographiques;
- l'imposition de limites déraisonnables à une personne en raison de la perception d'un besoin (p. ex., handicap, grossesse, etc.);
- les regards lubriques (regard sexuellement suggestif);
- la diffamation de figures religieuses;
- les moqueries à l'égard de pratiques, de coutumes ou de tenues vestimentaires religieuses;
- les demandes de faveurs sexuelles ;
- les contacts physiques inutiles : attouchements, tapotements ou pincements;
- les commentaires à propos de l'apparence d'une personne ou de sa vie personnelle;
- l'expression ou l'encouragement à la haine raciale.

Conformément aux stipulations du présent article, tout salarié peut déposer un grief à la deuxième (2e) étape de la procédure des griefs. Les griefs soumis selon le présent article seront traités avec toute la confidentialité possible et une rencontre avec le représentant des ressources humaines ou un représentant autorisé de l'Employeur aura lieu de façon expéditive et prioritaire.

ARTICLE 4 - TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ

4.01 Les cadres et salariés non-couverts par la convention collective n'exécuteront pas de travail couvert par la convention collective, à moins que ce soit en cas de ou pour :

a) Remplacer des salariés absents ;

i. En cas d'absence, le personnel de gestion pourra exécuter le travail requis. Lorsqu'un salarié donne un avis d'absence de trois (3) jours ou plus à l'employeur, l'employeur rappellera au travail les salariés en mise à pied avant de faire exécuter le travail requis par le personnel de gestion.

ii. Le travail ainsi exécuté par le personnel de gestion sera celui compris par la classification inférieure.

b) Former les salariés lors de la création d'un nouveau poste ou lors de modifications majeures à un poste:

c) Urgences;

d) Rencontrer le débit de production ou les exigences des clients;

e) Projets pilotes;

f) Administrer et effectuer des évaluations ou mesures.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Tous les salariés actuels ne l'ayant pas encore fait et tous les nouveaux salariés devront compléter et signer une carte d'adhésion du Syndicat fournie par le syndicat à l'Employeur.

5.02 La carte d'adhésion sera transmise au syndicat local une fois complétée.

5.03 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque salarié une somme équivalente à la cotisation syndicale mensuelle. De plus, l'Employeur s'engage à déduire les droits d'entrée pour les nouveaux salariés et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours suivant la fermeture du mois, au secrétaire financier de la section locale à l'adresse suivante:

Section Locale 700
203-394, rue Dufferin
Valleyfield (Québec) J6S 2A8

5.04 L'Employeur transmet également une liste des membres dont les cotisations syndicales n'auront pas été déduites et la raison pour laquelle la déduction n'a pas été faite.

5.05 Le Syndicat convient d'informer l'Employeur par écrit des montants des cotisations syndicales et du droit d'entrée en vigueur, en conformité avec la constitution et les règlements du Syndicat. Tout changement sera appliqué après un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis.

5.06 Le secrétaire financier du syndicat avisera l'Employeur de tout changement au montant des cotisations syndicales et/ou des frais d'inscription à être déduits selon les exigences du Syndicat national. Tout ajustement sera effectué dans un délai raisonnable.

5.07 Selon ce qui est prévu par la législation provinciale et fédérale, la disposition relative à la sécurité syndicale suivante doit être applicable:

a) Le syndicat, par la présente, indemnise et ne tient pas l'Employeur responsable de toute réclamation, poursuite, demande et dette pouvant découler de toute action pouvant être faite par l'Employeur dans l'objectif de se conformer avec les dispositions précédentes de cet article, ou en se fiant à toute liste, certificat, document ou autre information fournies à l'Employeur par le syndicat, selon cette entente.

5.08 Les nouveaux salariés sont régis par cet article à partir de la date de leur embauche. Les employés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert dans l'unité de négociation.

5.09 Comme condition d'emploi, tous les salariés doivent être membres en règle du Syndicat et le demeurer pendant la durée de cette convention. L'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié qui est expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales.

5.10 L'Employeur s'engage à verser un montant de trois cents (300,00$) dollars par année à un Fonds de Justice Sociale et ce, tel que proposé par le Syndicat.

L'Employeur convient donc de payer ce montant par chèque, le 15 janvier de chaque année pour toute la durée de la présente convention collective. Le chèque sera fait à l'ordre du *"Fonds de Justice Sociale d'Unifor"* et expédié à l'adresse suivante:

Fonds de Justice Sociale Unifor
115 rue Gordon Baker
Toronto, Ontario, M2H 0A8

5.11 L'Employeur met à la disposition du comité syndical un local, incluant un bureau, un classeur, un téléphone, un accès internet, un ordinateur, une imprimante, et du papier qui ne pourront être utilisé qu'à des fins d'exercice d'activités syndicales.

5.12 L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale de trois cents (0,03 $) l'heure par salarié pour toutes les heures rémunérées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par le Syndicat National d'Unifor et elles seront envoyées par l'Employeur au:

Fonds de formation en leadership Unifor
205, Placer Court
Toronto, Ontario, M2H 3H9

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 L'Employeur, par la présente, reconnaît que le comité syndical du Centre logistique est mandaté au nom des salariés pour s'occuper de toutes questions relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention. Ce comité syndical est composé de deux (2) membres nommés par le Syndicat, y compris un président. La compagnie payera un maximum de vingt-quatre (24) heures par membre pour toutes les heures de négociation face-à-face avec l'employeur.

6.02 L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer des délégués pour s'occuper des griefs à la première étape de la procédure de soumission d'un grief.

6.03 Le syndicat doit informer l'Employeur par écrit des noms de ses représentants et délégués et aviser l'Employeur des changements subséquents dans le choix des Membres du Comité et de leurs alternes. L'employeur ne sera pas tenu de reconnaître les Membres du Comités ou de leurs alternes avant d'avoir reçu un tel avis du syndicat.

6.04 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblées et tout autre avis raisonnable similaire sur un tableau installé à cette fin. Ces avis devront, préalablement à leur affichage, être soumis à l'Employeur pour approbation et doivent être initialisés par un représentant de l'Employeur.

6.05 Si un représentant syndical du comité exécutif est requis d'assister un salarié à la présentation, la rédaction et la soumission d'un grief, il informera, si possible, son superviseur de son intention avant la pause du dîner de son quart de travail, et ce dernier lui accordera une (1) heure à la fin dudit quart de travail dont la demande a été faite pour assister ledit salarié.

6.06 Il est entendu qu'aux fins de la présente convention, les membres du comité syndical ne jouissent d'aucune ancienneté préférentielle.

6.07 Les représentants nationaux du Syndicat et/ou le président de la section locale ont le droit de

participer à toutes les réunions conjointes entre les parties. De plus, ils pourront visiter les lieux du travail deux (2) fois par année. Dans cette éventualité, la partie syndicale avisera, deux (2) jours à l'avance, la partie patronale.

6.08 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur accordera aux représentants syndicaux une libération pour les activités syndicales suivantes : cours de formation et de perfectionnement, réunions syndicales extérieures et autres activités syndicales de nature similaire.

Un maximum de deux (2) salariés syndiqués pourra s'absenter en même temps en vertu du présent article.

L'ancienneté continuera de s'accumuler durant ces libérations. La libération pourra être accordée par l'employeur si les besoins de la production le permettent.

À moins d'une situation imprévisible, un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables sera respecté pour toute demande de libération. L'Employeur ne diminuera pas sa contribution aux régimes de bénéfices marginaux prévus dans la présente convention à l'occasion de ces courtes absences.

6.09 L'employeur et le syndicat s'engagent à se rencontrer une fois par mois en comité de relation de travail. L'ordre du jour doit être remis par les parties au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre, dont la durée ne peut excéder quatre (4) heures, à moins d'entente entre les parties. Ces rencontres se tiennent sans perte de salaire et sans possibilité de réclamer du temps supplémentaire si la rencontre excède les heures normales de travail.

Le comité syndical bénéficiera de quarante-cinq (45) minutes payées pour la préparation de l'agenda et d'une (1) heure pour préparer la réponse syndicale aux éléments de l'ordre du jour soulevés par l'Employeur. Dans la mesure où le comité syndical n'a aucun sujet à discuter à l'ordre du jour ou si l'Employeur ne porte aucun sujet à l'ordre du jour, les libérations ci-haut permises, ne seront pas utilisées.

6.10 Tout nouveau salarié rencontrera un représentant du comité syndical dans leur période de probation. L'employeur accorde une (1) heure de libération au représentant du comité syndical pour discuter avec le nouveau salarié.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.01 L'objectif de cet article est d'établir une procédure pour le règlement de tous les griefs. Un grief est défini comme étant toute mésentente découlant de l'interprétation, l'application, administration ou violation alléguée de la convention collective. Lorsqu'un grief est présenté à l'employeur, l'employeur doit immédiatement le signer et mettre la date, faire une copie pour lui et remettre l'original au délégué syndical.

a) grief individuel: désigne un grief qui ne concerne qu'un seul salarié. Celui-ci est alors seul à signer ledit grief ;

b) grief collectif: désigne un grief qui concerne deux salariés ou plus et pour qui ledit grief a pris naissance suite à un même événement. Ce grief doit être signé par les salariés concernés ;

c) grief du Syndicat ou de l'Employeur: désigne un grief de groupe ou de portée générale qui concerne l'ensemble de l'unité d'accréditation. Ce grief doit être signé par un membre du comité syndical ou par le Responsable des ressources humaines ou son représentant dûment mandaté.

7.02 Tout salarié ayant un différend avec l'interprétation de cette convention collective doit premièrement présenter la situation à son superviseur accompagné de son délégué syndical. Si le salarié n'est pas satisfait par la réponse fournie, il/elle peut discuter avec le membre du comité syndical qui discutera de la plainte avec le superviseur à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours de travail de la problématique rencontrée, tout en indiquant pourquoi la réponse fournie semble inacceptable.

