602078

Travail, Emploi et Solidarité sociale
Québec

CERTIFICAT DE DÉPÔT

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-5504 N° dossier d'accréditation : AM-2001-9358

EMPLOYEUR

DERICHEBOURG CANADA ENVIRONNEMENT INC.

9000, BOULEVARD RAY-LAWSON
MONTRÉAL QC H1J 1K8

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

UNIFOR

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100,
10E ÉTAGE
MONTRÉAL QC H2M 2W1

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2022-05-30 Date dépôt : 2022-06-03	Nombre de salariés visés : 85	Date début : 2022-06-05 Date d'expiration : 2027-06-04

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-06-16
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

60

3 JUIN 22 PM 12:55

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

DERICHEBOURG

DERICHEBOURG CANADA
ENVIRONNEMENT INC.

Et

UNIFOR

5 juin 2022 – 4 juin 2027

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION 3
ARTICLE 2. NON DISCRIMINATION 3
ARTICLE 3. DISPOSITIONS GÉNÉRALES 3
ARTICLE 4. DÉFINITIONS DES TERMES 4
ARTICLE 5. RECONNAISSANCE 5
ARTICLE 6. DROIT DE LA DIRECTION 6
ARTICLE 7. MESURES DISCIPLINAIRES 6
ARTICLE 8. PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE 7
ARTICLE 9. DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES 8
ARTICLE 10. SALAIRES 10
ARTICLE 11. AUTOMATISATION, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET RÉORGANISATION 11
ARTICLE 12. RÉGIME SYNDICAL 12
ARTICLE 13. RÉPRÉSENTATION SYNDICALE 13
ARTICLE 14. ANCIENNETÉ 16
ARTICLE 15. AFFECTATION TEMPORAIRE 19
ARTICLE 16. VACANCES 19
ARTICLE 17. CONGÉS CHOMÉS ET PAYÉS 22
ARTICLE 18. CONGÉS SOCIAUX 22
ARTICLE 19. SANTÉ ET SÉCURITÉ 24
ARTICLE 20. FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ) 25
ARTICLE 21. SANTÉ ET SÉCURITÉ 26
ARTICLE 22. ASSURANCES 27
ARTICLE 23. DURÉE 28
ARTICLE 24. SIGNATURE 28
ANNEXE 1 – Salaires 29

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et ses salariés représentés par Unifor section locale 700, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes pour le règlement des mésententes qui pourraient survenir.

ARTICLE 2. NON DISCRIMINATION

2.01 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'Employeur ou ses représentants contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un choix que lui reconnaît la présente convention collective.

2.02 Si un salarié prétend avoir été injustement traité, il pourra soumettre son cas au Syndicat conformément à la procédure du règlement des griefs

2.03 Harcèlement

Selon les normes du travail, « Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de tout harcèlement. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement sous toutes ses formes et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention de tout harcèlement et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. »

Il est ainsi convenu, qu'une action de formation et de sensibilisation à la discrimination et au harcèlement, destinée à l'ensemble des salariés, sera menée au cours de l'automne 2022 en collaboration avec Unifor section locale 700.

ARTICLE 3. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Si un article de cette convention devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

3.02 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, le masculin inclut le féminin ainsi que le singulier inclut le pluriel.

3.03 Les annexes et lettre d'entente font partie intégrante de la convention collective.

3.04 Grève et lock-out - Il est convenu aux présentes que la direction n'imposera pas de lock-out et qu'il n'y aura aucune grève pendant la durée de cette convention.

3.05 Dossier personnel – Tout salarié a le droit d'accès à son dossier personnel, sur demande écrite via un formulaire fourni par l'Employeur. Les représentants et les délégués ont accès au dossier personnel du salarié sous réserve que celui-ci ait préalablement donné son consentement par écrit. L'Employeur convient qu'il ne doit exister qu'un seul dossier personnel pour chaque salarié.

ARTICLE 4. DÉFINITIONS DES TERMES

4.01 « **Convention** » : La présente convention collective de travail.

4.02 « **L'Employeur** » :

Derichebourg Canada Environnement inc.

835, de Vernon, Gatineau Qc, J9J 3K4

4.03 « **Le Syndicat** » : Unifor section locale 700.

4.04 « **Salarié** » : Tout salarié au sens du Code du travail à l'emploi de l'Employeur et compris dans l'unité d'accréditation.

4.05 « **Salarié régulier** » : Salarié ayant terminé la période d'essai prévue à la convention.

4.06 « **Jour** » : Jour de calendrier.

4.07 « **Jour ouvrable** » jour ou le salarié est normalement requis pour travailler à l'exception des jours énumérés à l'article 17.

4.08 « **Grief** » : Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

4.09 « **Représentant syndical** » : Personne désignée par Unifor section locale 700 pour la représenter auprès de l'Employeur.

4.10 « **Délégué syndical** » : Salarié régulier nommé par le Syndicat pour voir à l'application de la convention.

4.11 « **Chef d'équipe** » : Salarié régulier qui dirige le travail d'autres salariés, en plus d'accomplir son travail habituel, mais sans autorité décisionnel affectant un autre salarié.

4.12 Superviseur : Responsable de secteur, salarié non concerné par l'unité d'accréditation.

4.13 Responsable d'exploitation : Responsable des opérations d'exploitation, salarié non concerné par l'unité d'accréditation.

4.14 « **Mesure disciplinaire** » : Réprimande écrite, suspension, rétrogradation ou congédiement ou toute autre mesure qui a pour effet de mettre fin à son emploi.

ARTICLE 5. RECONNAISSANCE

5.01

a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés couverts par l'accréditation émise par la Commission des relations du travail le **5 janvier 2018**, c'est-à-dire « Tous les salariés au sens du *Code du travail* à l'exception des employés de bureau ».

b) **Entente particulière**
Lorsque l'Employeur et un employé ou un groupe d'employés désirent négocier une entente particulière relative à des conditions de travail prévues ou non à cette convention, il doit en informer le Syndicat. Le Syndicat a alors le droit d'être représenté à cette négociation et aucune entente n'est valide à moins qu'elle ne soit transmise par écrit au président de l'exécutif syndical et qu'elle ne soit ratifiée par ce dernier, ainsi que par le président de la section locale et par le représentant national.

