

ACCORD-CADRE NATIONAL
CONVENTION COLLECTIVE ENTRE

DHL EXPRESS (CANADA), LTÉE
(CI-APRÈS APPELÉE « LA COMPAGNIE »)

ET



UNIFOR CANADA
et ses sections locales 114, 755, 4005, 4050, 4457 et 700.39
(CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »)

dans les régions de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, du Manitoba-Saskatchewan,
de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse et du Québec

En vigueur du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
ARTICLE N1 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
ARTICLE N2 – DROITS DE GESTION	14
ARTICLE N3 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	15
ARTICLE N4 – ARBITRAGE	18
ARTICLE N5 – DROITS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL	18
ARTICLE N6 – PROCÉDURES RELATIVES AUX MESURES DISCIPLINAIRES ET AU CONGÉDIEMENT	21
ARTICLE N7 – RÉGIME DE RETRAITE	23
ARTICLE N8 – CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS	24
ARTICLE N9 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	25
ARTICLE N10 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE ET CONGÉ DEMALADIE	31
ARTICLE N11 – FORMATION	32
ARTICLE N12 – CONGÉS SANS SOLDE	33
ARTICLE N13 – PÉRIODES D’ESSAI	36
ARTICLE N14 – LANGAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	38
ARTICLE N15 – UNIFORMES	39
ARTICLE N16 – EXAMENS MÉDICAUX/RETOUR AU TRAVAIL	40
ARTICLE N17 – DESCRIPTIONS DE POSTE	43
ARTICLE N18 – ROUTES ET MODIFICATIONS DE ROUTES	43
ARTICLE N19 – DEMANDES DE RÉVISION DE « CORE ZONES »	43
ARTICLE N20 – FLEXIBILITÉ DES ROUTES	43
ARTICLE N21 – MINIMUMS/GARANTIES QUOTIDIENS MINIMUMS	43
ARTICLE N22 – AVANTAGES SOCIAUX	44
ARTICLE N23 – COMITÉ DE NÉGOCIATION	44
ARTICLE N24 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	45
ARTICLE N25 – SUPPLANTATION (BUMPING)	46
ARTICLE N26 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	46
ARTICLE N27 – MAXIMISATION DES HEURES	46
ARTICLE N28 – DROIT AUX VACANCES	46
ARTICLE N29 – HEURES EXCESSIVES	47

ARTICLE N30 – MISE À PIED ET INDEMNITÉ DE DÉPART	48
ARTICLE N31 – AUGMENTATIONS DE SALAIRE	48
ARTICLE N32 – DÉFINITION D'ENTREPÔT AÉROPORTUAIRE	49
ARTICLE N33 – MÉTHODOLOGIE DE PAIEMENT NATIONALE	49
ARTICLE N34 - CRITÈRES DE LA PRIME DE QUALITÉ	49
ARTICLE N35 - ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES	50
ARTICLE N36 - PROCÉDURES DE FACTURATION DES CHAUFFEURS- PROPRIÉTAIRES	50
ARTICLE N37 – DÉFINITIONS	50
ENTENTE D'AFFAIRE	51
ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET DOMMAGES	55
TABLEAU « A » – HONORAIRES	55
ANNEXE QUÉBEC	58

PRÉAMBULE

La présente convention collective est formée de deux parties :

- 1) les dispositions nationales, qui visent tous les employés et chauffeurs-propriétaires représentés par Unifor au Canada; et
- 2) les annexes régionales, qui établissent les modalités et conditions qui régissent les employés et chauffeurs-propriétaires représentés par Unifor dans chacune des régions définies.

ATTENDU QUE la Compagnie et le Syndicat souhaitent conclure une convention collective régissant les salaires, les heures de travail et les conditions de travail des employés rémunérés à l'heure et les chauffeurs-propriétaires selon les classifications contenues dans la présente convention collective.

ATTENDU QUE pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie d'une part s'engage à ne décréter aucun lock-out et que d'autre part, les employés et chauffeurs-propriétaires s'engagent à ne pas déclencher de grève et à ne provoquer aucun arrêt ou ralentissement de travail.

ATTENDU QUE les parties à la présente convention collective souhaitent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions qui favoriseront des relations de travail harmonieuses et mettront en place des méthodes permettant de régler d'une façon juste et à l'amiable les conflits qui pourraient survenir entre elles.

ET ATTENDU QUE les deux parties s'engagent à coopérer et à s'entraider, dans toute la mesure possible, pour promouvoir la sécurité et l'efficacité des activités de la Compagnie.

Aucun article ni aucune disposition contenus dans les annexes régionales (y compris les annexes, tables, ententes d'affaire, lettres d'entente, d'intention ou d'accord) ne peuvent être en contradiction avec les dispositions nationales de la présente convention collective. Si cela devait être le cas, les dispositions nationales de la présente convention collective ont préséance.

DISPOSITIONS NATIONALES

ARTICLE N1 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

1.01 Reconnaissance syndicale

- a) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur des employés et des chauffeurs-propriétaires couverts par la présente convention collective. La Compagnie reconnaît la compétence des dirigeants et membres des comités dûment qualifiés du Syndicat pour discuter de toutes les affaires touchant les relations entre la Compagnie, les employés et les chauffeurs-propriétaires qui sont membres du Syndicat et couverts par la présente convention collective
- b) Le Syndicat et la Compagnie consentent à demander conjointement que le CCRI (le Conseil) modifie les descriptions de l'unité de négociation régionale énoncées ci-dessous de manière à représenter plutôt que toutes les unités de négociation existantes n'en forment plus qu'une seule. Les demandes seront faites au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification.
- c) Jusqu'à ce que le Conseil en déclare autrement en vertu de l'alinéa 1.01 b) ci-dessus, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur pour les unités régionales suivantes :
 - (i) À l'intérieur de la province de Colombie-Britannique, les employés horaires et les chauffeurs-propriétaires qui travaillent dans n'importe quelle division de DHL Express (Canada) Ltée, en Colombie-Britannique;
 - (ii) À l'intérieur de la province de l'Alberta, les employés horaires et les chauffeurs-propriétaires qui travaillent dans n'importe quelle division de DHL Express (Canada) Ltée, en Alberta;
 - (iii) À l'intérieur des provinces du Manitoba/Saskatchewan, les employés horaires et les chauffeurs-propriétaires qui travaillent dans n'importe quelle division de DHL Express (Canada) Ltée, au Manitoba ou en Saskatchewan;
 - (iv) À l'intérieur de la province de l'Ontario, les employés horaires et les chauffeurs-propriétaires qui travaillent dans n'importe quelle division de DHL Express (Canada) Ltée, en Ontario, conformément au protocole d'accord du 16 juin 2012;
 - (v) À l'intérieur de la province de la Nouvelle-Écosse, les employés horaires et les chauffeurs-propriétaires qui travaillent dans n'importe quelle division de DHL Express (Canada) Ltée, en Nouvelle-Écosse;

- (vi) À l'intérieur de la province du Québec, les employés horaires et les chauffeurs-proprétaires qui travaillent dans n'importe quelle division de DHL Express (Canada) Ltée, au Québec.

(dans la présente, « employés » désigne les « employés horaires »)

1.02 Aucune discrimination

La Compagnie ne fait pas de discrimination contre les employés ou les chauffeurs-proprétaires au sujet de leur activité syndicale et/ou dans le cadre de leurs activités de représentation d'autres chauffeurs-proprétaires ou d'autres employés.

1.03 Droits du successeur

Les parties reconnaissent les dispositions contenues aux articles 43 et 44 de la partie 1 du *Code canadien du travail*, LRC (1985), chapitre L2 traitant des droits et obligations du successeur.

1.04 Tableau d'affichage

La Compagnie accepte d'installer à chacun de ses terminaux un tableau d'affichage, d'une grandeur respectable, qui sera réservé pour usage du Syndicat. Ce tableau, qui doit être placé sous verre et verrouillé, sert à afficher les annonces des assemblées syndicales et d'autres affaires du Syndicat. Ce tableau ne doit pas se trouver dans un endroit accessible au grand public. La taille et l'emplacement du tableau seront déterminés par le président de l'unité provinciale et le directeur de l'établissement. Les demandes d'ajout de tableaux additionnels dans les terminaux de plus grande taille ne doivent pas être refusées sans raison valable.

1.05 Appartenance syndicale

- a) Il est convenu par les présentes que tous les employés et chauffeurs-proprétaires deviennent membres du Syndicat et que leur adhésion et le maintien de leur adhésion au Syndicat constitue une condition d'emploi ou de leur entente d'affaire.
- b) La Compagnie accepte de prélever sur les paies de chaque employé et chauffeur-proprétaire qui est membre du Syndicat ou couvert par la présente convention collective le montant des cotisations syndicales ou de leur équivalent, tel que précisé par le secrétaire-trésorier national du Syndicat. Elle accepte également de transmettre le plein montant ainsi prélevé au secrétaire-trésorier national ou à toute autre personne désignée de façon officielle. Les cotisations seront prélevées selon les instructions du secrétaire-trésorier national ou par toute autre personne désignée de façon officielle. Le versement des cotisations et la liste doivent être transmis au plus tard le 15^e jour du mois suivant le mois au cours duquel les retenues ont été faites et doivent être accompagnés d'une liste des employés et des chauffeurs-proprétaires figurant sur le registre de paie pendant la période

de paie pour laquelle les retenues ont été effectuées. Copie de ladite liste seulement sera transmise au bureau local du Syndicat selon les instructions du Syndicat.

- c) La Compagnie doit indiquer le montant total des cotisations syndicales prélevées sur les formulaires d'impôt à la fin de l'année calendrier dans le cas des employés et, dans le cas des chauffeurs-proprétaires, sur leurs relevés de paie une fois par mois et sur leurs relevés T4-A à la fin de l'année calendrier.

1.06 Nouveaux employés

- a) La Compagnie doit communiquer au président de l'unité provinciale une liste de tous les nouveaux employés ou occasionnels qu'elle a embauchés dans les quatorze (14) jours calendrier suivant la date d'embauche. Aux fins de clarté, en Ontario, les parties considèrent les « employés occasionnels » comme étant « à temps partiel, sans affectation ».
- b) Au moment de l'embauche, la Compagnie doit préciser au nouvel employé son statut, à savoir s'il est engagé comme employé à temps plein ou à temps partiel ou comme employé occasionnel.
- c) Au moment de l'embauche, il incombe à la Compagnie de faire signer une carte de membre au nouvel employé et de l'expédier au bureau de la section locale dans les quatorze (14) jours calendrier suivant la date d'embauche.
- d) De même, au moment de l'embauche d'un employé ou de la signature de l'entente d'affaire du chauffeur-proprétaire recevra un exemplaire de la présente convention collective, ainsi que tous les renseignements au sujet du programme de santé et de bien-être, de même que les coordonnées du représentant syndical, telles qu'elles ont été fournies par la section locale.
- e) Advenant qu'un employé ou un chauffeur-proprétaire interrompe son service ou quitte son emploi de la Compagnie, la Compagnie doit informer le Syndicat avant que le dernier chèque soit émis.

1.07 Ententes d'affaire des chauffeurs-proprétaires

- a) La Compagnie doit fournir au bureau de la section locale une copie de chaque entente d'affaire signée par la Compagnie et le chauffeur-proprétaire.
- b) Il incombe à la Compagnie, au moment de la signature d'une entente d'affaire avec un nouveau, de faire signer une carte de membre chauffeur-proprétaire et de l'expédier au bureau de la section locale dans les quatorze (14) jours calendrier suivant la date de signature

- c) Le président de l'unité provinciale ou son représentant désigné sera présent durant toutes les négociations relatives aux ententes d'affaire avec les chauffeurs-propriétaires, signera en tant que témoin à la négociation et recevra une copie du contrat signé.
- d) Le président de l'unité provinciale et le directeur régional, ou leur représentant désigné, sont les seules personnes autorisées à signer toutes les ententes d'affaire des chauffeurs-propriétaires. L'entente d'affaire sera en vigueur pendant toute la durée de la convention collective.
- e) Les parties conviennent que durant les négociations des ententes d'affaire, les annexes A, B et C sont incluses en tant qu'un seul et même document. Cette procédure comprend également la signature des ententes d'affaire avec les nouveaux chauffeurs-propriétaires. Les ententes d'affaire, les règles et les lignes directrices applicables aux chauffeurs-propriétaires paraissent à l'Annexe A nationale, qui fait partie intégrante de la convention collective nationale.
- f) Le fait pour un chauffeur-propriétaire de permettre à un autre chauffeur de conduire son véhicule dans le but de déroger à la présente convention collective constituera une violation directe de la présente convention collective.

1.08 Travail de l'unité de négociation

- a) Tout le travail d'entreposage, de manutention et de livraison des marchandises ou d'autres biens et matériaux doit être exécuté par les chauffeurs-propriétaires et/ou les employés de la Compagnie membres du Syndicat, selon les catégories couvertes dans la présente convention collective, lorsque ce type de travail relève du contrôle de la Compagnie.
- b) Aucun cadre de la Compagnie ne peut exécuter du travail de l'unité de négociation de manière régulière ou permanente, mais peut aider lors d'une surcharge de travail ou dans une situation d'urgence. Un superviseur ou gestionnaire doit en informer le délégué syndical ou son représentant désigné en poste lorsque la présente disposition est invoquée et lui donner une explication.

1.09 Location de véhicules ou de services de chauffeur

- a) La Compagnie accepte de ne pas louer de véhicules ni les services de chauffeurs dans le but de déroger à la présente convention collective.
- b) Il est entendu que le présent article ne restreint pas la location de véhicules. Lorsqu'il se trouve des employés compétents dans la région locale, tous les équipements convenables peuvent être loués.

- c) La Compagnie ne doit pas recourir à des chauffeurs-propriétaires contractuels dans le but d'enlever à des employés permanents des heures de travail normales de leurs quarts de travail habituels.

1.10 Sous-traitance

La Compagnie ne doit pas sous-traiter le travail de l'unité de négociation, ni recourir à des chauffeurs contractuels, ni louer d'autres véhicules que ceux précisés dans la présente convention collective.

1.11 Aucune entente individuelle

La Compagnie accepte de ne conclure, individuellement ou collectivement, aucune entente ni aucun contrat avec les employés ou les chauffeurs-propriétaires, de manière individuelle ou collective, qui s'opposerait d'une façon ou d'une autre au libellé et aux dispositions de la présente convention collective. Toute entente de cette nature est nulle et sans effet.

1.12 Lignes de piquetage

La Compagnie n'a pas le droit d'obliger un employé ni un chauffeur-propriétaire couvert par la présente convention collective ou son chauffeur remplaçant à traverser une ligne de piquetage légale ou à accepter un produit ou des marchandises provenant de personnes ou d'employés de quiconque avec lesquels un Syndicat a installé en toute légalité une ligne de piquetage ou des pancartes autour ou contre celle-ci ou à livrer un produit ou des marchandises à des personnes ou des employés avec lesquels le Syndicat a installé en toute légalité une ligne de piquetage ou des pancartes autour ou contre celle-ci.

1.13 Étiquette syndicale

Tous les véhicules de la Compagnie et des chauffeurs-propriétaires devront afficher un logo approprié du Syndicat afin de mettre en évidence le lien de coopération qui existe entre la Compagnie et Unifor. L'étiquette d'un diamètre maximal de 4 pouces doit être placée sur une fenêtre latérale du véhicule.

1.14 Remplacement de véhicule

- a) La Compagnie n'impose pas aux employés comme condition de maintien de leur emploi d'acheter un camion, un tracteur et/ou une remorque ou tout autre véhicule, ni d'acheter ou de prendre à leur charge une part de capital ou toute autre obligation dans son entreprise, autre que celle qui s'applique dans les annexes jointes à la présente (conversion à chauffeur-propriétaire).
- b) Le remplacement d'équipement pour quelque raison que ce soit sera fondé sur le principe selon lequel une unité exploitée par la Compagnie sera remplacée par une unité exploitée par la Compagnie et une unité exploitée

par un chauffeur-propiétaire sera remplacée par une unité exploitée par un chauffeur-propiétaire, ou au choix de la Compagnie, par une unité de la Compagnie.

1.15 Intérêt mutuel

Si un article ou une clause de la présente convention collective devait poser un problème persistant, il sera dans l'intérêt mutuel des parties de se rencontrer pour le résoudre.

1.16 Disposition des conventions collectives

La Compagnie devra payer pour tous les coûts associés à l'impression dans une imprimerie Unifor et à la distribution d'une nouvelle convention collective aux membres. La Compagnie veillera à ce que tous les employés et chauffeurs-propiétaires reçoivent un exemplaire de la convention collective dès qu'elle sera imprimée ou au moment de leur embauche. Chaque section locale recevra, sur demande, une quantité additionnelle d'exemplaires.

1.17 Délégués syndicaux et présidents

- a) Les employés et les chauffeurs-propiétaires seront représentés par des délégués nommés et formés par le Syndicat.
- b) Les délégués peuvent à tout moment faire appel aux services d'un représentant accrédité du Syndicat pour les aider.
- c) Il y aura également un président d'unité provinciale élu ou nommé qui agira comme président des délégués dans chaque province. Le président de l'unité provinciale doit être un employé ou un chauffeur-propiétaire de DHL. Les présidents des unités provinciales, conjointement avec le président de l'unité nationale, constituent le comité de liaison national.
- d) Il y aura également un président d'unité nationale élu ou nommé, tel que déterminé par le Syndicat, qui agira comme président du comité de liaison national. Le président d'unité nationale doit être un employé ou un chauffeur-propiétaire de DHL et peut également occuper le poste de président de l'unité provinciale.
- e) Le Syndicat doit rapidement communiquer par écrit à la Compagnie le nom des employés et des chauffeurs-propiétaires qui sont nommés ou élus présidents ou délégués syndicaux ainsi que tout changement apporté au personnel. La Compagnie doit communiquer au Syndicat, par écrit, le nom de ses représentants désignés et tout changement apporté au personnel.
- f) Les présidents des unités nationale et provinciales (collectivement « les présidents d'unité ») s'occupent des affaires du Syndicat pour l'application de la convention collective et ils auront libre accès à toutes les succursales et à tous les dépôts de la Compagnie ainsi qu'au bureau local du Syndicat.

Les présidents d'unité ne seront pas mis à pied, ni ne subiront de réduction ou de gel de leurs heures, de leur paie, de leur ancienneté ou d'autres avantages pendant la durée de leur mandat.

- g) La Compagnie convient que les présidents d'unité ont droit à l'équivalent de 3,2 équivalents temps plein (ETP) (un ETP équivalant à 40 heures par semaine, 52 semaines par année) de journée de libération payés pendant toute la durée de la convention collective. Une fois par année calendrier, le Syndicat informera la Compagnie, par écrit, de la répartition de ces ETP de journée de libération payés entre les présidents d'unité. Pendant ces journées de libération, le président d'unité est libéré de ces fonctions habituelles aux fins susmentionnées et bénéficie de tous les avantages sociaux et des droits à pension, selon la classification de la convention modifiée. Le président d'unité touchera 120 % du taux de salaire horaire le plus élevé de la classification « R et L conduite de MNL » pour le temps qu'il consacre aux fonctions susmentionnées. Les parties conviennent que la présente disposition remplace les dispositions sur le temps consacré aux activités syndicales payé que contiennent les diverses annexes provinciales, sauf en Ontario et en Alberta. Aux fins de clarification, en Ontario, le taux est calculé au prorata conformément à l'annexe provinciale de l'Ontario et en Alberta, conformément à la lettre d'entente existante en Alberta. Les tâches et les droits d'un président d'unité, tels qu'ils figurent dans l'annexe provinciale, continueront à s'appliquer à la condition qu'ils ne soient pas contraires aux dispositions énoncées dans les présentes.

CB	1 ETP
AB	1 ETP
MB/SK	0,2 ETP
ON	1 ETP
NE	0 ETP

- h) Advenant qu'un président d'unité soit un chauffeur-proprétaire, il pourra, à son choix, conserver sa route en ayant recours à un chauffeur de remplacement ou abandonner sa route.
- i) Les employés ou chauffeurs-proprétaires qui sont président d'unité et qui s'absentent de leur poste de travail pour une période minimale de six mois afin de remplir leurs fonctions recevront, au besoin à leur retour en poste, une formation suffisante en cours d'emploi correspondant aux exigences de formation de leur classification et poste afin de se refamiliariser avec leurs tâches pour pouvoir les exécuter de manière adéquate.
- j) Le président de l'unité provinciale ou son représentant désigné sera présent à toutes les rencontres de cessation d'emploi.

1.18 Activité syndicale

- a) Le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune activité syndicale pendant les heures de travail, sauf celles qui sont nécessaires à l'administration de la présente convention collective. Les représentants accrédités du Syndicat auront accès aux locaux de la Compagnie durant les heures de travail afin de régler les conflits, d'enquêter sur les conditions de travail et de vérifier si la convention collective est respectée, à la condition que leurs visites n'entraînent aucune interruption du calendrier de travail de la Compagnie.
- b) Lorsqu'une situation requiert l'attention d'un délégué syndical pendant les heures de travail, le délégué ne doit pas quitter ses fonctions habituelles sans avoir d'abord obtenu l'autorisation de son superviseur immédiat. Il est entendu que le temps passé à autre chose qu'aux fonctions habituelles doit être réduit au minimum et que l'autorisation ne sera pas refusée sans motif valable. Le délégué syndical reprendra ses tâches habituelles dès que possible. La Compagnie se réserve le droit de limiter ce temps, s'il juge que le temps demandé est excessif.
- c) Un chauffeur-proprétaire qui agit en tant que délégué syndical au nom d'un membre du Syndicat sera payé au taux horaire établi pour les chauffeurs rémunérés, soit le taux horaire courant pour un minimum d'une demi-heure (1/2 heure), sans égard au temps consacré à la fonction syndicale, puis par tranches de 15 minutes par la suite.
- d) La Compagnie permet l'utilisation de la salle à manger pour s'occuper des affaires du Syndicat, à un moment qui convient aux deux parties, pourvu que cela ne dérange pas les activités normales et que ce moment soit prévu à l'avance et réduit au minimum.
- e) Lorsqu'un délégué syndical fait une demande raisonnable pour un congé payé afin de s'occuper d'affaires du Syndicat dans un autre établissement de DHL, la demande ne sera pas refusée sans raison valable.

1.19 Congé pour affaires syndicales

- a) La Compagnie accorde un congé non payé à tout employé qui assiste à des affaires syndicales essentielles. Le président de l'unité provinciale ou son remplaçant donnera un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables pour un maximum de :
 - (i) quatre (4) personnes en Colombie-Britannique;
 - (ii) trois (3) personnes en Alberta;
 - (iii) deux (2) personnes au Manitoba/Saskatchewan;
 - (iv) six (6) personnes en Ontario;

- (v) une (1) personne en Nouvelle-Écosse sous réserve des besoins d'exploitation; une telle demande ne sera pas refusée sans raison valable;
- (vi) trois (3) personnes au Québec;
- (vii) de même, un président d'unité provinciale en congé peut également y assister.

Tout membre de l'exécutif, délégué, représentant du CSPAAT ou de CAT et représentant du comité conjoint de santé et de sécurité provincial peut avoir un congé sur demande.

- b) Les employés et/ou chauffeurs-propriétaires élus ou nommés à un poste à temps plein auprès du Syndicat national ont droit à un congé sans solde d'une durée indéfinie, à la condition d'envoyer un préavis de trente (30) jours à la Compagnie avant le début de ce congé. Durant ce congé, l'ancienneté des employés et/ou chauffeurs-propriétaires en question continue de s'accumuler. Les avantages en matière de santé et de bien-être sont suspendus trente (30) jours après le début de ce congé sans solde, tandis que les droits à congé annuel sont suspendus immédiatement. Ces deux avantages seront remis en vigueur dès la première journée du retour au travail de l'employé et/ou du chauffeur-propriétaire.
- c) Un chauffeur-propriétaire en congé de longue durée pour affaires syndicales exerce son droit d'ancienneté à l'égard de toute route vacant rattaché à sa succursale d'origine dans les six (6) mois suivant l'expiration de ses fonctions syndicales.

1.20 Réunions de liaison

- a) Réunions de liaison patronales-syndicales provinciales

Au moins une fois aux trois (3) mois, le président de l'unité provinciale, un délégué de chaque établissement dans la région, un représentant de la section locale et un représentant national se réuniront avec les représentants de la Compagnie pour discuter des questions syndicales touchant DHL. Tout employé de DHL qui assiste à la réunion ne subira aucune perte de salaire en raison de sa participation.

Les parties établissent l'ordre du jour au plus tard 24 heures avant l'heure de la réunion et chercheront à partager les documents utiles à l'analyse des dossiers à régler, y compris les griefs et d'autres questions patronales-syndicales.

b) Réunions de liaison patronales-syndicales nationales

Au moins une fois par année, les présidents d'unité provinciale et le président de l'unité nationale, accompagnés d'un représentant national du Syndicat se réuniront en personne en un même lieu avec les représentants de la Compagnie pour discuter des questions syndicales touchant DHL. Tout employé de DHL qui assiste à la réunion ne subira aucune perte de salaire en raison de sa participation.

La Compagnie couvrira les frais raisonnables de déplacement, d'hébergement et de repas, sur présentation de pièces justificatives, pour les employés et chauffeurs-propriétaires qui assistent à ces réunions. Les frais afférents à des réunions additionnelles en personne devront être convenus par les parties avant la planification de telles réunions.

Les parties établissent l'ordre du jour au plus tard 24 heures avant l'heure de la réunion et chercheront à partager les documents utiles à l'analyse des dossiers d'importance nationale et d'autres questions patronales-syndicales.

1.21 Politiques de la Compagnie

La Compagnie accepte d'aviser le Syndicat de l'adoption ou de la modification de politiques au moins quatorze (14) jours calendrier à l'avance. Un exemplaire écrit de la politique, nouvelle ou modifiée, est remis aux employés avant la mise en œuvre. L'employé ou le chauffeur-propriétaire en accusera réception. Un exemplaire du manuel de politiques de DHL est conservé à chaque poste « Droit de savoir ».

1.22 Coordonnées

Il incombe à chaque employé et à chaque chauffeur-propriétaire d'informer la Compagnie et le Syndicat de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant le changement.

Chaque trimestre, la Compagnie devra fournir au bureau de la section locale, par voie électronique, une liste à jour des noms, adresses et numéros de téléphone de tous les employés et chauffeurs-propriétaires.

ARTICLE N2 – DROITS DE GESTION

2.01 Le Syndicat reconnaît, sauf dans la mesure où les droits de gestion de la Compagnie ont été abrégés ou modifiés par des modalités précisées dans la présente convention collective, que ce qui suit revient exclusivement à la gestion :

- a) d'embaucher, de classer, d'accorder les promotions, de rétrograder, de licencier, de suspendre, de renvoyer ou de prendre des mesures

disciplinaires à l'égard des employés et des chauffeurs-propriétaires pour un motif juste et raisonnable;

- b) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité; de fixer et de faire respecter les règles et les règlements régissant la conduite des employés et des chauffeurs-propriétaires et qui ne seront pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention collective;
- c) de réduire le nombre d'heures supplémentaires, dans tous ses lieux de travail et chaque fois que possible;
- d) de déterminer les produits à manutentionner, les méthodes de manutention et de traitement, ainsi que les horaires du personnel et des activités;
- e) de conclure une entente d'affaire (annexe nationale « A »), de modifier les routes ou de mettre fin à une entente d'affaire pour un motif valable;
- f) d'assigner le travail par le moyen le plus économique possible pour la Compagnie.

2.02 Le terme « gestion » renvoie aux dirigeants et aux superviseurs qui ne sont pas couverts dans le cadre du certificat d'accréditation de l'unité de négociation.

2.03 Seules les personnes définies comme des gestionnaires auront l'autorité d'embaucher, de classer, d'accorder des promotions, de rétrograder, de licencier, de suspendre, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires sous réserve des dispositions de la présente convention.

2.04 Les dispositions qui précèdent ne doivent pas priver les employés et les chauffeurs-propriétaires du droit de recourir à la procédure de règlement des griefs décrite dans la présente convention collective.

2.05 Pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie pour sa part s'engage à ne pas imposer de lock-out et les employés et chauffeurs-propriétaires, pour leur part, s'engagent à ne pas déclencher de grève ni aucun arrêt de travail.

2.06 La Compagnie convient que les droits énumérés ci-dessus doivent être exercés conformément à la présente convention collective.

ARTICLE N3 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

3.01 Intention

Les parties conviennent que la présente procédure est destinée à promouvoir le règlement équitable et pacifique des griefs et qu'à cette fin, elles agiront de bonne foi, conformément aux dispositions du présent article.

3.02 Définition de grief

Toute plainte, tout différend ou toute divergence d'opinions entre la Compagnie et le Syndicat ou les employés et les chauffeurs-propriétaires couverts par la présente convention collective, concernant l'application ou l'interprétation du libellé et des dispositions de la présente convention collective, est considéré comme étant un grief.

3.03 Dépôt d'un grief

- a) Les employés, les chauffeurs-propriétaires, le Syndicat et la Compagnie ont tous le droit de présenter un grief. Un grief qui n'est pas déposé dans les quatorze (14) jours calendrier suivant la date à laquelle la personne a eu connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement donnant lieu au grief est considéré comme abandonné par les parties plaignantes. Un grief déposé au nom du Syndicat ou de la Compagnie doit être présenté au stade 3 de la procédure de règlement des griefs.
- b) Tout grief concernant le congédiement d'un employé ou la résiliation du contrat d'un chauffeur-propriétaire doit être présenté au stade 3 de la procédure de règlement des griefs dans les quatorze (14) jours calendrier suivant la date du congédiement ou de la résiliation du contrat.
- c) Un grief de la Compagnie, un grief collectif ou un grief de principe déposé au nom du Syndicat ou de la Compagnie doit être présenté au stade 3 de la procédure de règlement des griefs dans les quatorze (14) jours calendrier suivant la date à laquelle la personne a eu connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement donnant lieu au grief.

3.04 Procédure de règlement des griefs

Les employés ou chauffeurs-propriétaires qui ont une plainte à faire valoir sont encouragés à en discuter de vive voix avec un superviseur.

Stade 1 : L'employé ou le chauffeur-propriétaire, assisté de son délégué syndical, doit soumettre un grief officiel par écrit à son superviseur immédiat, lequel doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours calendrier et la motiver.

Stade 2 : À défaut d'un règlement satisfaisant au stade 1, et dans les dix (10) jours calendrier suivant la réponse du superviseur, le représentant syndical ou son remplaçant peut déposer par écrit un grief au dirigeant, lequel doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours calendrier et la motiver.

Stade 3 : Dans les vingt-et-un (21) jours calendrier suivant la réception de la réponse du superviseur ou du dirigeant, le président de l'unité provinciale, le représentant local ou national du Syndicat peut déposer, par écrit, un grief au vice-président, Ressources humaines, ou autre personne désignée dans le service, lequel doit alors répondre par

écrit dans les vingt-et-un (21) jours calendrier suivants, en donnant une réponse explicite. La Compagnie tiendra le Syndicat au courant de la personne désignée par le directeur régional pour donner les réponses.

3.05 Délais

- a) Lorsque la décision concernant un grief déposé pour un motif autre que des salaires impayés n'est pas rendue dans les délais fixés par l'agent compétent de la Compagnie ou par le représentant syndical, le grief passe au stade suivant de la procédure de griefs.
- b) Lorsque la décision concernant une réclamation pour des salaires impayés n'est pas rendue dans les délais fixés par l'agent compétent de la Compagnie, la réclamation doit être payée. L'application de cette règle ne constitue pas une interprétation de la convention collective.
- c) Lorsqu'une erreur technique s'est glissée dans le dépôt d'un grief concernant le numéro de l'article qui aurait été enfreint, un conseil d'arbitrage a le pouvoir de permettre la modification du grief, de déterminer le fond de l'affaire en litige et de rendre une décision.
- d) Les deux parties peuvent, d'un commun accord, par écrit, prolonger les délais prescrits dans le présent article.

3.06 Réunions obligatoires

Les employés et les chauffeurs-propriétaires tenus de participer à une réunion de la Compagnie sont payés au taux de salaire réglementaire lorsque ces réunions ont lieu pendant leur quart de travail normal ou aux taux de rémunération en vigueur lorsque ces réunions ont lieu en dehors de leur quart de travail normal.

Toutes les réunions nécessaires pour se conformer aux dispositions officielles relatives aux griefs contenues dans le présent article doivent avoir lieu pendant les heures normales de travail, sans aucune perte de salaire pour les employés ou les chauffeurs-propriétaires concernés.

3.07 Divulcation de renseignements

Il est convenu que la divulgation des renseignements nécessaires pour résoudre les griefs le plus rapidement possible, ainsi que le règlement rapide des différends sans dépenses inutiles, est essentiel à de bonnes relations de travail. Les deux parties conviennent de bonne foi de faciliter ce processus.

3.08 Paiement des règlements de griefs

Tout règlement financier accepté par les parties est payé à la prochaine période de paie par dépôt direct de la paie normale de l'employé ou, dans le cas d'un chauffeur-propriétaire, sur le chèque de paie normale ou sous forme d'un chèque distinct, et est

accompagné d'un relevé écrit indiquant le montant et le règlement du grief en cause. De plus, lorsqu'un grief concernant des salaires impayés est réglé en faveur de l'employé, la Compagnie convient de payer le montant réclamé à la prochaine période de paie.

ARTICLE N4 – ARBITRAGE

- 4.01 À défaut d'un règlement satisfaisant au stade 3 de la procédure de règlement des griefs, l'une ou l'autre partie peut demander que l'affaire soit soumise à un arbitre unique habilité à régler les différends en vertu du *Code canadien du travail*.
- 4.02 L'avis d'intention de présenter un grief à l'arbitrage doit être envoyé par écrit dans les trente (30) jours calendrier suivant la réponse au stade 3. Si les parties ne peuvent s'entendre dans les quatorze (14) jours calendrier sur un arbitre unique, elles peuvent demander au ministre du Travail d'en nommer un.
- 4.03 L'arbitre reçoit et examine les preuves substantielles ainsi que les circonstances pertinentes présentées par les parties et mène une enquête indépendante de la façon qu'il le juge indispensable pour bien comprendre et déterminer les éléments en cause.
- 4.04 La décision prise par l'arbitre doit respecter les dispositions de la présente convention collective. L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier n'importe laquelle des dispositions de la présente convention collective.
- 4.05 Les conclusions et la décision de l'arbitre unique sur toutes les questions arbitrables doivent être contraignantes et avoir force exécutoire pour toutes les parties.
- 4.06 Les frais de l'arbitre sont pris en charge à parts égales par la Compagnie et le Syndicat
- 4.07 L'arbitre doit être prêt à rendre une décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition d'arbitrage. Si les parties conviennent avant ou pendant l'audition que cette clause pose des problèmes d'ordre pratique en raison de la nature de l'affaire portée en arbitrage, la disposition précédente relative au délai est annulée.