PREMIÈRE ÉTAPE

7.02.1 Si la plainte n'est résolue de manière satisfaisante à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours de travail, le membre du comité syndical soumettra le grief par écrit. Le superviseur (tel que décrit ci-haut) devra fournir sa réponse par écrit au membre du comité à l'intérieur d'un délai de cinq (5) jours de travail suivant la réception du grief. Le comité syndical aura cinq (5) jours pour étudier et répondre par l'écrite à la réponse du superviseur.

DEUXIÈME ÉTAPE

7.02.2 Dans l'éventualité où le salarié et le syndicat n'étaient pas satisfaits de la décision écrite du superviseur, les deux parties devront se rencontrer dans les cinq (5) jours de travail suivants la demande d'une telle rencontre. La décision prise suite à cette rencontre concernant le grief devra être mise par écrit, et si celle-ci n'est pas rendue durant la rencontre, devra être rendue au président du comité dans les cinq (5) jours de travail suivants la tenue de la rencontre.

7.03 Si à tout moment durant les deux premières étapes de la procédure de règlements des griefs, une entente était conclue, une confirmation écrite de la résolution sera signée par le membre du comité syndical et l'Employeur.

TROISIÈME ÉTAPE

7.04 Si la décision prise à l'étape 2 de la procédure de griefs n'est pas satisfaisante pour l'autre partie, le grief pourra être déféré en arbitrage dans les vingt (20) jours de travail suivants la décision. La partie qui demande l'arbitrage demande au Ministère du travail de procéder à la désignation de l'arbitre.

7.05 La décision relative au choix de l'arbitre sera finale et liera les deux parties. L'arbitre sera restreint à l'application des dispositions de la Convention Collective, et ne devra pas ajouter, supprimer ou modifier de quelque façon ou amender toute disposition de l'entente.

7.06 Chacune des parties supportera de manière égale les frais et dépenses de l'arbitre. Tout témoin appelé par les parties sera aux frais de la partie qui l'a assigné.

7.07 Les délais de la procédure de grief sont de rigueur et toute prolongation de délai sous la procédure de grief ou pour référer à l'arbitrage devra être fait par entente mutuelle écrite entre les parties. Dans l'éventualité où le plaignant n'en appelait pas du grief dans les délais requis, tel que prévus par la présente, le grief devra être considéré nul.

7.08 Le terme « jour de travail » lorsqu'utilisé dans cette procédure de grief, exclut les samedis, dimanches et jours fériés, tel que définis par les présentes.

7.09 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un

précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.

7.10 Lorsque, dans l'étude d'un grief, l'Employeur interroge un salarié inclus dans l'unité de négociation, ce salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical. L'Employeur ne tentera pas de régler un grief avec un salarié sans la présence d'un représentant du Syndicat.

7.11 a) Le comité syndical pourra présenter un grief collectif ou un grief syndical directement à la deuxième (2e) étape de la procédure de grief dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief a pris naissance ou de la connaissance de l'événement.

b) Dans un cas de congédiement, le *grief* sera *soumis à* la deuxième (2e) étape de la procédure de grief par le comité syndical.

7.12 Une erreur technique, vice de forme ou irrégularité de procédure dans la formulation ou la soumission d'un grief n'invalide pas celui-ci.

ARTICLE 8 - GRÈVE ET LOCK-OUT

8.01 Toute grève, contre grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdites en toute circonstance pendant la durée de la convention collective. Le Syndicat s'engage à ne pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code Canadien du Travail.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 Les règles fondamentales sur l'ancienneté sont conçues pour procurer aux salariés une forme de sécurité basée sur la durée de service continu dans l'unité de négociation.

9.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention collective, la date d'ancienneté d'un salarié sera la date à laquelle le salarié a effectué sa première journée de travail. Tous les noms des salariés apparaîtront sur une liste d'ancienneté, laquelle permettra d'identifier les classes d'emplois et leur localisation. Cette liste sera révisée tous les trois mois et affichée sur les tableaux d'affichage appropriés. Une copie de cette même liste sera remise au syndicat à chaque modification.

9.03 Les salariés doivent compléter avec succès une période de probation de quatre cents quatre-vingt (480) heures de travail pour avoir droit au bénéfice de l'ancienneté. Une fois la probation complétée, l'ancienneté sera calculée de façon rétroactive à la première journée de travail (date d'embauche) et le nom des *salariés apparaîtra sur la* liste d'ancienneté. À tout moment durant la probation, lorsque l'Employeur décide, à sa discrétion, que le salarié en probation n'a pas le potentiel, la capacité ou l'aptitude générale pour être maintenu à l'emploi, il peut mettre fin à l'emploi de ce salarié, à condition qu'il n'agisse pas de mauvaise foi ou de façon discriminatoire. L'Employeur, conjointement avec le syndicat, peuvent choisir de prolonger la période de probation afin d'assurer un temps d'évaluation adéquat. Cette prolongation est fixée pour un maximum de deux cent quarante (240) heures de travail. Le salarié et le syndicat seront avisés lorsque la période de probation est terminée.

9.04 Ordre d'ancienneté :

Dans le cas où plus d'un salarié commence à travailler à la même date, l'ancienneté sera déterminée par tirage au sort. Le premier nom tiré sera la personne ayant le plus d'ancienneté, le second nom tiré au sort arrivera au second rang et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les salariés dans le groupe aient reçu leur ordre d'ancienneté. Une personne du comité syndical agira en tant que témoin au tirage au sort.

9.05 Lorsqu'un salarié est promu ou transféré à une occupation hors de l'unité de négociation, l'employé perd tous ses droits en vertu de la convention collective en vigueur, y compris l'ancienneté.

9.06 L'ordre de préséance des salariés que l'on retrouve sur la Liste d'ancienneté des salariés actuellement dans l'unité de négociation a été convenu par les deux parties et ne peut être changé à moins d'entente entre les parties.

9.07 Les postes sont comblés par ordre d'ancienneté et par occupation, en tenant compte des aptitudes et compétences des salariés et de leurs disponibilités. Les salariés ayant le plus d'ancienneté auront le premier choix pour être mutés sur ces quarts de travail. Suite à la finalisation des horaires de travail, l'Employeur, dans la mesure du possible et lorsque les exigences du client le permettent, donnera un avis de trente (30) jours aux salariés affectés par les changements de quart de travail.

9.08 Dans tout cas de réduction de la main-d'œuvre, les salariés de l'occupation affectée par cette réduction qui n'ont pas de droits acquis d'ancienneté sont les premiers mis à pied.

Si la réduction de la main-d'œuvre s'étend davantage, les salariés de l'occupation affectée par cette réduction qui ont des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse de préséance des salariés que l'on retrouve à la Liste d'Ancienneté, les salariés ayant le moins d'ancienneté étant les premiers à être mis à pied.

9.09 Un salarié qui ne soumet pas sa candidature pour un poste vacant ne renonce en aucune façon à l'exercice ultérieur de ses droits d'ancienneté.

9.10 En cas de fermeture définitive d'un poste sur une occupation donnée, le salarié titulaire de cette occupation pourra déplacer un autre salarié conformément à la convention collective.

Si l'Employeur procède à la réouverture de cette occupation dans les deux (2) ans suivant sa date de fermeture, le salarié qui est déplacé sera toujours considéré comme étant titulaire de cette occupation durant ladite période de deux (2) ans, de sorte qu'elle lui sera automatiquement accordée.

Dans le cas où cette occupation est ré-ouverte plus de deux (2) ans suivant sa date de fermeture, elle devra être comblée conformément à la présente convention collective.

Il est entendu entre les parties que la décision de procéder à la fermeture définitive ou à la réouverture dudit poste est à l'entière discrétion de l'Employeur.

ARTICLE 10 - PERTE D'ANCIENNETÉ

10.01 Un salarié perdra son ancienneté et son emploi s'il :

a) quitte son emploi pour quelque raison;

b) est congédié et n'est pas réintégré par le biais de la procédure de grief ou l'arbitrage;

c) est mis à pied pour un période de temps excédant douze (12) mois;

d) omet de revenir au travail dans les trois (3) jours suivant un avis de rappel au travail;

Note : Il est de la responsabilité du salarié de tenir l'Employeur informée de son adresse et numéro de téléphone à jour.

e) omet de revenir au travail suite à l'expiration d'une absence autorisée, à moins d'une situation de force majeure;

f) l'absence a été utilisée pour travailler chez un autre employeur sans qu'elle soit initialement autorisée pour cette fin;

g) s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser l'Employeur, ou s'absente pour une telle période sans une raison jugée valable par l'Employeur;

h) prend sa retraite;

ARTICLE 11- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11.01 Les parties reconnaissent l'importance pour l'employeur d'apporter les changements technologiques requis pour demeurer compétitif. L'employeur s'engage à cet effet à aviser le Syndicat des changements technologiques à être apportés, à procurer aux salariés la formation requise et à respecter les dispositions applicables du Code canadien du travail.

11.02 Un avis de changement technologique est envoyé par écrit au Syndicat au moins trente (30) jours avant l'introduction de ce changement lorsque ce changement technologique implique une abolition de poste.

11.03 Le contenu de l'avis écrit doit avoir : la nature *du* changement, la date projetée d'introduction du changement concerné, le nombre approximatif de postes sujets à être abolis, le cas échéant, de même que l'identité des salariés directement touchés par le changement. Lors de la réception d'un avis de changement technologique, les parties conviennent d'en discuter dans les plus brefs délais.