5.02 Sauf si autrement prévu par la présente convention, tout salarié non-membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail fait par les salariés de l'unité de négociation.

5.03 Sous-traitance L'employeur pourra avoir recours aux services de sous-traitants externes dans la limite autorisée par la convention de 20% des heures travaillées sur une base annuelle. Le calcul de cette limitation ne s'applique pas aux prestations suivantes : dispenser de la formation non détenue par les salariés de l'unité de négociation, les situations exceptionnelles, les travaux nécessitant une expertise spécialisée non détenue par les salariés de l'unité de négociation ou, dans le cas de l'atelier, pour les travaux majeurs ou de longue durée.

L'Employeur pourra faire appel à une agence de placement pour pourvoir un poste mis en disponibilité qui n'a pas pu être pourvu par les salariés à l'interne ou par un recrutement direct. Ces ressources externes seront à l'emploi de l'agence de placement et les cotisations syndicales correspondantes seront remises par l'Employeur au Syndicat. Après avoir cumulé 900 heures de travail, la ressource externe sera embauchée à titre de salarié sans aucune

période de probation. L'Employeur pourra aussi faire appel à des ressources de l'agence de placement pour des remplacements ponctuels non pourvus par le processus d'attribution de remplacement prévu à l'article 9. Il est toutefois entendu que ce recours à l'agence de placement ne pourra dépasser 20% des heures travaillées sur une base annuelle.

a. Ne doit pas provoquer des mises à pied ;
b. Ne doit pas limiter ou réduire l'accès au temps supplémentaire ;
c. Ou tout autre impact considéré négatif pour les salariés de l'employeur en regard de leurs droits reconnus par la convention collective.

ARTICLE 6. DROIT DE LA DIRECTION

6.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention collective, sont réservés et conférés exclusivement à l'Employeur.

ARTICLE 7. MESURES DISCIPLINAIRES

7.01 Toute mesure disciplinaire telle que définie à l'article 4.13, est soumise à la procédure des griefs et à l'arbitrage s'il y a lieu; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

7.02 Aucun salarié ne peut encourir de mesures disciplinaires si la procédure suivante n'a pas été suivie :

a) Toute mesure disciplinaire doit être exercée dans les dix (10) jours ouvrables suivant les faits ou de la connaissance des faits donnant lieu à une mesure disciplinaire. S'il le souhaite, le salarié peut être accompagné de son délégué lors de la remise de la mesure disciplinaire.

b) Toute mesure disciplinaire doit être faite par écrit. L'avis écrit doit être transmis immédiatement au salarié concerné et au délégué. Cet avis écrit doit mentionner le motif à l'appui de la mesure disciplinaire.

c) Toute signature d'un salarié recevant une mesure disciplinaire n'est qu'un accusé réception de ladite mesure.

d) Aucune mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée après un délai de douze (12) mois et est retirée et détruite du dossier du salarié. Ce délai se calcule à partir du temps travaillé, à l'exclusion des périodes de maladie prolongées ou de congés tels que maternité, paternité ou parental.

e) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la progression dans l'application des mesures disciplinaires et chaque cas va être traité selon la gravité des gestes reprochés en tenant compte de la progression des sanctions.

ARTICLE 8. PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

8.01 Afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié concerné, accompagné ou non d'un délégué syndical ou de son représentant, peut d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.

8.02 Le salarié accompagné de son délégué syndical ou du représentant syndical peut formuler par écrit ou présenter tout grief pour enquête et règlement. Aucun règlement ne peut intervenir sans la présence du Syndicat.

8.03 Un règlement peut intervenir entre le Syndicat et l'Employeur à n'importe quelle étape de la procédure de grief et d'arbitrage. Ladite entente est consignée par écrit et lie les parties au même titre qu'une décision arbitrale.

8.04 Toute erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas.

8.05 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

8.06 **Modifications des délais** - Les délais prescrits à l'article 8 de la présente convention sont des délais maximaux afin de tenir compte des circonstances qui pourraient provoquer des retards. Les parties conviennent que les griefs, à toutes les étapes, doivent être instruits aussi rapidement que possible. Cependant, les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord entre le Syndicat et l'Employeur.

8.07 **Abandon d'un grief** - Le Syndicat peut par un avis écrit, abandonner un grief en tout temps. L'abandon d'un grief ne porte pas préjudice à la position du Syndicat sur tout autre grief de nature semblable.

8.08 Toute correspondance échangée entre l'Employeur et le Syndicat concernant un grief, est expédiée par courrier signature, par courrier spécial ou par courrier électronique et le récépissé, la preuve de réception ou le bordereau d'envoi servent d'accusé de réception.

8.09 Première étape : Un grief doit être déposé auprès du supérieur immédiat du salarié concerné ou auprès du responsable des ressources humaines et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance de l'évènement qui en est la cause.

8.10 Deuxième étape : Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours de son dépôt, le grief est considéré par les parties comme étant déféré à l'arbitrage.

8.11 À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, une demande de nomination d'arbitre peut être déposée, conformément aux dispositions de *Code du travail* du Québec.

8.12 Arbitrage

a) Honoraires de l'arbitre

Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, sont payés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.

b) L'arbitre possède tous les pouvoirs nécessaires à une solution complète du litige. Lorsqu'il vient à la conclusion que le grief est bien fondé, il peut accorder tout remède ou toute réparation qu'il juge approprié.

8.13 Il est entendu que l'arbitre possède tous les pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code du travail* du Québec.