ARTICLE N5 – DROITS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

- 5.01 Politique sur les droits de la personne au travail

Les employés ne doivent subir aucun harcèlement, aucune intimidation ni aucune discrimination de la part de la Compagnie ou du Syndicat ni aucun des agents ou mandataires qui agissent en leur nom, en ce qui concerne les modalités ou conditions d'emploi pour des motifs tels que le sexe, la race, la couleur, la nationalité, l'origine

ancestrale, le lieu d'origine, l'aptitude linguistique, le lien de parenté, le lieu de résidence, l'appartenance politique, l'orientation sexuelle, les déficiences, l'état de personne graciée (ou l'équivalent) ou la désobéissance à une directive illégale ou contraire à l'une des dispositions de la présente convention collective. La Compagnie doit également assumer les responsabilités que lui impose la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

La violence au travail comprend notamment l'intimidation, les taquineries et un comportement violent ou agressif. L'auteur peut être un compagnon de travail, un gestionnaire, un client ou un membre du public.

La Compagnie et le Syndicat se sont engagés à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. Le harcèlement s'entend d'une séquence de commentaires ou d'une conduite vexatoires lorsque son auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns, qu'ils minent la dignité et le respect de la personne en se fondant sur des motifs comme le sexe, les déficiences, la race, la couleur, l'orientation sexuelle, l'état de personne graciée (ou l'équivalent) ou tout autre motif illicite énuméré dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Tous les employés, chauffeurs-propriétaires, superviseurs et gestionnaires doivent traiter les autres avec courtoisie et respect afin de décourager le harcèlement.

Le harcèlement et l'intimidation peuvent se manifester verbalement, physiquement ou visuellement. Ils peuvent renfermer une menace ou une menace implicite ou être perçus comme une condition d'emploi. Sans être exhaustifs, les exemples suivants pourraient être considérés comme du harcèlement :

- des remarques, des blagues, des insinuations, des gestes ou sarcasmes importuns au sujet de l'apparence physique d'une personne, de sa déficience, de son allure ou de son sexe, de sa race ou de son origine ethnique, de sa couleur, de son lieu de naissance, de son orientation sexuelle, de sa citoyenneté et de ses ancêtres;
- des plaisanteries, de la chamaillerie, etc., qui rendent mal à l'aise ou suscitent l'embarras;
- l'affichage ou la distribution de photos ou de matériel offensants;
- le refus de travailler ou de converser avec une autre personne en raison de sa race ou de son sexe, etc.;
- des comportements physiques non sollicités, notamment des touchers, des tapotements, des pincements ou autres;
- des réactions indésirables ou des représailles contre une personne ayant déposé une plainte ou participé à une enquête.

Le harcèlement ne peut d'aucune façon être associé aux tâches légitimes d'un superviseur, notamment dans le cadre des attributions de travail, de l'évaluation de

mesures disciplinaires ou de toute conduite qui ne porte pas atteinte à la dignité de la personne. Cette politique n'est pas réputée interdire le droit de parole ni les relations sociales normales

a) Défenseure des femmes

Les parties reconnaissent que les employés et les chauffeurs-propriétaires de sexe féminin peuvent parfois avoir besoin de discuter avec une autre femme de questions comme la violence à la maison ou le harcèlement au travail. Ces femmes peuvent également avoir besoin de se renseigner sur les ressources spécialisées qui existent dans la collectivité, tels que des conseillers ou des refuges pour femmes, pour les aider à régler des problèmes de cette nature.

Les parties conviennent que le Syndicat peut nommer une femme comme membre de l'unité de négociation dans chaque province à titre de déléguée/défenseure des femmes pour traiter de questions comme celles décrites ci-dessus ou d'autres concernant particulièrement les femmes.

S'il était nécessaire qu'une question précise soit traitée par le comité conjoint de santé et de sécurité, celui-ci aurait la possibilité, en vertu de son mandat, d'inviter la déléguée/défenseure des femmes à titre d'invitée pour le faire.

b) Violence contre les femmes

Les parties reconnaissent que les femmes sont particulièrement aux prises dans leur vie personnelle avec des situations de violence ou de maltraitance qui peuvent se ressentir sur leur présence au travail ou leur rendement. C'est une préoccupation que les parties partagent. Une femme qui vit une situation personnelle ou familiale abusive ou violente ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires sans que l'on tienne pleinement compte des faits et des circonstances particulières entourant l'incident qui justifierait autrement les mesures disciplinaires. Cette déclaration d'intention repose la bonne foi de la Compagnie, du Syndicat et des employées concernées; elle ne sera pas utilisée par le Syndicat ou les employées pour contourner l'application de mesures disciplinaires qui autrement seraient appropriées.

5.02 Procédure de traitement des plaintes

(1) Si un employé ou un chauffeur-propriétaire croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de discrimination pour l'un des motifs illicites, certaines mesures peuvent être prises pour y mettre fin :

- a) Demander que cesse le comportement indésirable;
- b) Informer la personne qui fait le harcèlement ou la de discrimination que son comportement est indésirable et importun;
- c) Consigner les incidents en indiquant les heures, les dates, les endroits, les témoins et les détails;

- d) Si le harcèlement se poursuit, signaler l'incident au représentant des Ressources humaines, ou au représentant national ou au président de la section locale.
- (2) Les parties examineront la plainte et formeront un comité chargé de mener une enquête conjointe à la demande de la Compagnie ou du Syndicat.
- (3) Le Comité conjoint d'enquête sera composé d'un nombre égal de membres de la Direction et du Syndicat. La composition réelle du comité sera déterminée par les parties au cas par cas.
- (4) Le Syndicat et la Compagnie ont pour objectif de faire en sorte que, dans la mesure du possible, l'enquête conjointe débute dans les sept (7) jours calendrier suivant le dépôt de la plainte écrite et qu'elle soit terminée dans les quinze (15) jours calendrier suivant le dépôt de la plainte.
- (5) Toutes les questions apportées au comité seront traitées avec la plus grande confidentialité.
- (6) Toute plainte qui n'aura pas été résolue à l'issue de ce processus peut être traitée par le Syndicat conformément à l'article N3 - Procédure de grief.
- (7) Les conclusions d'un comité conjoint doivent être utilisées uniquement pour déterminer si une situation ou une infraction s'est réellement produite, non pas pour établir des sanctions disciplinaires.

ARTICLE N6 – PROCÉDURES RELATIVES AUX MESURES DISCIPLINAIRES ET AU CONGÉDIEMENT

6.01 Imposition de sanctions disciplinaires pour motif juste et raisonnable

Les employés et les chauffeurs-propriétaires qui ont terminé leur période d'essai ne peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, être suspendus ou être congédiés que pour un motif juste et raisonnable. Toutes les mesures disciplinaires doivent être confirmées par écrit. Une copie de toute lettre de mesure disciplinaire est transmise au président de l'unité provinciale ou à son remplaçant. Toutes les enquêtes et l'imposition subséquente d'une mesure disciplinaire doivent être effectuées aussi promptement que possible.

6.02 Représentation syndicale

- a) Un employé ou un chauffeur-propriétaire convoqué à une rencontre au bureau d'un superviseur ou d'un dirigeant tenue à des fins disciplinaires, y compris une lettre d'avertissement, doit être accompagné du délégué syndical de son choix qui est disponible, à défaut de quoi la mesure disciplinaire imposée est nulle et sans effet.

- b) Lorsque le délégué syndical choisi n'est pas disponible sur son quart de travail, la réunion d'enquête ou disciplinaire est reportée à une date ultérieure, mais sept (7) jours calendrier au plus tard. Si un délégué syndical est en poste, la réunion a lieu pendant le quart de travail. La demande de report n'est pas refusée sans motif raisonnable, à la condition que le report n'occasionne aucun coût additionnel à la Compagnie ni ne lui cause aucun préjudice.
- c) En l'absence d'un délégué nommé ou élu dans une région, on communique directement avec le président de l'unité provinciale ou son remplaçant avant que la réunion ne commence ou qu'une mesure disciplinaire ne soit imposée.
- d) En cas d'infraction grave, l'employé peut être suspendu sur-le-champ pendant la tenue d'une enquête. Le président de l'unité provinciale ou son remplaçant est informé sans tarder. Si aucune sanction disciplinaire n'est imposée, l'employé ou le chauffeur-proprétaire est remboursé pour les heures non travaillées.

6.03 Dossier personnel

Les employés et les chauffeurs-proprétaires ont le droit de consulter leur dossier personnel en présence de la Compagnie pendant les heures d'ouverture habituelles. Un dirigeant syndical qui agit au nom d'un employé ou d'un chauffeur-proprétaire peut consulter le dossier disciplinaire de celui-ci avec son autorisation écrite.

6.04 Retrait des mesures disciplinaires des dossiers

Tout avis de réprimande ou de mesure disciplinaire est conservé dans le dossier de l'employé ou du chauffeur-proprétaire pendant un an à compter de la date de l'avis, s'il n'a pas été suivi d'une même infraction ou d'une infraction similaire dans l'année, après quoi il en est retiré, c'est-à-dire physiquement détruit. Toutefois, si l'employé ou le chauffeur-proprétaire commet la même infraction ou une infraction similaire dans l'année, l'avis original ainsi que tout nouvel avis subséquent demeurent dans le dossier pendant une année suivant la date du dernier avis.

Tout avis de réprimande ou de mesure disciplinaire découlant d'une infraction de nature pénale ou civile, y compris le dossier de conducteur, reste dans le dossier de l'employé ou du chauffeur-proprétaire indéfiniment.

Lorsqu'un employé ou chauffeur-proprétaire signe un document concernant une mesure disciplinaire, il ne le fait que pour reconnaître en avoir été avisé.

ARTICLE N7 – RÉGIME DE RETRAITE

7.01 Adhésion au régime de retraite

La Compagnie et les employés doivent cotiser à la caisse de retraite en fiducie du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (le « Régime de retraite ») ou son successeur sur une base obligatoire en Alberta et sur une base optionnelle dans les autres conventions.

En Alberta, la date de participation au régime de retraite de chaque employé correspond à la première journée du mois calendrier suivant le premier anniversaire de l'embauche. Dans toutes les autres provinces, elle correspond à la première journée du mois calendrier suivant le deuxième anniversaire de l'embauche.

Trois (3) mois avant la date de retraite prévue, l'administrateur du régime de retraite doit offrir l'occasion d'examiner en détail toutes les questions pertinentes aux prestations de retraite.

Malgré la présente disposition, les droits à pension pour la province de Québec seront déterminés conformément à son annexe provinciale. Ainsi, à l'exception du Québec, les droits à pension sont régis comme suit :

7.02 Cotisations au régime de retraite

a) Cotisations de la Compagnie

À compter du 1^{er} janvier 2020, pour chaque employé couvert par le Régime de retraite, la Compagnie doit verser l'équivalent de trois virgule soixante-quinze pour cent (3,75 %) de ses revenus, conformément aux conventions collectives.

À compter du 1^{er} janvier 2023, pour chaque employé inscrit au Régime de retraite, la Compagnie cotisera l'équivalent de quatre pour cent (4,00%) de sa rémunération, tel que défini dans la convention collective.

b) Cotisations des employés

À compter du 1^{er} janvier 2020, tous les employés couverts par le Régime de retraite doivent cotiser l'équivalent de trois virgule soixante-quinze pour cent (3,75 %) de leurs revenus, conformément aux conventions collectives. Ces cotisations sont déduites de la première paie de chaque mois d'exercice.

À compter du 1^{er} janvier 2023, chaque employé inscrit au Régime de retraite cotisera l'équivalent de quatre pour cent (4,00%) de sa rémunération, tel que défini dans la convention collective, à déduire pendant la période de paie.

- c) Les cotisations au Régime de retraite sont payables aux fiduciaires de la caisse de retraite en fiducie avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant le mois de travail qui vient d'être terminé. Le paiement doit inclure les cotisations des employés.
- d) Les cotisations doivent être versées à l'administrateur de la caisse de retraite en fiducie désigné par Unifor.
- e) Le Syndicat veillera à ce que l'administrateur du Régime de retraite fournisse sur une base régulière (au moins une fois par année), sur demande, un bilan complet à un représentant de la Compagnie.

7.03 Information sur le Régime de retraite

L'administrateur du Régime de retraite accepte de fournir aux employés admissibles les renseignements complets les plus récents sur tous les programmes et avantages sociaux offerts aux employés et auxquels les employés couverts par la présente convention collective ont le droit de participer. Ces renseignements, y compris les formulaires d'adhésion au Régime de retraite, sont fournis dans la trousse d'accueil des nouveaux employés au moment de l'embauche. Les deux parties reconnaissent que l'employé est entièrement responsable de son adhésion et de remplir les documents nécessaires. La seule responsabilité de la Compagnie à l'égard du Régime de retraite est de déduire et de verser ses cotisations et celles des employés.

La Compagnie accepte de verser tous les documents actuels concernant le Régime de retraite dans la trousse d'accueil des nouveaux employés. Les deux parties reconnaissent que le suivi relatif aux documents à remplir et à l'adhésion au Régime de retraite incombe entièrement à l'employé.

ARTICLE N8 – CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS

8.01 Cotisations au fonds de congés-éducation payés

La Compagnie cotise à un fonds de congés-éducation payés pour les employés et les chauffeurs-propriétaires aux fins de perfectionnement des compétences liées à tous les aspects du syndicalisme. Les cotisations sont versées tous les trois (3) mois dans un fonds en fiducie créé par le Syndicat national Unifor, à raison de :

- 1) Vingt cents (0,20 \$) par jour par employé et par chauffeur-propriétaire en Ontario;
- 2) vingt-cinq cents (0,25 \$) par jour par employé et par chauffeur-propriétaire dans toutes les autres provinces.

La présente disposition remplace toutes les dispositions sur les congés-éducation payés dans toute annexe provinciale.

Les cotisations sont envoyées par la Compagnie à l'adresse suivante :

Programme de congés-éducation payés d'UNIFOR
205 Placer Court
Toronto (Ontario) M2H 3H9

8.02 Congé sans solde pour congés-éducation payés

Sous réserve de préavis et des nécessités du service, la Compagnie accepte d'accorder à des membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat, un congé sans solde pour suivre vingt (20) journées de formation, auxquelles s'ajoute le temps de déplacement, s'il y a lieu. Ces journées de congé sont réparties sur une période de douze (12) mois à compter de la première journée de congé. Les employés et les chauffeurs-proprétaires qui prennent de tels congés sans solde continuent d'accumuler de l'ancienneté et des avantages sociaux pendant le congé.

ARTICLE N9 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

9.01 La Compagnie doit appliquer les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* et celles d'autres règlements. Toutes les normes établies en vertu des lois et règlements constituent les normes minimales acceptables.

9.02 **Comité conjoint de santé et de sécurité**

- a) Il doit y avoir un comité conjoint de santé et de sécurité dans chaque établissement applicable. Le comité est présidé par deux coprésidents, un pour le Syndicat et l'autre pour la Compagnie, et il est composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et du Syndicat. Dans les établissements plus petits, il doit y avoir un représentant de la sécurité nommé par le Syndicat.
- b) Le comité doit se réunir pour rédiger le mandat, qui sera affiché. Le comité se réunit conformément aux dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*. Les procès-verbaux doivent être affichés et acheminés rapidement aux Ressources humaines et au président de l'unité provinciale.
- c) Les fonctions du comité seront celles prévues dans la partie II du *Code canadien du travail*.
- d) Les parties continueront à maintenir un comité conjoint national de politique générale en matière de santé et de sécurité au travail, conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*.
- e) Durant l'absence du coprésident du Syndicat, la Compagnie reconnaît le remplaçant désigné par le Syndicat.
- f) Le comité doit aider à créer un lieu de travail sain et sécuritaire, recommander des mesures pour améliorer l'efficacité du programme de santé et de sécurité et promouvoir le respect aux lois, règlements, codes

de pratiques et lignes directrices applicables. La Compagnie prend en considération les recommandations du comité.

- g) Le temps de présence aux réunions du comité conjoint de santé et de sécurité ainsi qu'aux activités approuvées par la Compagnie est considéré comme du temps travaillé. Il est payé à l'employé à son taux horaire de base ou au taux des heures supplémentaires, selon le cas.
- h) Des copies des procès-verbaux des réunions du comité conjoint et toutes les pièces jointes seront affichées dans tous les terminaux et transmises à l'agent de santé et de sécurité de la Compagnie, aux coprésidents du comité conjoint et au président de section locale. Des copies des formulaire d'accident de travail applicables seront remises au comité conjoint, dans le respect des lois relatives à la protection des renseignements personnels.
- i) Tous les membres des comités conjoints de santé et de sécurité seront formés à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours suivant leur élection ou leur nomination. La formation aura lieu pendant les heures de travail.

9.03 **Enquêtes**

- a) Les conditions dangereuses, accidents de travail et accidents de véhicules motorisés font l'objet d'une enquête par un membre du Syndicat qui siège au comité conjoint de santé et de sécurité ou son remplaçant, conjointement avec la Compagnie. Lorsqu'un membre du comité constate l'existence de conditions dangereuses, il utilise le processus de règlement interne des plaintes pour trouver une solution.
- b) Le comité conjoint de santé et de sécurité fera savoir, par l'intermédiaire de la Compagnie, aux employés et chauffeurs-propriétaires qui ont été impliqués dans un accident, si cet accident aurait pu être évité ou non.
- c) L'employé est payé pour toutes les heures de travail perdues pendant une enquête portant sur un accident dans lequel il a été impliqué, mais sans en être responsable.
- d) Un chauffeur ne sera pas tenu responsable des dommages causés à un véhicule pendant qu'il le remorquait ou qu'il le poussait s'il suivait les instructions de la Compagnie.
- e) Tous les accidents feront l'objet d'une analyse par le comité conjoint de santé et de sécurité qui fournira à la Compagnie un rapport détaillé par écrit de ses recommandations de mesures préventives. Tout employé horaire impliqué dans un accident qui aurait pu être évité sera tenu de suivre un cours de conduite préventive et, s'il n'a pas été suspendu, la Compagnie couvrira le coût de son salaire.

- f) Si, après avoir fait une analyse de risques, le comité conjoint de santé et de sécurité le juge nécessaire, la Compagnie fournira, à ses frais, le matériel de protection nécessaire, sauf en cas de modification de la convention collective.
- g) Si le comité conjoint de santé et de sécurité conclut que l'accident ou l'incident était inévitable, toute mesure disciplinaire imposée avant qu'il ne rende sa décision sera annulée.
- h) Un employé qui est reconnu responsable pour un accident ou dont l'action ou l'inaction a contribué à un accident est passible de mesures disciplinaires.

9.04 **Refus d'effectuer un travail dangereux**

- a) Aucun employé ni aucun chauffeur-propriétaire ne se voit imposer de sanctions disciplinaires pour avoir agi conformément au *Code canadien du travail* et à ses règlements. Tous les employés et tous les chauffeurs-propriétaires peuvent exercer leur droit de refuser un travail dangereux. L'employé ou le chauffeur-propriétaire qui exerce son droit de refus ne subit aucune perte de revenu pendant la période de refus, à la condition qu'il effectue d'autres tâches appartenant à sa classe d'emploi, selon les directives de la Compagnie et si de telles tâches existent.
- b) Le refus d'utiliser de l'équipement dangereux, tel que le prévoit la loi, ne constitue pas une violation de la présente convention collective. Tout équipement dangereux doit être verrouillé et identifié par une étiquette rouge.
- c) En cas de divergence d'opinions quant à l'état d'un véhicule, le différend est résolu après consultation entre un gestionnaire et un mécanicien certifié. La certification de sécurité doit être faite par écrit. Si le véhicule est jugé sécuritaire, l'employé qui refuse de l'utiliser est passible de mesures disciplinaires.

9.05 **Protection des lanceurs d'alerte**

Il incombe à la Compagnie et à ses membres du Syndicat de signaler aux autorités compétentes tout rejet, dans une quantité qui doit être déclarée, d'une substance dangereuse dans l'air, le sol ou l'eau. Ce signalement doit être fait conformément aux conditions des lois et règlements applicables. Aucun membre du Syndicat ne fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir fait tel signalement.

9.06 **Salles de premiers soins**

- a) Le cas échéant, la Compagnie offrira et maintiendra une salle de premiers soins conformément aux exigences de la loi. Personne n'est autorisé à entrer dans cette salle à moins d'être accompagné par un secouriste industriel.

- b) Le comité conjoint de santé et de sécurité de chaque établissement examine les exigences en matière de premiers soins afin d'établir les normes les plus appropriées conformément aux exigences réglementaires.

9.07 **Salles de toilette, vestiaire et salles à manger**

- a) Partout où c'est possible, la Compagnie met à la disposition des employés des terminaux, des employés d'atelier, des chauffeurs-proprétaires et des chauffeurs de transport de ligne dans ses terminaux des salles de toilette propres, équipées de toilettes, de robinets d'eau chaude et d'eau froide, de papier hygiénique et de papier à main. Là où elle met aussi un vestiaire à la disposition du personnel, elle veille à son entretien et à sa propreté.
- b) La Compagnie met dans ses terminaux une salle à manger à la disposition de ses employés et chauffeurs-proprétaires. Elle veille à ce que cette salle soit propre et convenablement aérée.

9.08 **Articles mal emballés**

Les employés et les chauffeurs-proprétaires ne sont pas obligés de manipuler des articles qui sont de toute évidence mal emballés, sans les instructions d'un superviseur, ni de manipuler un article mal emballé qui présente un risque pour la sécurité des personnes. Ils doivent immédiatement signaler de tels articles à leur superviseur.

9.09 **Exposition aux substances dangereuses**

La Compagnie convient que toutes les normes concernant le SIMDUT et les marchandises dangereuses seront respectées afin de protéger les employés et chauffeurs-proprétaires contre une exposition à des substances dangereuses ou au sang humain et que des connaissances de remplacement seront préparés au besoin.

9.10 **Entretien des véhicules**

- a) Il est dans l'intérêt mutuel de la Compagnie, de ses employés et de ses chauffeurs-proprétaires d'utiliser des véhicules qui sont en bon état.
- b) La Compagnie n'exigera pas de ses employés ou chauffeurs-proprétaires qu'ils conduisent sur des rues publiques des véhicules qui ne sont pas conformes aux dispositions appropriées de la loi relativement aux exigences de sécurité (systèmes de freinage, direction, feux de signalisation ou autres dispositifs d'éclairage) des véhicules automobiles.
- c) La Compagnie ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou imposer une pénalité financière ou autre, ni refuser de payer un employé ou un chauffeur-proprétaire pour toute période que celui-ci aurait travaillé, s'il n'avait pas exercé ses droits en vertu de la partie II du *Code canadien*

du travail (CCT), ni prendre ou menacer de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de celui-ci parce qu'il :

- (i) a témoigné ou est sur le point de témoigner dans le cadre d'une procédure engagée ou d'une enquête tenue en vertu de la partie II du CCT;
 - (ii) a fourni des renseignements à une personne agissant dans l'exercice de ses fonctions en vertu de la partie II du CCT concernant des conditions de travail qui ont une incidence sur sa santé ou sa sécurité ou celle d'autres employés ou chauffeurs-proprétaires de la Compagnie; ou
 - (iii) a agi conformément à la partie II du CCT ou a cherché à faire appliquer n'importe laquelle des dispositions de la partie II du CCT.
- d) Une fois toutes les procédures d'enquête et de recours épuisées par l'employé ou le chauffeur-proprétaire qui a exercé ses droits en vertu des articles 128 et 129 de la partie II du CCT, la Compagnie peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de celui-ci si elle peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ses droits de façon abusive.
- e) Il incombe à l'employé de signaler par écrit, sur les formulaires appropriés de la Compagnie, sans tarder, mais au plus tard à la fin de son quart de travail, de son voyage ou de sa tournée, toutes les défaillances de sécurité ou mécaniques qu'il a constatés sur le véhicule qu'il a utilisé pendant ce quart de travail, ce voyage ou cette tournée. L'employé conserve une copie du rapport, en laisse une avec le véhicule et en remet une au gestionnaire en service.
- f) Il incombe à la Compagnie de faire faire les réparations nécessaires pour que le véhicule puisse être utilisé de manière sûre et efficace. Lorsque les réparations ne peuvent pas être effectuées sur-le-champ, le véhicule doit être identifié par une étiquette rouge et maintenu hors service jusqu'à ce qu'il soit réparé.
- g) Afin d'offrir une visibilité adéquate à l'avant et à l'arrière du véhicule, les camions et tracteurs de longue distance seront équipés de chauffage, de dégivreurs chauffants et de miroirs chauffés. Les miroirs doivent mesurer au moins six pouces sur douze pouces (6 po x 12 po) ou l'équivalent.
- h) Tous les véhicules de traction longue distance sont dotés de chaînes et de crochets à broche ainsi que d'un compartiment de rangement des outils dans un endroit sécuritaire.
- i) La Compagnie prendra les mesures nécessaires pour s'assurer que l'équipement est maintenu propre et que les employés et les chauffeurs-proprétaires font leur part à cet égard.

- j) Chaque chauffeur horaire aura, sur demande, le matériel nécessaire pour laver les fenêtres (tel que nettoyeur et essuie-tout).
- k) La Compagnie maintient tout le matériel de communication, de balayage et autre fourni.
- l) Tous les véhicules de la Compagnie acquis ou commandés après la date de ratification seront équipés d'appareils de chauffage, de climatisation, de dégivrage adéquats, d'essuie-glace et de radios am/fm, qui seront maintenus en bon état en tout temps. L'habitacle comprendra une barrière de protection entre le chauffeur et le fret.
- m) Les véhicules de la Compagnie seront équipés, au besoin, d'un chariot à main.
- n) La Compagnie n'utilisera pas de chariots élévateurs à essence à l'intérieur de ses terminaux ou dans des remorques fermées, sauf en cas d'urgence.

9.11 **Preuve de permis de conduire**

Les employés et les chauffeurs-propriétaires qui conduisent des véhicules seront tenus de présenter à la Compagnie, à sa demande écrite et à ses frais, la preuve qu'ils détiennent un permis de conduire valide. Telle demande ne pourra être faite plus de deux fois par année. Les frais seront assumés par la Compagnie.

9.12 **Chaussures de sécurité**

- a) Les employés et les chauffeurs-propriétaires doivent porter des chaussures de sécurité, là où la Compagnie, en consultation avec le comité conjoint de santé et de sécurité, le juge nécessaire.
- b) La Compagnie rembourse les employés et les chauffeurs-propriétaires qui sont tenus d'acheter leurs propres chaussures en vertu du présent article, jusqu'à concurrence de cent quarante dollars (140 \$) par année, sur présentation d'une preuve d'achat.
- c) Le remboursement sera effectué par la paie ou, sur demande, par un système de bons comme un avantage non imposable.
- d) La Compagnie remplace les chaussures de sécurité irréparablement endommagées pendant le service.

9.13 **Travailler seul**

La Compagnie et le Syndicat élaborent ensemble un plan d'action, tel qu'il est énoncé dans le CCHST, pour régler les problèmes des employés qui sont appelés à travailler seuls. Le facteur de risque est établi en fonction du travail

et de l'équipement que les employés sont tenus d'utiliser. Chaque situation est évaluée individuellement. Ce qui précède sera effectué conjointement par le représentant santé et sécurité de la Compagnie et par le président du comité de santé et de sécurité du Syndicat.

9.14 Substances illégales connues

Aucun employé ni chauffeur-proprétaire ne devra participer à la livraison ou à la cueillette de substances ou de marchandises illégales connues dans l'exercice de ses fonctions. Cela doit être fait par le truchement de la sécurité d'entreprise et les forces de l'ordre compétentes.

9.15 Formation

La Compagnie veille à que tous les comités de santé et de sécurité aient huit (8) heures de formation payées par année.

ARTICLE N10 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE ET CONGÉ DE MALADIE

10.01 La Compagnie fournit un programme de santé et de bien-être complet, tel qu'il est décrit dans les annexes régionales applicables.

10.02 La Compagnie accepte de fournir à tous les employés les renseignements complets les plus récents sur tous les régimes d'avantages sociaux auxquels les employés couverts par la présente convention collective ont le droit de participer.

10.03 Chèques d'avantages remis directement aux employés.

La Compagnie convient que tous les chèques d'avantages sociaux auxquels un employé admissible a droit de la part d'une compagnie d'assurance seront envoyés directement à l'employé par la compagnie d'assurance.

10.04 Reconnaissance de conjoints du même sexe

La Compagnie accepte de reconnaître les conjoints du même sexe aux fins de garantie de toute clause ou de tout avantage social négocié.

10.05 Livrets

La Compagnie produit dans les 120 jours suivant la ratification un livret contenant tous les formulaires utiles pour les demandes d'assurance ou d'avantages fournis.

10.06 Billets du médecin

Si la Compagnie ou l'assureur en fait la demande, les frais pour obtenir un billet du médecin ou pour faire remplir des formulaires médicaux seront entièrement pris en charge par la Compagnie, sur présentation d'un reçu.

10.07 Tests de dépistage d'alcool ou de drogue

Il n'y aura pas de test de dépistage de drogue ou d'alcool des employés ou des chauffeurs-propriétaires en vertu de la présente convention collective, à moins qu'il ne soit prescrit par la loi ou une entente distincte entre le Syndicat et la Compagnie.

10.08 Livrets d'avantages sociaux

La Compagnie consent à fournir les livrets et les formulaires sous forme électronique.

ARTICLE N11 – FORMATION

- 11.01 La Compagnie peut, de temps à autre, offrir aux employés et aux chauffeurs-propriétaires des séances de formation en dehors des heures prévues à l'horaire. Le cas échéant, la présence est obligatoire (c'est-à-dire comme s'il s'agissait d'heures prévues à l'horaire). La Compagnie donnera un préavis de quatre (4) semaines.

Si de la formation ou des réunions obligatoires font que les heures de travail de l'employé dépassent huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine, les heures excédentaires seront rémunérées au taux horaire normal de l'employé majoré de cinquante pour cent (50 %) ou, dans le cas des chauffeurs-propriétaires, au taux de conduite courant majoré de cinquante pour cent (50 %). Toutefois, on évite que de la formation ait lieu pendant les jours de congé, les vacances ou les longues fins de semaine, exception faite de la formation CIS. La formation ne doit pas avoir lieu plus de deux (2) fois par année. Lorsque des séances de formation ou des réunions doivent être tenues un jour de congé, l'employé est rémunéré pour une période d'au moins quatre (4) heures.

- 11.02 Les chauffeurs-propriétaires qui reçoivent une formation sont rémunérés conformément à l'annexe provinciale applicable.

- 11.03 Lorsque la Compagnie introduit dans les activités de l'équipement qui requiert une formation spécialisée, elle convient d'offrir d'abord aux employés qui figurent sur la liste de paie par ancienneté et dans la classe la possibilité d'utiliser ledit équipement ou d'être formé à l'utilisation de celui-ci à la condition que l'employé satisfasse les exigences. Toute formation exigée par la Compagnie est payée par la Compagnie.

Reconnaissant qu'il est avantageux tant pour la Compagnie que pour les employés d'avoir plus d'employés formés pour les diverses tâches dans chaque établissement, la Compagnie accepte d'offrir des possibilités de

formation selon ce que le travail permet sur la base de l'ancienneté aux employés qui manifestent de l'intérêt à être formés pour certaines tâches.

Le Syndicat accepte le principe selon lequel les employés auront deux (2) chances de réussir un test applicable après une formation suffisante dans le même domaine; cependant, avant qu'une interdiction ne s'applique, la Compagnie doit s'entendre avec le Syndicat sur la façon de gérer la situation.

- 11.04 (a) La Compagnie paie le prix des cours de conduite préventive accrédités et des cours de premiers soins industriels qu'elle a exigé que l'employé suive et que celui-ci a réussi.
- (b) Si l'employé quitte l'emploi de la Compagnie dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin du cours, la Compagnie récupère le prix du cours auprès de celui-ci.

ARTICLE N12 – CONGÉS SANS SOLDE

12.01 Congé de deuil

- a) Si un employé à temps plein ou à temps partiel perd un membre de sa famille immédiate, il se verra accorder, sur demande, un congé conformément à l'annexe provinciale applicable.

Si nécessaire, le congé de deuil peut être prolongé de deux (2) jours supplémentaires, qui seront déduits des jours de congé personnel (JCP) ou du congé annuel ou accordés à titre de congé non payé si l'employé a épuisé ses JCP.

Dans le cas où un membre de la famille immédiate décède pendant qu'un employé est en congé annuel, la Compagnie accepte de permettre à l'employé de suspendre son congé annuel jusqu'à la fin du congé de deuil. Le congé de deuil des employés occasionnels et des employés à temps partiel non affectés sera régi par le libellé existant dans l'annexe provinciale.

Les chauffeurs-propriétaires auront droit au même congé, mais ce congé ne sera pas payé.

- b) Aux fins de la présente disposition :

(1) La famille immédiate se définit comme le conjoint ou le conjoint de fait de l'employé; le père et la mère de l'employé et le conjoint ou le conjoint de fait du père ou de la mère; le ou les enfants de l'employé et le ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait de l'employé; le ou les petits-enfants de l'employé; les frères et sœurs de l'employé; le grand-père et la grand-mère de l'employé; le père et la mère du

conjoint ou du conjoint de fait de l'employé et le conjoint ou le conjoint de fait du père ou de la mère; et tout membre de la famille de l'employé qui réside en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence.

- (2) Le conjoint de fait se définit comme une personne qui cohabite avec un individu dans une relation conjugale depuis au moins un an, ou qui avait cohabité avec cet individu pendant au moins un an immédiatement avant le décès de celui-ci.

En reconnaissance de l'intention mutuelle d'éviter un double recouvrement, les droits au congé de deuil énoncés dans la présente convention collective seront comptés comme un jour de congé de deuil aux termes de la convention collective et du Code canadien du travail.

Par souci de clarté :

- a) Le « taux salarial normal » sera calculé en prenant la moyenne de la rémunération journalière de l'employé, à l'exclusion des heures supplémentaires, sur les vingt (20) jours pendant lesquels il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé.
- b) Les « heures normales de travail » seront calculées en prenant la moyenne des heures travaillées quotidiennes de l'employé, à l'exclusion des heures supplémentaires, sur les vingt (20) jours pendant lesquels il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé.

12.02 Fonctions de juré ou de témoin

- a) Lorsque les employés permanents à temps plein et à temps partiel qui travaillent au moins vingt (20) heures par semaine sont tenus de faire partie d'un jury, de comparaître à une audience judiciaire ou de contribuer au rapport d'un coroner, ou sont cités à témoigner, ils recevront la différence entre les droits de jury ou de tribunal et la rémunération qu'ils auraient normalement touchée au travail pendant la période où ils sont tenus d'exercer de telles fonctions. La présente disposition ne s'applique pas aux personnes qui se portent volontaires à de telles fonctions.
- b) Les employés à temps partiel non affectés et les employés occasionnels auront droit à un congé pour fonctions de juré ou de témoin conformément au *Code canadien du travail*.
- c) Les chauffeurs-propriétaires convoqués pour faire partie d'un jury, comparaître à une audience judiciaire ou contribuer au rapport d'un coroner ou qui sont cités à témoigner recevront la différence entre le coût raisonnable engagé pour fournir un chauffeur de relève et toute

somme reçue pour l'exécution de telles fonctions. Si la Compagnie fournit un chauffeur rémunéré à l'heure et un véhicule de la Compagnie, le chauffeur-proprétaire perd tout revenu pour le ou les jours en question.

12.03 Congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption

Les employés se verront accorder une absence autorisée aux fins du congé de maternité, du congé de parental, conformément au *Code canadien du travail*.