11.04 Les droits du salarié dont le poste est affecté par un changement technologique sont : le salarié dont le poste est aboli par suite de l'introduction d'un changement technologique exerce, conformément à son ancienneté, et en autant qu'il possède les exigences de base, son droit de déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté.

L'employeur assume la formation requise pour permettre au salarié de s'adapter dès que le changement technologique qui affecte son poste est implanté, ou avant, en autant qu'il ait les connaissances de base et l'habileté nécessaire à l'exercice de sa fonction, de s'adapter aux modifications résultant du changement, lors de telle situation.

ARTICLE 12 - MISES À PIED ET RAPPELS

12.01 À moins de cas fortuit où d'événement imprévu, autant que possible, suivant la base de la notification des clients à l'entreprise, l'Employeur donnera un préavis raisonnable et conforme à la loi et tentera, si possible, de donner au moins trois (3) jours de préavis aux salariés et au syndicat pour toute mise à pied.

12.02 L'Employeur fournira au syndicat une liste des salariés qui seront mis à pied, ainsi que toute annulation d'une telle mise à pied.

12.03 L'Employeur communiquera les rappels aux salariés par téléphone, par ordre d'ancienneté au dernier numéro de téléphone communiqué à l'Employeur par le salarié. Le salarié est responsable de transmettre à l'Employeur ses coordonnées à jour.

12.04 L'Employeur se réserve le droit d'annuler toute mise à pied ou tout rappel.

ARTICLE 13 - INCAPACITÉ

13.01 Dans le cas où un salarié devient physiquement handicapé et est incapable de continuer son travail, avec ou sans modifications, il est de l'intention de l'Employeur et du syndicat de s'assurer que tous les efforts raisonnables soient faits afin de réintégrer le salarié en emploi. Il est également de l'intention des deux parties d'aider le salarié à retourner à son emploi régulier, si possible, et les salariés sont appelés à travailler vers cet objectif, conformément à leurs capacités.

13.02 Un salarié visé par la présente disposition doit être prêt à fournir des preuves médicales à jour de son handicap, incluant les restrictions, les limitations et la durée prévue, identifiées de façon claire. L'Employeur se réserve également le droit d'exiger que le salarié en question se soumette à un examen d'un médecin spécialiste qualifié et indépendant de son choix afin d'examiner et d'évaluer les restrictions et limitations du salarié.

13.03 L'Employeur examinera toutes les circonstances pertinentes avec le président du syndicat avant d'appliquer la présente disposition. Toutes autres exceptions aux dispositions sur l'ancienneté de la présente convention collective doivent être convenues mutuellement entre les parties.

ARTICLE 14 - GESTION DE LA DISCIPLINE

14.01 L'Employeur doit imposer toute mesure disciplinaire et en donner avis au syndicat et au salarié dans les quinze (15) jours de la date de l'incident ou de la date à laquelle il a eu connaissance de l'incident.

14.02 Lorsque les circonstances d'une affaire rendent inopportun le maintien d'un salarié sur les lieux du travail, le salarié sera suspendu avec solde sur-le-champ, dans l'attente d'une rencontre entre l'Employeur et le syndicat, laquelle doit être tenue dans les cinq (5) jours ouvrables de la suspension. L'Employeur ou le syndicat peut demander une prolongation à l'autre partie afin de convenir de jours supplémentaires pour enquêter sur l'incident. L'Employeur se réserve le droit, suite à une enquête, d'imposer des sanctions disciplinaires appropriées incluant une suspension sans solde.

14.03 L'Employeur avise le salarié, préalablement à la rencontre disciplinaire, de son droit d'être accompagné par un représentant du syndicat. Si le salarié renonce à ce droit, l'Employeur lui remet et lui fait signer un formulaire de désistement de représentation syndicale, lequel document est remis le jour même au syndicat.

14.04 Les avis disciplinaires, suspensions et congédiements peuvent faire l'objet d'un grief arbitrable et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

14.05 Un salarié peut avoir accès à son dossier disciplinaire individuel, conformément à l'application de la loi.

14.06 Si un salarié impliqué dans un cas disciplinaire signe un document, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi Informé.

14.07 A compter de la date de signature de la présente convention, aucun avis disciplinaire ne restera dans le dossier du salarié pour plus de douze (12) mois de calendrier, sauf si le salarié commet une faute de même nature dans les douze (12) mois suivant l'imposition de la mesure.

ARTICLE 15 - CONGÉS DIVERS

15.01 Congé pour décès

Cette pratique s'applique à tous les salariés qui doivent s'absenter à la suite du décès d'un membre de la famille. Le congé de deuil est payé. Toutefois, le nombre de jours de congé autorisé dépend si le décès survient pour un membre de la famille immédiate ou étendue du salarié.

Les salariés qui souhaitent se prévaloir d'un tel congé doivent communiquer avec leur superviseur immédiat le plus rapidement possible. L'employeur se réserve le droit de demander une preuve des raisons de l'absence.

Advenant le décès d'un membre de la famille immédiate du salarié, les salariés recevront jusqu'à dix (10) jours de congé, dont trois (3) jours seront rémunérés, entre le décès et les funérailles ou autre disposition finale du corps, durant les jours ouvrables.

Le congé de deuil peut être pris en une ou plusieurs périodes, pris par tranches d'une journée.

La famille immédiate est définie comme suit :

- Époux/épouse, conjoint/conjointe
- Enfant/beau-fils ou belle-fille ou enfant en famille d'accueil du salarié
- Parent/beau-parent, du salarié ou du conjoint(e) du salarié
- Grand-parent, beau grand-parent du salarié ou du conjoint(e) du salarié
- Petit-enfant, beau petit-enfant du salarié
- Frère/sœur, beau-frère/belle-sœur du salarié ou du conjoint(e) du salarié
- Demi-frère/demi-sœur du salarié
- Un parent du salarié qui dépend du salarié pour des soins ou une assistance
- Tout parent du salarié qui réside en permanence avec le salarié ou avec qui le salarié réside en permanence
- Gendre/bru
- Tuteurs légaux ou enfants en tutelle
- Une personne inapte ayant désigné le salarié comme mandataire

Advenant le décès d'un membre de la famille étendue du salarié, définie comme tout membre de la famille qui ne fait pas partie de la famille immédiate telle qu'elle est décrite ci-dessus, un (1) jour de congé autorisé sera payé pour participer aux funérailles durant les jours ouvrables.

En plus de l'absence prévue ci-haut, le salarié pourra bénéficier d'un congé sans solde de cinq (5) jours additionnels immédiatement à la suite du congé de deuil dans le cas d'un décès d'un membre de la famille immédiate.

15.02 Congé de juré ou témoin

Tout salarié assigné à comparaître comme juré ou témoin doit remettre une copie de l'assignation à son superviseur immédiat aussitôt qu'il la reçoit de la cour de manière à signaler à l'employeur son absence prévue.

Si le tribunal libère le salarié quatre (4) heures ou plus avant la fin de son quart de travail habituel, il est prévu que ce salarié communique avec *son* superviseur, et à sa demande, se présente au travail pour terminer sa journée de travail. Si le salarié ne revient pas au travail, l'absence sera traitée *conformément à* la politique de présence applicable.

Tout salarié à temps plein recevront le paiement de leur paie normale, moins tout paiement de fonctions de jure reçu par le tribunal, pour une période maximale de trois jour.

15.03 Rémunération

Tout congé visé à l'article 15.01 sera rémunéré s'il survient et qu'il est pris à un moment où le salarié est en vacances ou lors d'un jour férié.

Les salariés recevront huit (8) heures de salaire pour chaque jour d'absence admissible au taux de rémunération régulier actuel.

15.04 Congé de maternité/paternité

La salariée a droit à un congé de maternité en conformité avec les dispositions législatives applicables.

15.05 Congé parental

Le salarié a droit à un congé parental en conformité avec les dispositions législatives applicables.

15.06 Congé de soignant

Le salarié a droit à un congé de soignant en conformité avec les dispositions législatives applicables.

La personne salariée qui agit comme proche aidant peut bénéficier des absences pour raison familiale s'il détient l'attestation d'un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux.

15.07 Élections

Tout salarié ayant droit de vote aux élections fédérales ou provinciales doit bénéficier d'une période consécutive de quatre (4) heures pendant les heures d'ouverture des bureaux de scrutin pour lui permettre d'exercer son droit de vote.

15.08 Violence Familiale

Selon le Code canadien du travail, l'Employeur accorde dix (10) jours par année civile aux employé(e) victimes de violence familiale. Si l'employé (e) travaille dans l'entreprise sans interruption depuis au moins trois (3) mois; les cinq (5) premiers jours sont payés. Cette obligation de service continu concerne exclusivement le paiement de ces journées.

Cette disposition englobe aussi une protection contre les mesures disciplinaires.

L'employeur reconnaît que des salariés(es) font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers (ères) peuvent avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail. C'est pourquoi l'employeur et le syndicat acceptent sur confirmation d'un professionnel reconnu (par exemple : médecin, avocat, conseillé autorisé), qu'un (une) salarié(e) se trouvant dans une situation violente ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle le ou la salarié (e) se trouve.

Les absences ne relevant pas des congés de maladie ou de l'assurance invalidité sont classées comme des congés autorisés payés.

Si le Code canadien du travail change pendant la durée de la présente convention, l'Employeur suivra le Code canadien du travail.

15.09 Pratiques autochtones traditionnelles

Selon le Code canadien du travail, l'Employeur accorde cinq (5) jours par année civile sans rémunération pour les pratiques autochtones traditionnelles lorsque l'employé a trente (30) jours de service continu. Si le Code canadien du travail change pendant la durée de la présente convention, l'Employeur suivra le Code canadien du travail.