8.14 L'arbitre ne peut modifier, retrancher ou ajouter du texte de la présente convention.

ARTICLE 9. DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.01 Durée du travail

a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

b) Les chauffeurs ainsi que les éboueurs travailleront sur un horaire de quatre (4) jours.

c) Les apprentis-mécaniciens, mécaniciens, graisseurs et laveurs travailleront sur un horaire de cinq (5) jours.

d) L'Employeur favorisera le maintien des routes par les chauffeurs.

e) L'Employeur procèdera en début de mois à l'affichage d'une liste d'inscription pour les salariés souhaitant travailler les samedis du mois suivant. Les quarts de travail seront assignés selon l'ancienneté des inscrits avec un maximum d'un samedi par mois et par salarié. Les samedis non couverts par la sélection initiale seront proposés lors d'un deuxième tour selon l'ancienneté à partir de la liste d'inscription initiale. Dans le cas où un samedi n'aurait pas été attribué, il sera mis à l'horaire du salarié permanent ayant le moins d'ancienneté dans la limite d'un par mois. Les salariés auront cinq (5) jours pour se positionner sur la liste.

9.02 Période de repas et de repos :

a) Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par bloc de quatre (4) heures de travail sans perte de salaire.

b) Tous les salariés ont droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées.

9.03 Heures supplémentaires

a) Tout travail accompli après quarante (40) heures dans une semaine normale de travail est rémunéré au taux de temps et demi du taux horaire régulier du salarié. Si à la demande de l'Employeur une journée complète est retirée de l'horaire, cette journée sera alors considérée comme travaillée pour les fins d'appliquer le taux de temps et demi.

b) L'Employeur paie une prime de vingt (20) dollars pour un souper après quatre (4) heures de temps supplémentaire non programmé sur la journée de travail.

Les jours fériés font partie des heures de travail régulières.

9.04 L'attribution des heures de travail sera faite comme suit :

a) Salariés planifiés à l'horaire (employés Derichebourg ou employés d'agence planifiés sur un horaire complet)

b) Salariés en jour de repos (attribué selon l'ancienneté);

c) Agence de placement (remplacements ponctuels).

Il est strictement entendu qu'avant d'offrir une ou des journées de travail en surplus de l'horaire régulier (soit au-delà de quatre (4) jours pour les conducteurs et éboueurs) à un employé d'agence, qu'il soit sur un horaire planifié ou en remplacement ponctuel, l'Employeur fera appel aux employés permanents Derichebourg, par ordre d'ancienneté, qui sont en jours de repos.

9.05 Lorsqu'un employé travaille lors de son jour de congé prévu à l'horaire, il est rémunéré à temps et demi de son taux horaire pour tout travail accompli après quarante (40) heures de travail. Si à la demande de l'Employeur une journée complète est retirée de l'horaire, cette journée sera alors considérée comme travaillée afin d'appliquer le taux de temps et demi.

9.06 Avis pour maladie: Le salarié communique son absence à son supérieur immédiat avant le début de son quart de travail. En cas d'absence maladie, un certificat n'est exigible qu'à partir de la deuxième (2e) journée consécutive d'absence.

ARTICLE 10. SALAIRES

10.01 Les salariés sont payés conformément au salaire à l'annexe 1.

10.02

a) Les salariés reçoivent une paie à toutes les deux semaines, pour la semaine se terminant le samedi de la semaine précédente.

b) La paie est versée au salarié le jeudi suivant la semaine de travail par dépôt bancaire à l'institution de son choix. Le bordereau de dépôt est remis au salarié avec son bulletin de paie.

Le jour de la paie, le salarié reçoit un bulletin de paie qui doit contenir les informations suivantes :

1) Les nom et prénom du salarié;

2) La cotisation au fonds de solidarité et cumulatives;

3) Le nom et l'adresse de l'Employeur;

4) La date du paiement et la période de travail qui correspond à ce paiement;

5) Le nombre d'heures régulières de travail et cumulatives;

6) Le nombre d'heures supplémentaires de travail et cumulatives;

7) Le salaire horaire régulier;

8) Le salaire brut et cumulatif;

9) Les déductions faites et cumulatives;

10) Le montant net payé;

11) Le montant des crédits de vacances cumulatif.

c) Advenant une erreur de cent dollars (100,00$) et plus sur la paie au détriment du salarié, l'Employeur répare cette erreur dès qu'il en a connaissance. Dans le cas où l'erreur est inférieure à cent dollars (100,00$), la correction sera faite sur la paie de la semaine suivante. Advenant une erreur en faveur du salarié, le montant sera déduit de la paie de la semaine suivante.

10.03 Tout salarié appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière a droit à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire le travail demandé, et en autant que le travail exigé puisse être fait dans des conditions convenables et selon les qualifications du salarié.

10.04 Si un salarié est transféré temporairement, à la demande expresse de l'Employeur, à une tâche comportant un taux de salaire horaire inférieur au sien, il conserve son taux de salaire horaire habituel.

10.05 Si un salarié est transféré à la demande l'Employeur, à une autre fonction ayant un taux horaire supérieur au sien, il reçoit l'ajustement de salaire pendant la période où il occupe cette fonction. Cette disposition s'applique aussi dans le cas du remplacement d'un superviseur.

10.06

a) Si un salarié est amené à occuper des fonctions de formateur interne, il percevra une prime de formation de 1$ (un dollar) assujettie aux nombres d'heures de formation réalisées.

   Afin d'optimiser l'efficacité de la démarche pédagogique, le salarié formateur devra, pour percevoir cette prime, respecter les supports de formation mis en place pour chaque salarié formé.

b) L'employeur confirme qu'il appliquera une prime de 1$ (un dollar) aux chauffeurs de camion à chargement Frontal, Roll-Off et latéral.

10.07 Heures en banque : le salarié peut accumuler une banque de cent (100) heures de temps supplémentaire ou férié.

Il peut retirer ses heures en banque pour urgence ou maladie. Sous réserve de la présence effective du salarié, le déblocage est plafonné à 3 demandes par an. Pour en bénéficier dans la quinzaine de paie, le salarié devra formuler sa demande via le formulaire prévu à cet effet et dans le délai maximum le lundi avant la prise de service.

S'il lui reste des heures en banque à fin novembre, elles seront payées dans la première semaine de décembre.

ARTICLE 11. AUTOMATISATION, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET RÉORGANISATION

11.01 Définition

Aux fins du présent article, on entend par changement technologique, des modifications occasionnées suite à l'introduction d'un nouvel équipement servant à la réalisation de la prestation de collecte, une amélioration portant sur un équipement déjà existant ou une modification substantielle des méthodes de travail existantes qui nécessitent de la formation.