Les chauffeurs-proprétaires auront droit à un congé non payé aux fins de congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'adoption, dont la durée est la même que celle à laquelle a droit un employé rémunéré à l'heure, conformément au *Code canadien du travail*. Les chauffeurs-proprétaires sont tenus de faire tout leur possible pour assurer la couverture de la route. Si le chauffeur-proprétaire n'a pas de chauffeur de relève à sa disposition, la Compagnie assurera la couverture de la route et conservera le revenu tiré de la route.

12.04 Congé de soignant

Les employés rémunérés à l'heure auront droit à un congé de soignant conformément au *Code canadien du travail*.

12.05 Congé personnel

Jours de congé personnel

Les employés à temps plein et à temps partiel au service de la Compagnie depuis trois (3) mois consécutifs auront droit à des jours de congé personnel (« JCP ») payés chaque année calendrier, qu'ils peuvent utiliser à leur discrétion, sous réserve des conditions de l'annexe provinciale applicable.

Les employés à temps plein non affectés et les employés occasionnels au service de la Compagnie depuis trois (3) mois consécutifs auront droit à trois (3) JCP payés chaque année calendrier, qu'ils peuvent utiliser à leur discrétion.

Les employés qui prennent des JCP doivent, dès que possible, informer à l'avance et par écrit la Compagnie du ou des jours où ils ont l'intention de s'absenter.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; toutefois, aucune période de congé ne sera inférieure à une durée d'un jour.

Les jours de congé personnel non utilisés seront payés au taux des heures normales à la fin de chaque année calendrier.

Les allocations de JCP énoncés dans la présente convention collective seront compensées par tout droit au congé personnel dont l'employé a droit conformément au Code canadien du travail.

En reconnaissance de l'avantage des JCP et de l'intention d'éviter un double recouvrement, lorsqu'une personne prend un congé aux termes du *Code canadien du travail* et qu'elle dispose d'un solde de JCP, le congé sera compté à la fois comme un JCP et comme un jour de congé aux termes du *Code canadien du travail*.

Le JCP sera payé au taux salarial normal pour les heures normales de travail de l'employé. Par souci de clarté :

- a) Le « taux salarial normal » sera calculé en prenant la moyenne de la rémunération journalière de l'employé, à l'exclusion des heures supplémentaires, sur les vingt (20) jours pendant lesquels il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé.
- b) Les « heures normales de travail » seront calculées en prenant la moyenne des heures travaillées quotidiennes de l'employé, à l'exclusion des heures supplémentaires, sur les vingt (20) jours pendant lesquels il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé.

12.06 Autres congés

- a) Si un employé désire un congé pour des raisons autres que celles mentionnées dans la présente convention collective, il doit présenter une justification appropriée par écrit à la Compagnie le plus tôt possible. La Compagnie convient de ne pas refuser une demande légitime ou raisonnable sans motif valable, à la condition que le congé en question ne perturbe pas les activités commerciales.
- b) Aucun congé, sauf disposition contraire de la présente convention collective, ne sera accordé pour une durée supérieure à soixante (60) jours, à l'exclusion du congé annuel.
- c) Les congés prolongés au-delà des soixante (60) jours prévus au présent article ne sont accordés que d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat, par écrit.

ARTICLE N13 – PÉRIODES D'ESSAI

Employés

- 13.01 Tous les nouveaux employés sont considérés être à l'essai pendant les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le début de leur emploi, à la suite de quoi

ils sont inscrits sur la liste d'ancienneté et leur ancienneté est établie rétroactivement à partir de leur dernière date d'embauche.

Chauffeurs-propriétaires

- 13.02 Les parties conviennent que lorsqu'un nouveau chauffeur-propriétaire est embauché hors de l'unité de négociation, sa période d'essai est assujettie aux règles suivantes :
- a) Un chauffeur-propriétaire à l'essai a une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de son premier jour de travail, après quoi il est considéré comme un chauffeur-propriétaire régulier.
 - b) Un chauffeur-propriétaire à l'essai n'est pas tenu ni mandaté d'acheter ou de louer son propre véhicule jusqu'à ce qu'il termine sa période d'essai. Il aura alors trente (30) jours calendrier à compter de la date de la fin de la période d'essai pour obtenir le véhicule requis et les documents pertinents.
 - c) Un chauffeur-propriétaire à l'essai peut louer ou louer à court terme un véhicule pour assurer sa route pendant la période d'essai, à la condition que le véhicule réponde aux particularités liées à la capacité de sa route et aux exigences d'assurance, en vertu de la convention collective actuelle.
 - d) Un chauffeur-propriétaire à l'essai qui choisit de fournir un véhicule lui appartenant ou d'acheter ou de louer un véhicule neuf ou d'occasion peut le faire, mais la Compagnie n'assume aucune responsabilité si le chauffeur-propriétaire à l'essai est remercié avant la fin de sa période d'essai.
 - e) L'entreprise s'engage à agir de bonne foi pendant l'évaluation des chauffeurs-propriétaires à l'essai, notamment en offrant un encadrement pour les problèmes de rendement qui peuvent survenir.

ARTICLE N14 – LANGAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 14.01 Les parties conviennent de tenir une réunion trimestrielle pour chaque province pendant la durée de la présente convention collective. Chaque année, au moins l'une de ces réunions a lieu en personne à un seul endroit. Lors de ces réunions, les parties examineront les articles de chacune des annexes régionales et chercheront à rédiger un libellé clair et généralement acceptable sur des questions non monétaires comme base pour la prochaine ronde de négociations sur les conventions collectives. Pour chaque article, les parties chercheront à produire un texte national et, au besoin, une série de dispositions régionales ayant un « langage convenu » et des domaines où il reste des différends de rédaction. L'objectif est de générer un langage commun et cohérent qui est clair, accessible aux employés et qui ne soulève pas de différend relatif à l'interprétation.
- 14.02 À moins que les parties n'en conviennent autrement, les personnes qui assistent à ces réunions sont : un président d'unité nationale, les présidents d'unités provinciales, un représentant de la section locale, des représentants nationaux et au moins un membre de la haute direction. La

Compagnie couvre les frais raisonnables de déplacement, d'hébergement et de repas, sur présentation de pièces justificatives, pour les employés et chauffeurs-proprétaires qui assistent à ces réunions. Les frais afférents à des réunions additionnelles en personne doivent être convenus par les parties avant la planification de telles réunions.

ARTICLE N15 – UNIFORMES

- 15.01 La Compagnie fournit de nouveaux uniformes lorsqu'ils sont nécessaires et en assume les frais d'entretien et de nettoyage. Les employés et les chauffeurs-proprétaires doivent prendre soin de leurs uniformes et les garder en bon état. Tous les uniformes sont remis à la Compagnie au moment où l'employé ou le chauffeur-proprétaire quitte son emploi.
- 15.02 La Compagnie fournit à chaque employé et à chaque chauffeur-proprétaire qui conduit un véhicule l'uniforme standard suivant :

Distribution générale :

Cinq (5) polos (combinaison de manches courtes ou longues, ou au choix de l'employé ou du chauffeur-proprétaire)

Cinq (5) pantalons

Une (1) casquette

Cinq (5) shorts

Article saisonnier :

Un (1) parka d'hiver doublé ou blouson d'aviateur

Un (1) imperméable

Un (1) polar

Une (1) tuque

Cinq (5) pantalons d'hiver doublés

- 15.03 La Compagnie fournit un uniforme au personnel d'entrepôt, aux spécialistes au comptoir à la clientèle et aux commis, y compris les vêtements d'hiver dont ils raisonnablement besoin pour accomplir leur travail. Tout employé qui travaille dans l'entrepôt reçoit les vêtements appropriés. Tout employé d'entrepôt qui désire porter des salopettes en reçoit trois (3) paires.
- 15.04 La Compagnie fournit un manteau d'hiver au personnel d'entrepôt qui en a besoin pour accomplir son travail. Elle fournit également un manteau et un pantalon imperméables au personnel qui travaille sur l'aire de trafic.

- 15.05 Les vêtements d'été doivent être commandés le 1^{er} avril et ceux d'hiver, le 1^{er} septembre, pour arriver à temps.
- 15.06 L'uniforme doit être porté pendant les heures de travail.
- 15.07 Tous les articles d'uniforme susmentionnés sont fournis sans frais aux employés. Ils sont remplacés lorsqu'ils sont usés.
- 15.08 Tous les articles d'uniforme sont offerts, sur demande, dans les styles et coupes qui sont appropriés pour les employées de sexe féminin.

ARTICLE N16 – EXAMENS MÉDICAUX/RETOUR AU TRAVAIL

16.01 Processus de retour au travail

Les parties reconnaissent l'importance d'offrir aux employés et aux chauffeurs-propriétaires toutes les occasions raisonnables de retourner au travail le plus tôt possible après une absence résultant d'une maladie ou d'une blessure. Elles conviennent également que l'intervention hâtive est un ingrédient clé du succès d'un programme de réadaptation. Lorsqu'un employé ou un chauffeur-propriétaire demande ou que la Compagnie offre une assignation de travail modifié ou allégé ou un accommodement médical en raison d'une invalidité ou lorsqu'un employé ou un chauffeur-propriétaire retourne au travail après une absence résultant d'une maladie ou d'une blessure, la Compagnie peut exiger un rapport médical confirmant son état de santé, son aptitude au travail, ses limites ou le pronostic.

Dans l'application du présent article, les parties s'attendent à ce que l'employé ou le chauffeur-propriétaire :

- a) consulte un médecin (le sien s'il est disponible) immédiatement après avoir subi une blessure ou une maladie qui pourrait l'empêcher de se présenter au travail;
- b) autorise le médecin traitant à communiquer immédiatement à la Compagnie (mais uniquement au représentant de la Compagnie responsable de la gestion des invalidités) toute information utile en ce qui concerne la blessure ou la maladie pour que la Compagnie puisse offrir une assignation de travail modifié ou allégé;
- c) coopère avec le programme de retour au travail de la Compagnie, sous réserve des lignes directrices de la CAT.

Dans l'application du présent article, la Compagnie convient qu'un rapport médical sera uniquement demandé à un médecin à moins que le médecin traitant de l'employé ou du chauffeur-propriétaire ne donne son autorisation.

16.02 Situations d'accommodement

- a) Le Syndicat est informé de toutes les situations de travail modifié, de travail allégé ou d'accommodement en cours.
- b) Le Syndicat est informé de toutes les mesures de travail modifié, de travail allégé ou d'accommodement.
- c) Toutes les situations de travail modifié, de travail allégé ou d'accommodement sont obligatoirement examinées après une période individuellement convenue.
- d) Aucune disposition du présent article n'est utilisée pour priver le travailleur de son droit à des indemnités de la CAT, à des indemnités hebdomadaires, à des prestations d'invalidité de longue durée ou à d'autres prestations.
- e) La Compagnie fournit au Syndicat une liste de toutes les assignations de travail modifié ou de travail allégé en cours.

16.03 Examen médical

En l'absence d'un rapport médical du médecin de l'employé ou du chauffeur-proprétaire, ou à la discrétion raisonnable du Service des ressources humaines de la Compagnie, la Compagnie peut demander un examen médical indépendant en application de l'article 16.01.

Les frais engagés pour obtenir le rapport médical ou effectuer l'examen médical exigé par la Compagnie sont alors couverts par la Compagnie.

16.04 Conditions applicables à l'examen médical

Lorsque la Compagnie exige un examen médical en vertu de l'article 16.03, les conditions ci-dessous s'appliquent :

- a) Lorsque l'examen médical a lieu pendant les heures de travail normales de l'employé ou du chauffeur-proprétaire, celui-ci est payé pour le temps nécessaire pour passer l'examen et donc, ne subit pas de perte de salaire, et les frais de déplacement sont couverts par la Compagnie.
- b) Outre les dispositions qui précèdent sur l'examen médical, la Compagnie convient que lorsqu'un employé ou un chauffeur-proprétaire conduisant un véhicule motorisé dans le cadre d'un emploi tombant sous le coup des articles 1 à 5 de la Liste des types de classification pour les permis de conduire doit se soumettre, à la demande d'une agence, d'un assureur ou d'un autre organisme approprié, à un examen médical pour vérifier qu'il a effectivement le droit de conduire un véhicule motorisé équipé de freins à air visé par les articles 1 à 5 susmentionnés, la Compagnie doit payer cet

examen, si celui-ci n'est pas payé par le programme de bien-être en vertu duquel l'employé ou le chauffeur-proprétaire est couvert.

16.05 Advenant le cas où, à la suite de l'examen médical exigé à l'article 16.03, un employé ou un chauffeur-proprétaire est jugé physiquement incapable d'exercer les principales tâches de son emploi, la procédure décrite ci-dessous s'applique :

- a) Les parties font tous les efforts pour trouver un poste qui convient à l'employé ou au chauffeur-proprétaire. Si celui-ci doit être reclassé en raison de son incapacité, il est rémunéré selon l'annexe régionale applicable. Les parties doivent s'entendre par écrit sur toutes les exceptions aux dispositions d'ancienneté de la convention collective. La situation de l'employé ou du chauffeur-proprétaire en assignation de travail allégé est examinée conjointement par les deux parties au moins une fois par année. Aux fins du présent alinéa, les parties sont représentées par le président de l'unité provinciale, le représentant national ou son remplaçant, le gestionnaire des Ressources humaines et le gestionnaire du district ou son remplaçant.
- b) Lorsqu'aucun poste ne convient à l'employé frappé d'incapacité, celui-ci est mis en congé de maladie sans solde.
- c) Lorsque le médecin permet à l'employé frappé d'incapacité d'être assigné à un travail allégé, mais qu'aucun poste ne convient, l'employé peut continuer à recevoir les indemnités hebdomadaires, selon le nombre de semaines permises par son assurance-invalidité.

De plus, lorsque l'employé ou le chauffeur-proprétaire en assignation de travail allégé s'avère inapte à la tâche, il peut recommencer à recevoir les indemnités hebdomadaires sans que cela n'ait d'incidence négative sur son régime d'assurance.

16.06 Toute situation tombant sous le coup de la CAT est régie par la politique et les pratiques de la CAT en vigueur en matière de réadaptation professionnelle. Si le programme de réadaptation échoue ou donne lieu à un différend, la procédure d'appel en vertu de la loi applicable en matière d'indemnisation des accidents du travail prévaut.

16.07 Tous les renseignements médicaux personnels requis ou fournis en vertu du présent article sont traités par la Compagnie dans la plus grande confidentialité. Toute compagnie d'assurance ou toute autre tierce partie est tenue par la Compagnie de maintenir la même norme de confidentialité.

ARTICLE N17 – DESCRIPTIONS DE POSTE

Les descriptions de poste sont élaborées selon les dispositions des annexes provinciales.

ARTICLE N18 – ROUTES ET MODIFICATIONS DE ROUTES

Les routes et les modifications de routes sont établis selon les dispositions des annexes provinciales.

ARTICLE N19 – DEMANDES DE RÉVISION DE « CORE ZONES »

Les chauffeurs-propriétaires peuvent demander par écrit une révision d'une route en tout temps. Les demandes sont examinées d'une manière accélérée, comme suit :

- Un superviseur ou un gestionnaire doit organiser une sortie d'accompagnement ou de suivi de la route dans les sept (7) jours ouvrables suivant la demande.
- Toute modification convenue des taux, du volume, des arrêts ou de la zone sera rétroactive à la date de la demande de révision.
- La Compagnie veille à ce qu'une équipe de cadres supérieurs du Service de l'exploitation soit affectée de manière continue à la résolution rapide des différends découlant des révisions de « Core zone ».

ARTICLE N20 – FLEXIBILITÉ DES ROUTES

Advenant le cas où un chauffeur-propriétaire est incapable d'effectuer des livraisons ou des cueillettes dans sa zone, les membres de la haute direction se réservent le droit d'assigner les arrêts aux routes environnantes afin d'assurer le service aux clients. Cette mesure ne doit pas être utilisée de façon récurrente, mais de manière ponctuelle ou comme solution à court terme.

Il est également convenu que la position de la Compagnie est que tous les postes de chauffeurs horaires doivent avoir une certaine flexibilité selon les besoins d'exploitation de la Compagnie et les niveaux de service offerts aux clients. Il est également entendu que l'ancienneté sera respectée dans l'application du présent article.

ARTICLE N21 – MINIMUMS/GARANTIES QUOTIDIENS MINIMUMS

- 21.01 Les chauffeurs-propriétaires reçoivent une garantie quotidienne aux taux établis dans l'annexe provinciale applicable.
- 21.02 La présente garantie quotidienne nationale remplace toutes les garanties quotidiennes et à la quinzaine existantes et étend la garantie quotidienne aux provinces qui ne l'ont pas actuellement.
- 21.03 La garantie quotidienne est établie selon un calcul proportionnel de la garantie à la quinzaine dans chaque province ou le montant plus élevé

selon la pratique en place. Par exemple, une garantie à la quinzaine de 2 000 \$ en Ontario équivaut à une garantie quotidienne de 200 \$ par jour.

ARTICLE N22 – AVANTAGES SOCIAUX

22.01 Les avantages sociaux sont ceux prévus dans l'annexe provinciale applicable, à l'exception de ceux-ci :

- a) Optométriste : L'employé a droit au remboursement des frais d'un examen de la vue jusqu'à concurrence de 75 \$ par année, lorsque celui-ci n'est pas couvert par le régime d'assurance-maladie de la province.
- b) Soins de la vue : L'employé a droit au remboursement à 100 % des frais pour soins de la vue pour lui et ses personnes à charge admissibles jusqu'à concurrence de trois cents dollars (300 \$) pour toute période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- c) Prestations d'invalidité de courte durée : Les prestations d'invalidité de courte durée débutent le premier jour de l'accident ou de l'intervention chirurgicale ou le quatrième jour de maladie. Les prestations s'élèvent à 70 % des revenus hebdomadaires moyens pour les quinze (15) premières semaines, jusqu'à concurrence du maximum de l'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, les revenus hebdomadaires moyens sont calculés sur les six (6) semaines précédant l'invalidité.

Les parties reconnaissent que les améliorations passées et futures au régime d'avantages sociaux offerts aux employés et chauffeurs-propriétaires satisfont l'exigence de l'assurance-emploi visant la réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi. Toutes les économies réalisées grâce à la réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi serviront à supporter l'augmentation des coûts engagés par la Compagnie pour maintenir les régimes d'avantages sociaux assurés des employés offerts en vertu de la présente convention collective.

- d) Assurances vie, mort accidentelle et mutilation : Les employés ont droit à une assurance-vie équivalent à un et un-quart pourcent (1,25 %) de leur revenu, jusqu'à concurrence de 50 000 \$. Pour fins de clarté, dans les provinces où l'on offre une assurance forfaitaire de 50 000 \$ par employé, cette assurance reste la même.

ARTICLE N23 – COMITÉ DE NÉGOCIATION

23.01 Le Syndicat convient que son comité de négociation sera composé de 16 personnes, qu'il choisira. La Compagnie convient qu'aucun employé ou chauffeur-propriétaire ne subit de perte de salaire pour les jours passés à négocier avec elle.

- 23.02 La responsabilité de la traduction pendant le processus de négociation incombera à la Compagnie. L'entreprise déterminera la meilleure méthode pour assurer une traduction efficace pendant le processus de négociation.

ARTICLE N24 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

Chaque établissement et chaque service affichent deux listes de disponibilité de travail supplémentaire aux deux semaines à l'intention des membres du Syndicat de l'établissement.

Il y a une liste de travail supplémentaire à court terme, qui doit être utilisée pour des situations de dernière minute et quotidiennes. Tout travail supplémentaire est attribué selon l'ancienneté, étant entendu que le membre du Syndicat doit posséder les compétences ou les permis requis pour le travail.

Il y a une liste de travail supplémentaire à long terme, qui doit être utilisée pour tout travail supplémentaire d'une durée prévisible de cinq (5) jours ou plus. Le candidat qualifié le plus ancien occupe le poste pendant la durée de l'absence à moins qu'il ne choisisse de postuler un emploi permanent ou du travail supplémentaire à court terme ou à long terme qu'il préfère davantage.

Si, pour une raison quelconque, la Compagnie n'offre pas à un membre du Syndicat le travail supplémentaire auquel il aurait eu droit, elle lui paie les heures supplémentaires perdues au cours de la période de paie actuelle ou suivante.

Tout travail supplémentaire doit être offert d'abord aux membres du Syndicat à temps partiel et à temps partiel non affectés pour compléter leurs heures, jusqu'à huit (8) heures par jour, puis à tous les employés selon l'ancienneté.

Les employés en assignation de travail modifié sont autorisés à faire des heures supplémentaires à la condition que les tâches soient adaptées à leurs restrictions.

Les heures supplémentaires offertes aux membres du Syndicat sur la liste de travail supplémentaire à court terme ne peuvent pas entrer en conflit avec leurs heures ou leurs quarts de travail réguliers.

Lorsqu'un employé qui s'est inscrit sur la liste de travail supplémentaire refuse du travail supplémentaire à trois (3) reprises consécutives, la Compagnie n'est pas tenue de lui offrir à nouveau du travail supplémentaire pendant les soixante (60) jours suivants. Aux fins d'application de la présente disposition, la Compagnie remet un avis écrit à l'employé en présence d'un délégué syndical, établissant la date de début de la période de soixante (60) jours. Il appartiendra à la Compagnie de démontrer qu'elle a effectivement offert le travail à l'employé.

Le travail supplémentaire qui n'est pas la continuation d'un quart de travail normal est rémunéré au taux courant du travail offert.

Lorsqu'un employé bilingue permanent est absent pour quelque raison que ce soit, le travail sera d'abord offert à un employé bilingue compétent, au taux approprié.

ARTICLE N25 – SUPPLANTATION (BUMPING)

La Compagnie respecte les principes d'ancienneté énoncés dans chaque annexe régionale applicable. Les parties conviennent de coopérer pleinement afin de réduire la réaction en chaîne d'une supplantation, d'accélérer le processus et de limiter les perturbations à un maximum de cinq (5) jours au total après que les renseignements utiles ont été entièrement fournis. Les parties conviennent également de mettre en œuvre une seule supplantation (papier) dans toute situation qui cause de multiples déplacements.

ARTICLE N26 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective est en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 inclusivement, jusqu'au 31 décembre 2024, inclusivement. Par la suite, elle reste en vigueur d'une année à l'autre sous réserve du droit de l'une ou l'autre partie à la présente convention collective dans les quatre (4) mois précédant immédiatement la date d'expiration ou la date anniversaire de toute année subséquente de demander par écrit à l'autre partie d'entamer la négociation collective dans le but de conclure ou de renouveler une convention collective ou d'en négocier une nouvelle.

ARTICLE N27 – MAXIMISATION DES HEURES

Bien que la Compagnie ait le droit d'afficher des quarts de travail de différentes durées tel que le prévoit la présente convention collective, elle affichera d'abord des quarts de travail d'une durée maximale de huit (8) heures.

La Compagnie et le délégué syndical d'un dépôt se réunissent une fois par mois pour examiner toutes les heures et établir les affichages futurs ou existants.

La Compagnie doit également maximiser les quarts de travail de moins de huit (8) heures en combinant toutes les heures disponibles de manière à obtenir des quarts d'aussi près de huit (8) heures que possible. Cela comprend les heures des employés à temps partiel, sans affectation.

ARTICLE N28 – DROIT AUX VACANCES

À compter du 1^{er} janvier 2018, les droits aux vacances pour les employés permanents à temps plein ou à temps partiel sont normalisés et améliorés, comme suit :

Les droits à congé annuel de tous les employés seront déterminés conformément au présent article, sauf pour la province de Québec, où les droits sont régis conformément à l'annexe provinciale jusqu'au 1^{er} janvier 2021, date à laquelle le présent article s'appliquera.

Employés de bureau

Années de service	Nombre de semaines	Pourcentage des gains	Nombre d'heures
Une (1)	Trois (3)	6 %	112,5
Cinq (5)	Quatre (4)	8 %	150
Douze (12)	Cinq (5)	10 %	187,5
Vingt (20)	Six (6)	12 %	225

Employés autres que les employés de bureau

Années de service	Nombre de semaines	Pourcentage des gains	Nombre d'heures
Une (1)	Deux (2)	4 %	80
Trois (3)	Trois (3)	6 %	120
Cinq (5)	Quatre (4)	8 %	160
Douze (12)	Cinq (5)	10 %	200
Vingt (20)	Six (6)	12 %	240

Remarque : Les droits des employés à temps partiel sont calculés au prorata des revenus, tel qu'il est prévu dans l'annexe provinciale applicable.

ARTICLE N29 – HEURES EXCESSIVES

La Compagnie conçoit chaque route de chauffeur-proprétaire de façon qu'il puisse être terminé en dix (10) heures, aller-retour au point d'attache, à moins que le chauffeur-proprétaire n'en convienne autrement par écrit. Pour plus de clarté, cela comprend les formalités pré- et post-route usuelles et le chargement ou le déchargement, mais pas les heures d'entrepôt payées. Lorsqu'une route dépasse systématiquement dix (10) heures, le chauffeur-proprétaire abordera la question avec son superviseur, qui envisagera de résoudre la situation grâce au processus de flexibilité des routes. Il est entendu que le chauffeur-proprétaire et la Compagnie travailleront ensemble pour compléter la route jusqu'à ce que la question soit résolue.

ARTICLE N30 – MISE À PIED ET INDEMNITÉ DE DÉPART

30.01 Circonstances donnant lieu à des indemnités de départ

1. Employés horaires : En cas de licenciement d'un employé horaire en raison (i) de la fermeture d'un établissement; (ii) de la sous-traitance de travail; (iii) de la consolidation d'activités; (iv) d'un licenciement économique; ou (v) de l'abolition d'une route horaire résultant d'une fermeture, de la sous-traitance de travail ou de la consolidation d'activités, la Compagnie accorde une indemnité de départ à la personne concernée, tel qu'il est indiqué ci-dessous.

En cas de mise à pied, un employé horaire est tenu d'épuiser toutes les possibilités de supplantation avant d'être admissible à une indemnité de départ, sauf mention contraire dans l'annexe provinciale applicable.

2. Chauffeurs-propriétaires : En cas de cessation de l'entente d'affaire d'un chauffeur-propriétaire en raison (i) de la fermeture d'un établissement; (ii) de sous-traitance du travail; (iii) de l'abolition d'une route; ou (iv) de la consolidation d'activités, la Compagnie accorde une indemnité de départ au chauffeur-propriétaire concerné, tel qu'il est indiqué ci-dessous.

30.02 Indemnités de départ :

1. Employés horaires à temps plein : Deux (2) semaines de salaire par année de service (au prorata) sur la base de quarante (40) heures par semaine au taux des heures normales pour les employés à temps plein. Pour les employés à temps partiel et les employés occasionnels, les indemnités sont calculées à partir de la moyenne des salaires gagnés pendant les douze (12) mois précédents. Les employés horaires touchés continuent à bénéficier des garanties pour soins médicaux et soins dentaires jusqu'à l'expiration de la période de cessation d'emploi applicable ou d'une période de six mois, selon la première éventualité.
- 1) Chauffeurs-propriétaires : Deux (2) semaines de salaire par année de service (au prorata) sur la base de quarante (40) heures par semaine au taux des heures normales des chauffeurs horaires de cueillette et de livraison par région.

ARTICLE N31 – AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Les augmentations de salaire seront appliquées rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2020 à tous les taux et classifications, y compris le transport de ligne :

1^{er} janvier 2020 2,2 %

1^{er} janvier 2021 2,5 %

1^{er} janvier 2022 2,5 %

1^{er} janvier 2023 2,6 %

1^{er} janvier 2024 2,8 %

ARTICLE N32 – DÉFINITION D'ENTREPÔT AÉROPORTUAIRE

Les postes de planificateur de charge, de spécialiste de vérification de charge et de coordonnateurs de la sécurité au sol sont considérés comme des postes d'entrepôt aéroportuaire.

Ces postes sont rémunérés au taux de salaire des chauffeurs en Colombie-Britannique et en Alberta.

ARTICLE N33 – MÉTHODOLOGIE DE PAIEMENT NATIONALE

Les taux à l'arrêt, les taux à la pièce, les taux de « Core zone », le paiement pour qualité et les garanties quotidiennes seront augmentés comme suit et seront rétroactives au 1^{er} janvier 2020 :

1^{er} janvier 2020 2,2 %

1^{er} janvier 2021 2,5 %

1^{er} janvier 2022 2,5 %

1^{er} janvier 2023 2,6 %

1^{er} janvier 2024 2,8 %

ARTICLE N34 - CRITÈRES DE LA PRIME DE QUALITÉ

Dans toutes les provinces, le paiement de la prime de qualité des chauffeurs-proprétaires sera basé sur deux critères seulement, chacun d'eux représentant la moitié du montant total admissible :

1) Ramassages – 100 %, tous les ramassages attribués sont effectués à temps chaque jour;

2) Chargement du véhicule par rapport à livraison – 96 % ou plus.

Le montant total admissible à la prime de qualité sera défini dans chaque annexe provinciale.

Les chauffeurs-proprétaires ne seront pas pénalisés s'ils n'atteignent pas les objectifs ci-dessus pour des raisons indépendantes de leur volonté. Dans de telles situations, le chauffeur-proprétaire doit porter à l'attention des gestionnaires le problème à l'origine de cette circonstance pour qu'ils prennent une décision.

ARTICLE N35 - ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES

D'un commun accord, par écrit, entre la Compagnie et le Syndicat, un horaire de travail de quatre (4) jours, à dix (10) heures consécutives par jour, à l'exclusion de la pause dîner, sera établie.

ARTICLE N36 - PROCÉDURES DE FACTURATION DES CHAUFFEURS-PROPRIÉTAIRES

Dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la ratification lors de la réunion nationale de liaison, la Compagnie présentera la politique complète concernant les procédures de facturation des chauffeurs-propriétaires. Au cours de cette réunion, toute préoccupation ou modification nécessaire à la politique sera examinée et débattue. La Compagnie invitera en outre trois (3) chauffeurs-propriétaires qui ne sont pas normalement convié(e)s à la réunion nationale de liaison, à titre d'experts en la matière. Ces procédures serviront d'outil de formation de tous les chauffeurs-propriétaires sur la facturation quotidienne correcte.

La Compagnie s'engage à former les chauffeurs-propriétaires sur ces procédures dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la réunion nationale de liaison, et chaque année par la suite.

ARTICLE N37 – DÉFINITIONS

37.01 Nombre singulier

Pour les besoins de la traduction vers le français, le nombre singulier comprendra également plusieurs personnes ou plusieurs choses de même nature, lorsque le contexte justifie un tel élargissement.

37.02 Genre masculin

Pour les besoins de la traduction vers le français, le genre masculin comprendra à la fois le masculin et le féminin, à moins que le contexte ne montre explicitement qu'il s'applique à l'un ou l'autre.

Annexe nationale A – Contrat de chauffeur-proprétaire

Le contrat de chauffeur-proprétaire comporte TROIS parties : 1) l'entente d'affaire, 2) l'annexe sur les assurances et 3) le tableau des honoraires.

ENTENTE D'AFFAIRE

INTERVENUE DANS LA VILLE DE _____ CE ____ JOUR DE _____
_____ 202__.

ENTRE : **DHL Express (Canada), Ltée**

ayant son siège social au
18 Parkshore Drive
Brampton (Ontario) L6T 5M1
(ci-après appelée « DHL »)

ET :

(nom complet)

(adresse et code postal)

(ci-après appelé le « chauffeur-proprétaire »)

ATTENDU QUE DHL est un transporteur public par véhicule motorisé et qui, dans le cours normal de ses activités, a besoin des services de chauffeurs-proprétaires;

ATTENDU QUE le chauffeur-proprétaire a présenté une demande à DHL pour conclure une entente pour la fourniture de services de transport à l'aide de son propre équipement selon les modalités et les conditions établies ci-dessous;

ATTENDU QUE le chauffeur-proprétaire confirme qu'il a les permis, l'équipement, les connaissances et les compétences nécessaires pour utiliser un véhicule commercial au profit de DHL;

LES PARTIES CONVIENNENT MUTUELLEMENT DE CE QUI SUIT :

TERME

1. La présente entente entre en vigueur à la date de signature et le reste jusqu'à ce que l'une ou l'autre partie y mette fin en cas de manquement.

2. La présente entente peut être résiliée, à la discrétion raisonnable de l'une ou l'autre partie, à l'expiration d'un préavis écrit de trente (30) jours envoyé à l'autre partie.

HONORAIRES

3. Le tableau des honoraires est joint à la présente à titre de « Tableau A ». Les honoraires sont versés au chauffeur-proprétaire aux deux (2) semaines.
4. La rémunération versée au chauffeur-proprétaire comprend une indemnité de vacances, une indemnité d'avantages sociaux, un congé de deuil et des congés fériés. Il incombe au chauffeur-proprétaire de payer les indemnités que la loi exige.

BUT DE L'ENTENTE

5. La présente entente décrit les modalités et les conditions applicables à la fourniture de prestations à la satisfaction de DHL et de ses clients.

OBLIGATIONS DU CHAUFFEUR-PROPRIÉTAIRE

6. Le chauffeur-proprétaire accepte les obligations suivantes :
 - a) maintenir en tout temps les permis et licences exigés par la loi ainsi que se conformer à toutes les lois et à tous les règlements fédéraux et provinciaux applicables; (la présente ne s'applique pas aux chauffeurs-proprétaires de longue distance de l'Ouest dans la province de l'Ontario)
 - b) dans la province de l'Ontario, les parties conviennent de l'article A10 concernant les chauffeurs de remplacement;
 - c) obtenir et maintenir une couverture d'assurance, tel que plus amplement décrit à l'annexe A des présentes;
 - d) signaler sans tarder à l'assureur approprié et à DHL, tout accident ou blessure et toute réclamation susceptible d'avoir une incidence sur DHL et collaborer complètement avec DHL et toute autre personne nommée par DHL ou au nom de cette dernière pour l'enquête et le règlement de la réclamation d'assurance;
 - e) s'assurer de sauvegarder les meilleurs intérêts de DHL et de ses clients en réalisant ses activités de manière sécuritaire, efficace et professionnelle;
 - f) fournir de façon fiable et constante de l'équipement sûr et des services suffisants et satisfaisants qui répondent aux besoins de DHL et de ses clients;

- g) faire tous les efforts raisonnables pour respecter les heures de livraison sauf en cas d'empêchements causés par des intempéries, des problèmes de fonctionnement ou de circonstances extraordinaires indépendantes de sa volonté;
 - h) s'assurer de fournir, lorsqu'il y a lieu, des chauffeurs de remplacement ou des assistants compétents et détenant les permis nécessaires ainsi que faire les retenues et les paiements exigés par la loi, y compris les retenues à la source;
 - i) reconnaître le droit de DHL de modifier les secteurs de service de temps à autre, lorsque la chose est nécessaire pour le service ou l'efficacité conformément à la convention collective de l'unité de négociation.
7. Le chauffeur-proprétaire accepte que, dans l'exercice de la présente convention collective, particulièrement en ce qui a trait à la perception d'argent au nom de DHL, il assume toutes les obligations légales d'une personne responsable de l'administration de la propriété d'autrui.