15.10 Congé Personnel

Selon le Code canadien du travail, l'Employeur accorde cinq (5) jours par année civile pour congé personnel pour :

- Traiter une blessure ou une maladie;
- Vous acquitter d'obligations en matière de santé pour un membre de votre famille ou en prendre soin;
- Vous acquitter d'obligations liées à l'éducation d'un membre de la famille âgé de moins de 18 ans;
- Gérer toute situation urgente qui vous concerne ou concerne un membre de votre famille;
- Assister à votre cérémonie de citoyenneté en vertu de la Loi sur la citoyenneté;
- Gérer toute autre situation prescrite par le règlement.

Lorsque le salarié a trois (3) mois de service continu, les trois (3) premiers jours de congé sont payés. Si le Code canadien du travail change pendant la durée de la présente convention, l'Employeur suivra le Code canadien du travail.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

16.01 Rien dans la présente entente ne doit être interprété comme une garantie de l'Employeur d'un minimum d'heures de travail par semaine. Cependant, l'Employeur tentera de fournir du travail pour que les membres de l'unité de négociation bénéficient d'un minimum de quarante (40) heures de travail par semaine, pourvu que le salarié soit qualifié et disponible pour travailler. Cependant, l'employeur pourra créer des postes à temps partiel, lesquelles seront soumises à l'affichage interne avant de recruter à l'externe.

16.02 La durée de la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs, soit du lundi au vendredi.

- 1er quart de travail. Lundi au vendredi inclusivement
  - De 7h00 à 15h30
- 2ième quart de travail. Lundi au vendredi inclusivement
  - De 8hOO à 16h30
- 3ième quart de travail. Lundi au vendredi inclusivement
  - De 15h30 à 00h00
- Nonobstant, ce qui précède, l'employeur pourra, après avoir donné un avis de quinze (15) jours calendaires au Syndicat, créer de nouveaux quarts de travail par lesquels le samedi et dimanche pourraient faire partie de la semaine normale de travail. Ces nouveaux quarts de travail ne peuvent être créés que pour des nouveaux clients ou lors de modifications exigées par les clients existants. L'Employeur s'engage par ailleurs, à fournir le travail du lundi au vendredi.
- Les quarts de travail nouvellement créés exigeant du travail de fin de semaine seront comblés prioritairement sur une base volontaire à raison d'horaire de huit (8) heures ou dix (10) heures par jour, le cas échéant.
- A défaut de volontaires, l'Employeur pourra recruter à l'Externe pour combler ses besoins. Si l'externe ne suffit pas à combler les nouveaux quarts de travail, l'Employeur pourra assigner par ordre inverse d'ancienneté, les salariés devant effectuer le travail dans la mesure où ils possèdent les qualifications requises pour occuper les postes.

16.03 La semaine normale de travail comprend huit (8) heures de travail par jour, cinq (5) jours par semaine, ou, le cas échéant, dix (10) heures de travail par jour, quatre (4) jours par semaine. Les salariés se verront accorder deux (2) périodes de repos rémunérées d'une durée de quinze (15) minutes chacune, une à chaque moitié du quart de travail, et une pause repas non rémunérée de trente (30) minutes à chaque quart de travail.

La sonnerie sera minutée cinq (5) minutes avant le début des pauses pour permettre à tous les salariés de se rendre à leurs pauses.

16.04 L'Employeur et le syndicat reconnaissent que l'horaire normal des quarts de travail peut varier en fonction des besoins opérationnels, des demandes des clients et des autres exigences commerciales. Tout changement d'horaire doit être communiqué au salarié touché ainsi qu'au syndicat quinze (15) jours avant le changement d'horaire.

16.05 Dans le cas où il s'avère nécessaire pour l'Employeur d'interrompre un quart de travail ou de changer le moment de début et de fin d'un quart de travail normal ou d'établir de nouveaux quarts de travail, l'Employeur fournira un avis quinze (15) jours avant au syndicat.

16.06 Tout salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas se faire, a droit à trois (3) heures de travail ou bien l'équivalent en paie rémunérée à son taux régulier, sauf s'il s'agit d'un cas fortuit. Dans un tel cas, le salarié devra être rémunéré s'il doit demeurer en disponibilité à l'usine. Une panne d'électricité n'est pas considérée comme un cas fortuit aux seules fins du présent paragraphe.

ARTICLE 17 -TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Il est reconnu que, dans le cours des activités de l'entreprise, certaines circonstances requièrent que des salariés à temps plein soient tenus de travailler au-delà de leurs heures de travail régulières prévues. Ces salariés seront rémunérés à un taux d'une fois et demi leur taux de salaire horaire régulier et ce pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour, sauf si l'horaire journalier normale excède huit (8) heures, le temps supplémentaire s'appliquera après la journée normale de travail. Ces salariés sont rémunérés à un taux d'une fois et demi leur taux de salaire horaire régulier pour le travail effectué le samedi. Ces salariés sont rémunérés à un taux de deux fois leur taux de salaire horaire régulier pour le travail effectué le dimanche.

Si les besoins de la production requièrent que l'employeur décide de fixer des horaires de travail à quatre (4) quarts de travail, les salariés seront rémunérés à un taux d'une fois et demi leur taux de salaire régulier après le journée normale de travail.

17.02 En ce qui concerne les heures travaillées en plus du travail normalement prévu, si les besoins opérationnels de l'entreprise ne peuvent être comblés par des volontaires, commençant par les salariés ayant le plus d'ancienneté, les salariés réguliers à temps plein seront tenus de travailler en temps supplémentaire, commençant avec le salarié ayant le moins d'ancienneté, au travail durant le quart pour lequel le temps supplémentaire est requis, et par ordre inverse d'ancienneté jusqu'à ce que les besoins de l'entreprise aient été comblés.

17.03 Pour plus de clarté, l'article 17.02 ne vise pas à priver les salariés réguliers de l'opportunité de se porter volontaires pour des heures de travail additionnelles à leurs heures de travail régulières, ni à empêcher l'Employeur d'exiger des salariés qu'ils travaillent afin de répondre à ses besoins opérationnels lorsqu'un nombre suffisant de salariés se porte volontaire.

17.04 L'Employeur pourra faire faire du temps supplémentaire sans préavis pour effectuer les tâches urgentes hors de son contrôle (exemple : retard de transport). Lorsqu'une telle situation se présente, le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté aux salariés disponibles et au travail au moment où le temps supplémentaire est requis, sans égard à leur occupation, en autant qu'ils soient en mesure d'accomplir immédiatement les exigences normales de l'occupation (ou des occupations) où le temps supplémentaire est requis.

17.05 L'Employeur ne demandera à aucun salarié, lorsque les besoins de la production le permettent, d'effectuer du travail en temps supplémentaire pendant la durée d'une assemblée générale du

Syndicat. De plus, le Syndicat devra obligatoirement aviser l'Employeur par écrit sept (7) jours avant la tenue d'une telle assemblée, à défaut de quoi celui-ci sera en droit de faire effectuer du temps supplémentaire aux salariés.

17.06 Le temps supplémentaire requis durant la semaine, soit du lundi au vendredi, est offert par ordre d'ancienneté parmi tous les salariés ayant inscrit leur nom sur la liste des besoins de temps supplémentaire, sans égard à leur occupation, en autant qu'ils soient en mesure d'accomplir immédiatement les exigences normales de la tâche de l'occupation (ou des occupations) où le temps supplémentaire est requis.

Une pause de quinze (15) minutes leur sera accordée à toutes les deux (2) heures de travail dûment complétées.

Il est entendu entre les parties que, lorsque possible, l'Employeur doit afficher son besoin de temps supplémentaire vingt-quatre (24) heures avant le moment où le temps supplémentaire est requis. Les salariés réguliers auront toujours la priorité d'inscrire leur nom sur la liste et d'effectuer le temps supplémentaire.

17.07 Le salarié requis d'effectuer du temps supplémentaire la semaine bénéficie d'une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes au début ou à la fin de son quart de travail régulier, et ce, pour chaque bloc d'une heure quarante-cinq minutes dûment complété par le salarié en temps supplémentaire.

Dans le cas où le salarié est requis de se rendre au travail avant le début de son quart de travail régulier pour y effectuer des heures supplémentaires, ce dernier devra prendre sa période de repos de quinze (15) minutes entre la fin du bloc correspondant et le début de son quart de travail.

17.08 Dans le cas de réduction de main-d'œuvre, l'Employeur discutera avec le Syndicat pour savoir quel quart de travail sera touché.

17.09 Si l'Employeur rencontre les salariés avant leur quart de travail pour planification de leur travail, ce temps sera rémunéré en temps supplémentaire si le salarié complète sa journée normale de travail.

17.10 En ce qui concerne le travail exécuté lors des jours fériés (article 19 de la convention collective), celui-ci est octroyé parmi la liste des salariés volontaires en débutant par le plus ancien au moins ancien. À chaque fois que l'Employeur attribue du travail lors d'un jour férié, il reprend sa liste de salariés disponibles, au rang d'ancienneté où il était rendu lors du dernier besoin de temps de travail. Le salarié qui refuse le travail offert, est considéré comme l'ayant fait et, par conséquent, il perd son tour. Le travail est offert au salarié suivant jusqu'à ce que la liste soit épuisée. Si la liste de disponibilités est épuisée, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 18 – CONGÉ ANNUEL

18.01 L'année de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

i. **Moins d'une année de service**

Le droit aux vacances pour la première année civile de service est établi de la façon suivante, en fonction de la date d'entrée en service.