11.02 Lors de l'implantation d'un changement technologique qui a pour effet de créer un mouvement de main-d'œuvre, ou qui nécessite de la formation pour les salariés visés par l'implantation du changement technologique, l'Employeur informe le délégué en chef de la section locale et le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

11.03 S'il devient nécessaire de déplacer ou licencier un ou des salariés et si ces déplacements sont occasionnés par les effets de changements susmentionnés, ils doivent être effectués en conformité avec les dispositions décrites à l'article 14 de la présente convention.

11.04

a) L'Employeur doit offrir, sans perte de salaire, à tout salarié visé par le changement, au besoin, une période raisonnable de formation.

b) L'Employeur défraie le coût de formation et le salarié qui y participe continue de recevoir son salaire régulier et les avantages qui y sont liés. Le salarié qui ne peut être maintenu en poste suite aux changements technologiques exerce les droits que la convention lui permet.

c) S'il décide de supplanter un autre salarié, les conditions prévues à l'article 14 s'appliquent et le salarié bénéficie d'une période de trente (30) jours ouvrables d'entraînement.

ARTICLE 12. RÉGIME SYNDICAL

12.01 Tout salarié déjà à l'emploi ou nouvellement embauché doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à la signature de la convention ou le jour de son embauche le cas échéant et demeurer membre en règle pour toute la durée de la convention collective.

12.02 L'Employeur déduit du salaire de chaque salarié la cotisation bimensuelle ainsi que les arrérages réclamés par le Syndicat.

L'Employeur déduit sur la première paye de chaque nouveau salarié ayant cumulé 40 heures de travail, un montant de 20$ (vingt dollars) à titre de frais d'adhésion au Syndicat. Ce montant sera adressé chaque mois à Unifor section locale 700, 203-394 rue Dufferin – Salaberry-de-Valleyfield (Québec) – J6S 2A8 avec les noms de nouveaux salariés.

12.03 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des disposions de l'article 12.02 seront remises au Syndicat mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction par chèque payable au Syndicat. Chaque remise sera accompagnée d'une liste indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié, son taux horaire, le nombre d'heures régulières et supplémentaires qu'il a effectuées chaque semaine, le montant

total des retenues syndicales ainsi que le montant total des heures travaillées et le montant déduit à l'égard de chaque salarié durant la période.

12.04 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et Relevés 1 de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

12.05 L'Employeur présente au représentant syndical de la section locale tout nouveau salarié pour une rencontre d'au plus quinze (15) minutes prises à l'intérieur de l'horaire de travail du représentant syndical, pour l'informer de la structure du Syndicat et des façons de faire pour s'informer de ses droits et autres.

ARTICLE 13. RÉPRÉSENTATION SYNDICALE

13.01 Le Syndicat nomme un maximum de 3 délégués syndicaux dont un identifié comme délégué en chef de la section locale.

13.02 Fonction des délégués syndicaux

Le délégué en chef de la section locale ou le délégué syndical est dûment autorisé à voir à l'application de la présente convention, à cet effet, le délégué en chef de la section locale ou le délégué syndical peut, sans perte de salaire, durant ses heures normales de travail, s'acquitter de ses responsabilités syndicales, mais après en avoir avisé son supérieur immédiat et avoir obtenu son autorisation.

13.03 Le Syndicat, avise par écrit, l'Employeur du nom du délégué en chef de la section locale et des délégués syndicaux et maintient cet avis à jour. De même, le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur du nom de ses représentants syndicaux.

D'autre part, l'Employeur avise le Syndicat par écrit des noms des personnes à qui le délégué en chef de la section locale et les délégués ou le représentant syndical doivent s'adresser et maintient, lui aussi, cette liste à jour.

13.04

a) L'Employeur s'engage à recevoir à ses bureaux le représentant syndical d'Unifor section locale 700 afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres du Syndicat.

b) Le représentant syndical peut rencontrer tous salariés sur les emplacements de l'Employeur pour affaires syndicales. Cependant, celui-ci devra au préalable aviser l'Employeur de sa venue. Ces rencontres auront lieu pendant les heures de travail et ne devront pas perturber l'exécution du service.

13.05 Comité de négociation

a) Le Syndicat peut nommer un maximum de trois (3) salariés parmi les salariés de l'Employeur pour participer aux négociations de renouvellement de la convention.

b) L'Employeur maintient le salaire à hauteur de 100% pour deux salariés participant au comité de négociation pour l'ensemble des jours de négociation du renouvellement de la convention collective.

c) Le salarié qui participe aux négociations de renouvellement de la convention durant la totalité ou une partie de ses vacances annuelles peut reprendre ces dites vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

d) Les dispositions ci-dessus mentionnées n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat ni l'Employeur de s'adjoindre un conseiller extérieur à la table de négociation.

e) L'Employeur s'engage à défrayer les coûts de location de salles pour fins de négociation.

f) L'Employeur et le Syndicat partageront à parts égales les frais d'impression des livrets de format poche, lisibles et en nombre suffisant pour tous les employés et nouveaux employés.

13.06 Congés syndicaux et tableau d'affichage

a) L'Employeur paie le salaire de deux (2) délégués - 1 journée par mois afin de leur permettre de s'occuper des affaires syndicales et préparer les rencontres avec l'Employeur.

   À la demande du représentant syndical, l'Employeur peut accorder un congé rémunéré selon leur horaire normal de travail aux salariés désignés par le représentant syndical pour participer à une activité du Syndicat, telle qu'une formation ou un congrès. Cette demande de congé ne peut être refusée sans motif valable et l'Employeur doit faire les efforts nécessaires pour accorder un tel congé.

   Le Syndicat rembourse l'Employeur pour les salaires versés aux salariés en congé syndical dans les trente (30) jours suivant la réception de la facturation à l'exception du premier (1) jour annuellement pour chacun des trois (3) salariés représentants syndicaux qui est à la charge de l'Employeur.

b) La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue.