GÉNÉRALITÉS

8. Il est expressément convenu entre les parties que DHL rejette toute responsabilité envers le chauffeur-proprétaire ou des tierces parties, pour des services ou des fournitures qu'elle a fournies au chauffeur-proprétaire. En cas de réclamation résultant des fournitures ou services fournis, le chauffeur-proprétaire accepte d'indemniser DHL et de plaider le cas à sa place.
9. DHL peut, de temps à autre, demander au chauffeur-proprétaire une preuve du respect de ses obligations. Sur demande, le chauffeur-proprétaire fournira à DHL une autorisation écrite pour la vérification de son statut et l'exécution de ses obligations contractuelles envers un gouvernement ou une personne.
10. Par la présente, DHL accorde au chauffeur-proprétaire une licence d'utilisation de ses nom commercial, marques de commerce et logos dans son secteur de service pour la durée de la présente entente. Le chauffeur-proprétaire reconnaît n'avoir aucun droit de propriété sur les noms, marques et logos et qu'au moment de retirer l'équipement du service, pour quelque raison que ce soit, il devra retirer tous les symboles, insignes, décalcomanies ou autres marques d'identification avant que lui soient versés ses derniers paiements.
11. Le chauffeur-proprétaire convient que, pendant le terme de la présente entente et, dans tous les cas, à la résiliation de l'entente, il ne sollicitera pas les clients de DHL ni ne concurrencera directement ou indirectement avec DHL pour les clients de DHL, pendant une période de trois (3) mois suivant la fin de l'entente.
12. Le chauffeur-proprétaire et ses employés, partenaires ou associés n'ont droit à aucun avantage social ni à aucun droit qui pourrait être accordé à un employé de DHL, et notamment le régime de retraite de la Compagnie, les cotisations au

régime de pensions du gouvernement, l'assurance dentaire ou médicale, l'assurance-vie, l'assurance-invalidité ou l'assurance-emploi.

13. DHL et le chauffeur-proprétaire reconnaissent et conviennent que la présente constitue un contrat de service et que le chauffeur-proprétaire est, en ce qui a trait à tous les besoins de la présente entente, réputé être un entrepreneur dépendant aux seules fins du *Code canadien du travail*. La présente entente ne vise en aucun cas à créer une relation juridique de partenariat, d'employeur-employé ou de mandataire- mandaté.
14. DHL fournit au chauffeur-proprétaire une carte détaillée de sa route; la carte fait partie de la présente entente et peut être modifiée en conformité avec la convention collective.
15. Il y a un seul chauffeur (une personne) par route. Aucun chauffeur ne peut avoir plus d'une route.
16. La Compagnie est responsable des billets de stationnement reçus pendant les heures normales de travail, sauf ceux qui sont reçus pour le stationnement dans une voie réservée aux pompiers, devant des bornes incendie, dans des places réservées aux personnes handicapées et pour des infractions relatives au stationnement, qui seront la responsabilité du chauffeur-proprétaire.
17. La Compagnie convient que le chauffeur-proprétaire pourra faire appel à un autre chauffeur-proprétaire pour rapporter son fret à l'établissement à la fin de sa journée. Le Syndicat convient que le chauffeur-proprétaire doit être disponible pour un compte rendu mobile. L'entreprise peut interdire à un chauffeur-proprétaire d'avoir recours à cette procédure s'il a été reconnu coupable de négligence dans les procédures de compte rendu ou de facturation, sous réserve du droit de grief du Syndicat.
18. Tant que l'entente d'affaire est en vigueur, aucun chauffeur-proprétaire ne fournira de services de ramassage et de livraison pour une entreprise qui fait concurrence à DHL.

SIGNÉE, APPROUVÉE ET CONCLUE EN BONNE ET DUE FORME :

DHL EXPRESS (CANADA), LTÉE

Par :

Témoin :

Chauffeur-proprétaire :

Président de l'unité provinciale

Assurance responsabilité et dommages

Le chauffeur-propiétaire doit, à ses frais et sans qu'il en coûte quoi que ce soit à DHL Express (Canada) Ltée (DHL), obtenir et conserver pendant la durée de la présente entente l'assurance décrite ci-dessous pour le véhicule et dans le cadre de la prestation des services qu'il doit fournir dans le cadre de la présente entente.

- a) Une assurance de responsabilité civile automobile offrant une couverture d'au moins 2 000 000 \$ par sinistre sur tout véhicule utilisé par le chauffeur-propiétaire pour fournir ses services à DHL aux termes de la présente entente, ainsi que toutes les assurances de responsabilité civile automobile pouvant être exigées en vertu des lois et règlements en vigueur.
- b) Une assurance responsabilité civile générale offrant une couverture d'au moins 2 000 000 \$ par sinistre contre les réclamations découlant de dommages corporels ou de décès, ainsi que contre les réclamations découlant de dommages ou de destruction causés aux biens de DHL et de ses clients, y compris la perte de jouissance de ces biens, et toute autre assurance pouvant être exigée par DHL et dont les modalités sont jugées raisonnablement acceptables par DHL. Ce contrat d'assurance doit contenir un avenant qui prévoit spécifiquement toutes les responsabilités contractuelles du chauffeur-propiétaire convenues aux termes de la présente entente

L'assurance précitée doit être souscrite auprès d'un assureur jugé raisonnablement acceptable par DHL. Le chauffeur-propiétaire doit également fournir à DHL une attestation d'assurance prouvant qu'il a souscrit les assurances précitées avant la date de son entrée en service. Lesdites attestations d'assurances prouvant les couvertures susmentionnées doivent également contenir les dispositions suivantes :

La Compagnie DHL Express (Canada), Ltée doit être désignée sur les polices d'assurance à titre d'assurée additionnelle, mais seulement en ce qui a trait à la responsabilité pouvant découler de l'exécution de la présente entente :

- 1) le chauffeur-propiétaire et les assureurs consentent à renoncer à tous les droits de subrogation contre DHL;
- 2) les polices doivent contenir des clauses prévoyant la divisibilité des intérêts et la responsabilité réciproque;
- 3) les assureurs doivent envoyer à DHL un préavis écrit de trente (30) jours avant toute résiliation ou modification importante des polices.

Tableau « A » – Honoraires

Les honoraires du chauffeur-propiétaire sont abordés dans chaque région.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Len Poirier

Mario Santos

Alain Daigle

Alex Tokhi

Amneek Johal

Blair Scott

Damien Long

Darlene McIvor

Frank Wright

Gary Millen

Gord McGrath

Gurvinder Badesha

Idris Gangrat

Joe Cannon

Karen Caig

Kayla Payne

Kevin Campbell

Kristian Nielsen

Mario D'Amour

Michael Kebebew

Pedro Niandu Nsoki

Rodger Bontkes

Roger Moore

Ron Moore

Sivadas Santosh

Sonia Allen

Todd Romanow

Troy Maulding

Yvonne Adamson

Ratifié le 13 Juillet, 2020.

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

DHL EXPRESS (Canada) LTD.

Et

UNIFOR SYNDICAT DU CANADA

LOCAL 700.39

ANNEXE DU QUÉBEC – EMPLOYÉS HORAIRE



En vigueur du : 1er janvier, 2020 au 31 décembre, 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE Q1 – DÉFINITION ET INTERPRÉTATION	4
ARTICLE Q2 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTION À LA SOURCE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES.....	5
ARTICLE Q3 - AFFAIRES SYNDICALES.....	5
ARTICLE Q4 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	6
ARTICLE Q5 - MESURES DISCIPLINAIRES	6
ARTICLE Q6 – DEFINITION D'ANCIENNETÉ.....	6
ARTICLE Q7 - AFFICHAGE DE POSTES.....	8
ARTICLE Q8 - POSTES TEMPORAIREMENT VACANTS.....	11
CHAPITRE Q9 - MISES À PIED ET RAPPELS.....	11
ARTICLE Q10 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	13
ARTICLE Q11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	14
ARTICLE Q12 - CONGÉS FÉRIÉS	15
ARTICLE Q13 - VACANCES.....	16
ARTICLE Q14 - CONGÉS SOCIAUX	19
ARTICLE Q15 - PAIEMENT DES SALAIRES.....	20
ARTICLE Q16 - ACCIDENT DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE Q17 - EXAMEN MÉDICAL.....	21
ARTICLE Q18 - CERTIFICAT MÉDICAL	22
ARTICLE Q19 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	22
ARTICLE Q20 - PLAN DE PENSION	26
ARTICLE Q21 - CONTRAVENTIONS	27
ARTICLE Q22 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	27
ARTICLE Q23 - TRANSFERT DES TITRES.....	28
ARTICLE Q24 - RECYCLAGE - COURS DE CONDUITE.....	29
ARTICLE Q25 - CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRE.....	29
ANNEXE A ÉCHELLES SALARIALES 2020 À 2024	30
PRIME	32
ANNEXE DU QUÉBEC – CHAUFFEUR-PROPRIÉTAIRE.....	34
ANNEXE B.....	33
ARTICLE QO1 - PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE	35
ARTICLE QO2 - DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES	35

ARTICLE QO3 - NÉGOCIATION	36
ARTICLE QO4 - MESURES CORRECTIVES	36
ARTICLE QO5 - SERVICE CONTINU	36
ARTICLE QO6 - AFFICHAGE.....	37
ARTICLE QO7 - PROCÉDURE EN CAS DE TRANSFERT DE DÉPÔT, ABOLITION OU MODIFICATION DE ROUTES	38
ARTICLE QO8 - RÉMUNÉRATION DES CHAUFFEURS-PROPRIÉTAIRES	39
ARTICLE QO9 - ACCIDENT DE TRAVAIL	41
ARTICLE QO10 - CONTRAVENTIONS	42
ARTICLE QO11 - RESPONSABILITÉS DU CHAUFFEUR-PROPRIÉTAIRE	42
ARTICLE QO12 - ÉQUIPEMENT	43
TABLE DE CORE ZONE QUÉBEC	47
LETTRE D'ENTENTE 1 – PRIME ÉCHELLE D'ESSENCE	56
LETTRE D'ENTENTE 3 – CONVERSION DES CHAUFFEURS-PROPRIÉTAIRES EN CHAUFFEURS HORAIRES.....	58
LETTRE D'ENTENTE 4 – MATÉRIEL DE SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE.....	61
LETTRE D'ENTENTE 5 – ABUS D'ALCOOL ET D'AUTRES DROGUES	62
LETTRE D'ENTENTE 6 – SÉCURITÉ DES VÉHICULES	63
LETTRE D'ENTENTE 7 – CONSTITUTION EN SOCIÉTÉ.....	65
LETTRE D'ENTENTE 8 – RÉMUNÉRATION À PARTIR D'APPAREIL ÉLECTRONIQUE	66
LETTRE D'ENTENTE 10	67
LETTRE D'ENTENTE 11	68
LETTRE D'ENTENTE 13 – NAVETTE DE QUÉBEC	69
LETTRE D'ENTENTE 18 – PROGRAMME PÉRIODE DE POINTE.....	71
LETTRE D'ENTENTE 19 – RED CIRCLE – CONDUCTEURS AYANT UNE DEUXIÈME ROUTE	73
LETTRE D'ENTENTE – PRIME DE CARBURANT	74

ARTICLE Q1 – DÉFINITION ET INTERPRÉTATION

Q1.01 Nullité

La nullité ou l'invalidité d'une clause ou d'un article particulier ou partie de cette présente entente ne devra pas invalider le reste de cette convention collective. Toute disposition de la présente convention qui est ou qui devient contradictoire aux dispositions présentes ou futures des lois fédérales ayant juridiction en pareille affaire, sera automatiquement nulle et sans effet. Dans de telles circonstances, la ou les clauses affectées devront être modifiées en conformité avec les dispositions desdites lois.

Q1.02 Employés réguliers à temps plein

Les employés réguliers à temps plein sont ceux dont la présence est requise habituellement pour le fonctionnement de l'entreprise de l'Employeur toute l'année. Ces personnes travaillent habituellement une semaine régulière de travail, telle que définie au paragraphe Q7.01 de la convention collective.

Q1.03 Employés réguliers à temps partiel

Les employés réguliers à temps partiel sont ceux dont la présence est requise habituellement pour le fonctionnement de l'entreprise de l'Employeur toute l'année. Ces personnes travaillent habituellement moins que la semaine régulière de travail, telle que définie au paragraphe Q7.01 de la convention collective. Ces personnes bénéficient d'une garantie quotidienne de quatre (4) heures payées à taux régulier pour chaque appel au travail.

Q1.04 Employés occasionnels

Les employés occasionnels sont ceux utilisés pour remplacer pendant les vacances, maladies, périodes de pointe ou congés. Ces employés sont membres du Syndicat et accumuleront de l'ancienneté selon les heures travaillées pour fins de soumettre leur candidature sur des postes réguliers.

Q1.05 Entente particulière

Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente convention collective de travail intervenue entre l'Employeur et un membre individuel ou groupe d'employés devra être considéré comme nul à moins que lesdits changements n'aient été approuvés par le président ou l'agent d'affaires du Syndicat, par écrit.

Advenant violation de cette clause, le Syndicat pourra recourir à la procédure de grief sans être limitée par les délais prévus à l'article N3 de la présente convention.

ARTICLE Q2 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTION À LA SOURCE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

Q2.01 Indemnisation contre réclamation

Le Syndicat indemniser et innocenter l'Employeur de toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité qui pourrait émaner de ou en vertu du geste posé par l'Employeur en faisant les déductions prévues aux paragraphes de l'article N1.05. Toutefois, le Syndicat ne sera pas tenue d'indemniser ou d'innocenter l'Employeur si celui-ci ne respecte pas les dispositions de l'article N1.05.

ARTICLE Q3 - AFFAIRES SYNDICALES

Q3.01 Avis à le Syndicat avant la suspension du représentant

Le représentant syndical est assujetti aux mêmes règles de discipline que tous les autres employés. Cependant, l'Employeur doit aviser l'agent d'affaires par écrit avant la suspension ou le congédiement d'un représentant syndical.

Q3.02 Comité de négociation

Dans les quatre (4) mois précédant l'expiration de la convention collective, les parties conviendront du nombre d'employés autorisés à s'absenter de leurs fonctions sans perte de rémunération pour participer aux séances de négociation avec la Compagnie visant à renouveler la présente convention, et ce, jusqu'à l'obtention du droit de grève ou de lock-out.

Les parties conviennent que le Syndicat peut déterminer la grandeur de son comité de négociation comme le prévoit l'article N23 de l'Accord-Cadre National.

Les employés à l'heure seront rémunérés pour un maximum de huit (8) heures à taux simple par jour.

Toutes autres dépenses, telles que les frais de repas, de transport et d'hébergement, ne seront pas couvertes par la Compagnie.

Q3.03 Absence pour formations syndicales

L'Employeur reconnaît que le Syndicat peut, et ce, moyennant un préavis de quinze (15) jours de calendrier, demander à l'Employeur que les délégués soient libérés, sans perte de rémunération, afin d'assister à des cours éducationnels en affaires syndicales. À cette fin, une banque de soixante (60) jours avec rémunération sera disponible pour la durée de la présente convention collective. L'employeur devra approuver toutes les demandes et se réserve le droit de les refuser en fonction de ses besoins opérationnels. Aucun congé pour formation syndicale ne sera accordé pendant les périodes de pointe.

Les employés à l'heure seront rémunérés pour un maximum de huit (8) heures à taux simple par jour. Les chauffeurs-propriétaires auront droit à leur minimum quotidien garanti.

Toutes autres dépenses, telles que les frais repas, de transport et d'hébergement, ne seront pas couvertes par la Compagnie.

ARTICLE Q4 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Q4.01 Comité de griefs

La Compagnie et le Syndicat conviennent de se rencontrer, conformément à l'article N3 pour discuter des griefs à l'étape écrite de la procédure de griefs et tenter de les résoudre.

Lors de ces rencontres, le Syndicat sera représenté par un permanent syndical ainsi que deux (2) délégués dans les dépôts de cinquante (50) employés membres de l'unité d'accréditation et plus, et d'un délégué dans les dépôts de moins de cinquante (50) employés membres de l'unité d'accréditation.

Ces délégués seront libérés et payés à leur taux horaire régulier pour la durée de la rencontre, sans que cela n'occasionne le paiement d'heures en temps supplémentaire.

Le comité se réunira à une date pré-déterminée en accord avec les parties. Il est entendu que cette rencontre aura lieu dans le dépôt d'où origine(nt) le(s) grief(s).

ARTICLE Q5 - MESURES DISCIPLINAIRES

Q5.01 Délais d'imposition de la réprimande

Toutes les pénalités et réprimandes doivent être données à l'employé dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction avec une copie à le Syndicat, autrement la pénalité ou réprimande sera considérée comme nulle et inexistante.

L'Employeur pourra prolonger cette période pour une période additionnelle de dix (10) jours ouvrables, en avisant le Syndicat par écrit avant la fin de la période de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE Q6 – DEFINITION D'ANCIENNETÉ

Q6.01 Par Province

L'ancienneté des employés est appliquée par province, pour chaque groupe fonctionnel sauf dans les cas de l'attribution des vacances, de l'attribution des heures additionnelles

de travail et du surtemps ainsi que le droit de supplantation (bumping) qui resteront par dépôt seulement.

Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un dépôt alors que le travail est transféré dans un autre dépôt, les employés selon leur ancienneté pourront être transférés dans l'autre dépôt. Un tel transfert ne pourra toutefois en aucun cas entraîner de supplantation (bumping).

Si un employé devait être transféré d'un dépôt à une autre, son ancienneté sera également transférée.

Q6.02 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté sera révisée à tous les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective et elle sera affichée en permanence sur le babillard. Une copie révisée sera simultanément transmise au Syndicat.

Dans les dix (10) jours ouvrables de l'affichage de la liste d'ancienneté révisée en conformité avec la présente clause, un employé en désaccord avec son ancienneté y figurant devra signifier son désaccord par écrit à son supérieur immédiat. Dans les sept (7) jours calendrier suivants, le supérieur immédiat donnera à l'employé sa réponse au désaccord qui lui a été signifié. À défaut d'entente, l'employé pourra soumettre un grief conformément à l'article N3 de la présente convention, et les délais prévus seront alors calculés à compter de la réponse donnée par le supérieur immédiat ou de l'expiration de son délai pour donner une réponse.

Advenant des dates d'ancienneté identiques de nouveaux employés, le rang de date d'ancienneté sera déterminé par tirage au sort.

Q6.03 Accumulation d'ancienneté

L'employé conserve et accumule son ancienneté dans tous les cas, sauf ceux prévus au paragraphe Q6.04.

Q6.04 Perte de l'ancienneté et de l'emploi

L'employé régulier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- (a) abandon volontaire de son emploi;
- (b) congédiement pour cause juste et raisonnable;
- (c) mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- (d) absence pour trois (3) jours consécutifs du travail sans permission ou sans excuse raisonnable;

- (e) défaut de l'employé mis à pied de reprendre le travail conformément aux dispositions de l'article Q9 de la convention collective;
- (f) absence pour accident ou maladie, qualifié d'accident de travail ou non, après le vingt-quatrième (24^e) mois d'absence.

Q6.05 Ancienneté des représentants syndicaux

Le Président et le Vice-Président du Syndicat sont considérés comme étant les employés ayant le plus d'ancienneté dans le cas de mise à pied.

Q6.06 Transfert d'ancienneté

- (a) Dans tout cas où un employé d'entrepôt devient un chauffeur-proprétaire, son nom sera retiré de la liste d'ancienneté et ajouté à la liste de service des chauffeurs-proprétaires. L'ancienneté accumulée à titre de salarié rémunéré à l'heure sera alors convertie en journées de service.
- (b) Dans tout cas où un chauffeur-proprétaire devient un employé d'entrepôt, son nom sera retiré de la liste de service des chauffeurs-proprétaires et ajouté à la liste d'ancienneté des employés d'entrepôt. Les années de service accumulées à titre de chauffeur-proprétaire seront alors converties en ancienneté.
- (c) Les transferts de chauffeur-proprétaire à l'employé d'entrepôt, et vice-versa, ne peuvent être effectués qu'une fois par année.

ARTICLE Q7 - AFFICHAGE DE POSTES

Q7.01 Renseignements sur affichage

Les renseignements qui doivent notamment apparaître sur l'avis d'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé sont :

- (a) le groupe fonctionnel et la classification ;
- (b) l'horaire de travail ;
- (c) le quart de travail ;
- (d) l'échelle de salaire ;
- (e) la date d'affichage et la période d'affichage ;
- (f) la personne à qui les candidatures doivent être transmises ;
- (g) les qualifications requises pour le poste.

Q7.02 Candidatures

Un employé régulier intéressé peut soumettre sa candidature par écrit à tout poste affiché, en complétant le formulaire fourni à cette fin par l'Employeur. Ce formulaire doit être remis à la personne désignée sur l'avis avant la fin de la période d'affichage.

Un employé régulier, s'il doit s'absenter en raison de maladie ou, avant son départ en vacances ou s'il est en mise à pied, peut postuler sur un poste spécifique (en indiquant la classification et l'horaire de travail) qui pourrait survenir au cours de son absence, en laissant une demande écrite à cette fin à son gérant. Toutefois, l'employé concerné ne sera éligible que s'il est en mesure de combler le poste au moment prévu par l'Employeur.

Q7.03 Affichage de poste

- (a) Tout poste nouvellement créé ou tout poste vacant que l'employeur a décidé de pourvoir doit être affiché dans toutes les succursales de la province pendant sept (7) jours calendrier afin que les employés puissent soumissionner par écrit pour le poste vacant. L'affichage doit fournir des informations sur la classification, le numéro de la route si applicable, la zone de service et l'horaire prévu. Une copie de l'affichage sera transmise au président de la section locale.
- (b) La sélection se fera sur la base de l'ancienneté et des qualifications de l'employé dans la classification puis toute autre classification. Le candidat le plus qualifié ayant le plus d'ancienneté se verra attribuer le poste dans les sept (7) jours calendrier suivant la clôture de l'affichage. L'affichage sera attribué par ancienneté dans la province. Les employés doivent assumer leur nouvelle affectation dans un délai de trente (30) jours calendrier.
- (c) Aucun employé ne pourra être octroyé plus de deux (2) postes à l'intérieur d'une même année calendrier. Lorsque plusieurs postes sont affichés au même moment, l'employé qui soumet sa candidature à plus d'un poste et indiquer sa préférence.
- (d) Il est entendu que l'Employeur pourra combler le poste en question de manière temporaire sans être tenu de respecter les règles prévues à la convention pendant la période d'affichage de poste et en attendant que le candidat sélectionné assume son nouveau poste.
- (e) Cette section ne s'applique pas aux affichages de poste temporaires.

Q7.04 Qualifications requises

Dans la présente convention collective, l'expression "qualifications requises" est définie au présent article. Le terme "qualification" désigne notamment la pratique et les aptitudes nécessaires pour rencontrer les exigences d'un poste.

Afin d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, le candidat qui postule doit, quelle que soit son ancienneté, posséder les qualifications et les compétences requises, au moment de postuler. L'employeur offrira aux employés des chances égales d'acquérir les qualifications et de recevoir les formations.

Q7.05 Résultat d'affichage

L'Employeur affichera le nom du candidat choisi et sur demande du Syndicat, lui transmettra une copie de l'affichage avec une liste de tous les candidats qui ont postulé et leur ancienneté.

Q7.06 Nouvelle classification

Lors de la création d'une nouvelle classification, la Compagnie transmet au Syndicat deux (2) copies de son titre, description, qualifications, le taux ou échelle de salaires et le groupe fonctionnel proposé. À la demande du Syndicat, les parties doivent se rencontrer dans les plus brefs délais pour discuter et régler tout désaccord au sujet du taux ou échelle de salaires et/ou du groupe fonctionnel. Le Syndicat doit demander par écrit la tenue d'une telle rencontre dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réception desdites informations, à défaut de quoi il ne pourra avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.

S'il subsiste un désaccord à l'issue de la rencontre, le Syndicat peut référer le cas directement à l'étape écrite de la procédure de griefs et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivants ladite rencontre. Dans un tel cas, les dispositions prévues à l'articles N3 de la présente convention s'appliqueront. Toutefois, le recours à la procédure de grief n'empêchera nullement la Compagnie de combler le poste avec le taux, l'échelle de salaire et le groupe fonctionnel qu'elle aura choisis, le tout jusqu'à décision finale aux termes du processus d'arbitrage.

Q7.07 Période de familiarisation

- (a) L'employé a droit à une période de familiarisation de sept (7) jours calendrier à son nouveau poste, à la condition qu'il ait été muté dans un groupe fonctionnel autre que celui qu'il détenait.
- (b) A la fin de la période de familiarisation prévue en (a), l'employé peut retourner à son ancien poste sans perte de droits et privilèges. De la même manière, à la fin de cette période de familiarisation prévue en (a), la Compagnie peut retourner l'employé à son ancien poste, le tout sous réserve de la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

ARTICLE Q8 - POSTES TEMPORAIREMENT VACANTS

Q8.01 Poste temporairement vacant

Un poste est temporairement vacant dans les cas suivants:

Le titulaire du poste est absent de son poste de travail, mais demeure à l'emploi de la Compagnie ou est absent à cause de maladie certifiée par un médecin.

Dans le cas d'absence de moins de 30 jours calendrier, l'Employeur peut le combler de la façon dont il juge la plus adéquate tout en respectant l'ancienneté et les qualifications des employés.

Dans le cas d'un poste vacant depuis plus de 30 jours calendrier où lorsque l'Employeur est en mesure de déterminer que la durée de l'absence du titulaire excédera 30 jours calendrier, il est affiché et comblé conformément à l'article Q7.03 de la présente convention.

Lorsqu'un employé revient au travail suite à une absence, il réintègre le poste qu'il détenait avant son absence, à moins que son poste ait été aboli ou modifié auquel cas l'employé exerce ses droits d'ancienneté pour fins de déplacement conformément à la procédure prévue à l'article Q9 de la présente convention collective.

L'employé qui remplace un employé absent affecté par le retour de l'employé titulaire du poste retourne à son poste régulier permanent.

Q8.02 Assignment temporaire

Un employé qui travaille temporairement à un autre poste reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour toutes les heures travaillées à ce poste, après deux (2) heures consécutives.

CHAPITRE Q9 - MISES À PIED ET RAPPELS

Q9.01 Avis et délais lors de l'abolition ou de la modification d'un poste

Les employés sont affectés à des postes à temps complet ou à des postes à temps partiel. Dans les cas de mise à pied et d'abolition de postes, et sous réserve du sous-alinéa e) du présent paragraphe, la procédure suivante sera appliquée, séparément à l'intérieur de chaque section et de chaque succursale:

- (a) C'est la prérogative de l'Employeur que de déterminer l'employé qui doit faire l'objet d'une mise à pied.
- (b) L'employé qui est ainsi mis à pied, s'il possède une ancienneté supérieure, peut alors déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans un poste identique

et de même statut ou, s'il n'en existe aucun, il peut déplacer, dans la mesure où il possède les qualifications requises, un employé possédant moins d'ancienneté dans un autre poste.

- (c) L'employé qui est ainsi déplacé, s'il possède une ancienneté supérieure, peut alors déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans un poste identique et de même statut ou, s'il n'en existe aucun, il peut déplacer, dans la mesure où il possède les qualifications requises, un employé possédant moins d'ancienneté dans un autre poste.
- (d) L'employé qui est ainsi déplacé, s'il possède une ancienneté supérieure, peut alors déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans un poste identique et de même statut ou, s'il n'en existe aucun, il peut déplacer, dans la mesure où il possède les qualifications requises, un employé possédant moins d'ancienneté dans un autre poste.
- (e) Il est entendu que l'application du présent paragraphe ne peut entraîner plus de trois (3) mutations à l'intérieur de la section visée.

L'application des mécanismes de déplacement prévus au présent paragraphe Q9.01 sera faite dans un délai d'une semaine de l'annonce de la première mise à pied. Chaque personne impliquée sera convoquée, à tour de rôle et dans ce délai, par l'Employeur qui procédera au déplacement, sur papier, en présence du représentant syndical. Une copie du document exprimant le choix d'un employé sera remise au représentant syndical.

Chaque employé disposera d'un maximum de vingt-quatre (24) heures consécutives pour exprimer son choix d'une personne à déplacer. Si un employé est absent du travail lors de l'application de la procédure de déplacement, l'Employeur choisira en son nom, afin de ne pas retarder le processus.

Q9.02 Liste de rappel

Tous les employés mis à pied seront inscrits sur une liste de rappel, affichée en permanence. Le dernier employé mis à pied sera le premier à être rappelé. Il y aura une liste de rappel par section et par succursale.

Q9.03 Avis de rappel

- (a) Dans l'éventualité du rappel d'un employé mis à pied, l'Employeur devra lui donner un avis de rappel par courriel ou par lettre recommandée expédiée à son adresse telle qu'elle apparaît au dossier de l'Employeur. Après livraison à ladite adresse de l'avis de rappel, l'employé doit aviser son Employeur de son intention de retourner au travail conformément aux dispositions de l'alinéa (b) du présent paragraphe.
- (b) Si l'employé a été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours, il avisera son Employeur dans les deux (2) jours ouvrables suivant de son intention de

retourner au travail. Il aura sept (7) jours calendrier pour se rapporter au travail, y compris les deux (2) jours ouvrables d'avis.

Si la période de mise à pied est moindre que trente (30) jours, l'employé avisera son Employeur dans les deux (2) jours ouvrables suivant de son intention de retourner au travail. Il aura un (1) jour ouvrable additionnel pour se rapporter au travail.

- (c) Dans l'éventualité où l'employé fait défaut de répondre audit avis de rappel, il devra être considéré comme ayant volontairement fait cession de ses droits, sauf s'il en a été empêché en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle prouvée ou pour toute autre raison assimilable à un cas de force majeure, dont le fardeau de la preuve lui incombera.
- (d) Au cours de la période nécessaire pour l'application des alinéas (a) et (b) du présent paragraphe Q9.03, l'Employeur pourra combler ses besoins par des employés occasionnels.

Q9.04 Changement d'horaire de travail

Dans le cas d'un changement à l'heure de début de son quart de travail, de plus de deux (2) heures, un employé régulier à temps complet pourra se prévaloir de la procédure de déplacement prévue au paragraphe Q9.01.

ARTICLE Q10 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Q10.01 Dispositions générales

La semaine régulière de travail des employés de la section bureau est de trente-sept heures et demie (37 1/2) alors qu'à l'intérieur de la section entrepôt, la semaine régulière de travail des chauffeurs urbains est de quarante-cinq (45) heures, celle des conducteurs routiers est de soixante (60) heures et celle des autres employés est de quarante (40) heures.

La semaine, selon le cas, est divisée en cinq (5) jours consécutifs de sept heures et demie (7 1/2), neuf heures (9), douze heures (12) et huit heures (8).

Le conducteur urbain est celui qui accomplit ses tâches à l'intérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres de son dépôt.

Sauf lors d'un cas fortuit, un employé qui se présente au travail à la demande de la Compagnie pour son quart de travail cédulé et pour lequel aucun travail n'est disponible, sera payé pour ses heures normales de travail cédulées lors de ladite journée.

Q10.02 «Split shift»

Les opérations de l'Employeur sont telles qu'il est nécessaire dans plusieurs cas d'avoir des cédules de travail à heures coupées «split shift». Lorsque cela est nécessaire, l'amplitude de la journée de travail n'excédera normalement pas douze (12) heures.

Aux fins du présent alinéa, on entend par «split shift» un horaire quotidien de travail interrompu par une période d'inactivité d'une durée variable, en sus de l'heure prévue pour le repas.

Les employés peuvent s'entendre avec l'Employeur quant à l'endroit où stationner leur véhicule durant la période d'interruption de travail. À défaut d'une telle entente, l'employé devra stationner le véhicule à l'endroit désigné par l'Employeur et pourra se prévaloir de la procédure de règlement des griefs si la décision de l'Employeur est déraisonnable.

Il est entendu que l'employé aura l'entière liberté d'accepter ou de refuser de travailler durant ladite période d'attente.

Q10.03 Période de repos (pause-café)

Les employés auront un repos intercalaire n'excédant pas quinze (15) minutes, sans perte de paie, dans la première partie du quart de travail et un autre repos intercalaire n'excédant pas quinze (15) minutes, sans perte de salaire dans la seconde partie du quart de travail. Les employés auront droit à trente (30) minutes pour le dîner, sans paie.

Les employés de bureau auront droit à une demi-heure pour le dîner, sans paie.

Q10.04 Lors d'un rappel - garantie de quatre (4) heures

Tous les employés qui sont rappelés au travail à la fin de leur journée de travail après avoir quitté les lieux de l'Employeur bénéficieront, lors d'un tel rappel, d'un minimum garanti de quatre (4) heures de travail au taux applicable.

ARTICLE Q11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Q11.01 Définition

Pour les fins du calcul du temps supplémentaire, la journée régulière de travail des employés de la section bureau est de sept heures et demie (7 1/2) alors qu'à l'intérieur de la section dépôt, la journée régulière de travail des chauffeurs est de neuf (9) heures, celle des chauffeurs routiers étant de douze (12) heures, et celle des autres employés étant de huit (8) heures.

Dans tous les cas où un employé travaille au-delà de la journée régulière de travail ou au-delà de la semaine régulière de travail, il sera rémunéré à 150 % du taux régulier

(taux et demi).

De plus, l'employé qui est rappelé au travail pour effectuer du temps supplémentaire au-delà de la semaine normale de travail recevra une rémunération minimum de quatre (4) heures payées à son taux régulier.

Q11.02 Temps supplémentaire - Attribution

- (a) Lorsqu'il s'agit de compléter la journée normale de travail, le temps supplémentaire sera offert à l'employé le plus ancien, présent au travail, par classification. Dans les autres cas, les employés pourront inscrire leur nom sur une liste indiquant leur disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire et l'Employeur s'engage à les appeler à tour de rôle lorsque du temps supplémentaire sera disponible. L'employé qui refusera une assignation en temps supplémentaire sera réputé l'avoir acceptée, pour les fins de la tenue de la liste.

Aux fins du paragraphe précédent, s'il s'avérait que l'Employeur ne puisse rejoindre l'employé concerné, il devra le faire attester par le délégué d'atelier ou son assistant ou par tout autre employé assujéti à cette convention. Dès lors, cet employé perdra son droit de travail pour ce jour s'il fait défaut de répondre à l'appel de l'Employeur.

- (b) Il est entendu que l'employeur aura droit d'exiger, par ordre inverse d'ancienneté, que les employés effectuent du temps supplémentaire si aucun autre employé n'acceptait d'accomplir le travail en application des mécanismes prévus aux alinéas précédents.
- (c) La liste sur laquelle les employés peuvent inscrire leur disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire sera affichée, par période de deux (2) semaines complètes. La clôture de l'affichage sera à 17:00 le vendredi précédant la première semaine visée par la période d'affichage.
- (d) Il est entendu que l'employé qui n'aura pas inscrit son nom sur la liste ne pourra réclamer ledit temps supplémentaire lorsque requis par l'Employeur.

Q11.03 Heures additionnelles - attribution

Lorsqu'il s'agit d'attribuer des heures de travail additionnelles, qui n'impliquent pas le paiement de temps supplémentaire, l'Employeur favorisera l'employé ayant le plus d'ancienneté, présent au travail, par classification.