Si un salarié a moins d'une année de service continu au 31 décembre de la première année civile de service, il a droit à des vacances au cours de l'année civile suivante. Le salarié a droit à un jour de vacances pour chaque mois civil complet de service effectué au cours de l'année civile précédente, jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Dans le cas de mois incomplets, les calculs seront basés sur le premier mois de service complet. Si l'entrée en service a lieu entre le premier et le quinzième jour du mois, un jour supplémentaire de vacances sera alloué.

ii. **Une à cinq années de service**

Si un salarié a une année, mais moins de cinq années de service continu au 31 décembre, il a droit à dix (10) jours de congé payé au cours de l'année civile suivante.

iii. **Cinq à dix années de service**

Si un salarié a cinq années, mais moins de dix années de service continu au 31 décembre, il a droit à quinze (15) jours de congé payé au cours de l'année civile suivante.

iv. **Dix à vingt années de service et plus**

Si un salarié a dix et moins de vingt années de service continu au 31 décembre, il a droit à vingt (20) jours de congé payé au cours de l'année civile suivante.

v. **Vingt années de service et plus**

Si un salarié a vingt années de service continu au 31 décembre, il a droit à vingt-cinq jours de congé payé au cours de l'année civile suivante.

vi. L'Entreprise révisera à chaque renouvellement de cette convention collective, la politique en matière d'octroi de vacances dans le but d'aligner ladite convention avec la politique de vacances de l'Entreprise.

18.02 Indemnités de congé annuel

Pour les salariés qui ont accumulé moins de cinq (5) années de service, le taux de paiement équivaut à 4 % du salaire gagné durant l'année de référence.

Pour les salariés qui ont accumulé entre cinq et dix années de service, le taux de paiement équivaut à 6 % du salaire gagné durant l'année de référence.

Pour les salariés qui ont accumulé entre dix et vingt années de service, le taux de paiement équivaut à 8 % du salaire gagné durant l'année de référence.

Pour les salariés qui ont cumulés plus de vingt ans de service, le taux de paiement équivaut à 10% du salaire gagné durant l'année de référence.

Au moment de la cessation d'emploi auprès de l'entreprise, les salariés se verront verser 4 % (6 %, 8 % ou 10% si applicable) du salaire total gagné durant l'année de référence, conformément à la loi.

Lors de la première période de paie de décembre, les salariés recevront une somme d'argent, le cas échéant, représentant le reliquat des sommes dues et non-versées à titre de vacances annuelles , en tenant compte du salaire gagné durant l'année de référence et en soustrayant les sommes versées à titre de vacances durant l'année de référence.

18.03 Fixation du congé annuel

Le salarié doit prendre ses vacances et l'indemnité de congé dans les douze (12) mois suivant l'année de référence.

L'employeur affiche un horaire de vacances comportant deux (2) tours, le premier en date du 15 novembre de chaque année, le deuxième en date du 1er avril de chaque année. Les salariés désirant choisir leur période de vacances doivent le faire en signant l'horaire de vacances avant le 30 novembre pour le premier tour et avant le 15 avril pour le deuxième tour. L'employeur affiche les résultats de l'affichage respectivement les 5 décembre et 20 avril de chaque année.

La période de vacances doit être fixée par bloc d'une semaine, maximum deux (2) semaines à la fois. Une fois l'affichage complété (au 20 avril), les salariés peuvent y ajouter une seule journée à la fois.

Le choix des vacances se fait par ancienneté.

Le salarié qui se prévaut du 1er tour doit placer ses vacances pour la période du 1er janvier au 15 avril alors que le deuxième tour permet de placer des vacances pour la période du 16 avril au 31 décembre.

Tout congé annuel doit être planifié d'avance et approuvé par le superviseur immédiat. Tout congé annuel doit être demandé en utilisant un formulaire de demande de congé au moins cinq (5) jours ouvrables avant les dates de congé demandées. Il est préférable pour le salarié de fournir sa demande le plus tôt possible.

À moins que la demande de congé ne pose des contraintes à l'exploitation d'une installation, le salarié aura droit de prendre congé au moment choisi.

L'employeur s'engage à prendre les mesures raisonnables pour que les salariés puissent prendre leurs vacances aux dates choisies. Les parties reconnaissent que l'employeur peut demander aux salariés, en cas d'événement imprévus, telles que des demandes imprévues de clients, de reporter leurs vacances. Même en cas d'événement imprévu, l'employeur essaie de respecter les vacances choisies par les salariés. Si l'employeur demande à un membre d'équipe de reporter ses vacances, mais que ce dernier ignore la demande, l'entreprise déduira l'absence du droit aux vacances du salarié et l'absence sera considérée comme une violation à la politique de bonne conduite de l'entreprise.

18.04 **Paramètres supplémentaires**

Tout congé annuel non utilisé ne peut être reporté à l'année suivante. Le congé annuel ne peut pas être planifié, et il ne sera pas payé pendant une période où le salarié doit travailler ou mériter une rémunération de l'entreprise (par ex., congé férié).

Période probatoire : Les vacances ne peuvent pas être prises avant la fin de la période de probation de 480 heures.

Cessation d'emploi : Tout jour de vacances inutilisé ne peut pas être pris après le dernier jour de travail du salarié. Tout jour de vacances inutilisé sera payé sur la dernière paie du salarié.

18.05 Le salarié qui a moins de cinq (5) jours ouvrables de vacances payés pourra obtenir, si possible, un congé sans solde pendant le nombre de jours nécessaires à combler une période d'une (1) semaine de vacances.

18.06 Le salarié reçoit sa paie de vacances en même temps que la paie régulière, en autant qu'il ait accumulé le nombre de jours de vacance nécessaires pour obtenir une telle indemnité.

ARTICLE 19 -JOURS FÉRIÉS

19.01 Lorsqu'ils surviennent un jour ouvrable, l'Employeur reconnaît les jours de congé chômés et payés qui suivent:

1. Jour de l'an;
2. Vendredi saint;
3. Fête des patriotes;
4. Saint-Jean-Baptiste;
5. Fête du Canada;
6. Fête du travail;
7. La journée nationale de la vérité et de la réconciliation
8. Action de grâce;
9. Veille de Noël;
10. Jour de Noël;
11. Lendemain de Noël;
12. Veille du jour de l'an;

Le jour du Souvenir est un jour férié reconnu pour l'ensemble du pays. Comme cela est permis par le ministère du Travail, les parties le remplacent par le congé de la Saint- Jean-Baptiste.

19.02 Respect des congés

Les dates précises des congés payés seront publiées et communiquées sur une base annuelle. Bien que l'entreprise observe ces congés payés à des fins de rémunération, en raison des exigences des clients, il n'est pas toujours possible pour tous les salariés d'en profiter. Il est de la responsabilité de l'Employeur de communiquer les exigences du client concernant les responsabilités de chaque salarié.

Lorsqu'un congé survient pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit à une journée de vacances supplémentaires. (Exemple : Le salarié planifie cinq (5) jours de congé et l'une de ces journées constitue un congé férié. Sur approbation, le salarié utilisera quatre (4) jours de congé annuel).

Si un jour férié survient lors d'un samedi ou dimanche, il sera observé lors d'un jour ouvrable.

19.03 Admissibilité de rémunération

Les salariés doivent avoir travaillé quinze (15) jours cédulés dans la période de trente (30) jours qui précède le jour férié pour être admissible à la rémunération du jour férié.

Les salariés qui sont en congé non rémunéré ou en mise à pied ne sont pas admissibles à la rémunération de congé.

Les salariés payés selon un taux horaire recevront l'équivalent de ce qu'ils auraient normalement dû gagner s'ils avaient été en service. De plus, si un salarié rémunéré selon un taux horaire travaille un jour de congé, il recevra une prime de salaire au taux de 1,5 fois le travail accompli.

19.04 Congés mobiles

Le salarié bénéficie de cinq (5) congés mobiles pour chaque année civile dont deux (2) sont fixées de façon statutaire par l'Employeur au début de chaque année civile.

Les congés mobiles qui ne sont pas fixés par l'employeur, doivent être préalablement autorisés par l'employeur qui reçoit une telle demande, au moins cinq (5) jours avant la prise dudit congé.

Les salariés seront payés selon le taux horaire actuel de leurs fonctions. Si le salarié travaille une

journée fériée, il pourra reprendre le congé après autorisation de l'employeur ou recevoir le paiement de sa journée au taux régulier en plus d'être rémunéré pour le férié.

ARTICLE 20 - RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

20.01 L'Employeur maintient l'existence d'un régime enregistré d'épargne retraite, aux conditions qu'il négocie. Il est entendu que ce régime ne fait pas partie de la convention collective.

ARTICLE 21- ASSURANCE-GROUPE

21.01 L'Employeur maintient l'existence d'une assurance-groupe, aux conditions qu'il *négocie.* Une copie de la police maîtresse sera remise au Syndicat. Il est entendu que cette police ne fait pas partie de la convention collective.

21.02 Tous les salariés adhèrent au régime d'assurance collective de base à la fin de leur période de probation. Lors de leur adhésion, l'Employeur remet aux salariés une copie du livret explicatif.

21.03 Lors d'une mise à pied, le salarié pourra décider de conserver soit : sa protection d'assurance-vie, de maladie (médicaments) et de soins dentaires ou seulement sa protection maladie (médicaments). La couverture d'assurance salaire est automatiquement suspendue durant la mise à pied.

Le premier jour de chaque mois, le salarié devra remettre un chèque à l'Employeur afin de rembourser la portion de la prime qu'il doit assumer en vertu du régime d'assurance collective.

À défaut de paiement, la couverture d'assurance du salarié sera annulée par l'Employeur.

Lors du retour au travail du salarié, toutes les couvertures d'assurance qu'il avait avant la mise à pied seront réactivées.

21.04 Les salariés sont admissibles à recevoir une prestation additionnelle leur permettant de bonifier la couverture d'assurance-emploi, de façon recevoir 66 2/3% du salaire assurable, en application de la police d'assurance-groupe applicable.