   Elle doit parvenir à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.

c) Dans le cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de cinq (5) jours ouvrables, prévu pour les libérations pour activités syndicales, ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de cinq (5) jours ouvrables n'a pas été respecté.

d) Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations à moins d'entente entre les parties.

e) L'employé continu de bénéficier des avantages de la convention collective lors des congés syndicaux de moins de 30 jours consécutifs.

f) L'Employeur met à la disposition du Syndicat un bureau, un accès internet ainsi qu'un tableau d'affichage destiné à toute communication relative aux affaires du Syndicat.

g) Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

h) L'Employeur continuera de payer les salaires et avantages à tous les employés qui seront libérés par entente mutuelle pour toute rencontre reliée aux relations de travail, au comité de santé-sécurité et/ou toute autre rencontre que l'Employeur approuvera.

13.07 Les parties conviennent de la formation d'un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur pour discuter de toute question relative à l'application de la convention collective, incluant les griefs en suspens, le cas échéant. Le représentant syndical peut assister à ces rencontres. Une rencontre sera fixée tous les 3 mois. Une rencontre spéciale pourra être prévue en cas d'urgence.

Chaque partie transmet par écrit à l'autre partie le nom de ses représentants dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties après un préavis de cinq (5) jours.

Les salariés libérés pour assister aux réunions du comité sont payés sur une base horaire à taux simple pour la durée de la réunion.

ARTICLE 14. ANCIENNETÉ

14.01

a) L'ancienneté signifie la durée du service continu du salarié chez l'Employeur depuis sa date d'embauche.

b) La liste d'ancienneté s'établit au premier janvier de chaque année.

14.02

a) Un nouveau salarié doit compléter une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours cumulatifs de travail.

b) Le salarié en période d'essai bénéficie de la convention à l'exception du droit de loger un grief relatif à sa fin d'emploi.

c) Le salarié qui accepte un emploi exclu de l'unité de négociation peut y revenir dans les six (6) mois de l'acceptation et il continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité de négociation. Après six (6) mois, le salarié perd ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation. Cette période ne s'applique qu'une seule fois dans la vie du travailleur.

   Pendant cette période, le salarié continue de payer ses cotisations syndicales.

d) Le salarié qui accepte un emploi au Syndicat peut revenir à son emploi dans les douze (12) mois de l'acceptation et il continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité de négociation. Après douze (12) mois, le salarié perd ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation.

e) Le salarié accumule de l'ancienneté à l'exception de ce qui est prévue à l'article 14.03.

14.03 Un salarié perd son ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté dans les cas suivants :

1) Départ volontaire :

2) Congédiement pour cause juste et suffisante;

3) Si le poste requiert la détention d'un permis de conduire, la révocation ou la suspension de ce permis temporaire ou permanente pour une période supérieure à six (6) mois.

   a) Si l'origine de la suspension ou de la révocation du permis de conduire n'est pas en raison d'une infraction prévue au code criminel du Canada, l'Employeur s'engage à une priorité de réembauche pendant une période de douze (12) mois après la perte d'emploi.

b) Pour toute suspension ou révocation du permis de conduire de moins de six (6) mois, le salarié est considéré comme étant en congé sans solde pour la durée de suspension ou révocation du permis de conduire et l'article 14.03 a) ne s'appliquera pas.

Cependant, quel que soit la durée de la suspension ou révocation du permis de conduire et sans perte d'ancienneté, le salarié chauffeur aura la possibilité d'être affecté avec une priorité à un poste d'éboueur et occupera les fonctions aux conditions salariales applicables aux éboueurs le cas échéant

4) Mise à pied ou licenciement pour une période équivalente à son ancienneté à la date de la mise à pied ou du licenciement, et ce, pour un maximum de douze (12) mois consécutifs ;

5) Si le salarié s'absente de son travail pendant une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en donner avis et sans autorisation à moins que le salarié puisse fournir un motif valable qui l'a empêché d'avertir;

6) Absence pour cause de maladie ou d'accident pour une période égale à son ancienneté au moment de la maladie ou de l'accident jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois;

7) Absence pour cause de lésion professionnelle pour le temps prévu à la loi ou ses règlements;

8) Non-retour au travail dans les sept (7) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied ou d'un licenciement et dans la mesure où le salarié a consenti à son rappel au travail. Le délai de sept (7) jours commence à compter de la date apparaissant au récépissé postal de la première livraison de Postes Canada ou au reçu de livraison du courrier spécial. Le salarié doit aviser un représentant de l'Employeur dans les trois (3) jours de la réception de l'avis s'il a l'intention de revenir au travail. Copie de cet avis est remise au Syndicat.

14.04 L'Employeur envoie au Syndicat, au mois de janvier de chaque année, une liste par ordre alphabétique et une liste par ordre de date d'embauche, pour fins de mouvement de main-d'œuvre, contenant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, le courriel, la classification ainsi que l'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention. Une liste ne contenant que les noms et ancienneté des salariés est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

14.05 La mise à jour de cette liste est considérée comme définitive 30 jours après la réception par le Syndicat, par contre cette liste peut être corrigée en tout temps si le Syndicat fait la démonstration d'une erreur.

14.06 Mouvement de main d'œuvre

a) Lorsque l'Employeur a besoin de combler des postes vacants compris dans l'unité de négociation, ainsi que de nouveaux postes, il affiche ce poste au tableau d'affichage pendant dix (10) jours ouvrables. Les salariés désirant postuler doivent inscrire leur nom sur l'avis affiché durant la période d'affichage.

b) L'Employeur choisit le salarié le plus ancien parmi ceux qui ont postulé et qui remplissent les exigences normales du poste. Le salarié bénéficie d'une période d'entrainement de dix (10) jours ouvrables. Pendant cette période, le salarié peut retourner à son ancien poste s'il le désire sans perte d'ancienneté. Pendant cette période, l'Employeur peut le repositionner sur son ancien poste s'il considère qu'il ne fait pas son travail de façon satisfaisante. Le fardeau de la preuve appartiendra à l'Employeur.

c) Le nom du salarié choisi est affiché sur le tableau d'affichage de l'Employeur durant une période de trois (3) jours ouvrables.

d) Durant la période d'affichage, l'Employeur assigne un salarié régulier capable pour combler le poste temporairement. Il choisit celui qui a le moins d'ancienneté capable de faire le travail.