ARTICLE Q12 - CONGÉS FÉRIÉS

Q12.01 Énumération

Les jours suivants sont des jours de congés fériés, chômés et payés pour tous les

employés réguliers à plein temps et employés réguliers à temps partiel:

- le jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- la Fête de la Reine;
- la Fête Nationale (24 juin);
- le Jour de la Confédération (1er juillet);
- la Fête du Travail;
- le Jour de l'Action de Grâce;
- le Jour de Noël;
- le 26 décembre;

Dans chaque succursale, et séparément pour chacune des sections, l'Employeur peut reporter la prise d'un congé férié à une autre date si la majorité des employés visés est d'accord.

Q12.02 Paie du congé férié

La paie du congé férié est l'équivalent du salaire que l'employé régulier à temps complet aurait gagné, selon son taux horaire, pour une journée normale de travail. Dans le cas des autres employés, la paie du congé férié est égale à la moyenne des gains journaliers, à l'exclusion des heures supplémentaires, pendant les vingt (20) jours où l'employé a travaillé avant le congé férié.

Q12.03 Congé férié durant les vacances

Tout congé férié tombant dans la période de vacances de l'employé sera payé en surplus sur la paie de vacances ou, au choix de l'employé, il aura droit de prendre des journées de vacances payées supplémentaires.

ARTICLE Q13 - VACANCES

Les dispositions suivantes régiront les droits aux congés annuel pour la province du Québec jusqu'au 1er janvier 2021, date à laquelle les droits prévus à l'article N28 de l'Accord-Cadre National s'appliqueront.

Q13.01 Employé avec un an de service

Un employé ayant un an de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées.

Q13.02 Employé avec trois (3) ans de service

Un employé ayant trois (3) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de

vacances payées.

Q13.03 Employé avec huit (8) ans de service

Un employé ayant huit (8) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

Q13.04 Employé avec quinze (15) ans de service

Un employé ayant quinze (15) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

Q13.05 Vacances pour la section bureau

Dans la section bureau, un employé ayant un an de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées, un employé ayant cinq (5) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances payées et un employé comptant douze (12) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

Q13.06 Calcul de la paie

La paie de vacances se calcule au taux de deux pourcent (2%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence, pour chaque semaine de vacances auxquelles l'employé a droit.

Q13.07 Année de référence et anniversaire de service

Pour les fins du calcul de la paie de vacances, l'année de référence est du 1er janvier de l'année précédente au 31 décembre de l'année courante.

Faire le prorata pour la première (1^e) année de la convention

Lorsqu'un employé atteint un anniversaire de service au cours d'une année de référence, le congé supplémentaire et l'indemnité de vacances sera attribuée le 1er janvier suivant de l'année au cours de laquelle ils ont atteint l'anniversaire.

Q13.08 Attribution - Base rotative

- (a) Au plus tard le 1er janvier de chaque année, l'Employeur affichera une liste ou des listes de vacances et chaque employé fera son choix selon l'ordre d'ancienneté. Ces choix doivent être faits au plus tard le 28 février de chaque année. Tout employé qui ne choisit pas ses vacances au 28 février aura abandonné ses droits d'ancienneté pour le choix des vacances.

Le 31 mars, la Compagnie affichera dans chaque dépôt la cédule de vacances finale.

- (b) L'employé soumettra trois (3) choix de vacance par ordre de préférence sur un formulaire déterminé par l'Employeur.
- (c) Un employé a droit de prendre jusqu'à concurrence de trois (3) semaines de vacances au cours de la période s'échelonnant du 1^{er} juin au 1^{er} septembre de chaque année. Les droits au congé annuel restants, s'il y a lieu, doivent être pris en dehors de cette période toujours selon l'ordre d'ancienneté.

Q13.09 Vacances obligatoires

Tous les employés doivent obligatoirement prendre toutes leurs vacances annuelles. L'exception à cette règle est pour l'employé qui a été absent de son travail durant l'année en cours pour une plus longue période de temps que ses vacances annuelles.

Dans de tel cas, l'employé devra signer une déclaration de non-responsabilité à son Employeur.

Q13.10 Remise de la paie de vacances

Chaque employé reçoit, avec la paie précédant son départ en vacances, l'indemnité de vacances acquises durant la dernière année de référence, payée à raison de 4%, 6%, 8% ou 10% selon le cas, de ses gains totaux bruts. L'indemnité de vacances est remise avec la paie normale et le cumulatif de la période de référence ainsi couverte devra être indiqué clairement.

Q13.11 Lors de la terminaison d'emploi

Lorsqu'un employé quitte l'emploi pour toute raison ou est terminé par l'Employeur, il est payé pour toutes ses vacances acquises durant la dernière année de service continu qui n'ont pas été prises, en plus des vacances pour l'année courante, payées à raison de 4%, 6%, 8% ou 10% selon le cas de ses gains bruts.

Q13.12 Nombre de vacanciers en même temps – 15%

- (a) Dans chaque succursale, l'Employeur permet à 15% des employés de chaque section de partir en vacances en même temps. Les employés peuvent choisir un maximum de trois (3) semaines consécutives. L'Employeur permettra à plus d'employés de partir en vacances en même temps s'il est possible de le faire.
- (b) Pour le mois de novembre, dans chaque dépôt, l'Employeur permet à 5% des employés, avec un minimum d'un (1) employé de chaque section de partir en vacances en même temps. Les employés peuvent choisir un maximum de trois (3) semaines consécutives. L'Employeur permettra à plus d'employés de partir en vacances en même temps s'il est possible de le faire.
- (c) Entre le 1^{er} et le 24 décembre inclusivement, dans chaque dépôt, l'Employeur ne

permet pas la prise de vacances aux employés en raison des impératifs opérationnels en période de pointe.

ARTICLE Q14 - CONGÉS SOCIAUX

Q14.01 Congé de deuil

Les employés régulier temps-plein et temps-partiel auront droit au congé de deuil tel que stipulé à l'article N12. Les allocations provinciales sont définies tel qui suit :

5 jours payés au taux normal de salaire pour les heures normales de travail

Q14.02 Lors du mariage de l'employé

À l'occasion du jour de son mariage, un employé peut s'absenter pour une période d'un jour, sans perte de salaire.

Q14.03 Lors du mariage d'un enfant

À l'occasion du mariage d'un enfant, l'employé peut s'absenter le jour du mariage, sans paie.

Q14.04 Scrutin

Les jours de scrutin, tout employé peut exercer son droit de vote et, à cette fin, il lui est accordé les heures prévues par la loi, sans perte de salaire. Il est interdit de modifier un horaire de travail pour une journée de scrutin.

Q14.05 Perte du permis de conduire

- (a) L'employé qui doit, dans le cadre de son travail, conduire un véhicule, et dont le permis de conduire est suspendu ou révoqué en raison de faits qui ne sont pas liés à l'exécution de son travail, aura droit à un permis d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté pour une période égale à la suspension ou la révocation, plus deux mois, sans excéder quatorze (14) mois au total. Pendant la durée d'un tel permis d'absence, l'employé n'a droit à aucun bénéfice quel qu'il soit en vertu de la présente convention collective. De plus, un employé ne pourra obtenir un tel permis d'absence qu'à une seule reprise pendant la durée de cette convention collective.
- (b) Un employé qui doit, dans le cadre de son travail, conduire un véhicule et dont le permis de conduire est suspendu ou révoqué doit en informer immédiatement l'Employeur, sous peine de congédiement sans aucun recours en vertu de la présente convention collective.

Il est entendu que l'Employeur peut exiger en tout temps qu'un employé lui exhibe son permis de conduire.

Q14.06 Jours de congé personnels (JCP)

Les employés régulier temps plein et à temps partiel auront droit à des jours de congé personnels («JCP») tel qu'indiqué à l'article N12. Les allocations provinciales sont définies tel qui suit:

3 jours payés au taux normal de salaire pour les heures normales de travail

ARTICLE Q15 - PAIEMENT DES SALAIRES

Q15.01 Chèque de paie - inscriptions

En plus du salaire, l'Employeur fournit un relevé indiquant le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, le titre d'emploi, les déductions effectuées, le montant brut du salaire et le montant net du salaire.

Q15.02 Distribution de la paie

La paie sera remise par l'Employeur par dépôt direct, à chaque deux (2) semaines, le vendredi.

Q15.03 Erreur sur la rémunération plus de vingt-cinq dollars (25,00 \$)

S'il y a erreur de plus de vingt-cinq dollars (25,00 \$) sur la paie d'un employé, l'employé se devra de faire la demande par écrit à son supérieur immédiat au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de la paye. Suite à la validation de la demande (sera fait la même journée de la réception de la demande écrite) l'Employeur paiera la différence au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables.

Q15.04 Lors de la cessation de l'emploi

Au départ d'un employé, l'Employeur lui remet un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, et une attestation écrite de la période d'emploi.

Q15.05 Période de paie suivant le départ

L'Employeur remet ou expédie à l'employé, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de l'employé, y incluant ses bénéfices marginaux.

ARTICLE Q16 - ACCIDENT DE TRAVAIL

Q16.01 Application de la Loi

- (a) L'Employeur convient qu'il doit se conformer à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- (b) L'Employeur convient de compléter et de faire parvenir les formules de réclamations d'accidentés aux autorités concernées dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'application dudit accidenté.

Q16.02 Avances

- (a) Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'un accident de travail et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, l'Employeur avancera audit employé les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra de la *CNESST*, et ce, pour les premiers dix (10) jours ouvrables et ensuite à partir de la troisième (3^e) semaine suivant la déclaration signée de l'employé jusqu'au premier chèque reçu de ladite Commission.
- (b) Dans de tels cas, l'employé devra signer la formule de la *CNESST* et il devra aussi rembourser son Employeur pour toutes les sommes qui lui auront été avancées.
- (c) L'employé devra consentir à donner l'adresse de son Employeur aux fins de la réception des chèques de la *CNESST*.

ARTICLE Q17 - EXAMEN MÉDICAL

Q17.01 En cas d'incapacité - procédure à suivre

Si, à la suite d'un examen médical requis par l'Employeur, un employé est jugé physiquement incapable de remplir ses fonctions régulières, la procédure suivante sera suivie:

- (a) L'Employeur devra aviser le Syndicat des résultats médicaux ayant trait à l'employé. Si le Syndicat ou l'employé ne sont pas d'accord avec lesdits résultats, l'employé aura droit, à ses propres frais, d'être examiné par son médecin de famille.
- (b) Lorsque le médecin nommé par l'Employeur et le médecin de famille de l'employé ne sont pas d'accord sur l'état physique d'un employé, les deux (2) médecins choisiront un autre médecin pour fins de consultation qui examinera l'employé en ce qui a trait aux points en question.
- (c) Les résultats du médecin choisi pour fins de consultation seront finaux et sans appel pour toutes les parties.
- (d) La rémunération du médecin choisi pour fins de consultation sera payée par

l'Employeur.

- (e) Si le médecin choisi pour fins de consultation considère l'employé capable de remplir les fonctions de son poste, alors l'employé ne perdra pas de salaire à cause de son retrait temporaire de ses fonctions régulières.
- (f) Si un employé est devenu incapable en permanence d'accomplir les fonctions de son poste habituel sans bénéficier ou continuer de bénéficier du régime d'assurance groupe ou de l'indemnisation prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il aura droit de déplacer un employé moins ancien dans une autre classification, pourvu qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences de la tâche.

ARTICLE Q18 - CERTIFICAT MÉDICAL

Q18.01 Avis

Dans les cas de maladie, l'employé devra aviser l'Employeur de son absence et établir la preuve de sa maladie par un certificat médical au moment de son retour au travail. L'Employeur pourra exiger ledit certificat médical à partir de la deuxième journée d'absence consécutive; cependant, l'Employeur pourra exiger ledit certificat médical dès la première journée d'absence lorsque cette journée d'absence suit ou précède une journée de congé pour cet employé.

ARTICLE Q19 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Q19.01 Contributions obligatoires de l'Employeur

L'Employeur s'engage à payer un montant de cent soixante dollars (160,00\$) par mois pour chaque employé, et ce, pour la durée de la présente convention.

Q19.02 Contributions obligatoires de l'employé

L'Employeur déduira de la paie de l'employé et fera remise mensuellement de tout montant autorisé par écrit par le Syndicat.

Q19.03 L'Employeur s'engage également à payer sa contribution mensuelle dans les cas ci-après :

- 1) Dans le cas où un employé se verrait dans l'incapacité de travailler à cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs, l'Employeur s'engage à continuer de verser ses contributions précitées.
- 2) Dans le cas d'une suspension ou de toute autre mesure disciplinaire autre que congédiement pouvant être contestée par le processus de grief, en accord avec la

présente convention, l'Employeur s'engage à continuer le versement de toutes les contributions stipulées dans la présente jusqu'au et incluant le jour où une entente aura été convenue entre les parties ou qu'une décision définitive aura été rendue par la Cour de juridiction compétente, le tout sous toutes réserves du droit de l'Employeur à réclamer ces contributions, de l'employé uniquement, dans le cas où le grief aura été éventuellement rejeté par la Cour du dernier recours pré mentionné. Les mêmes dispositions seront applicables pour toute affaire contestée où l'inclusion ou l'exclusion de l'individu concerné à l'intérieur de l'unité de négociation est mise en doute par l'une des parties.

3) Nonobstant ce qui précède:

- (a) dans l'éventualité d'une mise à pied, de chômage temporaire ou de congé avec permission, l'Employeur continuera de verser les contributions pour l'employé concerné pour le mois où la mise à pied, le chômage temporaire ou le congé avec permission a été fait et le mois suivant ladite mise à pied, ledit chômage temporaire ou ledit congé avec permission;
- (b) dans l'éventualité d'un congédiement contesté par un grief, l'Employeur continuera de verser les contributions pour l'employé concerné durant le mois où le congédiement a été fait et l'employé devra par la suite payer lui-même la totalité des primes d'assurance.

L'Employeur s'engage toutefois, advenant que l'employé ait gain de cause, à lui rembourser la totalité des contributions qui auraient autrement été payables par l'Employeur durant cette période et effectivement payées par l'employé.

Q19.04 Avantages

- 1) La Compagnie offrira un programme complet de prestations de maladie et d'aide sociale aux employés réguliers temps-plein et à temps-partiel admissibles. Le programme fera partie de la convention collective. Le coût pour DHL de la couverture des prestations de maladie des employés rémunérés à l'heure sera équivalent à cent soixante dollars (160,00 \$) par mois. Les employés rémunérés à l'heure paieront le montant restant dû pour la couverture des avantages sociaux au moyen de retenues à la source toutes les deux semaines.

Ces avantages sociaux comprennent :

- (a) l'assurance médicale majeure;
- (b) le régime d'assurance dentaire;
- (c) les prestations de soins de la vue;
- (d) l'optométriste;
- (e) l'assurance vie;
- (f) l'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels;

- (g) l'assurance invalidité de courte durée;
- (h) les soins de chiropratique (max. de 500,00 \$ par an chacun);
- (i) l'assurance invalidité de longue durée;
- (j) l'assurance contre les agressions criminelles;
- (k) l'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels (facultative).

La Compagnie s'engage à fournir à tous les employés rémunérés à l'heure admissibles des détails et des renseignements à jour sur tous les programmes d'avantages sociaux auxquels les employés rémunérés à l'heure couverts par la présente convention collective ont le droit de participer. Cette brochure doit être fournie à la date de l'embauche.

- 2) La Compagnie mettra à la disposition de tous les employés rémunérés à l'heure admissibles et de leurs personnes à charge un régime d'assurance accidents collective pour les employés rémunérés à l'heure qui s'inscrivent volontairement au régime et qui continuent à payer les primes mensuelles requises.

- 3) Assurance médicale majeure :

La date d'entrée en vigueur du régime d'assurance médicale gros risques est de trente (30) jours pour les employés rémunérés à l'heure à temps plein et de quatre-vingt-dix (90) jours pour les employés rémunérés à l'heure à temps partiel.

Les employés rémunérés à l'heure couverts par cet avantage auront droit à une carte de paiement des médicaments assortie d'une franchise applicable par utilisation.

- 4) Régime d'assurance dentaire :

La date d'entrée en vigueur du régime d'assurance dentaire est le premier (1^{er}) jour du mois suivant la période d'attente de trois (3) mois.

Le régime d'assurance dentaire prévoira ce qui suit :

Le régime A (couverture à 100 %) comprend :

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| (a) les services de diagnostic | (e) les services prothétiques |
| (b) les services de prévention | (f) l'endodontie |
| (c) les services chirurgicaux | (g) la parodontologie |
| (d) les services de restauration | |

Le régime B (couverture à 50 %) comprend :

- (a) les couronnes ou les ponts
- (b) les prothèses partielles
- (c) les prothèses totales supérieures et inférieures

Les tarifs seront conformes au barème actuel de l'O.D.A. Il est en outre convenu que le barème actuel de l'O.D.A. est instauré lorsque la compagnie d'assurance est informée du changement de tarif conformément au contrat d'assurance.

Il n'y aura pas de franchise pour les services ci-dessus.

5) Prestations de soins de la vue :

La société remboursera à 100 % les soins d'optométrie jusqu'à cent dollars (100 \$) tous les vingt-quatre (24) mois pour tous les employés et les personnes à charge admissibles.

6) Assurance vie : voir l'article N22 de l'Accord-Cadre National.

7) Assurance en cas de décès ou mutilation accidentels : voir l'article N22 de l'Accord-Cadre National.

8) Prestation d'invalidité de courte durée :

Les prestations d'invalidité de courte durée commencent le premier jour de l'accident ou de l'intervention chirurgicale et le quatrième jour de la maladie. Les prestations sont basées sur soixante-dix pour cent (70 %) de la rémunération hebdomadaire moyenne des quinze (15) premières semaines, jusqu'à concurrence du plafond de l'assurance-emploi. Aux fins du présent article, la rémunération hebdomadaire moyenne sera calculée sur la base des six (6) semaines précédant l'invalidité.

Il est reconnu que ces améliorations, ainsi que les améliorations passées et continues de l'ensemble d'avantages sociaux des employés, satisfont à l'exigence de l'assurance-emploi de rembourser une partie de toute réduction des cotisations d'assurance-emploi. Tout avantage tiré de leur part de la réduction ou des rabais des cotisations d'assurance-emploi qui pourraient être accordés sera utilisé pour aider à couvrir les coûts accrus de l'employeur liés au maintien de l'ensemble des régimes d'avantages sociaux assurés offerts aux termes de la convention collective.

9) Prestation d'invalidité de longue durée :

Après quatre-vingt-dix (90) jours de travail, la société offrira aux employés rémunérés à l'heure admissibles un régime collectif d'assurance invalidité de longue durée (continuation du salaire). L'admissibilité commence après quinze (15) semaines. Le régime prévoit une rente d'invalidité basée sur soixante-dix pour cent (70 %) de la rémunération hebdomadaire moyenne jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) par semaine. Les employés rémunérés à l'heure auront cent vingt (120) jours pour déposer leur demande de prestations d'invalidité de longue durée. La durée totale de la période d'invalidité sera de deux (2) ans au maximum, calculée à partir du début de la demande de prestations d'invalidité de courte durée.

10) (a) La Compagnie s'engage à payer les employés rémunérés à l'heure après une période d'attente de deux (2) semaines à compter du moment où les formulaires sont remplis et où les soins médicaux sont reçus pour toute demande d'indemnité hebdomadaire présentée de bonne foi.

Dans le cas où la Compagnie est tenue d'avancer des fonds à l'employé rémunéré à l'heure, le bénéficiaire de la demande d'indemnité hebdomadaire s'engage à rembourser à la Compagnie un montant équivalent dans les deux (2) jours ouvrables

suivant la réception du paiement de l'indemnité hebdomadaire de la part de la compagnie d'assurance.

Si le remboursement à la Compagnie venait à être déclaré sans provision par la banque, le montant du remboursement sera automatiquement déduit de la prochaine paie de l'employé rémunéré à l'heure, ou du congé annuel accumulé restant.

- 11) La Compagnie fournira une assurance contre les voies de fait à tous les employés rémunérés à l'heure inscrits sur la liste de paie à partir de la date d'embauche, pour un montant de vingt mille dollars (20 000,00 \$).

- 12) Assurance facultative en cas de décès ou mutilation accidentels :

Il s'agit d'un régime distinct. La couverture de ce régime est facultative et offerte à chaque employé rémunéré à l'heure, à ses propres frais.

- 13) Couverture des soins médicaux majeurs, des soins dentaires et des soins de la vue pour les personnes à charge :

Toute nouvelle personne à charge admissible (conjoint, enfants non mariés) doit être inscrite pendant la période d'admissibilité de trente et un (31) jours. L'admissibilité est définie comme la période des trente et un (31) premiers jours après qu'un employé rémunéré à l'heure acquiert une personne à charge.

- 14) Déclaration du statut de conjoint de fait pour l'admissibilité aux prestations :

L'employé rémunéré à l'heure doit remplir un document de déclaration du statut pour pouvoir bénéficier des prestations de maladie et d'aide sociale. L'admissibilité commence après un (1) an du Syndicat de fait; la couverture des personnes à charge ne peut être demandée que pendant la période d'admissibilité des trente et un (31) premiers jours.

Un conjoint est réputé être :

- (a) Une personne mariée à l'employé rémunéré à l'heure à la suite d'une cérémonie civile ou religieuse valide, y compris une personne séparée de l'employé rémunéré à l'heure;
- (b) Une personne du sexe opposé ou un partenaire du même sexe avec lequel l'employé rémunéré à l'heure est en Syndicat de fait pendant au moins douze (12) mois consécutifs avant la date à laquelle la réclamation a été faite. (L'Syndicat de fait signifie une cohabitation continue et une représentation publique du statut de personne mariée.)

ARTICLE Q20 - PLAN DE PENSION

Le Régime de retraite des employés rémunérés à l'heure de DHL Express (Canada) Itée pour Teamsters Québec local 931, numéro d'enregistrement de l'ARC 1065515 (le « Régime de retraite des employés rémunérés à l'heure ») sera gelé à compter du 31 décembre 2020. Chaque employé inscrit au Régime de retraite des employés rémunérés

à l'heure à la date du 31 décembre 2020 cessera d'accumuler des heures créditées et avantages sous l'égide du régime à compter du 31 décembre 2020 et deviendra admissible le 1er janvier 2021 à participer au Régime de retraite multi-employeurs d'Unifor sous réserve de l'article N7 de l'Accord-Cadre National et conformément à celle-ci. Aucune prestation de retraite ne sera acquise dans le cadre du Régime de retraite des employés rémunérés à l'heure à partir du 1er janvier 2021.

Il est convenu que DHL peut choisir, à sa discrétion, de continuer à exploiter le Régime de retraite des employés rémunérés à l'heure, de le liquider ou de le fusionner avec un autre régime de retraite, et qu'elle consultera le syndicat avant de le faire. Le syndicat reconnaît que la société conserve le pouvoir de prendre toutes les décisions relatives au plan horaire, y compris le calendrier de ces décisions.

ARTICLE Q21 - CONTRAVENTIONS

Q21.01 Responsabilités de l'Employeur

Aucun conducteur ne sera requis de contrevenir aux lois de la circulation ou aux lois ayant trait au chargement des véhicules. Si un conducteur obtient une contravention ou une citation de stationnement en suivant les instructions de l'Employeur, l'Employeur sera responsable pour une telle contravention. Les contraventions ou citations données à l'employé doivent être soumises à l'Employeur dans les quarante-huit (48) heures et si elles ne sont pas remises dans ce délai, l'Employeur ne sera pas responsable du paiement.

Q21.02 Responsabilités de l'employé

Les contraventions obtenues lorsque le véhicule est en marche seront la responsabilité unique du conducteur; c'est-à-dire, vitesse, ne pas arrêter à un signal ou feu d'arrêt, conduite inappropriée et conduite dangereuse.

ARTICLE Q22 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Q22.01 Description

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou le système administratif de l'Employeur, ou dans les procédés de travail ou dans les cas d'abolition de fonctions, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

Q22.02 Adaptation - Aucune baisse de salaire

Aucun employé ne subit de baisse de salaire par suite d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure

ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail.

Q22.03 Code canadien s'applique

Les articles 51(1), 52, 53, 54 et 55 de la partie I du Code canadien du travail, au sujet des changements technologiques, s'appliquent et sont parties intégrantes de cette convention.

ARTICLE Q23 - TRANSFERT DES TITRES

Q23.01 Aliénation ou transfert d'entreprise

- (a) L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat, ni la présente convention collective, ni toute autre procédure en vue de l'obtention d'un certificat, de la conclusion ou de l'exécution de la convention collective de travail actuelle. Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel Employeur est lié par le certificat ou la convention collective de travail actuelle comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'Employeur précédent.
- (b) L'Employeur consent à aviser le Syndicat de la vente de son entreprise ou de tout changement dans le contrôle de ladite entreprise quinze (15) jours après que la vente soit complétée, le tout sans préjudice à tout autre recours du Syndicat.
- (c) Dans le cas de déménagement du siège social, de déménagement et/ou d'addition de places d'affaires, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat de cette situation dans les quinze (15) jours qui précèdent le déménagement ou l'addition.
- (d) Les dispositions de la présente clause Q23.01 sont totalement sans préjudice à tous autres droits et recours que le Syndicat peut ou pourrait avoir soit sous les dispositions de la présente convention ou sous toutes autres lois applicables.

Q23.02 Fusion - Achat

La Compagnie convient d'aviser le Syndicat par écrit, dans les quinze (15) jours après que la vente ait été complétée, si elle acquiert, par voie d'achat, les affaires ou opérations d'un autre Employeur lesquelles seraient de nature à être couvertes par le certificat d'accréditation dévolu au Syndicat et lorsque de telles opérations devraient être fusionnées avec les opérations actuelles de la Compagnie.

- (a) S'il y a fusion d'opérations, il y aura intégration de tous les employés affectés par ladite transaction en tenant compte de leurs classifications et ancienneté respective, selon la méthode dite de la fourchette.

- (b) S'il n'y a pas fusion d'opération, l'ancienneté des employés demeurera séparée dans chaque Compagnie.

ARTICLE Q24 - RECYCLAGE - COURS DE CONDUITE

Q24.01 Formation

Si l'Employeur se propose d'introduire des appareils ou équipements nécessitant une formation spécialisée, l'Employeur accepte de faire fonctionner les appareils ou équipements et de donner la formation nécessaire aux employés ayant le plus d'ancienneté, par groupe fonctionnel et par section. La formation est payée par l'Employeur.

ARTICLE Q25 - CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRE

Q25.01 Annexe A

Les salaires, primes des salariés sont énumérés à l' Annexe « A » des présentes.

Q25.02 Annexes et appendices

Toutes les annexes, appendices ou lettres d'entente entre la Compagnie et le Syndicat font parties intégrantes de cette convention collective et à moins de spécifications au contraire contenues dans lesdites annexes, appendices ou lettres d'entente, celles-ci expireront à la même date que la convention collective.

ANNEXE A

ÉCHELLES SALARIALES 2020 À 2024

	2020			
Classification	0-12 mois	13-24 mois	25-36 mois	TAUX MAX
Chauffeur de tracteurs	\$19.10	\$19.73	\$25.12	\$25.69
chauffeur 5 Tonnes et plus	\$19.10	\$19.73	\$25.01	\$25.58
Chauffeur	\$15.02	\$15.54	\$16.78	\$22.48
Entrepôt (Commis non-livrables)	\$14.88	\$15.40	\$16.63	\$22.28
Commis sous-douanes	\$15.36	\$15.89	\$17.16	\$22.99

	2021			
Classification	0-12 mois	13-24 mois	25-36 mois	TAUX MAX
Chauffeur de tracteurs	\$19.58	\$20.23	\$25.75	\$26.33
chauffeur 5 Tonnes et plus	\$19.58	\$20.23	\$25.64	\$26.22
Chauffeur	\$15.40	\$15.93	\$17.20	\$23.04
Entrepôt (Commis non-livrables)	\$15.26	\$15.78	\$17.05	\$22.83
Commis sous-douanes	\$15.74	\$16.29	\$17.59	\$23.56

	2022			
Classification	0-12 mois	13-24 mois	25-36 mois	TAUX MAX
Chauffeur de tracteurs	\$20.07	\$20.73	\$26.39	\$26.99
chauffeur 5 Tonnes et plus	\$20.07	\$20.73	\$26.28	\$26.88
Chauffeur	\$15.78	\$16.33	\$17.63	\$23.62
Entrepôt (Commis non-livrables)	\$15.64	\$16.18	\$17.48	\$23.41
Commis sous-douanes	\$16.13	\$16.70	\$18.03	\$24.15

	2023			
Classification	0-12 mois	13-24 mois	25-36 mois	TAUX MAX
Chauffeur de tracteurs	\$20.59	\$21.27	\$27.08	\$27.69
chauffeur 5 Tonnes et plus	\$20.59	\$21.27	\$26.96	\$27.58
Chauffeur	\$16.19	\$16.75	\$18.09	\$24.23
Entrepôt (Commis non-livrables)	\$16.04	\$16.60	\$17.93	\$24.01
Commis sous-douanes	\$16.55	\$17.13	\$18.50	\$24.78

	2024			
Classification	0-12 mois	13-24 mois	25-36 mois	TAUX MAX
Chauffeur de tracteurs	\$21.17	\$21.87	\$27.84	\$28.47
chauffeur 5 Tonnes et plus	\$21.17	\$21.87	\$27.72	\$28.35
Chauffeur	\$16.65	\$17.22	\$18.60	\$24.91
Entrepôt (Commis non-livrables)	\$16.49	\$17.06	\$18.43	\$24.69
Commis sous-douanes	\$17.02	\$17.61	\$19.01	\$25.47

PRIME

Prime de nuit

Les employés travaillant sur l'équipe de nuit bénéficieront d'une prime de (0.25¢) l'heure.

La prime de nuit s'appliquera si la majorité des heures travaillées et cédulées se situent entre 22h et 6h.

Prime de Split Shift

Les employés qui travaillent sur les « Split Shift » recevront 10.00\$ par semaine pour défrayer leurs dépenses de voyage.

Prime de chef d'équipe

Le chef d'équipe recevra une prime de 0.75\$ de l'heure, pour la durée de la convention collective.

Produits dangereux (DG)

L'employé qui est assigné aux tâches d'inspection des produits dangereux recevra une prime de \$0.75 pour chaque heure travaillée.

Airside

L'employé qui est assigné aux tâches d'«Airside» recevra une prime de \$0.75 pour chaque heure travaillée.

Load planner

L'employé qui est assigné aux tâches de «Load planner» recevra une prime de \$0.75 pour chaque heure travaillée.

Prime de chauffeur de chariot élévateur certifié

L'employé qui est assigné aux tâches de chariot élévateur recevra une prime de \$0.50 pour chaque heure travaillée (min 1 heure). La Compagnie assignera quotidiennement un nombre déterminé d'employé(s) qui effectueront les tâches de cariste en fonction des opérations.

ANNEXE B

GROUPES FONCTIONNELS ET CLASSIFICATIONS

Q-B1.01 Groupes fonctionnels et classifications

Pour les fins de la présente convention collective de travail, un Dépôt signifie un établissement de l'Employeur où sont non seulement offerts les services de transport et d'entreposage mais des services administratifs.

Pour les fins d'application de la convention collective, toutes les branches du Québec sont réputés ne former qu'un dépôt sauf dans les cas de l'attribution des vacances, de l'attribution des heures additionnelles de travail et du surtemps ainsi que le droit de supplantation (bumping) qui resteront par dépôt seulement.

Les parties conviennent qu'il y aura deux (2) groupes fonctionnels d'employés avec les classifications qui suivent au sein de chacun des groupes :

1) groupe fonctionnel Chauffeur

- Chauffeur de voitures de livraison (voiture ou camionnette);
- Chauffeur de camions (type «straight body») de cinq (5) tonnes et plus;
- Chauffeur de tracteurs;
- Marcheur (travail à pied ou à bicyclette);

2) groupe fonctionnel Dépôt

- Commis non-livrables
- Commis sous douanes

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

DHL EXPRESS (Canada) LTD.

Et

UNIFOR SYNDICAT DU CANADA

LOCAL 700

ANNEXE DU QUÉBEC – CHAUFFEUR-PROPRIÉTAIRE



En vigueur du 1er janvier, 2020 au 31 décembre, 2024

ARTICLE QO1 - PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE

QO1.01 Statut des chauffeurs-propriétaires

Les parties reconnaissent que les chauffeurs-propriétaires ont, vis-à-vis la Compagnie, le statut d'entrepreneurs dépendants, sauf pour les fins spécifiques de la Partie I du Code canadien du travail où ils sont considérés entrepreneurs dépendants et pour les fins de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, où ils sont considérés travailleurs autonomes.

QO1.02 Utilisation de personnes non assujetties

Aucun travail couvert par l'unité de négociation ne doit être fait par un chauffeur-propriétaire exclu par l'accréditation sauf:

- (a) dans les cas d'urgence et lorsque aucun chauffeur-propriétaire syndiqué n'est disponible pour faire ledit travail;
- (b) lors d'entraînement des chauffeurs-propriétaires et lorsqu'il est nécessaire de vérifier l'équipement;
- (c) lorsqu'il s'agit de remplacer temporairement un chauffeur-propriétaire absent.

ARTICLE QO2 - DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

QO2.01 Validité des clauses et des articles

La nullité ou l'invalidité d'une clause ou d'un article particulier ou partie de la présente annexe ne devra pas en invalider le reste.

Toute disposition de la présente annexe qui est ou qui devient contradictoire aux dispositions présentes ou futures des lois fédérales ayant juridiction en pareille affaire, sera automatiquement nulle et sans effet. Dans de telles circonstances, la ou les clauses affectées devront être modifiées en conformité avec les dispositions desdites lois.

QO2.02 Aucun changement sans le consentement du Syndicat

Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente annexe intervenue entre la Compagnie et un groupe de chauffeurs-propriétaires devra être considéré comme nul à moins que lesdits changements n'aient été approuvés par le président ou l'agent d'affaires du Syndicat, par écrit.

Advenant violation de cette clause, le Syndicat pourra recourir à la procédure de grief

sans être limitée par les délais prévus à l'article N3 de la présente convention.

QO2.03 Dépôt

Pour les fins d'application de la présente convention collective, tous les dépôts du Québec sont réputés ne former qu'un seul Dépôt sauf dans le droit de supplantation (bumping) qui restera par dépôt seulement.

ARTICLE QO3 - NÉGOCIATION

QO3.01 Comité de négociation

Dans les quatre (4) mois précédents l'expiration de la convention collective, les parties conviendront du nombre de chauffeurs-propriétaires autorisés à s'absenter de leurs fonctions sans perte de rémunération pour participer aux séances de négociation avec la Compagnie visant à renouveler la présente convention, et ce, jusqu'à l'obtention du droit de grève ou de lock-out.

Les parties conviennent que le Syndicat peut déterminer la grandeur de son comité de négociation tel que stipulé à l'Article N23 de l'Accord-Cadre National.

Les chauffeurs-propriétaires recevront leur minimum garanti par jour.

Toutes autres dépenses, tels que les frais repas, de transport et d'hébergement, ne seront pas couvertes par la Compagnie.

ARTICLE QO4 - MESURES CORRECTIVES

Q4.01 Délais d'imposition de la réprimande

Toutes les réprimandes et mesures correctives doivent être données au chauffeur-propriétaire dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction avec une copie au Syndicat, autrement la réprimande ou mesure corrective sera considérée comme nulle et inexistante.