ARTICLE 22 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

22.01 L'Employeur, le syndicat et les salariés de l'unité de négociation mettrons tous les efforts nécessaires pour se conformer, de manière efficace, à toutes les lois applicables se rapportant à la santé et la sécurité des salariés de l'Employeur.

À cette fin, un comité paritaire de santé et de sécurité est formé, lequel bénéficiera de formation aux frais de l'employeur, et dont la principale fonction sera d'appliquer les dispositions pertinentes du Code canadien du travail en matière de santé et sécurité, de même que les règles et politiques de l'employeur en santé et sécurité.

22.02 Le syndicat, l'Employeur et les salariés de l'unité de négociation s'entendent pour promouvoir de manière active les mesures pour assurer la santé et la sécurité de tous les salariés.

22.03 Durant toute absence, les parties désigneront un remplaçant.

22.04 Les parties conviennent qu'ils se conformeront à la Partie II du Code canadien du travail et ses règlements, et continueront à coopérer à la prévention des accidents et à l'avancement de la santé et de la sécurité. Les parties conviennent également que la Partie II du *Code canadien du travail* et ses règlements seront considérés comme une norme minimale. Il est entendu qu'un représentant syndical du comité exécutif, ou son mandaté adéquatement formé, sera inviter à enquêter conjointement avec les membres du CMSST, qui inclura au minimum un membre de la direction, les accidents de travail et ce dans l'immédiat ou dans les plus brefs délais.

Les parties s'engagent à respecter et faire référence au Mandat Standard du Comité de santé et de sécurité au travail, révisé en 2015 et à finaliser conjointement par les deux parties dans les 30 jours suite à la ratification de la présente convention collective. De plus, à chaque anniversaire de la présente convention collective, une revue conjointe aura lieu dans le but d'actualiser ledit Mandat Standard.

22.05 L'Employeur et le syndicat conviennent d'identifier un programme de santé et sécurité qui sera fourni par l'Employeur aux membres du Comité de santé et sécurité, n'excédant pas quarante (40) heures. L'Employeur paiera les membres du Comité de santé et sécurité à leur taux horaire normal ou aux taux ajusté pour le temps passé en formation.

22.06 Les salariés victimes d'accident du travail et qui sont incapables d'accomplir leur travail recevront leur salaire régulier pour le reste de leur quart de travail durant lequel l'accident est survenu.

22.07 Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat. Si la condition n'est pas corrigée, le travailleur doit demander sur les lieux, sans délai, un délégué syndical et un membre de la direction.

À défaut d'entente, le délégué ou l'Employeur demande l'intervention d'un inspecteur du Ministre.

22.08 Le travailleur ne peut cependant exercer son droit de refus si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

22.09 Aucun salarié n'est passible de sanctions disciplinaires ni de perte de salaire suite à son refus, justifié et exercé de façon non abusive, d'effectuer tout travail ou d'utiliser tout équipement qui met en danger la sécurité et l'hygiène ou l'intégrité physique. Si la condition est corrigée, ou si elle est jugée non dangereuse pour la sécurité ou l'hygiène, le salarié est alors obligé d'effectuer le travail.

22.10 L'Employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est en mesure d'accomplir.

22.11 Dans les cas où un travailleur ayant subi un accident de travail et qui est apte à revenir au travail et dont le retour est confirmé par un certificat médical attestant son retour au travail, ce dernier reprend immédiatement son emploi conformément aux dispositions prévues à la Loi sur les Accidents de Travail et les Maladies Professionnelles. En cas de litige, le tout est réglé conformément aux procédures prévues dans cette Loi.

partie intégrante de la présente convention collective au moment de la proclamation du ou des articles de la loi concernée.

24.02 L'Employeur remettra à chaque salarié une copie de cette convention et quinze (15) copies au Syndicat trente (30) jours de la ratification de cette convention collective; et deux (2) copies à la Section locale 700ces copies seront publiées dans un format livret, au caractère d'imprimerie plus gros que celui de la dernière convention collective.

24.03 Allocations diverses

i. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à voyager à l'extérieur, l'Employeur lui rembourse les dépenses du transport, du gîte et du couvert, sur présentation de pièces justificatives. Il est entendu qu'aucun repas ne sera remboursé si le salarié va à l'extérieur de la Compagnie dans un rayon inférieur à cinquante (50) kilomètres.

ii. À l'exception de ce qui est expressément prévu à l'alinéa iii. aucun salarié ne sera forcé par l'Employeur de se servir de son véhicule automobile privé dans l'exercice de ses fonctions. Si le salarié utilise son véhicule personnel, l'Employeur remboursera les sommes dues pour le kilométrage selon les politiques de l'entreprise, payable sur la paie de la semaine suivant l'utilisation du véhicule.

iii. En ce qui concerne les déplacements entre les deux *(2)* places d'affaires de l'entreprise, ceux-ci seront assurés par l'employeur et exceptionnellement, le salarié devra utiliser son véhicule automobile privé, dans ce dernier cas, la décision revient à l'employeur.

24.04 Cours de perfectionnement

L'Employeur a discrétion pour octroyer une assistance financière à un salarié qui suit des cours dans le but de favoriser son avancement au sein de l'entreprise.

24.05 Salariés à temps partiel

Un salarié qui travaille régulièrement entre 20 à 29 heures par semaine bénéficiera du programme d'assurance collective à temps partiel de l'employeur. Il est entendu que cette politique ne fait pas partie de la convention collective. Un salarié qui travaille régulièrement moins de 20 heures par semaine n'aura pas accès à l'assurance collective par l'intermédiaire de l'employeur.

Les articles suivants de la convention collective ne s'appliqueront pas aux employés qui travaillent régulièrement 29 heures ou moins :

- Article 21 – Assurance Groupe – Section 21.04 - Il n'y a pas de couverture d'invalidité de courte ou de longue durée pour les employés à temps partiel.

De plus, les articles suivants seront appliqués comme indiqué ci-dessous pour les salariés qui travaillent régulièrement 29 heures ou moins :

- Article 9 – Ancienneté, Section 9.07: Lorsqu'un salarié bénéficie d'un horaire à temps partiel, il n'a pas la possibilité d'utiliser son ancienneté pour choisir un horaire sur le bloc des horaires régulier ;

- Article 9 - Ancienneté, Section 9.08: Dans tous les cas de réduction de la main-d'œuvre, les salariés qui travaillent selon un horaire à temps partiel doivent être mis à pied avant les salariés qui sont sur le programme de préretraite et les salariés à temps plein;
- Article 15 – Congés divers : Les salariés à temps partiel auront droit à divers congés conformément au Code canadien du travail;
- Article 16 – Heures de travail: Le temps supplémentaire sera payé à un salarié qui travaille au-delà de 8 heures consécutives dans une journée de travail. Dans le cas où un salarié à temps partiel travaille une ou plusieurs journées au-delà de son horaire de travail, il devra alors avoir travaillé un minimum de 40 heures / semaine avant d'être payé au taux horaire temps et demi, peu importe la journée de la semaine;
- Article 17 – Temps supplémentaire: Les heures supplémentaires seront offertes aux salariés à temps plein selon l'ancienneté, avant d'être offertes aux salariés à temps partiel (17.06); les salariés à temps partiel seraient tenus de faire des heures supplémentaires avant les salariés à temps plein (17.02);
- Article 18 – Vacances annuelles ; Les salariés à temps partiel auront droit à une indemnité de vacances conformément au Code canadien du travail.
- Article 19 – Jours fériés – Les salariés à temps partiel auront droit aux jours fériés payés conformément au Code canadien du travail.
- Article 19 – Conge mobile, Section 19.04 – Les salariés à temps partiel n'aura pas droit aux congés mobiles.

ARTICLE 25 - ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

25.01 L'employeur et le syndical reconnaissent leur contribution mutuelle en matière d'éducation au travail ainsi que de conseil et des services de références pour les salariés qui divulguent une dépendance soit en alcoolisme et/ou toxicomanie.

ARTICLE 26 - LA PRÉRETRAITE

26.01 Un salarié ayant atteint l'âge d'admissibilité au régime R.R.Q. peut demander à l'Employeur un horaire réduit de travail qui sera considérer par l'Employeur dans la mesure permise par les besoins opérationnels. Le salarié conserve tous les avantages de la convention collective malgré l'horaire réduit.

Veuillez consulter la lettre d'entente n° 3, qui remplacera l'article ci-dessus pour une période d'un an, à moins qu'elle ne soit prolongée par accord mutuel des parties.

ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

27.01 La convention collective est d'une durée de trois (3) ans, débutant le 25 février 2022 et se terminant le 24 février 2025.

La présente entente est signée au nom des parties par leurs représentants autorisés ce 10ième jour de mai 2022.

POUR PENSKE LOGISTICS CANADA LTD

David Charteris
Senior Operations Manager

Traci Shaver
Director, Labour Relations

Anita Montesano
Directrice des Ressources Humaine

Benoit Jodoin
Directeur des opérations

POUR UNIFOR SECTION LOCALE 700

Éric Therrien
Président syndical d'unité Unifor
chez Penske Logistics Canada Ltd.

Éric Barceloux
Vice -président syndical d'unité Unifor
chez Penske Logistics Canada Ltd.

Marc Renaud
Vice-président de la section locale 700

ANNEXE « A »

Convention collective d'une durée de trois (3) ans, en vigueur lors de sa signature.

Classes	Taux courant	Le 25 février 2022	Le 25 février 2023	Le 25 février 2024
I	19,87 $	21,46 $	22,32 $	23,00 $
II	19,61 $	21,18 $	22,03 $	22,69 $
Volant	20,87 $	22,96$	23,82$	24,38 $

Prime de soir : Les associés dont le quart de travail commence à 15h30 ou après recevra un dollar (1,00 $) de plus de l'heure en plus du taux de base pour les heures travaillées après 15h30.