14.07 Procédure de mise à pied et de supplantation

Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé au présent article.

Le salarié supplanté de son poste ou dont le poste est aboli peut :

a) Supplanter un salarié moins ancien que lui à condition qu'il soit raisonnablement capable d'exécuter les fonctions de l'emploi avec une période d'entrainement de dix (10) jours ouvrables.

b) Un salarié qui ne peut supplanter selon les dispositions du sous-paragraphe a) est mis à pied et placé sur la liste de rappel.

14.08 Un salarié dont le poste a été aboli peut retourner à son poste si le poste qu'il occupait au moment de sa supplantation est rouvert de façon permanente à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de son abolition.

14.09 Lors d'un rappel au travail, le salarié mis à pied ayant le plus d'ancienneté est rappelé en premier à la condition qu'il puisse accomplir les exigences normales du poste après avoir reçu la formation et l'entrainement nécessaire. Avant d'embaucher tout nouveau salarié, l'Employeur doit rappeler au travail les salariés réguliers mis à pied par ordre d'ancienneté.

14.10 En cas de mise à pied temporaire, l'Employeur avise les employés au moins cinq (5) jours avant la date effective de la mise à pied. A défaut d'aviser

l'employé dans les délais, l'Employeur verse l'équivalent du préavis non donné en salaire.

14.11 En cas de mise à pied permanente, le préavis de mise à pied sera donné en fonction de la *Loi sur les normes du travail.* Dans cette période de préavis si un poste s'ouvre dans un autre site, l'Employeur s'engage à prioriser les employés mis à pied qui auront postulé sur ce site.

ARTICLE 15. AFFECTATION TEMPORAIRE

15.01 : Affectations

a) Les affectations temporaires se font par ordre inverse d'ancienneté.

b) L'Employeur n'a pas à afficher un poste dépourvu de titulaire pour une période de vingt-cinq (25) jours ouvrables.

c) L'expérience acquise à l'occasion d'une affectation temporaire de moins de vingt-cinq (25) jours ouvrables ne pourra être considérée lors de l'ouverture permanente d'un poste.

d) Lors de son retour au travail, le salarié absent pour raison justifiée reprend son emploi. Le salarié ayant occupé le poste temporairement reprend le sien et ainsi de suite.

15.02 : Nouveaux postes ou nouvelles classifications

S'il devient nécessaire d'ajouter de nouvelles classifications, ou de modifier des classifications existantes, l'Employeur avise le Syndicat au moins trente (30) jours avant la mise en place et établit un taux de salaire horaire temporaire pour une durée maximum de trente (30) jours de travail.

S'il n'y a pas d'entente entre les parties pour établir le taux de salaire horaire mentionné à l'article 15.02 le Syndicat peut déférer le différend à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la connaissance de ce différend, sans avoir à suivre les étapes de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre a le pouvoir d'établir la classification et le salaire.

ARTICLE 16. VACANCES

16.01 Un salarié a droit à des vacances annuelles dont la prise, la durée et le paiement sont déterminés en vertu du présent article.

16.02 Aux fins de l'établissement de la durée du congé prévu à la clause 16.04, l'Employeur tient compte du nombre d'années de service complétées par le salarié au premier janvier de chaque année.

16.03 Aux fins du calcul de l'indemnité de vacances prévue à la clause 16.04, l'Employeur tient compte du salaire versé au salarié pour la période du 1er janvier au 31 décembre qui précède immédiatement les vacances.

16.04 Au terme d'une année de référence s'étendant du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente, chaque salarié régulier à temps plein couvert par la présente convention a droit au 1er janvier, à des vacances avec paie calculées comme suit :

a) Tout salarié ayant cumulé moins de douze (12) mois d'ancienneté, a droit à des vacances d'une durée égale à autant de jours qu'il a de mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

b) Tout salarié qui au terme d'une année de référence a accumulé un (1) an ou plus d'ancienneté, a droit à des vacances dont la durée est de trois (3) semaines. L'indemnité afférente aux dites vacances est égale à six pour cent (6%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

c) Tout salarié qui au terme d'une année de référence a accumulé huit (8) ans ou plus d'ancienneté, a droit à des vacances dont la durée est de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente aux dites vacances est égale à huit pour cent (8%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

Les dispositions de la loi sur les normes du travail s'appliquent quant au calcul de l'indemnité payable. Le salaire brut comprend en plus de la rémunération, tous les autres avantages ayant une valeur pécuniaire qui découle du travail et des services rendus par un salarié, dont les indemnités pour les jours fériés, les vacances et les autres congés, les heures supplémentaires et les primes reçues au cours de l'année de référence précédente.

16.05 Il est convenu que tout salarié qui en fait la demande pourra se voir payer ses congés au-delà des 2 semaines obligatoires. Il doit en faire la demande par écrit

16.06 Le calendrier de dépôt des congés est le suivant :

- Mi-février Affichage de la liste des salariés ayant droit ainsi que leur solde des congés.
- Du 15 mars au 15 avril : Dépôt des feuilles de congés auprès du responsable de planning.
- 25 avril affichage des validations de congés.

La période de vacances estivales sera du 1er mai au 30 septembre inclusivement. L'Employeur accorde à chaque salarié deux semaines de vacances durant la période estivale.

Une semaine de vacances peut déborder dans l'année suivante.

Tout salarié qui n'aura pas déposé sa demande de congés dans le délai prescrit perdra sa priorité liée à sa séniorité.

Premier tour

Les employés, par ancienneté, choisissent leurs vacances, lors du premier tour, les employés seront restreints à deux (2) semaines consécutives durant la période estivale reconnue.

Deuxième tour

Les employés qui n'ont pas utilisé la totalité de leur crédit de vacances peuvent le faire sans restriction, par ordre d'ancienneté, lors du deuxième tour. Pour tout autre choix de vacances en cours d'année, le salarié devra en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

Nonobstant ce qui précède, sans le consentement exprès de l'Employeur, un maximum de cinq (5) éboueurs et cinq (5) chauffeurs pourrons partir en vacances en même temps.