L'Employeur pourra prolonger cette période pour une période additionnelle de dix (10) jours ouvrables, en avisant le Syndicat par écrit avant la fin de la période de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE QO5 - SERVICE CONTINU

Q5.01 Transfert d'ancienneté

- (a) Dans tout cas où un employé d'entrepôt devient un chauffeur-propriétaire, son nom sera retiré de la liste d'ancienneté et ajouté à la liste de service des chauffeurs-

- propriétaires. L'ancienneté accumulée à titre d'employé rémunéré à l'heure sera alors convertie en journées de service.
- (b) Dans tout cas où un chauffeur-propiétaire devient un employé d'entrepôt, son nom sera retiré de la liste de service des chauffeurs-propiétaires et ajouté à la liste d'ancienneté des employés d'entrepôt. Les années de service accumulées à titre de chauffeur-propiétaire seront alors converties en ancienneté.
 - (c) Les transferts de chauffeur-propiétaire à employé d'entrepôt, et vice-versa, ne peuvent être effectués qu'une fois par année.

Q5.02 Séniorité

Le service des chauffeurs-propiétaires est appliqué par province. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'une succursale alors que les services à fournir sont transférés dans un autre dépôt, les chauffeurs-propiétaires selon leur service pourront être transférés dans l'autre succursale. Un tel transfert ne pourra toutefois en aucun cas entraîner de supplantation (bumping).

Si un chauffeur propriétaire devait être transféré d'un dépôt à un autre, son service sera également transféré.

ARTICLE QO6 - AFFICHAGE

QO6.01 Affichage

Lorsque la Compagnie décide de créer une nouvelle route ou de combler une route vacante de chauffeurs-propiétaires ou choisit de combler une telle route devenue vacante, elle affichera un avis en ce sens dans le dépôt concerné pour une période de sept (7) jours calendrier.

QO6.02 Renseignements sur affichage

Les renseignements qui doivent notamment apparaître sur l'avis d'affichage sont :

- (a) l'information financière et opérationnelle appropriée de la route;
- (b) la date d'affichage et la période d'affichage;
- (c) la personne à qui les candidatures doivent être transmises;
- (d) le secteur de la route.

QO6.03 Candidatures

L'administrateur ou le dirigeant d'un chauffeur-propiétaire intéressé peut soumettre sa candidature par écrit à toute route affichée, en complétant le formulaire fourni à cette fin par la Compagnie. Ce formulaire doit être remis à la personne désignée sur l'avis avant la fin de la période d'affichage.

Les chauffeurs-propriétaires auront droit de réclamer la route en fonction de leur service.

Si le choix d'un chauffeur-propriétaire crée une vacance à une route, cette première (1^{ère}) vacance sera affichée conformément aux règles établies de l'article QO6.01. Au total, l'application du présent paragraphe ne pourra donc entraîner plus de deux (2) déplacements.

Toute vacance créée par l'application du paragraphe précédent n'a pas à être affichée. Toutefois, tout changement monétaire sera considéré comme une nouvelle route et sera affiché conformément aux règles établies au présent paragraphe QO6.01.

Avant de recourir aux services d'un chauffeur-propriétaire de son choix, la Compagnie convient de l'offrir verbalement au chauffeur-propriétaire ayant au cours des six (6) derniers mois un revenu moyen de route inférieur à ladite route devenue vacante.

Toutefois, avant de choisir un sous-traitant de l'extérieur, la Compagnie donnera la préférence, par ancienneté et dans la mesure où il possède les qualifications requises, à un employé du groupe fonctionnel des chauffeurs et par la suite, du groupe fonctionnel de l'entrepôt. Dans un tel cas, le transfert du chauffeur-propriétaire en question sera irrévocable.

Pour l'application du présent paragraphe, tous les dépôts au Québec sont réputés ne former qu'une seule succursale.

ARTICLE QO7 - PROCÉDURE EN CAS DE TRANSFERT DE DÉPÔT, ABOLITION OU MODIFICATION DE ROUTES

QO7.01 Modification de route (« ReRoute »)

Les modifications de route seront mises en œuvre uniquement lorsque la direction l'exigera pour améliorer ou maintenir les normes de service requises ou pour s'adapter à un gain ou à une perte d'activité importante. Les modifications de route ne seront pas utilisées à la seule fin d'éroder les revenus des chauffeurs-propriétaires ou pour compenser la rémunération sur une route subventionnée, pour construire une nouvelle route ou pour réaffecter les revenus à une route rémunéré à l'heure, bien que cela puisse être l'effet de la modification de route.

Initiation et traitement des préoccupations liées au service en cas de modification de route:

Avant la modification de route, la Compagnie discutera du changement avec le chauffeur-propriétaire et le Syndicat. La Compagnie informera le chauffeur-propriétaire concerné de la modification de route proposée. Si plus d'une route est touchée par les changements, la Compagnie accepte de rencontrer les chauffeur-propriétaires concernés

en groupe pour discuter des changements liés aux modifications de route. Le chauffeur-propiétaire aura trois (3) jours ouvrables pour répondre par écrit en indiquant leurs suggestions afin de résoudre tout enjeu liés au service, suggestions que la Compagnie prendra en considération.

Finalisation de la modification de route :

Après avoir pris en considération les suggestions du ou des chauffeur-propiétaire(s), la Compagnie finalisera ses plans de modification de route et rencontrera le chauffeur-propiétaire concerné pour discuter des changements imminents de sa route et de la date de mise en œuvre de ces changements.

ARTICLE QO8 – RÉMUNÉRATION DES CHAUFFEURS-PROPRIÉTAIRES

QO8.01 Avantages Sociaux inclus

Il est de la seule responsabilité du chauffeur propriétaire de s'assurer qu'à même la rémunération qui lui est versée par la compagnie soit payée, le cas échéant. Une indemnité de vacances, une indemnité pour avantage sociaux, congés de deuil, congés fériés et parentaux, à toute personne ayant le statut d'employé.

QO8.02

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente 1, les chauffeurs-propiétaires seront rémunérés selon une nouvelle méthodologie. Celle-ci est appelée « core zone ».

La rémunération qui sera payable en échange des services fournis sera établie en fonction de quatre (4) critères, soit :

- La densité (le nombre d'arrêts par kilomètre parcouru sur chaque route);
- Le nombre d'arrêts;
- Le nombre de pièces;
- Prime à la qualité.

Pour déterminer le « core zone » applicable sur chaque route, le département d'ingénierie de la Compagnie détermine d'abord la densité pour chaque route en fonction du véhicule recommandé. La table de densité est jointe à la présente annexe, comme annexe 2.

Le chauffeur-propiétaire peut identifier la « core zone » équivalente à sa route à la colonne de droite.

Par la suite, la rémunération se calcule comme suit :

Core zone X par le nombre d'arrêts + le nombre d'arrêts X par le taux unitaire par arrêt + le nombre de pièces X par le taux unitaire par pièce + prime de qualité = rémunération totale du jour.

La prime de qualité représentera un maximum quotidien tel qu'énoncé dans le tableau ci-bas. Elle est constituée de deux (2) indicateurs tel que défini à l'Article N34

Par ailleurs, le minimum quotidien pour chacune des routes est établi tel qu'énoncé dans le tableau ci-bas. La table de densité est jointe à la présente annexe, comme annexe 2 :

	01-Jan-20	01-Jan-21	01-Jan-22	01-Jan-23	01-Jan-24
Augmentation	2.20%	2.50%	2.50%	2.60%	2.80%
Arrêt	\$ 1.477	\$ 1.514	\$ 1.551	\$ 1.592	\$ 1.636
Pièce	\$ 0.258	\$ 0.264	\$ 0.271	\$ 0.278	\$ 0.285
Prime de Qualité	\$ 55.46	\$ 56.84	\$ 58.27	\$ 59.78	\$ 61.45
Minimum (autre que YQC)	\$ 230.90	\$ 238.72	\$ 244.69	\$ 251.05	\$ 258.08
Minimum YQC	\$ 236.54	\$ 244.51	\$ 250.62	\$ 257.14	\$ 264.34
Cycliste					
Minimum	\$ 118.04	\$ 123.04	\$ 126.12	\$ 129.40	\$ 133.02
Prime de Qualité	\$ 55.46	\$ 58.13	\$ 59.58	\$ 61.13	\$ 62.84
Pièce	\$ 2.146	\$ 0.277	\$ 0.283	\$ 0.291	\$ 0.299
Pièce additionnelle	\$ 0.397	\$ 0.277	\$ 0.283	\$ 0.291	\$ 0.299

	01-Jan-20	01-Jan-21	01-Jan-22	01-Jan-23	01-Jan-24
Augmentation	2.20%	2.50%	2.50%	2.60%	2.80%
Taux pour le tri	\$ 15.51	\$ 15.89	\$ 16.29	\$ 16.71	\$ 17.18
Spéciaux	\$ 23.08	\$ 23.66	\$ 24.25	\$ 24.88	\$ 25.58

Par la suite, la rémunération se calcule comme suit, à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe 1 :

Core zone X par le nombre d'arrêts + le nombre d'arrêts X par 1.29\$ + le nombre de pièces X par 0.223¢ + prime de qualité = rémunération totale du jour.

QO8.03 Route « Flexing »

Dans le cas où il est établi que le chauffeur-propriétaire n'est pas en mesure d'effectuer une ou des livraison(s) ou ramassage(s) dans sa zone, la Compagnie se réserve le droit d'attribuer ces arrêts aux routes environnantes afin de maintenir le niveau de service à la clientèle. Ceci ne doit pas être utilisé sur une base régulière, mais est plutôt utilisé dans des cas particuliers ou comme solution à court terme.

QO8.04 Distribution de la rémunération

La rémunération sera versée par la Compagnie par dépôt direct, à chaque deux (2) semaines, le vendredi.

QO8.05 Erreur sur la rémunération de plus de cinquante dollars (50,00\$)

S'il y a erreur de plus de cinquante dollars (50,00\$) sur la rémunération à verser ou la rémunération versée à un chauffeur-proprétaire, la Compagnie paiera la différence au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables de la réception d'un avis écrit en ce sens.

Si l'erreur provient d'une faute ou omission du chauffeur-proprétaire, la différence sera corrigée lors de la période de rémunération suivante.

ARTICLE QO9 - ACCIDENT DE TRAVAIL

QO9.01 Application de la Loi

- (a) La Compagnie convient qu'elle doit se conformer à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- (b) La Compagnie convient de compléter et de faire parvenir les formules de réclamations d'accidentés aux autorités concernées dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'application dudit accidenté.

QO9.02 Avances

- (a) Dans l'éventualité où l'administrateur ou le dirigeant du chauffeur-proprétaire est incapable de fournir ses services à cause d'un accident de travail et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, la Compagnie avancera audit chauffeur-proprétaire les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra de la *CNESST*, et ce pour les premiers dix (10) jours ouvrables et ensuite à partir de la troisième (3e) semaine suivant la déclaration signée du chauffeur-proprétaire jusqu'au premier chèque reçu de ladite Commission.
- (b) Dans de tels cas, le chauffeur-proprétaire devra signer la formule de la *CNESST* et il devra aussi rembourser la Compagnie pour toutes les sommes qui lui auront été avancées.
- (c) Le chauffeur-proprétaire devra consentir à donner l'adresse de la Compagnie aux fins de la réception des chèques de la *CNESST*.

ARTICLE QO10 - CONTRAVENTIONS

QO10.01 Responsabilités de la Compagnie

Aucun chauffeur-proprétaire ne devra contrevenir aux lois de la circulation ou aux lois ayant trait au chargement des véhicules. Si un conducteur obtient une contravention ou une citation de stationnement en suivant les instructions de la Compagnie, celle-ci sera responsable pour une telle contravention. Les contraventions ou citations données à un chauffeur-proprétaire doivent être soumises à la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures et si elles ne sont pas remises dans ce délai, la Compagnie ne sera pas responsable du paiement.

QO10.02 Responsabilités du chauffeur-proprétaire

Les contraventions obtenues lorsque le véhicule est en marche seront la responsabilité unique du chauffeur-proprétaire; c'est-à-dire, vitesse, ne pas arrêter à un signal ou feu d'arrêt, conduite inappropriée et conduite dangereuse.

Tout infraction mettant en cause le véhicule du chauffeur-proprétaire, qu'il soit en déplacement ou stationné, doit être signalée immédiatement au directeur de centre de service.

ARTICLE QO11 - RESPONSABILITÉS DU CHAUFFEUR-PROPRIÉTAIRE

QO11.01 Un seul véhicule

- (a) Tous les chauffeurs-proprétaires auront droit à une seule route et à un véhicule.
- (b) La création, l'abolition et la modification des routes auxquelles sont assignés les chauffeurs propriétaires relèvent du droit de gérance. Les parties comprennent que les routes peuvent être modifiées au besoin.

QO11.02 Remplaçant

Il est entendu que, de temps à autre, un chauffeur remplaçant peut être utilisé pour effectuer la route habituelle du chauffeur-proprétaire. Un tel chauffeur remplaçant est fourni à ses frais par le chauffeur-proprétaire lui-même; il devra être démontré au préalable qu'il est en mesure d'atteindre tous les standards de performance exigibles. Un tel chauffeur remplaçant devra être utilisé au cas de fête, accident, accident de travail, maladie, maladie professionnelle, vacances, congé autorisé, perte de permis de conduire ou dans une situation d'urgence. Un tel chauffeur remplaçant ne pourra être utilisé pour une période excédant quatre-vingt-dix (90) jours par année.

Dans les cas d'accident ou maladie, lorsque la période d'absence excède le délai de quatre-vingt-dix (90) jours, le chauffeur-proprétaire conservera le service accumulé auprès de la Compagnie pour une période maximale de deux (2) ans à compter du début de

l'absence.

À l'expiration de la période initiale de quatre-vingt-dix (90) jours, la Compagnie signera avec le chauffeur remplaçant l'entente d'affaire type de DHL Express (Canada) Ltée, prévu dans l'Annexe A Nationale. Le chauffeur-proprétaire remplaçant n'accumulera toutefois aucun service au sens de la présente annexe 1 et il devra, comme condition du maintien de son entente d'affaire, convenir de louer du chauffeur-proprétaire absent, au prix du marché, son camion.

Le chauffeur-proprétaire absent, à l'expiration de ladite période de deux (2) ans, perdra le service accumulé et son entente d'affaire avec la Compagnie sera résilié.

QO11.03 Violation de l'annexe

Le fait pour un chauffeur-proprétaire de permettre à un autre chauffeur de conduire son véhicule, pour une autre raison que celles énumérées au paragraphe Q11.01 et dans le but de se soustraire à l'application de l'annexe, sera une violation directe de celle-ci.

QO11.04 Conduite préventive

La Compagnie met à la disposition des chauffeurs-proprétaires qui le désirent un cours de conduite préventive. La Compagnie assume le coût en entier.

QO11.05 Stationnement

Entre les assignations, le véhicule du chauffeur-proprétaire devra être stationné toutes serrures bloquées à un endroit de stationnement sécuritaire, s'il y a de la marchandise de la Compagnie dans le véhicule.

ARTICLE QO12 - ÉQUIPEMENT

Q12.01

A) Peinture et décalcomanies

La Compagnie est responsable de la fourniture et de l'installation des décalcomanies. Quand la Compagnie modifie les couleurs exigées, elle assume intégralement le coût des travaux de peinture selon les prix demandés par un atelier accrédité par la CAA. Selon les prix, le chauffeur-proprétaire est libre de faire exécuter les travaux ailleurs dans la mesure où ceux-ci sont conformes aux normes générales établies par la Compagnie. La Compagnie s'engage à payer 50% du coût de la peinture du camion jusqu'à concurrence de 2 000.00 \$ par période de trois (3) ans pour un chauffeur propriétaire déjà en exercice. Tout chauffeur-proprétaire nouvellement embauché y aura droit après qu'il aura fourni ses services pendant une période de trois (3) ans.

Le chauffeur-proprétaire est responsable de tous les travaux à effectuer sur la carrosserie du véhicule avant les travaux de peinture.

Le chauffeur-proprétaire assume tous les frais engendrés par le retrait obligatoire des décalcomanies lorsqu'il quitte l'entreprise.

B) Standard d'apparence

La Compagnie a le droit de refuser une entente d'affaire ou de résilier l'entente d'affaire avec un chauffeur-proprétaire dont l'équipement n'est pas conforme aux standards d'apparence de la Compagnie. La Compagnie doit dans un premier temps donner par écrit au chauffeur-proprétaire pas moins de soixante-quinze (75) jours calendrier pour se conformer aux standards d'apparence.

C) Incitation à acquérir un nouveau véhicule

La Compagnie a accepté d'offrir aux chauffeurs-proprétaires qui sont sous une entente d'affaire au moment de l'entrée en vigueur de la présente annexe 1, un prêt spécial destiné à changer de véhicule. Le prêt, sans intérêt, pourra être contacté dans un délai maximum de six (6) mois suivant l'entrée en vigueur de la présente annexe 1 et il devra servir à l'achat d'un véhicule neuf seulement. Le prêt sera d'un montant de trois mille dollars (3 000,00\$) et pourra atteindre cinq mille dollars (5 000,00\$) dans le cas de l'acquisition d'un véhicule vert, hybride ou électrique. Ce prêt sans intérêt devra être remboursé en vingt-quatre (24) versements mensuels égaux et consécutifs.

QO12.02

L'équipement de lecture électronique (« scanner ») sera sous la responsabilité du chauffeur-proprétaire.

À partir de la date de signature de la présente annexe, lorsque ces équipements sont endommagés ou perdus à cause de négligence de la part du chauffeur-proprétaire, celui-ci sera responsable pour les frais de réparation ou de remplacement.

Si le chauffeur-proprétaire quitte suite à ce genre d'incident, la Compagnie pourra déduire les montants ci-haut mentionnés sur la dernière paie.

Q12.03

Les chauffeurs propriétaires sont tenus de fournir à la Compagnie une copie de tous les cahiers de maintenance de leur véhicule, chaque trimestre.

Q12.04

Les chauffeurs-proprétaires sont tenus de fournir à la Compagnie une copie de tous les documents d'assurance de leur véhicule et une copie de leur permis de conduire valide à chaque année.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

Signé à _____, _____ ce _____ jour de _____, 2020.

ANNEXE 2

CONDITIONS APPLICABLES AUX CHAUFFEURS-PROPRIÉTAIRES

ENTRE:

DHL EXPRESS (Canada) LTÉE

ET:

UNIFOR SYNDICAT DU CANADA

LOCAL 700.39

TABLE DE CORE ZONE QUÉBEC

Van Econoline						Cube Van/ 1 Tonne						3 Tonnes					
KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%
0.05	0.998	1.023	1.048	1.076	1.106	0.05	1.234	1.265	1.297	1.330	1.368	0.05	1.348	1.382	1.416	1.453	1.494
0.1	1.014	1.039	1.065	1.093	1.124	0.1	1.235	1.265	1.297	1.331	1.368	0.1	1.349	1.383	1.417	1.454	1.495
0.15	1.034	1.060	1.087	1.115	1.146	0.15	1.238	1.268	1.300	1.334	1.371	0.15	1.352	1.386	1.421	1.458	1.499
0.2	1.052	1.078	1.105	1.134	1.166	0.2	1.247	1.278	1.310	1.344	1.382	0.2	1.356	1.390	1.425	1.462	1.503
0.25	1.068	1.095	1.122	1.152	1.184	0.25	1.255	1.287	1.319	1.353	1.391	0.25	1.365	1.399	1.434	1.471	1.512
0.3	1.089	1.116	1.144	1.173	1.206	0.3	1.268	1.300	1.332	1.367	1.405	0.3	1.377	1.412	1.447	1.484	1.526
0.35	1.105	1.132	1.161	1.191	1.224	0.35	1.269	1.300	1.333	1.367	1.406	0.35	1.388	1.423	1.459	1.497	1.538
0.4	1.124	1.152	1.181	1.211	1.245	0.4	1.274	1.306	1.339	1.374	1.412	0.4	1.390	1.424	1.460	1.498	1.540
0.45	1.143	1.171	1.201	1.232	1.266	0.45	1.283	1.315	1.348	1.383	1.422	0.45	1.393	1.427	1.463	1.501	1.543
0.5	1.160	1.189	1.219	1.251	1.286	0.5	1.291	1.323	1.356	1.391	1.430	0.5	1.396	1.431	1.466	1.505	1.547
0.55	1.178	1.207	1.238	1.270	1.305	0.55	1.302	1.335	1.368	1.404	1.443	0.55	1.403	1.438	1.474	1.512	1.555
0.6	1.198	1.228	1.259	1.292	1.328	0.6	1.317	1.350	1.383	1.419	1.459	0.6	1.413	1.448	1.485	1.523	1.566
0.65	1.216	1.246	1.277	1.311	1.347	0.65	1.329	1.362	1.396	1.433	1.473	0.65	1.422	1.458	1.494	1.533	1.576
0.7	1.235	1.266	1.297	1.331	1.368	0.7	1.344	1.377	1.412	1.448	1.489	0.7	1.434	1.470	1.507	1.546	1.589
0.75	1.252	1.284	1.316	1.350	1.388	0.75	1.356	1.390	1.425	1.462	1.503	0.75	1.445	1.482	1.519	1.558	1.602
0.8	1.271	1.303	1.336	1.370	1.409	0.8	1.372	1.406	1.441	1.479	1.520	0.8	1.459	1.495	1.533	1.573	1.617
0.85	1.290	1.323	1.356	1.391	1.430	0.85	1.389	1.424	1.459	1.497	1.539	0.85	1.474	1.511	1.549	1.589	1.633
0.9	1.309	1.342	1.376	1.411	1.451	0.9	1.404	1.440	1.476	1.514	1.556	0.9	1.488	1.525	1.563	1.604	1.649
0.95	1.328	1.361	1.396	1.432	1.472	0.95	1.422	1.458	1.494	1.533	1.576	0.95	1.504	1.541	1.580	1.621	1.666
1	1.347	1.381	1.415	1.452	1.493	1	1.439	1.475	1.512	1.551	1.594	1	1.519	1.556	1.595	1.637	1.683
1.05	1.366	1.400	1.435	1.472	1.514	1.05	1.455	1.491	1.529	1.568	1.612	1.05	1.534	1.572	1.612	1.654	1.700
1.1	1.386	1.421	1.457	1.495	1.536	1.1	1.475	1.512	1.549	1.590	1.634	1.1	1.552	1.591	1.631	1.673	1.720
1.15	1.405	1.441	1.477	1.515	1.557	1.15	1.492	1.529	1.568	1.608	1.653	1.15	1.569	1.608	1.649	1.691	1.739
1.2	1.424	1.460	1.497	1.535	1.578	1.2	1.510	1.547	1.586	1.627	1.673	1.2	1.586	1.625	1.666	1.709	1.757
1.25	1.443	1.479	1.516	1.556	1.599	1.25	1.527	1.565	1.604	1.646	1.692	1.25	1.602	1.642	1.683	1.727	1.775
1.3	1.464	1.500	1.538	1.578	1.622	1.3	1.546	1.585	1.624	1.666	1.713	1.3	1.620	1.661	1.702	1.747	1.796
1.35	1.483	1.520	1.558	1.598	1.643	1.35	1.565	1.604	1.644	1.686	1.734	1.35	1.638	1.679	1.720	1.765	1.815
1.4	1.502	1.539	1.578	1.619	1.664	1.4	1.582	1.621	1.662	1.705	1.753	1.4	1.655	1.696	1.739	1.784	1.834
1.45	1.522	1.560	1.599	1.641	1.686	1.45	1.602	1.642	1.683	1.727	1.775	1.45	1.675	1.716	1.759	1.805	1.856
1.5	1.544	1.582	1.622	1.664	1.710	1.5	1.623	1.664	1.705	1.749	1.798	1.5	1.694	1.737	1.780	1.826	1.878
1.55	1.561	1.600	1.640	1.683	1.730	1.55	1.640	1.681	1.723	1.768	1.817	1.55	1.711	1.753	1.797	1.844	1.896
1.6	1.583	1.622	1.663	1.706	1.754	1.6	1.661	1.702	1.745	1.790	1.840	1.6	1.731	1.775	1.819	1.866	1.919
1.65	1.602	1.642	1.683	1.727	1.775	1.65	1.678	1.720	1.763	1.809	1.860	1.65	1.749	1.793	1.838	1.886	1.938
1.7	1.621	1.661	1.703	1.747	1.796	1.7	1.698	1.740	1.783	1.830	1.881	1.7	1.768	1.812	1.857	1.906	1.959
1.75	1.642	1.683	1.726	1.770	1.820	1.75	1.719	1.762	1.806	1.853	1.905	1.75	1.789	1.834	1.879	1.928	1.982
1.8	1.663	1.704	1.747	1.792	1.842	1.8	1.739	1.782	1.827	1.874	1.927	1.8	1.808	1.853	1.899	1.949	2.003
1.85	1.682	1.724	1.767	1.813	1.863	1.85	1.756	1.800	1.845	1.893	1.946	1.85	1.826	1.872	1.918	1.968	2.023
1.9	1.703	1.746	1.790	1.836	1.887	1.9	1.778	1.823	1.868	1.917	1.971	1.9	1.847	1.893	1.941	1.991	2.047
1.95	1.724	1.767	1.811	1.858	1.910	1.95	1.798	1.843	1.889	1.939	1.993	1.95	1.867	1.914	1.962	2.013	2.069
2	1.744	1.788	1.832	1.880	1.933	2	1.818	1.864	1.910	1.960	2.015	2	1.887	1.934	1.983	2.034	2.091
2.05	1.764	1.808	1.854	1.902	1.955	2.05	1.838	1.884	1.931	1.982	2.037	2.05	1.906	1.954	2.003	2.055	2.113
2.1	1.785	1.829	1.875	1.924	1.978	2.1	1.858	1.904	1.952	2.003	2.059	2.1	1.926	1.974	2.024	2.076	2.135
2.15	1.806	1.851	1.898	1.947	2.002	2.15	1.880	1.927	1.975	2.026	2.083	2.15	1.948	1.997	2.047	2.100	2.159
2.2	1.825	1.871	1.918	1.967	2.023	2.2	1.899	1.946	1.995	2.047	2.104	2.2	1.966	2.015	2.066	2.119	2.179
2.25	1.845	1.892	1.939	1.989	2.045	2.25	1.919	1.967	2.016	2.068	2.126	2.25	1.987	2.036	2.087	2.142	2.202

Van Econoline						Cube Van/ 1 Tonne						3 Tonnes					
KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%
2.3	1.869	1.915	1.963	2.014	2.071	2.3	1.942	1.990	2.040	2.093	2.152	2.3	2.010	2.060	2.111	2.166	2.227
2.35	1.895	1.942	1.991	2.043	2.100	2.35	1.967	2.017	2.067	2.121	2.180	2.35	2.036	2.087	2.139	2.194	2.256
2.4	1.908	1.955	2.004	2.056	2.114	2.4	1.980	2.029	2.080	2.134	2.194	2.4	2.048	2.099	2.151	2.207	2.269
2.45	1.931	1.979	2.029	2.081	2.140	2.45	2.003	2.054	2.105	2.160	2.220	2.45	2.071	2.123	2.176	2.232	2.295
2.5	1.951	2.000	2.050	2.103	2.162	2.5	2.024	2.074	2.126	2.181	2.242	2.5	2.091	2.143	2.197	2.254	2.317
2.55	1.973	2.022	2.073	2.127	2.186	2.55	2.045	2.096	2.148	2.204	2.266	2.55	2.113	2.165	2.219	2.277	2.341
2.6	1.994	2.044	2.095	2.150	2.210	2.6	2.067	2.119	2.171	2.228	2.290	2.6	2.134	2.188	2.242	2.300	2.365
2.65	2.015	2.065	2.117	2.172	2.233	2.65	2.086	2.139	2.192	2.249	2.312	2.65	2.154	2.208	2.263	2.322	2.387
2.7	2.038	2.089	2.141	2.197	2.258	2.7	2.110	2.163	2.217	2.275	2.338	2.7	2.178	2.233	2.288	2.348	2.414
2.75	2.058	2.110	2.162	2.218	2.281	2.75	2.130	2.184	2.238	2.296	2.361	2.75	2.198	2.253	2.310	2.370	2.436
2.8	2.078	2.130	2.184	2.240	2.303	2.8	2.151	2.204	2.259	2.318	2.383	2.8	2.218	2.273	2.330	2.391	2.458
2.85	2.101	2.154	2.208	2.265	2.329	2.85	2.174	2.228	2.284	2.343	2.409	2.85	2.242	2.298	2.355	2.416	2.484
2.9	2.123	2.176	2.231	2.289	2.353	2.9	2.195	2.250	2.306	2.366	2.433	2.9	2.263	2.319	2.377	2.439	2.507
2.95	2.145	2.198	2.253	2.312	2.377	2.95	2.216	2.272	2.329	2.389	2.456	2.95	2.285	2.342	2.400	2.463	2.532
3	2.166	2.221	2.276	2.335	2.401	3	2.239	2.295	2.352	2.413	2.481	3	2.306	2.364	2.423	2.486	2.556
3.05	2.188	2.243	2.299	2.359	2.425	3.05	2.260	2.317	2.375	2.437	2.505	3.05	2.328	2.386	2.446	2.510	2.580
3.1	2.211	2.266	2.323	2.383	2.450	3.1	2.283	2.340	2.398	2.461	2.530	3.1	2.351	2.410	2.470	2.535	2.605
3.15	2.233	2.289	2.346	2.407	2.474	3.15	2.304	2.362	2.421	2.484	2.554	3.15	2.373	2.432	2.493	2.558	2.630
3.2	2.254	2.311	2.369	2.430	2.498	3.2	2.326	2.384	2.444	2.508	2.578	3.2	2.395	2.455	2.516	2.582	2.654
3.25	2.277	2.334	2.393	2.455	2.524	3.25	2.350	2.409	2.469	2.533	2.604	3.25	2.419	2.479	2.541	2.607	2.680
3.3	2.299	2.357	2.415	2.478	2.548	3.3	2.372	2.431	2.492	2.557	2.628	3.3	2.440	2.501	2.563	2.630	2.704
3.35	2.322	2.380	2.440	2.503	2.573	3.35	2.395	2.455	2.516	2.581	2.654	3.35	2.463	2.525	2.588	2.655	2.729
3.4	2.342	2.401	2.461	2.525	2.596	3.4	2.414	2.475	2.537	2.603	2.676	3.4	2.484	2.546	2.609	2.677	2.752
3.45	2.367	2.426	2.487	2.551	2.623	3.45	2.440	2.501	2.563	2.630	2.703	3.45	2.509	2.572	2.636	2.704	2.780
3.5	2.388	2.448	2.509	2.575	2.647	3.5	2.461	2.522	2.585	2.653	2.727	3.5	2.530	2.593	2.658	2.727	2.804
3.55	2.411	2.472	2.534	2.599	2.672	3.55	2.484	2.546	2.610	2.677	2.752	3.55	2.553	2.617	2.683	2.752	2.829
3.6	2.433	2.494	2.556	2.623	2.696	3.6	2.506	2.569	2.633	2.702	2.777	3.6	2.576	2.640	2.706	2.777	2.854
3.65	2.456	2.518	2.580	2.648	2.722	3.65	2.529	2.593	2.657	2.727	2.803	3.65	2.599	2.664	2.730	2.801	2.880
3.7	2.479	2.541	2.605	2.672	2.747	3.7	2.553	2.616	2.682	2.752	2.829	3.7	2.622	2.687	2.755	2.826	2.905
3.75	2.502	2.565	2.629	2.697	2.773	3.75	2.576	2.640	2.706	2.776	2.854	3.75	2.645	2.711	2.779	2.851	2.931
3.8	2.527	2.590	2.654	2.723	2.800	3.8	2.600	2.665	2.731	2.802	2.881	3.8	2.670	2.737	2.805	2.878	2.959
3.85	2.548	2.612	2.677	2.747	2.824	3.85	2.622	2.688	2.755	2.826	2.906	3.85	2.692	2.760	2.829	2.902	2.984
3.9	2.570	2.634	2.700	2.770	2.848	3.9	2.643	2.709	2.777	2.849	2.929	3.9	2.714	2.782	2.851	2.925	3.007
3.95	2.594	2.659	2.726	2.796	2.875	3.95	2.668	2.734	2.803	2.876	2.956	3.95	2.738	2.807	2.877	2.952	3.035
4	2.617	2.683	2.750	2.821	2.900	4	2.691	2.758	2.827	2.901	2.982	4	2.762	2.831	2.902	2.977	3.060
4.05	2.642	2.708	2.775	2.848	2.927	4.05	2.716	2.784	2.854	2.928	3.010	4.05	2.787	2.856	2.928	3.004	3.088
4.1	2.663	2.730	2.798	2.871	2.951	4.1	2.737	2.806	2.876	2.951	3.033	4.1	2.808	2.879	2.951	3.027	3.112
4.15	2.686	2.753	2.822	2.896	2.977	4.15	2.760	2.829	2.900	2.975	3.059	4.15	2.832	2.903	2.975	3.053	3.138
4.2	2.711	2.778	2.848	2.922	3.004	4.2	2.785	2.855	2.926	3.002	3.086	4.2	2.857	2.928	3.001	3.079	3.165
4.25	2.734	2.802	2.872	2.947	3.029	4.25	2.796	2.865	2.937	3.013	3.098	4.25	2.881	2.953	3.026	3.105	3.192
4.3	2.762	2.831	2.902	2.977	3.061	4.3	2.852	2.924	2.997	3.075	3.161	4.3	2.909	2.982	3.056	3.136	3.224
4.35	2.796	2.866	2.938	3.014	3.099	4.35	2.904	2.976	3.051	3.130	3.218	4.35	2.945	3.018	3.094	3.174	3.263
4.4	2.836	2.907	2.980	3.057	3.143	4.4	2.950	3.024	3.100	3.180	3.269	4.4	2.985	3.060	3.136	3.218	3.308
4.45	2.882	2.954	3.028	3.106	3.193	4.45	2.989	3.064	3.140	3.222	3.312	4.45	3.032	3.108	3.186	3.269	3.360
4.5	2.933	3.006	3.082	3.162	3.250	4.5	3.022	3.098	3.175	3.258	3.349	4.5	3.086	3.163	3.242	3.327	3.420
4.55	2.970	3.044	3.120	3.202	3.291	4.55	3.049	3.125	3.204	3.287	3.379	4.55	3.123	3.202	3.282	3.367	3.461
4.6	2.994	3.069	3.145	3.227	3.318	4.6	3.072	3.149	3.228	3.312	3.405	4.6	3.148	3.226	3.307	3.393	3.488
4.65	3.020	3.096	3.173	3.256	3.347	4.65	3.100	3.177	3.257	3.342	3.435	4.65	3.175	3.254	3.335	3.422	3.518