Description des classes

Volant

- Employé polyvalent pouvant faire toutes les tâches des classes 1 et 2

Classe 1

- Opérateur de chariot élévateur (cariste)

Classe 2

- Inspection
- Préparation de commandes manuelle
- Mise en stock manuel
- Ré-emballage
- Traitement des marchandises

La Formation

C'est notre désir mutuel que les membres d'équipe forment leurs collègues de travail sur certaines tâches de travail. Cependant, il est entendu que le membre formateur devra avoir les compétences requises pour exécuter la formation telle que déterminer par la direction. Pendant la période de formation assigné, le taux horaire du salarié formateur sera majoré de 2,00 $ de l'heure.

À chaque anniversaire de la présente convention collective, ou selon les besoins opérationnels, une revue conjointe aura lieu dans le but d'actualiser ledit Mandat de Formation.

Les Assignations de travail

L'Employeur déterminera les postes de travail incluant des postes volants au sein des classes de travail et au sein de l'assignation des horaires de travail. L'Employeur se réserve le droit de réassigner temporairement les postes de travail dû aux urgences, fluctuations ou variations de volume et/ou absentéisme et/ou autres circonstances imprévue. Les postes disponibles seront définis sur l'assignation des horaires de travail, présenté au comité exécutif syndical et ensuite seront choisi par les salariés par l'ordre d'ancienneté.

Pré-entente pour Protocole de fermeture complète ou partielle

1. PRÉAMBULE

Le préambule fait partie intégrante de l'entente.

2. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

a) En date de terminaison des activités, tous les salariés recevront une indemnité de licenciement égale à quatre (4) jours de travail à temps régulier par année de service au taux de salaire de l'occupation prévu à l'Annexe A de la convention collective.

b) Pour recevoir le paiement de l'indemnité de licenciement présentée, le salarié devra avoir travaillé jusqu'à la date de fin prévue sur sa lettre de licenciement la plus récente. Le salarié devra aussi avoir retourné au service des ressources humaines le formulaire transaction et quittance signé en bonne et due forme par l'employeur, le salarié et son témoin.

c) En sus de l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe précédent, l'employeur s'engage à verser aux salariés le solde des vacances dû calculé jusqu'à la date de la fin d'emploi résultant de la fermeture partielle ou totale des opérations de l'entreprise (le solde des vacances n'est pas calculé en incluant l'indemnité du licenciement).

d) L'employeur reconnaîtra les années de service, telles que définies à l'article 9 de la convention collective, dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

e) L'employeur s'engage à verser l'indemnité de licenciement à compter de la date de fin inscrite sur leur avis de licenciement le plus récent et sous réserve de la réception du document quittance et transaction signée en bonne et due forme par l'employeur, le salarié et le témoin.

f) Conformément aux dispositions de la convention collective et de l'ancienneté, un salarié présentement au travail pourrait se voir offrir une prolongation de travail. Si tel est le cas et que le salarié refuse cette prolongation de travail proposée par l'employeur, le salarié demeure éligible au paiement de son indemnité de licenciement au moment de sa fin d'emploi pourvu qu'il ait dûment signé le document

transaction et quittance et qu'il rencontre les autres exigences d'éligibilité.

g) Advenant le cas où le salarié accepte la prolongation offerte par l'employeur, sa date de fin d'emploi sera modifiée et il devra demeurer à l'emploi jusqu'à cette nouvelle date pour être éligible à son indemnité de départ.

h) L'employeur mettra en place une liste de volontaires pour effectuer différentes tâches non reliées à une occupation spécifique selon les besoins après la fermeture totale des opérations. Les salariés seront sélectionnés par ancienneté. Le salarié qui sera rappelé au travail via la liste de volontaires, sera rémunéré au taux de l'occupation qu'il détenait au moment de sa mise à pied. Un nouveau relevé d'emploi sera alors émis.

i) L'employeur offrira aux salariés la possibilité de transférer toute ou partie de leur indemnité de licenciement dans leur Fonds de Solidarité FTQ ou dans le REER collective actuel, à l'Institution Sun Life, respectant les lois de l'impôt.

3. DOSSIERS DES SALARIÉS

L'employeur entend respecter la loi concernant les règles d'archivage des dossiers des salariés.

4. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT

L'employeur convient de financer et de participer à un comité patronal-syndical d'aide au reclassement comprenant une représentation égale du syndicat et de l'employeur (2-2). L'employeur s'engage à faire les démarches avec emploi Québec et tous autre organisme pour aider les travailleurs.

5. VACANCES

a) L'employeur permettra à un salarié qui le désire de travailler les vacances qu'il avait déjà planifiées ;

b) Le solde des vacances accumulées sera versé la première semaine suivant la terminaison de l'emploi au pourcentage de vacances applicable selon la clause 18.01 de la convention collective.

6. CONGÉS MOBILES

L'employeur s'engage à payer à chaque salarié, sous forme de salaire, tout congé qui sont au nombre de cinq (5) par année, lesquels n'ont pas été pris par le salarié ou compensé au moment de sa dernière prestation de travail.

7. ASSURANCES COLLECTIVES

a) Pour les salariés qui demeurent à l'emploi, les couvertures d'assurances prévues à la convention collective seront maintenues.

b) Pour les salariés licenciés, les assurances collectives seront maintenues, à l'exception de l'assurance ICD et ILD. Le maintien des autres couvertures d'assurances se terminent à la fin du mois suivant le mois ou la terminaison de l'emploi devient effective

c) Tout salarié recevant des prestations d'invalidité de courte durée (ICD) ou d'invalidité de longue durée (ILD) au moment de la fermeture continuera de recevoir ses prestations d'invalidité pourvu pour qu'il y soit admissible. Le salarié recevant des prestations d'ICD sera admissible à présenter une prestation d'ILD une fois ses prestations ICD épuisées et il recevra des prestations d'ILD selon les critères d'admissibilité et s'il se conforme aux conditions prévues selon les modalités en vigueur à la date de fermeture.

d) Tout salarié recevant des prestations d'ICD et d'ILD sera également admissible à l'indemnité de licenciement qui lui a été présenté. Aux fins du calcul de l'indemnité de licenciement, les années de service comprennent la période pendant laquelle le salarié recevait des prestations d'invalidité jusqu'à la date de fin d'emploi prévue tel qu'indiqué sur sa lettre de licenciement. L'indemnité de licenciement sera payée au salarié qui a signé le document transaction et quittance seulement lorsque celui-ci est consolidé ou lorsqu'il a atteint 65 ans, celui qui arrive le premier. L'employeur conclura une entente avec le travailleur en invalidité de courte durée ou en invalidité de longue durée.

8. INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL

Les dispositions prévues à la Loi SST et la LATMP continuent de s'appliquer.

9. ORDRE DE MISE À PIED

Les mises à pied se feront tel que stipulé à l'article 12 de la convention collective.

10. REPRÉSENTATION SYNDICALE

Une libération d'une (1) heure par jour sera accordée à l'employé désigné pour les activités de représentation syndicale, afin de répondre aux besoins des salariés en lien avec la fermeture partielle ou totale des opérations. Cette possibilité de libération s'étend pendant toute la période entre l'avis de fermeture et la fin de l'emploi.

11. GRIEFS EN LITIGE

Les parties conviennent de tenir des séances de conciliation afin de discuter des griefs toujours en litige.

Les griefs qui ne trouveront pas règlement pourront être déférés à un arbitre.

12. PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S

L'employeur s'engage à maintenir son programme d'aide aux employé(e)s jusqu'à la fin du mois suivant le mois ou la terminaison de l'emploi devient effective. Les salariés éprouvant des difficultés exceptionnelles liées à la fermeture de l'usine seront évalués cas par cas et traités individuellement.

13. LETTRE DE CONFIRMATION D'EMPLOI

L'employeur s'engage à remettre aux salariés, dans les cinq (5) jours suivant sa demande, une lettre de confirmation d'emploi.

14. DISPOSITION FINALE

L'employeur et le syndicat déclarent que le présent protocole de fermeture découle de la cessation partielle ou définitive des opérations de Penske Acton Vale, et qu'il règle de façon définitive les modalités reliées à cette fermeture.

Note : les dates et détail technique serons discuter s'il a fermeture pour compléter le protocole dans les cinq (5) jours de l'annonce de la fermeture. Le protocole sera aussi signé pars les deux parties dans les cinq (5) jours de l'annonce et déposé aux ministères du travail.

DISPOSITION DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Je désire que mon indemnité de licenciement me soit versée de la façon suivante : (Cochez la case appropriée - Ne choisir qu'une seule des options)

o **A.** **Comptant,** moins les retenues d'impôt.

o **B.** **Dans mes Fonds de Solidarité FTQ** sans retenues d'impôt, jusqu'au maximum permis par la loi et jusqu'au maximum permis pour une allocation de cessation d'emploi.

o **C.** **Dans le REER collectif à l'Institution Sun Life, sans retenues d'impôt, jusqu'au** maximum permis par la loi et jusqu'au maximum permis pour une allocation de cessation **d'emploi.**

o **D.** **En partie,**

Comptant **$** _____ (avant retenues d'impôt)

Ou (dans le Fonds de Solidarité FTQ) sans retenues d'impôt, jusqu'au maximum permis par la loi et jusqu'au maximum permis pour une allocation de cessation d'emploi.

$ _____ (avant retenues d'impôt)

Ou dans **le REER** collectif à l'Institution **Sun Life sans retenues** d'impôt, jusqu'au maximum permis par la loi et jusqu'au maximum permis pour une allocation de cessation d'emploi.