La paie de vacances du salarié lui sera versée selon le cycle normal de la paye, c'est-à-dire que la paye de vacances sera versée de façon à ce qu'il n'y ait pas d'interruption dans la rémunération.

16.07 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix du salarié. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine. La journée sera payée d'après son horaire de travail.

16.08 Le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

16.09 Résiliation du contrat de travail

Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité de vacances qui lui est due.

ARTICLE 17. CONGÉS CHOMÉS ET PAYÉS

17.01 Les jours fériés énumérés ci-dessous sont travaillés à l'exception du 25 décembre et du 1er janvier. Lorsque ces deux journées sont un jour de semaine, la collecte est déplacée au samedi précédent ou suivant, selon les exigences de la municipalité, les salariés sont requis à travailler.

- Le lendemain du jour de l'an
- Le vendredi saint ou le lundi de Pâques
- La journée des Patriotes
- La Saint-Jean Baptiste
- La fête du Canada
- La fête du travail
- L'Action de Grâce
- Le lendemain du jour de Noel

Pour avoir droit au paiement d'un congé statutaire, un salarié doit avoir travaillé le jour précédent et le jour suivant du dit jour férié si celui-ci est assigné à son horaire. Il doit aussi travailler ledit jour de congé à moins d'en avoir été dispensé par autorisation préalable de l'Employeur ou pour un motif raisonnable.

17.02 Tout travail effectué lors d'un jour férié est rémunéré à 100% du taux horaire régulier. L'employé reçoit également l'indemnité pour le jour férié correspondant à 1/20e du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédent la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. L'indemnité est de 8 (huit) ou 10 (dix) heures selon l'horaire normal de l'employé.

À sa demande écrite l'employé peut mettre en banque la majoration ou se la faire payer.

17.03 Lorsqu'un congé survient pendant les vacances d'un salarié, il reçoit la paie de ce congé en plus de ses vacances ou peut, s'il le désire, prendre ce jour de congé en un temps qui lui convient après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 18. CONGÉS SOCIAUX

18.01

a) Advenant le décès d'un membre de sa famille, un salarié a droit à cinq (5) jours dont deux (2) jours ouvrables de congés payés à compter du décès. Par membres de la famille, on entend le conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur ou enfant du conjoint. L'employé peut demander à son superviseur de conserver un jour de congé en banque à être utilisé dans les six (6) prochains mois (Note : le congé doit être utilisé pour des motifs reliés au deuil ou au décès des personnes mentionnées ci-dessus).

b) Un salarié a droit à un (1) jour ouvrables de congé payé à compter du décès pour le beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru et petits-enfants. (Note : le congé doit être utilisé pour des motifs reliés au deuil ou au décès des personnes mentionnées ci-dessus.)

c) Un salarié aura droit à un (1) jour ouvrable de congé payé, soit le jour des funérailles lors du décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié ou de son conjoint.

d) Lorsque le décès survient à plus de 250 kilomètres du lieu de résidence du salarié concerné, une (1) journée additionnelle payée lui sera octroyée.

e) Si le décès arrive pendant la période de vacances du salarié concerné, celle-ci sera prolongée du nombre de jour auquel il a le droit.

f) Si un plus grand laps de temps est requis, une permission d'absence est accordée par l'Employeur,

18.02 Naissance ou adoption

Le salarié a le droit de s'absenter pendant cinq (5) journées dont deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Ces congés peuvent être pris dès la naissance ou dans les quinze (15) jours suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Le salarié devra aviser de son absence le plus tôt possible.

18.03

a) Mariage

Le salarié a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, un (1) jour ouvrable à l'occasion de son mariage.

b) Déménagement

Le salarié a le droit de s'absenter une journée ouvrable non rémunérée à l'occasion de son déménagement et ce pour toute la période de la convention collective.

<u>Autres congés</u>

18.04 Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, l'Employeur peut accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles une permission d'absence sans paie, pour un maximum de six (6) mois consécutifs sans perdre son ancienneté. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou à son remplaçant pour obtenir un tel congé. Les demandes de congés seront adressées par écrit au Directeur avec un délai de 15 jours avant le premier jour d'absence souhaité.

18.05 a) Les parties conviennent que la Loi des normes du travail et les règlements adoptés en vertu de cette loi concernant les congés de maternité font partie intégrante de la présente convention de travail.

b) Sur demande écrite du salarié l'Employeur payera les deux congés des normes du travail (CNT) si le salarié ne les prend pas. Ces deux journées seront payées à taux régulier lors de la première paie de décembre à condition que le salarié ait plus d'un an d'ancienneté et qu'il ne soit pas démissionnaire.

ARTICLE 19. SANTÉ ET SÉCURITÉ

19.01 L'Employeur, le Syndicat et le comité paritaire de santé et sécurité du travail coopéreront afin de prévenir les accidents de travail et encourageront toutes les mesures sanitaires et sécuritaires nécessaires pour la santé et la sécurité des salariés.

19.02 Le Syndicat et l'Employeur s'entendent pour former un comité paritaire de santé et sécurité du travail composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux. Ce comité se réunira tous les deux (2) mois ou à la demande de l'une des parties, durant les heures de travail sans perte de salaire pour les membres syndicaux.

19.03 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés. Le Syndicat et les salariés y collaborent.

L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

19.04 Les parties au comité paritaire de santé et sécurité au travail peuvent, suivant un vote à la majorité, proposer des recommandations pour :

1) Organiser des modes d'inspection des lieux de travail;

2) Identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les salariés;

3) Recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;

4) Recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des salariés de l'établissement;

5) Recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant les conditions de santé et sécurité;

6) Recommander toute mesure jugée utile, particulièrement concernant les

accidents survenus.

7) Pour tout accident ou incident majeur, deux (2) représentants du comité, un représentant de l'entreprise et un représentant du Syndicat feront partie de l'enquête, étant entendu que chacun d'entre eux pourra faire une enquête indépendante sujette à consultation ultérieure.