Van Econoline						Cube Van/ 1 Tonne						3 Tonnes					
KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%
4.7	3.043	3.119	3.197	3.280	3.372	4.7	3.122	3.200	3.281	3.366	3.460	4.7	3.197	3.277	3.359	3.447	3.543
4.75	3.069	3.146	3.225	3.309	3.401	4.75	3.149	3.228	3.309	3.395	3.490	4.75	3.224	3.305	3.388	3.476	3.573
4.8	3.093	3.170	3.250	3.334	3.428	4.8	3.172	3.252	3.333	3.420	3.515	4.8	3.248	3.330	3.413	3.502	3.600
4.85	3.118	3.196	3.276	3.361	3.455	4.85	3.199	3.279	3.360	3.448	3.544	4.85	3.275	3.357	3.441	3.530	3.629
4.9	3.143	3.222	3.303	3.388	3.483	4.9	3.223	3.304	3.386	3.474	3.572	4.9	3.300	3.382	3.467	3.557	3.656
4.95	3.169	3.248	3.329	3.416	3.511	4.95	3.249	3.331	3.414	3.503	3.601	4.95	3.325	3.408	3.494	3.584	3.685
5	3.194	3.274	3.355	3.443	3.539	5	3.275	3.357	3.440	3.530	3.629	5	3.351	3.435	3.521	3.612	3.713
5.05	3.218	3.298	3.380	3.468	3.565	5.05	3.299	3.381	3.466	3.556	3.655	5.05	3.375	3.459	3.546	3.638	3.740
5.1	3.244	3.325	3.408	3.497	3.595	5.1	3.325	3.408	3.493	3.584	3.684	5.1	3.402	3.487	3.574	3.667	3.770
5.15	3.269	3.351	3.435	3.524	3.623	5.15	3.351	3.435	3.520	3.612	3.713	5.15	3.428	3.514	3.602	3.696	3.799
5.2	3.296	3.378	3.463	3.553	3.652	5.2	3.378	3.462	3.549	3.641	3.743	5.2	3.455	3.541	3.630	3.724	3.828
5.25	3.321	3.404	3.489	3.580	3.680	5.25	3.403	3.488	3.575	3.668	3.771	5.25	3.481	3.568	3.657	3.752	3.858
5.3	3.346	3.430	3.515	3.607	3.708	5.3	3.428	3.514	3.602	3.696	3.799	5.3	3.507	3.594	3.684	3.780	3.886
5.35	3.371	3.456	3.542	3.634	3.736	5.35	3.453	3.539	3.628	3.722	3.826	5.35	3.532	3.620	3.710	3.807	3.913
5.4	3.396	3.481	3.568	3.661	3.764	5.4	3.479	3.566	3.655	3.750	3.855	5.4	3.558	3.647	3.738	3.835	3.943
5.45	3.423	3.509	3.596	3.690	3.793	5.45	3.506	3.594	3.683	3.779	3.885	5.45	3.585	3.675	3.767	3.864	3.973
5.5	3.448	3.534	3.623	3.717	3.821	5.5	3.531	3.620	3.710	3.807	3.913	5.5	3.610	3.700	3.793	3.891	4.000
5.55	3.475	3.562	3.651	3.746	3.850	5.55	3.558	3.647	3.738	3.836	3.943	5.55	3.638	3.729	3.822	3.921	4.031
5.6	3.500	3.587	3.677	3.773	3.878	5.6	3.583	3.672	3.764	3.862	3.970	5.6	3.663	3.754	3.848	3.948	4.059
5.65	3.526	3.615	3.705	3.801	3.908	5.65	3.610	3.701	3.793	3.892	4.001	5.65	3.690	3.782	3.876	3.977	4.089
5.7	3.552	3.640	3.731	3.828	3.936	5.7	3.636	3.727	3.820	3.919	4.029	5.7	3.716	3.809	3.904	4.006	4.118
5.75	3.577	3.666	3.758	3.855	3.963	5.75	3.661	3.753	3.846	3.946	4.057	5.75	3.742	3.835	3.931	4.033	4.146
5.8	3.603	3.693	3.786	3.884	3.993	5.8	3.688	3.780	3.875	3.975	4.087	5.8	3.768	3.862	3.959	4.062	4.175
5.85	3.630	3.721	3.814	3.913	4.022	5.85	3.714	3.807	3.902	4.003	4.116	5.85	3.795	3.890	3.987	4.091	4.205
5.9	3.656	3.748	3.841	3.941	4.052	5.9	3.742	3.835	3.931	4.033	4.146	5.9	3.823	3.918	4.016	4.121	4.236
5.95	3.682	3.774	3.868	3.968	4.080	5.95	3.767	3.861	3.958	4.061	4.174	5.95	3.848	3.944	4.043	4.148	4.264
6	3.710	3.802	3.897	3.999	4.111	6	3.795	3.890	3.987	4.091	4.206	6	3.877	3.974	4.073	4.179	4.296
6.05	3.735	3.828	3.924	4.026	4.138	6.05	3.820	3.915	4.013	4.118	4.233	6.05	3.902	3.999	4.099	4.206	4.324
6.1	3.763	3.857	3.953	4.056	4.169	6.1	3.848	3.944	4.043	4.148	4.264	6.1	3.930	4.029	4.129	4.237	4.355
6.15	3.786	3.881	3.978	4.081	4.196	6.15	3.872	3.969	4.068	4.174	4.291	6.15	3.955	4.053	4.155	4.263	4.382
6.2	3.814	3.910	4.007	4.112	4.227	6.2	3.900	3.998	4.098	4.204	4.322	6.2	3.983	4.083	4.185	4.294	4.414
6.25	3.839	3.935	4.034	4.139	4.255	6.25	3.926	4.024	4.124	4.232	4.350	6.25	4.009	4.109	4.212	4.321	4.442
6.3	3.866	3.963	4.062	4.167	4.284	6.3	3.953	4.052	4.153	4.261	4.381	6.3	4.037	4.138	4.241	4.351	4.473
6.35	3.894	3.991	4.091	4.198	4.315	6.35	3.981	4.081	4.183	4.292	4.412	6.35	4.064	4.166	4.270	4.381	4.504
6.4	3.919	4.017	4.118	4.225	4.343	6.4	4.007	4.107	4.210	4.319	4.440	6.4	4.091	4.193	4.298	4.410	4.533
6.45	3.947	4.046	4.147	4.255	4.374	6.45	4.034	4.135	4.239	4.349	4.471	6.45	4.119	4.221	4.327	4.440	4.564
6.5	3.974	4.073	4.175	4.283	4.403	6.5	4.062	4.163	4.268	4.379	4.501	6.5	4.146	4.249	4.355	4.469	4.594
6.55	4.000	4.100	4.203	4.312	4.433	6.55	4.089	4.191	4.296	4.407	4.531	6.55	4.173	4.278	4.385	4.499	4.625
6.6	4.027	4.127	4.231	4.341	4.462	6.6	4.116	4.218	4.324	4.436	4.561	6.6	4.201	4.306	4.413	4.528	4.655
6.65	4.053	4.155	4.259	4.369	4.492	6.65	4.142	4.246	4.352	4.465	4.590	6.65	4.228	4.333	4.442	4.557	4.685
6.7	4.080	4.182	4.286	4.398	4.521	6.7	4.169	4.273	4.380	4.494	4.620	6.7	4.254	4.360	4.469	4.585	4.714
6.75	4.108	4.211	4.316	4.428	4.552	6.75	4.197	4.302	4.410	4.525	4.651	6.75	4.282	4.389	4.499	4.616	4.745
6.8	4.134	4.238	4.344	4.457	4.581	6.8	4.223	4.329	4.437	4.553	4.680	6.8	4.309	4.417	4.528	4.645	4.775
6.85	4.162	4.266	4.373	4.487	4.612	6.85	4.253	4.359	4.468	4.584	4.712	6.85	4.338	4.446	4.558	4.676	4.807
6.9	4.188	4.292	4.400	4.514	4.640	6.9	4.277	4.384	4.494	4.610	4.740	6.9	4.364	4.473	4.585	4.704	4.835
6.95	4.215	4.321	4.429	4.544	4.671	6.95	4.306	4.414	4.524	4.642	4.772	6.95	4.392	4.502	4.615	4.735	4.867
7	4.242	4.348	4.457	4.573	4.701	7	4.333	4.441	4.552	4.671	4.801	7	4.420	4.531	4.644	4.765	4.898
7.05	4.270	4.377	4.486	4.603	4.732	7.05	4.361	4.470	4.582	4.701	4.833	7.05	4.449	4.560	4.674	4.795	4.930

Van Econoline						Cube Van/ 1 Tonne						3 Tonnes					
KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%
7.1	4.295	4.403	4.513	4.630	4.760	7.1	4.386	4.495	4.608	4.728	4.860	7.1	4.473	4.585	4.700	4.822	4.957
7.15	4.322	4.430	4.540	4.659	4.789	7.15	4.413	4.523	4.636	4.756	4.890	7.15	4.500	4.613	4.728	4.851	4.987
7.2	4.351	4.460	4.571	4.690	4.822	7.2	4.442	4.553	4.667	4.788	4.923	7.2	4.530	4.644	4.760	4.884	5.020
7.25	4.378	4.487	4.599	4.719	4.851	7.25	4.470	4.582	4.696	4.818	4.953	7.25	4.558	4.672	4.789	4.914	5.051
7.3	4.406	4.516	4.629	4.749	4.882	7.3	4.498	4.611	4.726	4.849	4.984	7.3	4.587	4.702	4.819	4.944	5.083
7.35	4.432	4.543	4.656	4.778	4.911	7.35	4.525	4.638	4.754	4.878	5.014	7.35	4.613	4.728	4.847	4.973	5.112
7.4	4.460	4.572	4.686	4.808	4.942	7.4	4.553	4.667	4.784	4.908	5.045	7.4	4.642	4.759	4.877	5.004	5.144
7.45	4.487	4.599	4.714	4.836	4.972	7.45	4.580	4.694	4.812	4.937	5.075	7.45	4.669	4.785	4.905	5.033	5.173
7.5	4.515	4.627	4.743	4.866	5.003	7.5	4.608	4.723	4.842	4.967	5.106	7.5	4.698	4.816	4.936	5.064	5.206
7.55	4.543	4.656	4.773	4.897	5.034	7.55	4.636	4.751	4.870	4.997	5.137	7.55	4.726	4.844	4.965	5.094	5.237
7.6	4.570	4.685	4.802	4.927	5.065	7.6	4.665	4.781	4.901	5.028	5.169	7.6	4.754	4.873	4.995	5.125	5.268
7.65	4.594	4.709	4.827	4.952	5.091	7.65	4.689	4.806	4.926	5.054	5.196	7.65	4.779	4.899	5.021	5.152	5.296
7.7	4.625	4.741	4.859	4.985	5.125	7.7	4.720	4.838	4.959	5.088	5.230	7.7	4.811	4.931	5.054	5.186	5.331
7.75	4.650	4.766	4.886	5.013	5.153	7.75	4.745	4.864	4.985	5.115	5.258	7.75	4.836	4.957	5.081	5.213	5.359
7.8	4.680	4.796	4.916	5.044	5.185	7.8	4.775	4.894	5.017	5.147	5.291	7.8	4.866	4.988	5.113	5.246	5.392
7.85	4.706	4.824	4.944	5.073	5.215	7.85	4.802	4.922	5.045	5.176	5.321	7.85	4.893	5.015	5.140	5.274	5.422
7.9	4.734	4.852	4.974	5.103	5.246	7.9	4.830	4.951	5.074	5.206	5.352	7.9	4.921	5.044	5.170	5.305	5.453
7.95	4.762	4.881	5.003	5.133	5.277	7.95	4.857	4.979	5.103	5.236	5.382	7.95	4.950	5.073	5.200	5.335	5.485
8	4.790	4.910	5.032	5.163	5.308	8	4.886	5.008	5.134	5.267	5.415	8	4.979	5.103	5.231	5.367	5.517
8.05	4.816	4.937	5.060	5.192	5.337	8.05	4.913	5.036	5.162	5.296	5.444	8.05	5.005	5.130	5.258	5.395	5.546
8.1	4.846	4.967	5.091	5.224	5.370	8.1	4.943	5.066	5.193	5.328	5.477	8.1	5.036	5.162	5.291	5.428	5.580
8.15	4.872	4.994	5.119	5.252	5.399	8.15	4.969	5.093	5.220	5.356	5.506	8.15	5.062	5.189	5.318	5.457	5.609
8.2	4.900	5.023	5.148	5.282	5.430	8.2	4.998	5.123	5.251	5.387	5.538	8.2	5.092	5.219	5.349	5.488	5.642
8.25	4.928	5.052	5.178	5.312	5.461	8.25	5.026	5.152	5.281	5.418	5.570	8.25	5.120	5.248	5.379	5.519	5.674
8.3	4.955	5.079	5.206	5.341	5.491	8.3	5.052	5.178	5.308	5.446	5.598	8.3	5.146	5.275	5.407	5.547	5.703
8.35	4.984	5.109	5.237	5.373	5.523	8.35	5.082	5.209	5.339	5.478	5.631	8.35	5.176	5.306	5.438	5.580	5.736
8.4	5.011	5.136	5.264	5.401	5.553	8.4	5.109	5.237	5.368	5.508	5.662	8.4	5.203	5.333	5.467	5.609	5.766
8.45	5.037	5.163	5.292	5.430	5.582	8.45	5.136	5.265	5.396	5.536	5.691	8.45	5.230	5.361	5.495	5.638	5.796
8.5	5.065	5.192	5.322	5.460	5.613	8.5	5.164	5.293	5.426	5.567	5.723	8.5	5.259	5.390	5.525	5.669	5.827
8.55	5.093	5.221	5.351	5.490	5.644	8.55	5.192	5.322	5.455	5.596	5.753	8.55	5.287	5.420	5.555	5.699	5.859
8.6	5.121	5.249	5.380	5.520	5.675	8.6	5.221	5.351	5.485	5.628	5.785	8.6	5.317	5.450	5.586	5.731	5.892
8.65	5.151	5.279	5.411	5.552	5.707	8.65	5.251	5.382	5.516	5.660	5.818	8.65	5.347	5.480	5.617	5.763	5.925
8.7	5.177	5.307	5.439	5.581	5.737	8.7	5.277	5.409	5.544	5.689	5.848	8.7	5.373	5.507	5.645	5.792	5.954
8.75	5.205	5.335	5.469	5.611	5.768	8.75	5.305	5.437	5.573	5.718	5.878	8.75	5.401	5.536	5.675	5.822	5.985
8.8	5.232	5.362	5.496	5.639	5.797	8.8	5.332	5.466	5.602	5.748	5.909	8.8	5.428	5.564	5.703	5.852	6.015
8.85	5.261	5.392	5.527	5.671	5.830	8.85	5.361	5.495	5.632	5.779	5.941	8.85	5.458	5.595	5.735	5.884	6.049
8.9	5.288	5.420	5.555	5.700	5.859	8.9	5.389	5.524	5.662	5.809	5.971	8.9	5.485	5.623	5.763	5.913	6.079
8.95	5.317	5.450	5.586	5.731	5.892	8.95	5.418	5.554	5.693	5.841	6.004	8.95	5.516	5.654	5.796	5.946	6.113
9	5.343	5.477	5.614	5.760	5.921	9	5.444	5.580	5.720	5.869	6.033	9	5.542	5.681	5.823	5.974	6.142
9.05	5.373	5.507	5.645	5.792	5.954	9.05	5.475	5.612	5.752	5.902	6.067	9.05	5.572	5.712	5.854	6.007	6.175
9.1	5.399	5.534	5.673	5.820	5.983	9.1	5.502	5.639	5.780	5.931	6.097	9.1	5.599	5.739	5.883	6.036	6.205
9.15	5.429	5.564	5.704	5.852	6.016	9.15	5.531	5.670	5.811	5.963	6.129	9.15	5.630	5.771	5.915	6.069	6.239
9.2	5.454	5.590	5.730	5.879	6.044	9.2	5.557	5.696	5.838	5.990	6.158	9.2	5.656	5.797	5.942	6.097	6.267
9.25	5.482	5.619	5.759	5.909	6.075	9.25	5.585	5.725	5.868	6.020	6.189	9.25	5.684	5.827	5.972	6.127	6.299
9.3	5.510	5.647	5.789	5.939	6.105	9.3	5.613	5.754	5.897	6.051	6.220	9.3	5.713	5.856	6.002	6.158	6.331
9.35	5.538	5.676	5.818	5.969	6.136	9.35	5.641	5.782	5.927	6.081	6.251	9.35	5.740	5.884	6.031	6.188	6.361
9.4	5.566	5.705	5.847	5.999	6.167	9.4	5.670	5.811	5.957	6.112	6.283	9.4	5.769	5.913	6.061	6.219	6.393
9.45	5.594	5.733	5.877	6.030	6.198	9.45	5.697	5.839	5.985	6.141	6.313	9.45	5.797	5.942	6.091	6.249	6.424

Van Econoline						Cube Van/ 1 Tonne						3 Tonnes					
KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%
9.5	5.622	5.762	5.906	6.060	6.229	9.5	5.726	5.869	6.016	6.172	6.345	9.5	5.827	5.973	6.122	6.281	6.457
9.55	5.650	5.791	5.936	6.090	6.260	9.55	5.754	5.898	6.046	6.203	6.377	9.55	5.854	6.001	6.151	6.311	6.487
9.6	5.676	5.818	5.963	6.118	6.290	9.6	5.780	5.925	6.073	6.231	6.405	9.6	5.882	6.029	6.179	6.340	6.517
9.65	5.705	5.848	5.994	6.150	6.322	9.65	5.811	5.956	6.105	6.264	6.439	9.65	5.912	6.060	6.212	6.373	6.552
9.7	5.732	5.875	6.022	6.179	6.352	9.7	5.837	5.983	6.132	6.292	6.468	9.7	5.939	6.087	6.239	6.401	6.581
9.75	5.761	5.905	6.053	6.210	6.384	9.75	5.867	6.014	6.164	6.325	6.502	9.75	5.969	6.119	6.272	6.435	6.615
9.8	5.788	5.933	6.081	6.239	6.414	9.8	5.893	6.040	6.191	6.352	6.530	9.8	5.995	6.145	6.299	6.463	6.644
9.85	5.814	5.960	6.109	6.268	6.443	9.85	5.921	6.069	6.221	6.382	6.561	9.85	6.023	6.173	6.327	6.492	6.674
9.9	5.844	5.990	6.140	6.299	6.476	9.9	5.951	6.099	6.252	6.414	6.594	9.9	6.053	6.205	6.360	6.525	6.708
9.95	5.869	6.016	6.166	6.326	6.504	9.95	5.976	6.125	6.278	6.442	6.622	9.95	6.079	6.231	6.387	6.553	6.736
10	5.897	6.044	6.195	6.357	6.535	10	6.003	6.153	6.307	6.471	6.652	10	6.107	6.259	6.416	6.583	6.767
10.05	5.925	6.073	6.225	6.387	6.565	10.05	6.032	6.183	6.338	6.503	6.685	10.05	6.135	6.288	6.446	6.613	6.798
10.1	5.953	6.102	6.254	6.417	6.596	10.1	6.061	6.212	6.367	6.533	6.716	10.1	6.164	6.318	6.476	6.644	6.830
10.15	5.979	6.129	6.282	6.445	6.626	10.15	6.087	6.240	6.396	6.562	6.746	10.15	6.191	6.345	6.504	6.673	6.860
10.2	6.009	6.159	6.313	6.477	6.658	10.2	6.117	6.270	6.427	6.594	6.778	10.2	6.221	6.376	6.535	6.705	6.893
10.25	6.035	6.186	6.341	6.506	6.688	10.25	6.144	6.297	6.455	6.623	6.808	10.25	6.248	6.404	6.564	6.735	6.923
10.3	6.063	6.215	6.370	6.536	6.719	10.3	6.171	6.325	6.483	6.652	6.838	10.3	6.276	6.433	6.594	6.765	6.955
10.35	6.090	6.242	6.398	6.564	6.748	10.35	6.198	6.353	6.512	6.681	6.868	10.35	6.303	6.461	6.622	6.794	6.985
10.4	6.119	6.272	6.429	6.596	6.781	10.4	6.229	6.384	6.544	6.714	6.902	10.4	6.334	6.492	6.655	6.828	7.019
10.45	6.146	6.299	6.457	6.625	6.810	10.45	6.255	6.412	6.572	6.743	6.932	10.45	6.360	6.519	6.682	6.856	7.048
10.5	6.174	6.328	6.486	6.655	6.841	10.5	6.284	6.441	6.602	6.773	6.963	10.5	6.389	6.548	6.712	6.887	7.079
10.55	6.200	6.355	6.514	6.683	6.871	10.55	6.310	6.468	6.630	6.802	6.993	10.55	6.417	6.577	6.741	6.917	7.110
10.6	6.227	6.382	6.542	6.712	6.900	10.6	6.337	6.496	6.658	6.831	7.022	10.6	6.443	6.604	6.769	6.945	7.139
10.65	6.255	6.411	6.571	6.742	6.931	10.65	6.364	6.523	6.687	6.860	7.052	10.65	6.471	6.633	6.799	6.976	7.171
10.7	6.283	6.440	6.601	6.772	6.962	10.7	6.394	6.553	6.717	6.892	7.085	10.7	6.501	6.663	6.830	7.007	7.203
10.75	6.309	6.467	6.629	6.801	6.991	10.75	6.419	6.580	6.744	6.920	7.113	10.75	6.527	6.690	6.857	7.035	7.232
10.8	6.337	6.496	6.658	6.831	7.022	10.8	6.449	6.610	6.775	6.951	7.146	10.8	6.555	6.719	6.887	7.066	7.264
10.85	6.364	6.523	6.686	6.860	7.052	10.85	6.475	6.637	6.803	6.980	7.176	10.85	6.583	6.748	6.916	7.096	7.295
10.9	6.392	6.551	6.715	6.890	7.083	10.9	6.503	6.665	6.832	7.009	7.206	10.9	6.611	6.776	6.945	7.126	7.325
10.95	6.418	6.579	6.743	6.919	7.112	10.95	6.530	6.694	6.861	7.039	7.236	10.95	6.638	6.804	6.974	7.155	7.355
11	6.445	6.606	6.771	6.947	7.142	11	6.557	6.721	6.889	7.068	7.266	11	6.666	6.832	7.003	7.185	7.386
11.05	6.473	6.635	6.800	6.977	7.173	11.05	6.585	6.750	6.919	7.099	7.297	11.05	6.694	6.862	7.033	7.216	7.418
11.1	6.499	6.662	6.828	7.006	7.202	11.1	6.611	6.776	6.946	7.126	7.326	11.1	6.720	6.888	7.060	7.244	7.447
11.15	6.527	6.690	6.858	7.036	7.233	11.15	6.639	6.805	6.976	7.157	7.357	11.15	6.749	6.917	7.090	7.275	7.478
11.2	6.552	6.716	6.884	7.063	7.261	11.2	6.666	6.832	7.003	7.185	7.387	11.2	6.774	6.944	7.117	7.302	7.507
11.25	6.580	6.745	6.914	7.093	7.292	11.25	6.694	6.861	7.033	7.216	7.418	11.25	6.803	6.973	7.147	7.333	7.538
11.3	6.607	6.772	6.941	7.122	7.321	11.3	6.721	6.889	7.061	7.245	7.448	11.3	6.830	7.001	7.176	7.362	7.568
11.35	6.634	6.799	6.969	7.151	7.351	11.35	6.747	6.915	7.088	7.272	7.476	11.35	6.857	7.028	7.204	7.391	7.598
11.4	6.660	6.827	6.997	7.179	7.380	11.4	6.773	6.943	7.116	7.301	7.506	11.4	6.884	7.056	7.232	7.420	7.628
11.45	6.688	6.855	7.027	7.209	7.411	11.45	6.802	6.972	7.146	7.332	7.537	11.45	6.912	7.085	7.262	7.451	7.660
11.5	6.715	6.882	7.054	7.238	7.441	11.5	6.829	7.000	7.175	7.362	7.568	11.5	6.940	7.114	7.292	7.481	7.691
11.55	6.741	6.910	7.082	7.267	7.470	11.55	6.856	7.028	7.203	7.391	7.598	11.55	6.967	7.142	7.320	7.511	7.721
11.6	6.768	6.937	7.110	7.295	7.499	11.6	6.883	7.055	7.231	7.419	7.627	11.6	6.993	7.168	7.348	7.539	7.750
11.65	6.796	6.966	7.140	7.325	7.530	11.65	6.910	7.083	7.260	7.449	7.657	11.65	7.022	7.197	7.377	7.569	7.781
11.7	6.819	6.990	7.165	7.351	7.557	11.7	6.935	7.109	7.286	7.476	7.685	11.7	7.047	7.223	7.404	7.596	7.809
11.75	6.846	7.017	7.193	7.380	7.586	11.75	6.962	7.136	7.314	7.505	7.715	11.75	7.073	7.250	7.431	7.624	7.838
11.8	6.874	7.046	7.222	7.410	7.617	11.8	6.989	7.164	7.343	7.534	7.745	11.8	7.102	7.279	7.461	7.655	7.869

Van Econoline						Cube Van/ 1 Tonne						3 Tonnes					
KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%
11.85	6.899	7.072	7.248	7.437	7.645	11.85	7.016	7.191	7.371	7.562	7.774	11.85	7.127	7.305	7.488	7.683	7.898
11.9	6.927	7.100	7.278	7.467	7.676	11.9	7.043	7.219	7.399	7.592	7.804	11.9	7.156	7.335	7.518	7.713	7.929
11.95	6.954	7.127	7.306	7.496	7.705	11.95	7.071	7.247	7.429	7.622	7.835	11.95	7.183	7.362	7.546	7.743	7.959
12	6.980	7.155	7.334	7.524	7.735	12	7.097	7.275	7.457	7.651	7.865	12	7.211	7.391	7.576	7.773	7.990
12.05	7.005	7.180	7.360	7.551	7.763	12.05	7.123	7.301	7.483	7.678	7.893	12.05	7.235	7.416	7.602	7.799	8.018
12.1	7.030	7.206	7.386	7.578	7.791	12.1	7.148	7.327	7.510	7.705	7.921	12.1	7.262	7.443	7.630	7.828	8.047
12.15	7.057	7.233	7.414	7.607	7.820	12.15	7.174	7.353	7.537	7.733	7.950	12.15	7.288	7.470	7.657	7.856	8.076
12.2	7.084	7.261	7.442	7.636	7.849	12.2	7.202	7.382	7.566	7.763	7.980	12.2	7.315	7.498	7.685	7.885	8.106
12.25	7.109	7.286	7.469	7.663	7.877	12.25	7.227	7.408	7.593	7.790	8.009	12.25	7.342	7.525	7.713	7.914	8.135
12.3	7.137	7.315	7.498	7.693	7.908	12.3	7.255	7.437	7.623	7.821	8.040	12.3	7.370	7.554	7.743	7.944	8.167
12.35	7.162	7.341	7.524	7.720	7.936	12.35	7.280	7.462	7.648	7.847	8.067	12.35	7.395	7.579	7.769	7.971	8.194
12.4	7.187	7.367	7.551	7.747	7.964	12.4	7.305	7.488	7.675	7.874	8.095	12.4	7.420	7.606	7.796	7.998	8.222
12.45	7.214	7.394	7.579	7.776	7.994	12.45	7.332	7.515	7.703	7.903	8.124	12.45	7.447	7.633	7.824	8.028	8.252
12.5	7.237	7.418	7.604	7.801	8.020	12.5	7.357	7.541	7.729	7.930	8.152	12.5	7.471	7.658	7.850	8.054	8.279
12.55	7.265	7.447	7.633	7.832	8.051	12.55	7.385	7.570	7.759	7.961	8.183	12.55	7.500	7.687	7.879	8.084	8.311
12.6	7.290	7.473	7.659	7.859	8.079	12.6	7.410	7.596	7.786	7.988	8.212	12.6	7.525	7.714	7.906	8.112	8.339
12.65	7.317	7.500	7.687	7.887	8.108	12.65	7.437	7.623	7.814	8.017	8.241	12.65	7.552	7.741	7.935	8.141	8.369
12.7	7.342	7.526	7.714	7.914	8.136	12.7	7.463	7.649	7.840	8.044	8.269	12.7	7.578	7.767	7.962	8.169	8.397
12.75	7.369	7.553	7.742	7.943	8.165	12.75	7.488	7.675	7.867	8.072	8.298	12.75	7.605	7.795	7.990	8.198	8.427
12.8	7.392	7.577	7.767	7.969	8.192	12.8	7.512	7.700	7.892	8.098	8.324	12.8	7.629	7.820	8.015	8.224	8.454
12.85	7.416	7.602	7.792	7.994	8.218	12.85	7.537	7.726	7.919	8.125	8.352	12.85	7.654	7.846	8.042	8.251	8.482
12.9	7.443	7.629	7.820	8.023	8.248	12.9	7.564	7.753	7.947	8.154	8.382	12.9	7.681	7.873	8.070	8.280	8.512
12.95	7.468	7.655	7.846	8.050	8.275	12.95	7.589	7.779	7.974	8.181	8.410	12.95	7.706	7.899	8.096	8.307	8.539
13	7.494	7.682	7.874	8.079	8.305	13	7.615	7.805	8.001	8.209	8.438	13	7.733	7.926	8.124	8.336	8.569
13.05	7.518	7.706	7.899	8.104	8.331	13.05	7.640	7.831	8.027	8.236	8.466	13.05	7.758	7.952	8.151	8.363	8.597
13.1	7.545	7.733	7.927	8.133	8.361	13.1	7.667	7.859	8.055	8.265	8.496	13.1	7.785	7.980	8.179	8.392	8.627
13.15	7.570	7.759	7.953	8.160	8.388	13.15	7.691	7.883	8.081	8.291	8.523	13.15	7.810	8.005	8.205	8.418	8.654
13.2	7.594	7.784	7.978	8.186	8.415	13.2	7.716	7.909	8.107	8.318	8.551	13.2	7.835	8.031	8.232	8.446	8.682
13.25	7.619	7.809	8.005	8.213	8.443	13.25	7.742	7.935	8.134	8.345	8.579	13.25	7.859	8.056	8.257	8.472	8.709
13.3	7.643	7.834	8.030	8.238	8.469	13.3	7.764	7.959	8.158	8.370	8.604	13.3	7.884	8.081	8.283	8.498	8.736
13.35	7.669	7.861	8.057	8.267	8.498	13.35	7.792	7.987	8.187	8.400	8.635	13.35	7.911	8.108	8.311	8.527	8.766
13.4	7.693	7.885	8.082	8.293	8.525	13.4	7.815	8.011	8.211	8.424	8.660	13.4	7.935	8.133	8.336	8.553	8.793
13.45	7.720	7.913	8.110	8.321	8.554	13.45	7.843	8.039	8.240	8.454	8.691	13.45	7.962	8.161	8.365	8.582	8.823
13.5	7.742	7.935	8.134	8.345	8.579	13.5	7.866	8.062	8.264	8.479	8.716	13.5	7.986	8.185	8.390	8.608	8.849
13.55	7.767	7.961	8.160	8.372	8.607	13.55	7.890	8.087	8.289	8.505	8.743	13.55	8.010	8.210	8.415	8.634	8.876
13.6	7.792	7.987	8.187	8.400	8.635	13.6	7.916	8.114	8.317	8.533	8.772	13.6	8.037	8.238	8.444	8.663	8.906
13.65	7.816	8.011	8.212	8.425	8.661	13.65	7.940	8.139	8.342	8.559	8.799	13.65	8.061	8.262	8.469	8.689	8.932
13.7	7.841	8.037	8.238	8.452	8.689	13.7	7.965	8.164	8.368	8.585	8.826	13.7	8.085	8.287	8.495	8.715	8.959
13.75	7.865	8.061	8.263	8.478	8.715	13.75	7.990	8.189	8.394	8.612	8.854	13.75	8.109	8.312	8.520	8.741	8.986
13.8	7.889	8.086	8.288	8.503	8.742	13.8	8.014	8.214	8.419	8.638	8.880	13.8	8.135	8.338	8.546	8.769	9.014
13.85	7.912	8.110	8.313	8.529	8.768	13.85	8.038	8.238	8.444	8.664	8.907	13.85	8.159	8.363	8.572	8.795	9.041
13.9	7.938	8.136	8.339	8.556	8.796	13.9	8.062	8.263	8.470	8.690	8.933	13.9	8.183	8.388	8.598	8.821	9.068
13.95	7.961	8.160	8.364	8.582	8.822	13.95	8.087	8.289	8.496	8.717	8.961	13.95	8.207	8.413	8.623	8.847	9.095
14	7.985	8.185	8.389	8.607	8.848	14	8.111	8.314	8.521	8.743	8.988	14	8.232	8.437	8.648	8.873	9.122
14.05	8.009	8.209	8.414	8.633	8.875	14.05	8.135	8.338	8.547	8.769	9.014	14.05	8.256	8.462	8.674	8.899	9.148
14.1	8.033	8.233	8.439	8.659	8.901	14.1	8.159	8.363	8.572	8.795	9.041	14.1	8.281	8.488	8.700	8.926	9.176