$ _____ (avant retenues d'impôt)

_____ _____

NOM (en lettres moulées) **SIGNATURE**

DATE : _____

Lettre d'entente # 1— REER collectif — Fonds de solidarité (FTQ)

Article 1

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

Article 2

L'Employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés ayant complété leur période de probation de bénéficier d'un régime d'épargne-retraite du Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

Article 3

À cette fin, l'Employeur convient de verser à un compte REER du Fonds de Solidarité pour et au nom de chacun des salariés, un montant d'argent maximum à dix dollars (10,00 $) aux deux semaines, à la condition que le salarié contribue un montant équivalent. Tous les employés pourront bénéficier de ce programme débutant la première période de paie en 2019 autant qu'ils ont un minimum d'un an de service continu.

Il est convenu que l'Employeur maintiendra un programme tel que stipulé à l'Article 20.01, mais que les modalités applicables aux contributions de ce dernier seront soit dans l'un ou dans l'autre des programmes. Considérant que le salarié peut être enregistré dans les deux programmes, il doit aviser l'Employeur dans lequel des deux programmes il voudrait la contribution de ce dernier.

Article 4

L'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié concerné qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds de Solidarité, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée jusqu'à avis contraire. Ce montant ne peut être inférieur à la contribution de l'Employeur. Il peut toutefois être supérieur.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur leur paie les avantages fiscaux (crédits d'impôt sur la contribution de l'Employeur et salarié) et la déduction du REER ou de la recevoir à la fin de l'année au choix du salarié, lorsqu'il participe au Fonds de Solidarité FTQ par retenue sur le salaire.

Article 5

Un salarié peut, une fois par année, modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'Employeur. Celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au responsable local ou locale (RI) et au Fonds.

Article 6

L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15 du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu des articles 3 et 4. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée et la personne désignée à cette fin (RL).

Article 7

Les déductions en vertu des articles 3 et 4, devront apparaître sur le talon de la paye, part de l'Employeur et part du salarié, séparément, en autant que le logiciel le permette.

Article 8

L'employeur autorisera qu'un employé (désigné par le Syndicat) puisse suivre une formation de RL donnée par le Fonds FTQ (durée de cinq (5) jours) ainsi que des formations de mise à niveau annuelle au cours de cette convention collective.

Lettre d'entente #2 - Ce qui concerne Article 6.08

La présente lettre d'entente sert à fournir des conseils et d'éclaircissement à la Convention Collective relatif à l'article 6.08 actuel entourant les libérations syndicales.

La Compagnie et le Syndicat conviennent que: Au cours de la période du congé syndical, la Compagnie paiera les membres d'équipe libérés un maximum de huit (8) heures à leur taux horaire actuel pour chaque jour de la libération syndicale approuvée à un maximum de cinq (5) jours par semaine. Le traitement de la paie comprendra toutes retenues à la source applicable.

La Compagnie facturera le Syndicat immédiatement après le traitement de la paie pour cette libération. La facture sera annotée pour le salaire brut, plus le pourcentage régulier appliqué à inclure les coûts associés aux impôts, les prestations et les coûts de l'employeur. La facture sera envoyée à l'adresse communiquée par le Syndicat. Le Syndicat s'engage à payer ces factures sur réception en envoyant un chèque par la poste à l'adresse suivante :

Penske Logistics Canada Ltd.
Attn: Payroll
2481 Kingsway Drive
Kitchener (Ontario) N2C 1A6

Il est entendu entre les parties que les salariés lorsqu'en libération syndicale sont à l'emploi du Syndicat, celui-ci agissant à titre d'employeur en application notamment de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.* Conformément à l'article 6.08 et la présente entente, toute réclamation sera déposée sous le numéro CSST du Syndicat, et le Syndicat absout la Compagnie de toute responsabilité en cas d'un accident du travail durant une libération syndicale.

De plus, en référence à l'article 19.03, une libération syndicale sera considérée comme un congé payé.

Lettre d'entente #3 - Ce qui concerne Article 26.01

IL EST ENTENDU QUE :

1. Le présent règlement est un projet pilote valide pour une durée d'un (1) ans et ce, à partir du 8 août 2022 au 7 août 2023;

2. S'il y a des modifications à apporter au processus ou aux règles du programme de préretraite, les parties devront se rencontrer pour en discuter;

3. Que l'une ou l'autre des parties peut annuler ce règlement sans aucun préavis. Toutefois, les parties devront s'entendre sur un délai raisonnable afin d'éviter les impacts négatifs aux employés concernés ainsi qu'aux besoins opérationnels;

4. Le présent règlement est fait sans admission ni préjudice, il est exceptionnel et ne crée d'aucune façon un droit acquis pour l'avenir, il ne peut être cité à titre de précédent et ne peut être invoqué dans d'autres situations que celle-ci.

DÉTAILS DU PROGRAMME DE PRÉRETRAITE

- Pour participer au programme de préretraite, les employés doivent avoir déjà atteint l'âge d'admissibilité au RRQ (60 ANS), ou atteindront l'âge d'admissibilité au RRQ au cours de la période pour laquelle l'inscription a eu lieu.

- L'Employeur acceptera les demandes des employés admissibles qui sont soumises avant le 1er juin 2022 pour travailler selon un horaire réduit. La demande doit inclure la préférence de l'associé pour le nombre de jours par semaine (8 heures par jour) pour travailler, avec un minimum de 3 jours et un maximum de 4 jours. L'Employeur considérera ces demandes si l'Employeur détermine que des horaires réduits répondront aux besoins de l'entreprise.

- Un salarié qui bénéficie d'un horaire réduit s'engage à respecter cet horaire pour la période d'un an.

- L'Employeur élaborera les horaires de travail en fonction des besoins opérationnels ainsi que le nombre d'employé désirant profiter du programme de préretraite.

- Les horaires de travail seront affichés aux associés au plus tard le 30 juin 2022, les nouveaux horaires prendront effet le 8 août 2022.

- L'Employeur pourra compléter les horaires réduit avec des employés d'une agence ou des employés à temps partiel selon les besoins opérationnels et ce, pour assurer le service adéquat au client.

- En mai 2023, les parties conviennent d'engager des discussions pour prolonger ou modifier d'un commun accord cette lettre d'entente. Si les parties ne peuvent pas s'entendre mutuellement, la lettre d'entente #3 expirera le 7 août 2023. Les employés du programme de préretraite au moment de l'expiration auront la possibilité de revenir à un horaire à temps plein (5 jours par semaine) ou de faire une demande à l'employeur conformément à l'Article 26 pour continuer à travailler selon un horaire réduit.

Salariés en préretraite travaillant 4 jours par semaine

- Le salarié conservera tous les avantages de la convention collective en autant qu'il travaille régulièrement 4 jours par semaine;

- Le salarié pourra choisir son horaire de travail par ordre d'ancienneté sur le bloc d'horaire 5 jours semaine;

- Dans tous les cas de réduction de la main-d'œuvre, les salariés à horaire réduit doivent être mise à pied avant les salariés à temps plein qui ne sont pas en préretraite ;

- Les heures supplémentaires seront payées à un salarié qui travaille plus de 8 heures consécutives dans une journée de travail;

- Dans le cas où un salarié travaille un ou plusieurs jours au-delà de son horaire de travail choisi (de lundi au vendredi), il devra alors travailler un minimum de 40 heures/semaine avant d'être rémunéré au taux horaire temps et demi.

Salariés en préretraite travaillant 3 jours par semaine

Le salarié conservera les avantages de la convention collective, excepté les points suivants :

- Pourra bénéficier des modalités du programme d'assurance collective à temps partiel de l'employeur;

- Ne recevra pas de couverture d'invalidité de courte ou de longue durée;

- N'a plus la possibilité d'utiliser son ancienneté pour choisir un poste sur le bid;

- Aura droit à des congés divers, tel que décrit à l'Article 15, conformément au Code canadien du travail;

- Dans tous les cas de réduction de la main-d'œuvre, les employés qui travaillent selon un horaire à heures réduites doivent être mise à pied avant les employés à temps plein qui ne sont pas en préretraite;

- Les heures supplémentaires seront offertes aux employés à temps plein avant d'être offertes aux employés qui travaillent trois (3) jours par semaine;

- Le temps supplémentaire sera payé à un employé qui travaille au-delà de 8 heures consécutives dans une journée de travail;

- Dans le cas où un employé travaille une ou plusieurs journées au-delà de son horaire de travail, il devra alors avoir travaillé un minimum de 40 heures / semaine avant d'être payé au taux horaire temps et demi, et ce, peu importe la journée de la semaine;

- N'aura pas droit aux congés mobiles;

- Aura droit à des vacances et à une indemnité de vacances conformément au Code canadien du travail;

- Aura droit à des jours fériés payés conformément au Code canadien du travail.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:
Penske Logistics Canada. inc

ET:
UNIFOR Section Local 700

Sujet: Lettre d'entente en ce qui concerne Article 22.13 (c)

Lors du traitement des griefs 2022-01 et 2022-02 les parties se sont rencontrées et ont discuté de la définition de l'article 22.13 vêtements de sécurité. Les parties ont convenu que l'article 22. 13 des vêtements de sécurité reconnu et accepté par l'employeur qui sont éligibles au remboursement comprend : veste, gilet, pantalon ou chemise avec bande réfléchissante et ainsi que des articles comme lunette de sécurité au choix ; mais n'inclut pas bas, veste, gilet, pantalon ou chemise de couleur régulière).

Signé ce 28 **jour de** Juin **2022.**

Pour l'entreprise,

Benoit Jodoin,

Directeur des opérations, Penske logistics

Pour le syndicat,

Marc Renaud

Vice-président de la section locale 700, Unifor