Van Econoline						Cube Van/ 1 Tonne						3 Tonnes					
KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%
14.15	8.058	8.259	8.466	8.686	8.929	14.15	8.184	8.389	8.598	8.822	9.069	14.15	8.307	8.514	8.727	8.954	9.205
14.2	8.082	8.284	8.491	8.711	8.955	14.2	8.208	8.413	8.624	8.848	9.096	14.2	8.331	8.539	8.752	8.980	9.231
14.25	8.104	8.306	8.514	8.736	8.980	14.25	8.231	8.436	8.647	8.872	9.120	14.25	8.353	8.562	8.776	9.004	9.257
14.3	8.128	8.331	8.539	8.761	9.006	14.3	8.255	8.461	8.672	8.898	9.147	14.3	8.376	8.586	8.800	9.029	9.282
14.35	8.151	8.355	8.564	8.787	9.033	14.35	8.278	8.485	8.698	8.924	9.174	14.35	8.400	8.611	8.826	9.055	9.309
14.4	8.175	8.380	8.589	8.812	9.059	14.4	8.302	8.510	8.723	8.950	9.200	14.4	8.425	8.635	8.851	9.081	9.336
14.45	8.199	8.404	8.614	8.838	9.085	14.45	8.326	8.535	8.748	8.975	9.227	14.45	8.449	8.660	8.876	9.107	9.362
14.5	8.221	8.427	8.637	8.862	9.110	14.5	8.348	8.556	8.770	8.998	9.250	14.5	8.471	8.683	8.900	9.132	9.387
14.55	8.245	8.451	8.662	8.888	9.137	14.55	8.373	8.582	8.797	9.025	9.278	14.55	8.497	8.709	8.927	9.159	9.415
14.6	8.267	8.474	8.686	8.912	9.161	14.6	8.395	8.605	8.820	9.050	9.303	14.6	8.519	8.732	8.951	9.183	9.441
14.65	8.291	8.498	8.711	8.937	9.188	14.65	8.419	8.630	8.846	9.076	9.330	14.65	8.542	8.756	8.975	9.208	9.466
14.7	8.315	8.523	8.736	8.963	9.214	14.7	8.442	8.653	8.869	9.100	9.355	14.7	8.567	8.781	9.000	9.234	9.493
14.75	8.336	8.544	8.758	8.986	9.237	14.75	8.463	8.675	8.892	9.123	9.378	14.75	8.588	8.802	9.023	9.257	9.516
14.8	8.360	8.569	8.783	9.011	9.264	14.8	8.488	8.701	8.918	9.150	9.406	14.8	8.613	8.828	9.049	9.284	9.544
14.85	8.382	8.592	8.806	9.035	9.288	14.85	8.511	8.724	8.942	9.174	9.431	14.85	8.635	8.851	9.072	9.308	9.568
14.9	8.406	8.616	8.831	9.061	9.315	14.9	8.535	8.748	8.967	9.200	9.458	14.9	8.660	8.876	9.098	9.335	9.596
14.95	8.427	8.637	8.853	9.084	9.338	14.95	8.556	8.770	8.989	9.223	9.481	14.95	8.680	8.897	9.119	9.357	9.619
15	8.449	8.660	8.877	9.108	9.363	15	8.577	8.792	9.011	9.246	9.505	15	8.703	8.920	9.143	9.381	9.644
15.05	8.473	8.685	8.902	9.133	9.389	15.05	8.602	8.817	9.038	9.273	9.533	15.05	8.728	8.946	9.170	9.408	9.672
15.1	8.495	8.708	8.925	9.157	9.414	15.1	8.624	8.839	9.060	9.296	9.556	15.1	8.750	8.968	9.193	9.432	9.696
15.15	8.518	8.731	8.949	9.181	9.439	15.15	8.647	8.864	9.085	9.321	9.582	15.15	8.773	8.993	9.218	9.457	9.722
15.2	8.540	8.753	8.972	9.206	9.463	15.2	8.669	8.886	9.108	9.344	9.606	15.2	8.795	9.015	9.240	9.480	9.746
15.25	8.562	8.776	8.996	9.230	9.488	15.25	8.693	8.910	9.133	9.370	9.632	15.25	8.819	9.039	9.265	9.506	9.772
15.3	8.586	8.801	9.021	9.255	9.514	15.3	8.715	8.933	9.156	9.395	9.658	15.3	8.842	9.063	9.289	9.531	9.798
15.35	8.606	8.821	9.041	9.276	9.536	15.35	8.736	8.955	9.178	9.417	9.681	15.35	8.862	9.083	9.310	9.552	9.820
15.4	8.629	8.845	9.066	9.302	9.562	15.4	8.760	8.979	9.204	9.443	9.707	15.4	8.887	9.109	9.337	9.580	9.848
15.45	8.650	8.867	9.088	9.325	9.586	15.45	8.781	9.001	9.226	9.466	9.731	15.45	8.907	9.130	9.358	9.601	9.870
15.5	8.673	8.890	9.112	9.349	9.610	15.5	8.804	9.024	9.249	9.490	9.756	15.5	8.931	9.154	9.383	9.627	9.896
15.55	8.694	8.911	9.134	9.371	9.634	15.55	8.825	9.045	9.272	9.513	9.779	15.55	8.952	9.176	9.405	9.650	9.920
15.6	8.716	8.934	9.157	9.395	9.658	15.6	8.846	9.067	9.294	9.536	9.803	15.6	8.974	9.198	9.428	9.673	9.944
15.65	8.737	8.955	9.179	9.418	9.682	15.65	8.869	9.090	9.317	9.560	9.827	15.65	8.995	9.220	9.450	9.696	9.967
15.7	8.761	8.980	9.204	9.444	9.708	15.7	8.892	9.115	9.343	9.586	9.854	15.7	9.020	9.246	9.477	9.723	9.996
15.75	8.780	9.000	9.225	9.465	9.730	15.75	8.912	9.135	9.363	9.607	9.876	15.75	9.040	9.266	9.498	9.745	10.017
15.8	8.803	9.023	9.248	9.489	9.755	15.8	8.933	9.157	9.386	9.630	9.899	15.8	9.062	9.288	9.520	9.768	10.041
15.85	8.824	9.044	9.270	9.511	9.778	15.85	8.956	9.180	9.409	9.654	9.924	15.85	9.083	9.310	9.543	9.791	10.065
15.9	8.846	9.067	9.294	9.536	9.803	15.9	8.978	9.203	9.433	9.678	9.949	15.9	9.105	9.333	9.566	9.815	10.090
15.95	8.867	9.089	9.316	9.558	9.826	15.95	8.999	9.224	9.455	9.701	9.972	15.95	9.127	9.355	9.589	9.838	10.114
16	8.888	9.110	9.338	9.581	9.849	16	9.021	9.246	9.477	9.724	9.996	16	9.149	9.378	9.612	9.862	10.138
16.05	8.908	9.131	9.359	9.603	9.872	16.05	9.041	9.267	9.499	9.746	10.019	16.05	9.170	9.399	9.634	9.884	10.161
16.1	8.930	9.153	9.382	9.626	9.895	16.1	9.063	9.289	9.522	9.769	10.043	16.1	9.192	9.422	9.657	9.908	10.186
16.15	8.951	9.175	9.404	9.649	9.919	16.15	9.084	9.311	9.544	9.792	10.066	16.15	9.213	9.443	9.679	9.931	10.209
16.2	8.973	9.198	9.428	9.673	9.943	16.2	9.106	9.334	9.567	9.816	10.091	16.2	9.236	9.467	9.703	9.956	10.234
16.25	8.991	9.216	9.447	9.692	9.964	16.25	9.125	9.353	9.587	9.836	10.111	16.25	9.254	9.485	9.723	9.975	10.255
16.3	9.012	9.238	9.469	9.715	9.987	16.3	9.146	9.374	9.609	9.859	10.135	16.3	9.275	9.507	9.745	9.998	10.278
16.35	9.035	9.261	9.492	9.739	10.012	16.35	9.168	9.398	9.632	9.883	10.160	16.35	9.298	9.530	9.769	10.023	10.303
16.4	9.056	9.282	9.514	9.762	10.035	16.4	9.189	9.419	9.655	9.906	10.183	16.4	9.319	9.552	9.791	10.046	10.327

Van Econoline						Cube Van/ 1 Tonne						3 Tonnes					
KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	2022 2.5%	2023 2.6%	2024 2.8%
16.45	9.074	9.301	9.533	9.781	10.055	16.45	9.208	9.438	9.674	9.925	10.203	16.45	9.338	9.571	9.810	10.065	10.347
16.5	9.096	9.324	9.557	9.805	10.080	16.5	9.230	9.461	9.698	9.950	10.228	16.5	9.359	9.593	9.833	10.089	10.371
16.55	9.116	9.344	9.577	9.826	10.101	16.55	9.250	9.481	9.718	9.971	10.250	16.55	9.379	9.613	9.854	10.110	10.393
16.6	9.135	9.364	9.598	9.847	10.123	16.6	9.268	9.500	9.738	9.991	10.271	16.6	9.399	9.634	9.875	10.131	10.415
16.65	9.156	9.385	9.620	9.870	10.146	16.65	9.290	9.522	9.760	10.014	10.294	16.65	9.420	9.656	9.897	10.154	10.439
16.7	9.177	9.407	9.642	9.893	10.170	16.7	9.312	9.545	9.783	10.038	10.319	16.7	9.443	9.679	9.921	10.178	10.463
16.75	9.195	9.425	9.661	9.912	10.190	16.75	9.330	9.563	9.802	10.057	10.339	16.75	9.460	9.696	9.939	10.197	10.483
16.8	9.216	9.447	9.683	9.935	10.213	16.8	9.351	9.585	9.825	10.080	10.362	16.8	9.481	9.718	9.961	10.220	10.506
16.85	9.237	9.468	9.705	9.957	10.236	16.85	9.371	9.605	9.846	10.102	10.384	16.85	9.502	9.740	9.983	10.243	10.530
16.9	9.257	9.488	9.726	9.978	10.258	16.9	9.392	9.627	9.868	10.124	10.408	16.9	9.523	9.761	10.005	10.265	10.553
16.95	9.277	9.508	9.746	10.000	10.280	16.95	9.412	9.647	9.888	10.145	10.429	16.95	9.542	9.780	10.025	10.286	10.574
17	9.296	9.529	9.767	10.021	10.301	17	9.430	9.666	9.908	10.165	10.450	17	9.562	9.801	10.046	10.307	10.595
17.05	9.316	9.549	9.787	10.042	10.323	17.05	9.451	9.687	9.930	10.188	10.473	17.05	9.583	9.822	10.068	10.330	10.619
17.1	9.335	9.569	9.808	10.063	10.345	17.1	9.471	9.708	9.950	10.209	10.495	17.1	9.601	9.841	10.087	10.350	10.639
17.15	9.355	9.589	9.828	10.084	10.366	17.15	9.489	9.727	9.970	10.229	10.515	17.15	9.621	9.862	10.108	10.371	10.661
17.2	9.374	9.609	9.849	10.105	10.388	17.2	9.510	9.748	9.992	10.251	10.539	17.2	9.642	9.883	10.130	10.394	10.685
17.25	9.394	9.629	9.870	10.126	10.410	17.25	9.529	9.767	10.011	10.271	10.559	17.25	9.661	9.902	10.150	10.414	10.705
17.3	9.414	9.649	9.890	10.147	10.431	17.3	9.550	9.788	10.033	10.294	10.582	17.3	9.682	9.924	10.172	10.436	10.729
17.35	9.433	9.669	9.911	10.168	10.453	17.35	9.568	9.807	10.052	10.314	10.603	17.35	9.700	9.943	10.191	10.456	10.749
17.4	9.451	9.688	9.930	10.188	10.473	17.4	9.588	9.827	10.073	10.335	10.624	17.4	9.720	9.963	10.212	10.478	10.771
17.45	9.471	9.708	9.950	10.209	10.495	17.45	9.606	9.846	10.092	10.355	10.645	17.45	9.739	9.982	10.232	10.498	10.792
17.5	9.490	9.728	9.971	10.230	10.517	17.5	9.627	9.868	10.114	10.377	10.668	17.5	9.760	10.004	10.254	10.520	10.815
17.55	9.509	9.746	9.990	10.250	10.537	17.55	9.644	9.885	10.132	10.396	10.687	17.55	9.777	10.021	10.272	10.539	10.834
17.6	9.527	9.765	10.009	10.269	10.557	17.6	9.664	9.905	10.153	10.417	10.708	17.6	9.796	10.041	10.292	10.560	10.856
17.65	9.546	9.785	10.030	10.290	10.578	17.65	9.682	9.924	10.172	10.437	10.729	17.65	9.815	10.060	10.312	10.580	10.876
17.7	9.566	9.805	10.050	10.311	10.600	17.7	9.703	9.945	10.194	10.459	10.752	17.7	9.835	10.081	10.333	10.601	10.898
17.75	9.583	9.822	10.068	10.330	10.619	17.75	9.720	9.963	10.212	10.477	10.771	17.75	9.853	10.099	10.352	10.621	10.918
17.8	9.604	9.844	10.090	10.352	10.642	17.8	9.740	9.983	10.233	10.499	10.793	17.8	9.873	10.120	10.373	10.643	10.941
17.85	9.622	9.862	10.109	10.372	10.662	17.85	9.759	10.003	10.253	10.520	10.814	17.85	9.891	10.139	10.392	10.662	10.961
17.9	9.639	9.880	10.127	10.390	10.681	17.9	9.776	10.020	10.271	10.538	10.833	17.9	9.910	10.157	10.411	10.682	10.981
17.95	9.658	9.900	10.147	10.411	10.702	17.95	9.794	10.039	10.290	10.558	10.853	17.95	9.928	10.176	10.431	10.702	11.002
18	9.676	9.918	10.166	10.430	10.723	18	9.814	10.059	10.311	10.579	10.875	18	9.947	10.195	10.450	10.722	11.022
18.05	9.694	9.937	10.185	10.450	10.743	18.05	9.832	10.078	10.330	10.599	10.895	18.05	9.966	10.215	10.471	10.743	11.044
18.1	9.714	9.957	10.206	10.471	10.764	18.1	9.852	10.098	10.351	10.620	10.917	18.1	9.986	10.236	10.492	10.764	11.066
18.15	9.731	9.974	10.223	10.489	10.783	18.15	9.868	10.114	10.367	10.637	10.934	18.15	10.002	10.252	10.508	10.781	11.083
18.2	9.749	9.993	10.243	10.509	10.803	18.2	9.887	10.134	10.388	10.658	10.956	18.2	10.020	10.271	10.527	10.801	11.104
18.25	9.767	10.011	10.262	10.528	10.823	18.25	9.905	10.153	10.407	10.677	10.976	18.25	10.039	10.290	10.547	10.821	11.124
18.3	9.785	10.030	10.281	10.548	10.843	18.3	9.924	10.172	10.426	10.697	10.997	18.3	10.058	10.310	10.567	10.842	11.146
18.35	9.802	10.047	10.298	10.566	10.862	18.35	9.941	10.189	10.444	10.715	11.015	18.35	10.075	10.327	10.585	10.860	11.165
18.4	9.819	10.064	10.316	10.584	10.881	18.4	9.956	10.205	10.460	10.732	11.033	18.4	10.091	10.343	10.602	10.877	11.182
18.45	9.838	10.084	10.337	10.605	10.902	18.45	9.977	10.227	10.482	10.755	11.056	18.45	10.112	10.365	10.624	10.900	11.205
18.5	9.855	10.102	10.354	10.623	10.921	18.5	9.993	10.243	10.499	10.772	11.073	18.5	10.128	10.381	10.640	10.917	11.223
18.55	9.872	10.119	10.372	10.641	10.939	18.55	10.011	10.261	10.518	10.791	11.093	18.55	10.145	10.398	10.658	10.935	11.242
18.6	9.892	10.139	10.392	10.663	10.961	18.6	10.031	10.281	10.538	10.812	11.115	18.6	10.166	10.420	10.680	10.958	11.265
18.65	9.908	10.156	10.410	10.681	10.980	18.65	10.047	10.299	10.556	10.831	11.134	18.65	10.183	10.437	10.698	10.976	11.284
18.7	9.925	10.173	10.428	10.699	10.998	18.7	10.063	10.315	10.573	10.847	11.151	18.7	10.198	10.453	10.715	10.993	11.301

Van Econoline						Cube Van/ 1 Tonne						3 Tonnes					
KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%	KM/ Arrêt	2020 2.2%	2021 2.5%
18.75	9.943	10.192	10.447	10.718	11.018	18.75	10.081	10.333	10.592	10.867	11.171	18.75	10.217	10.472	10.734	11.013	11.322
18.8	9.960	10.209	10.464	10.736	11.037	18.8	10.100	10.352	10.611	10.887	11.192	18.8	10.234	10.490	10.752	11.032	11.340
18.85	9.977	10.226	10.482	10.754	11.056	18.85	10.116	10.369	10.629	10.905	11.210	18.85	10.251	10.507	10.770	11.050	11.359
18.9	9.994	10.243	10.500	10.772	11.074	18.9	10.133	10.387	10.646	10.923	11.229	18.9	10.268	10.525	10.788	11.068	11.378
18.95	10.012	10.262	10.519	10.792	11.094	18.95	10.152	10.405	10.665	10.943	11.249	18.95	10.286	10.543	10.807	11.088	11.398
19	10.027	10.278	10.535	10.809	11.111	19	10.166	10.420	10.680	10.958	11.265	19	10.302	10.559	10.823	11.105	11.416
19.05	10.045	10.296	10.554	10.828	11.131	19.05	10.184	10.439	10.700	10.978	11.285	19.05	10.320	10.578	10.843	11.125	11.436
19.1	10.062	10.314	10.571	10.846	11.150	19.1	10.202	10.457	10.719	10.997	11.305	19.1	10.339	10.597	10.862	11.144	11.456
19.15	10.079	10.331	10.589	10.864	11.169	19.15	10.219	10.475	10.736	11.016	11.324	19.15	10.356	10.614	10.880	11.163	11.475
19.2	10.096	10.348	10.607	10.882	11.187	19.2	10.236	10.492	10.754	11.034	11.343	19.2	10.371	10.631	10.896	11.180	11.493
19.25	10.112	10.365	10.624	10.901	11.206	19.25	10.252	10.508	10.771	11.051	11.360	19.25	10.388	10.648	10.914	11.198	11.511
19.3	10.129	10.382	10.642	10.919	11.224	19.3	10.270	10.527	10.790	11.070	11.380	19.3	10.407	10.667	10.933	11.218	11.532
19.35	10.145	10.398	10.658	10.935	11.241	19.35	10.284	10.541	10.805	11.085	11.396	19.35	10.421	10.681	10.948	11.233	11.548
19.4	10.161	10.415	10.676	10.953	11.260	19.4	10.302	10.560	10.824	11.105	11.416	19.4	10.439	10.700	10.968	11.253	11.568
19.45	10.178	10.433	10.693	10.971	11.279	19.45	10.318	10.576	10.840	11.122	11.433	19.45	10.455	10.716	10.984	11.270	11.585
19.5	10.195	10.450	10.711	10.989	11.297	19.5	10.336	10.594	10.859	11.141	11.453	19.5	10.473	10.735	11.003	11.289	11.605
19.55	10.210	10.465	10.727	11.006	11.314	19.55	10.350	10.609	10.874	11.157	11.469	19.55	10.487	10.750	11.018	11.305	11.621
19.6	10.226	10.481	10.743	11.023	11.331	19.6	10.367	10.626	10.892	11.175	11.488	19.6	10.503	10.766	11.035	11.322	11.639
19.65	10.244	10.500	10.762	11.042	11.351	19.65	10.385	10.645	10.911	11.195	11.508	19.65	10.523	10.786	11.055	11.343	11.660
19.7	10.259	10.516	10.779	11.059	11.368	19.7	10.401	10.661	10.927	11.211	11.525	19.7	10.538	10.802	11.072	11.360	11.678
19.75	10.275	10.531	10.795	11.075	11.385	19.75	10.415	10.675	10.942	11.227	11.541	19.75	10.553	10.816	11.087	11.375	11.694
19.8	10.291	10.549	10.812	11.093	11.404	19.8	10.432	10.692	10.960	11.245	11.560	19.8	10.570	10.834	11.105	11.393	11.712
19.85	10.307	10.564	10.828	11.110	11.421	19.85	10.448	10.710	10.977	11.263	11.578	19.85	10.585	10.850	11.121	11.410	11.730
19.9	10.322	10.580	10.845	11.127	11.438	19.9	10.464	10.726	10.994	11.280	11.595	19.9	10.601	10.866	11.137	11.427	11.747
19.95	10.337	10.596	10.861	11.143	11.455	19.95	10.479	10.741	11.010	11.296	11.612	19.95	10.616	10.882	11.154	11.444	11.764
20	10.354	10.613	10.878	11.161	11.474	20	10.496	10.759	11.028	11.314	11.631	20	10.633	10.899	11.172	11.462	11.783

LETTRE D'ENTENTE 1

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Prime échelle d'essence :

Effectif à la date de signature

Extrapoler le présent calcul jusqu'à 2.50\$.

Si le prix du litre augmente au-delà de 2.50\$, les parties se rencontreront pour ajuster cette dite échelle.

	Entre \$0.70 et \$0.749/litre	Entre \$0.75 et \$0.799/litre	Entre \$0.80 et \$0.849/litre	Entre \$0.85 et \$0.899/litre	Entre \$0.90 et \$0.949/litre	Entre \$0.95 et \$0.999/litre	À partir de \$1.00/litre
Econoline	\$ 0.0170	\$ 0.0290	\$ 0.0390	\$ 0.0400	\$ 0.0500	\$ 0.0600	\$ 0.0650
Cube	\$ 0.0250	\$ 0.0340	\$ 0.0440	\$ 0.0500	\$ 0.0625	\$ 0.0750	\$ 0.0800
5 Tonnes	\$ 0.0300	\$ 0.0390	\$ 0.0490	\$ 0.0550	\$ 0.0675	\$ 0.0800	\$ 0.0850
Tracteur	\$ 0.0300	\$ 0.0390	\$ 0.0490	\$ 0.0550	\$ 0.0675	\$ 0.0800	\$ 0.0850

Dans le but de vous aider à contrer l'effet de l'augmentation du carburant, à partir de lundi le 5 avril 2005, nous vous accordons une prime additionnelle. Cette prime variera en fonction du prix du carburant chez Ultramar Pipeline. À toutes les semaines nous afficherons les prix de Ultramar Pipeline dans les succursales. Vous devez indiquer le montant auquel vous avez droit sur votre feuille régulière de paye (feuille bleu).

Veuillez noter qu'il est de votre responsabilité d'indiquer ces montants à défaut de quoi ils ne vous seront pas versés.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 3

Entre

**DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)**

Et

**UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)**

Conversion des chauffeurs-propriétaires en chauffeurs horaires

Pour toute conversion d'itinéraires de chauffeurs-propriétaires en itinéraires de chauffeurs horaires, voici les dispositions qui s'appliqueront :

- 1) La Compagnie donnera un préavis d'au moins 90 jours à l'agent d'affaires et aux chauffeurs-propriétaires concernés.
- 2) La Compagnie rencontrera le président local, le représentant syndical ou son substitut, et les chauffeurs-propriétaires concernés afin de discuter des inquiétudes relativement à la conversion.
- 3) Les chauffeurs-propriétaires touchés auront la première option d'accepter un itinéraire horaire à la suite de la conversion, d'exercer leur ancienneté à l'égard de l'itinéraire d'un chauffeur-propriétaire moins ancien ou de démissionner et de recevoir une indemnité de départ équivalente à deux semaines de salaire pour chaque année de service au taux courant des chauffeurs horaires. Le chauffeur-propriétaire moins ancien supplanté aura les mêmes options. Un chauffeur-propriétaire qui accepte un itinéraire horaire ou qui exerce ses droits d'ancienneté pour supplanter un chauffeur horaire se verra créditer son service continu à partir de sa date d'entrée en service aux fins d'application de la convention collective.
- 4) À la demande du chauffeur-propriétaire, la Compagnie assumera la responsabilité des contrats de location de véhicule ou, s'il est propriétaire de son véhicule, la Compagnie achètera celui-ci à la juste valeur marchande établie par un concessionnaire de bonne renommée choisi conjointement par la Compagnie et le chauffeur-propriétaire, à la condition que le chauffeur-propriétaire eût déjà acheté le véhicule ou qu'il eût pris des engagements à cet égard avant la date du préavis prévue au paragraphe 1 ci-dessus.

Dans le cas d'un véhicule loué, la Compagnie indemniserà le chauffeur-propriétaire pour tout droit résiduel de location, s'il y a lieu.

- 5) La Compagnie indemniserà le chauffeur-propriétaire touché pour les dépenses d'entreprise raisonnables et coutumières irrécouvrables qu'il avait déjà défrayées ou pour lesquelles il s'était déjà engagé pour l'année en cours, telles que les assurances, les avantages, les permis et les droits d'annulation, à la condition qu'il les eût engagées avant la date du préavis prévu au paragraphe 1 ci-dessus.
- 6) La Compagnie indemniserà le chauffeur-propriétaire touché pour tous les frais juridiques ou comptables engagés en raison de la conversion jusqu'à concurrence de 1 200 \$.
- 7) Si, en raison de la conversion, un chauffeur-propriétaire doit payer des impôts qu'il n'avait pas prévus parce qu'il ne peut se prévaloir d'une provision pour revenu reporté en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, la Compagnie lui accordera une aide financière raisonnable à cet égard, y compris, si besoin est, un prêt assujéti aux conditions suivantes :
 - Le chauffeur-propriétaire devra fournir une preuve satisfaisante que le prêt est destiné à la fin susmentionnée.
 - Le prêt sera d'un maximum de 20 000 \$ pour un véhicule de trois-quarts de tonne, de 25 000 \$ pour un véhicule d'une tonne, de 30 000 \$ pour un véhicule de cinq tonnes et de 35 000 \$ pour un tracteur.
 - Le chauffeur-propriétaire devra signer un billet à ordre pour le prêt.
 - Le prêt portera intérêt au taux de 2% au-dessus du taux préférentiel à partir de la date du billet à ordre.
 - Le remboursement du prêt sera réparti sur un nombre égal de mensualités de 500 \$, sauf entente contraire entre les parties, mais le prêt devra être remboursé dans sa totalité, le 31 décembre 2006 au plus tard.
 - Le chauffeur-propriétaire devra avoir choisi de devenir un employé horaire et devra rester au service de la Compagnie. Advenant le cas où il quitterait la Compagnie avant que le prêt ne soit totalement remboursé, le solde deviendra exigible au moment de son départ.
- 8) Si, avant le préavis prévu au paragraphe 1 ci-dessus, le chauffeur-propriétaire a contracté une dette directement reliée à l'exploitation de son véhicule, mais supérieure à la valeur dudit véhicule, la Compagnie lui accordera une aide

financière raisonnable à cet égard, y compris, si besoin est, un prêt pouvant aller jusqu'à concurrence de 5000 \$ aux conditions énoncées au paragraphe ci-dessus.

- 9) Tout litige afférent à l'application de la présente lettre d'entente pourra être soumis à l'arbitrage conformément à l'article 5 de la convention collective dans les 180 jours qui suivent l'avis de conversion.
- 10) Il est entendu que tout chauffeur-proprétaire qui accepte un poste de chauffeur horaire à la suite des dispositions susmentionnées se verra attribuer un poste de neuf (9) heures.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 4

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Matériel de surveillance électronique

L'avis ci-après est affiché dans tous les lieux de travail visés par la présente convention collective :

« En raison de la nature de nos activités et pour répondre aux demandes occasionnelles des clients, du matériel de surveillance électronique peut être installé de temps à autre sur les lieux de travail. »

L'entreprise installe du matériel de vidéosurveillance dans toutes les guérites de sécurité.

Il est entendu que ce type de matériel ne sera pas installé dans les endroits où les employés horaires et les chauffeurs-propriétaires sont en droit de s'attendre à la protection de leur intimité, tel que dans les salles de toilette, les vestiaires et les salles à manger.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 5

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Abus d'alcool et d'autres drogues

L'abus d'alcool et d'autres drogues sont reconnus comme un grave problème médical et social susceptible d'avoir une incidence sur les employés. La Compagnie et le Syndicat tiennent beaucoup à favoriser un traitement précoce et à aider les employés à se réhabiliter.

La Compagnie s'engage à continuer d'adopter une approche globale en ce qui a trait aux interventions touchant l'abus d'alcool et d'autres drogues et les problèmes connexes. L'aide offerte consiste notamment à diriger les employés vers les services d'orientation appropriés ou les centres de traitement et de réhabilitation.

La Compagnie verse toutes les prestations normales d'assurance collective lorsqu'un employé suit un traitement médical prescrit. Lorsque les traitements offerts par le centre choisi ne sont pas couverts par le Régime de santé publique du Québec, la Compagnie couvre uniquement les frais du traitement suivi par les employés horaires; elle dirige les chauffeurs-propriétaires vers les centres appropriés, mais n'assume aucuns frais à cet égard.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 6

Entre

**DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)**

Et

**UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)**

Sécurité des véhicules

Les chauffeurs-propriétaires et les employés horaires doivent respecter les règles ci-après relativement à la sécurité des véhicules :

Les portes et portières (avant, latérales, arrière et à rideau) des véhicules servant au transport des envois doivent être verrouillées.

Les véhicules doivent être verrouillés en tout temps pendant le transport des envois.

La garde des envois en cours de route est la responsabilité du chauffeur livreur ou du chauffeur-propriétaire.

Les véhicules doivent être verrouillés en tout temps quand ils sont laissés sans surveillance.

La porte arrière des semi-remorques doit être munie d'un cadenas et le chauffeur-propriétaire a la responsabilité de s'assurer que le cadenas est en place et fermé.

Les marchandises ne doivent jamais être laissées sans surveillance pendant qu'elles se trouvent sur les rampes ou les quais de chargement.

En cas de violation des règles susmentionnées, il est entendu que toute perte subie par l'Entreprise ou un client donnera lieu à la résiliation de l'entente d'affaire du chauffeur-propriétaire ou au congédiement de l'employé horaire.

Si la violation d'une des règles susmentionnées n'entraîne pas de perte pour l'entreprise ou le client, le chauffeur-proprétaire ou l'employé horaire fera l'objet de mesures disciplinaires progressives. « Perte » s'entend d'une marchandise de toute sorte ou des biens des clients. En ce que cela concerne les employés horaires, « perte » s'entend également des véhicules de l'entreprise. Toute autre perte de biens de l'entreprise sera traitée conformément aux dispositions de la convention collective.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 7

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Constitution en société

Dans les six (6) mois qui suivent la ratification de l'annexe 1, les chauffeurs-propriétaires de l'unité de négociation qui le veulent peuvent se constituer en société.

Les frais de constitution en société sont assumés par l'Entreprise en ce qui concerne tous les chauffeurs-propriétaires, ainsi que tout employé horaire qui est membre de l'unité de négociation à la date de ratification et qui devient ultérieurement chauffeur-propriétaire.

Après la date de ratification, tous les nouveaux chauffeurs-propriétaires doivent se constituer en société pour pouvoir conclure une entente d'affaire.

Le présent article ne doit en aucune façon priver les chauffeurs-propriétaires et les employés horaires des droits, des avantages et des protections, actuels et futurs, auxquels ils ont droit en vertu de la présente convention collective.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 8

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Rémunération à partir d'appareil électronique

Pendant la durée de l'annexe 1, l'Entreprise a l'intention de commencer à rémunérer les chauffeurs-propriétaires à partir d'appareil électronique portable et ainsi, d'éliminer les paiements des factures émises par les chauffeurs-propriétaires.

La Compagnie collaborera avec le Syndicat et les chauffeurs-propriétaires pour développer, tester, et seulement en cas de succès, de mettre en œuvre le paiement électronique.

Il est convenu que les deux (2) parties acceptent qu'un projet pilote soit mis en œuvre au dépôt choisi par la Compagnie pendant une période de soixante (60) jours ouvrables. À l'expiration de ladite période de soixante (60) jours ouvrables, la Compagnie se réunira avec un comité d'au moins trois (3) chauffeurs-propriétaires désignés par le Syndicat aux fins de l'étude et de résoudre les questions liées au programme.

Il est entendu que si le nouveau système échoue après qu'il a été lancé, la Compagnie reviendra à un système manuel pour la période en question jusqu'à ce que le problème soit résolu.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 10

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité conjoint qui examinera la possibilité, pour les employés et, si possible, pour l'administrateur ou le dirigeant d'un chauffeur-proprétaire, de contribuer au Fonds de solidarité de la FTQ.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 11

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Lors des négociations, le Syndicat a présenté un plan d'assurance qui pourrait être offert aux chauffeurs-propriétaires. Après la date d'entrée en vigueur de l'annexe 1, le Syndicat présentera aux chauffeurs-propriétaires la teneur du régime d'assurance et, par la suite, les parties mettront sur pied un comité conjoint qui verra à déterminer la procédure d'implantation d'un tel régime d'assurance. Dans l'hypothèse envisagée à la table de négociation, tous les chauffeurs-propriétaires devraient être constitués en société et la Compagnie cesserait de leur fournir une couverture auprès de la *CNESST*. La Compagnie verrait à compenser les chauffeurs-propriétaires en conséquence. Dans ce scénario, l'administrateur du chauffeur-propriétaire pourrait choisir de se procurer la protection personnelle auprès de la *CNESST* ou encore d'opter pour le régime d'assurance privée.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 13

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Navette de Québec

La rémunération de la navette de Québec est établie comme suit :

5 tonnes

- Montant forfaitaire: 900 \$ par jour tout compris (pièces, kilométrage et essence), sans prime
- Augmentation : Augmentation annuelle basée sur le pourcentage de l'augmentation générale des salaires conformément à la convention collective
- Arrêts de livraison supplémentaires (ex. Loomis) – 25 \$ par palette ou cage
- Paiement minimum pour les événements imprévus – 450 \$

Transporteur de ligne « Linehaul »

- Montant forfaitaire : 1000 \$ par jour tout compris (pièces, kilométrage et essence), sans prime
- Augmentation : Augmentation annuelle basée sur le pourcentage de l'augmentation générale des salaires conformément à la convention collective
- Arrêts de livraison supplémentaires (ex. Loomis) – 25 \$ par palette ou cage
- Paiement minimum pour les événements imprévus – 500 \$

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 18

Entre

**DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)**

Et

**UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)**

Programme période de pointe

DHL Express CANADA offrira au chauffeur-propriétaire la possibilité de louer ou d'utiliser un deuxième camion sur sa route pendant les périodes de pointe, telles que la période des vacances de Noël et toutes les autres périodes de l'année convenues par les deux parties (DHL & Unifor). Les détails du programme sont les suivants :

- 1) La participation des chauffeur-propriétaires à ce programme est strictement volontaire. Toutes les autres dispositions de la convention collective, y compris le « route flexing », resteront en vigueur pendant cette période.
- 2) Pendant les périodes de pointe, les chauffeur-propriétaires qui effectuent des livraisons aux clients sont autorisés à louer un deuxième camion à utiliser sur leur route.
- 3) Le camion doit être loué auprès de Discount au tarif préférentiel de DHL Express.
- 4) Le deuxième camion ne peut desservir que la zone géographique particulière du chauffeur-propriétaire en question.
- 5) Un scanneur supplémentaire sera fourni à tout chauffeur-propriétaire qui disposera d'un deuxième camion.
- 6) Le chauffeur-propriétaire facturera à la Compagnie, sur une seule facture, la location du camion, la « Core zone », tous les arrêts, les pièces et la prime de qualité par camion. Un seul (1) minimum peut être facturé par route et par jour.
- 7) Le chauffeur-propriétaire paiera le chauffeur supplémentaire un tarif à sa discrétion, mais au moins équivalent au salaire minimum provincial applicable.

- 8) La Compagnie donnera à la section locale 10 \$ par chauffeur supplémentaire par semaine pour compenser le versement des cotisations.
- 9) Tout chauffeur-propriétaire reconnu d'avoir violé l'une des conditions ci-dessus sera exclus de l'utilisation du programme par la suite et pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.
- 10) La Compagnie veillera à ce que tous les travailleurs rémunérés à l'heure soient pleinement utilisés, y compris les heures supplémentaires, et à ce que les heures de tout employé rémunéré à l'heure qui offre une disponibilité sur le tableau de horaires supplémentaires soient épuisées avant qu'il soit utilisé par le chauffeur-propriétaire.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE 19

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Red circle - Conducteurs ayant une deuxième route

Les parties conviennent d'un commun accord que les chauffeur-propriétaires suivants exploitent une deuxième route à la date de ratification de la présente convention collective:

- Johnny Kyriazopoulos
- Dimitri Baretto
- Jonathan Marticotte
- Ayubu Sango

Les chauffeur-propriétaires mentionnés ci-dessus conserveront le droit d'exploiter deux (2) routes jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

LETTRE D'ENTENTE

Entre

DHL Express (Canada) Ltée
(ci-après : « la Compagnie »)

Et

UNIFOR Québec Local 700.39
(ci-après : « le Syndicat »)

Prime de carburant

La Compagnie et le Syndicat ont convenu qu'à compter du 1er juillet 2019, la prime de carburant pour les propriétaires exploitants au Québec sera calculée en fonction des prix actuels de l'essence spécifiés par Kent Group.

Tous les autres aspects de la prime de carburant tels que décrits dans la présente convention collective entre UNIFOR et DHL resteront inchangés.

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

POUR LA COMPAGNIE:

Darryl Wettlaufer

Marion Polaud

Catherine Bourdages

Talia Paone

Sarah Weemhoff

POUR LE SYNDICAT:

Mario D'Amour

Pedro Niandu Nsoki

Sonia Allen

Alain Daigle

Len Poirier

Mario Santos

Ratifié le 13 Juillet, 2020.