19.05 Les parties conviennent que la Loi et les règlements sur la santé et la sécurité du travail font partie intégrante de la convention de travail.

ARTICLE 20. FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)

20.01

a) L'Employeur collabore avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

b) L'Employeur déduit à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

c) Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

d) L'Employeur fait parvenir par chèque au FTQ tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites en vertu de l'article b). Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, le montant prélevé en vertu de l'article b) pour chacun des salariés. Copie de cet état est transmise, en même temps, à la personne mandatée par la Fraternité.

e) L'Employeur fournit au FTQ, lors de la première contribution versée en vertu de l'article b) un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de ce salarié.

20.02 Afin de favoriser les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, pour tout salarié qui cotisera jusqu'à hauteur de 2 %, l'Employeur égalera la cotisation de l'employé jusqu'à hauteur de 2 % sur les heures régulières.

Sans rétroactivité à la présente convention, l'employeur cumulera la cotisation sur un compte et le débloquera à compter du mois suivant l'acquisition de 2 ans d'ancienneté du salarié. Au-delà des deux ans d'ancienneté, l'employeur perpétuera la cotisation jusqu'au départ du salarié ou révocation à sa demande de sa contribution (tel que précisé au point c). Dans le cas de départ du salarié dans les 2 premières années de cotisation, la cotisation employeur sera perdue.

ARTICLE 21. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Tous les vêtements de travail, l'équipement nécessaire à la protection ainsi que les bottes seront choisis par le comité santé et sécurité.

21.01 L'Employeur fournira au salarié, après sa période de probation, les vêtements de travail suivants :

a) Quatre (4) pantalons ;

b) Un (1) jacket d'hiver 5 en 1;

c) Deux (2) cotons ouatés ou kangourou ;

d) Six (6) vêtements : 3 t-shirts, 3 chandails à manches longues.

Ces vêtements seront remplacés au besoin, aux frais de l'Employeur, sur présentation des vêtements à être remplacés dans la limite d'une fois par année sauf situation exceptionnelle justifiée par le salarié.

21.02 Il est convenu que l'Employeur fournira à chaque employé tout l'équipement nécessaire à la protection de leur personne (lunettes de protection, gants et vêtement réfléchissant, imperméable). Ces équipements seront remplacés au besoin aux frais de l'Employeur sur présentation des équipements à être remplacés dans la limite d'une fois par année sauf situation exceptionnelle justifiée par le salarié.

21.03 L'Employeur s'engage à rembourser aux salariés permanents l'achat des chaussures de sécurité à hauteur de 400$ par an, sur présentation du justificatif d'achat original. Ce remboursement sera échelonné par tranche de 200$ tous les 6 mois conditionnel au fait que le salarié soit toujours à l'emploi et non démissionnaire.

21.04 L'Employeur s'engage à rembourser aux salariés permanents de l'atelier mécanique l'achat d'outils de travail dont lunettes de prescription de sécurité à hauteur de 3000$ par an, sur présentation des justificatifs d'achats originaux. Ce remboursement sera échelonné par tranche de 250$ tous les mois conditionnels au fait que le salarié soit toujours à l'emploi et non démissionnaire.

ARTICLE 22. ASSURANCES

22.01 L'Employeur maintiendra pour la durée de la convention collective, les régimes d'assurance collective en place. Tous les employés sont couverts par le régime de base payé à 50% par l'Employeur et 50% par le salarié avec possibilité de bonifier le régime au frais du salarié, pour la différence des primes. De plus, l'Employeur ne pourra modifier les garanties sans l'autorisation du Syndicat.

22.02 Il est convenu entre l'Employeur et le Syndicat qu'un comité de discussion se réunira au dernier trimestre de l'année 2022 afin d'analyser les résultats du régime des frais de santé, selon les garanties en place et étudier les conditions et possibilités de leur évolution.

ARTICLE 23. DURÉE

23.01 La convention collective entre en vigueur pour une durée de 5 ans soit à compter du 5 juin 2022 et prendra fin le 4 juin 2027.

23.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire négocier en vue du renouvellement de cette convention, un avis écrit d'au moins huit (8) jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une nouvelle convention collective devra être donné à l'autre partie dans les quatre (4) mois précédant l'expiration de la présente convention.

23.03 Cette entente devra demeurer en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que les parties exercent, le cas échéant, leur droit de grève ou lock-out.

ARTICLE 24. SIGNATURE

Signée à Gatineau, le 30 mai 2022

DERICHEBOURG Canada Environnement inc.

Cyrille Nottoli, Directeur des activités au Canada

Farid Ammar, Responsable des ressources humaines

Serge Girouard, Directeur D'exploitation

UNIFOR

Jean-Stéphane Mayer, Représentant national Unifor

Alain Daigle, président section locale 700

Philippe Guy Dumas, Président de l'unité

Guy Gagnon, Vice-Président de l'unité

ANNEXE 1 – SALAIRES

Les discussions entre l'Employeur et le Syndicat ont permis de convenir d'un accord relatif à des ajustements des salaires pour chaque salarié régulier couvert par la présente convention.

Les salaires seront ainsi réajustés au 5 juin de chaque année et jusqu'au terme de la présente convention de la manière suivante :

SALAIRES CONVENTION					
	Augmentation %	Chauffeur Frontal/Latéral/ Roll-off	Chauffeur	Mécanicien	Aide mécanicien
SALAIRE 2022	3,0%	23,91 $	22,91 $	26,56 $	23,46 $
SALAIRE 2023	3,0%	24,59 $	23,59 $	27,36 $	24,16 $
SALAIRE 2024	1 $	25,59 $	24,59 $	28,36 $	25,16 $
* Prime renouvellement de contrat*	1 000 $	1 000 $	1 000 $	1 000 $	1 000 $
SALAIRE 2025	3,0%	26,33 $	25,33 $	29,21 $	25,92 $
SALAIRE 2026	3,0%	27,09 $	26,09 $	30,09 $	26,70 $
SALAIRE 2027	3,0%	27,87 $	26,87 $	30,99 $	27,50 $
* Sous condition d'un (1) an d'ancienneté au 5 juin 2024 payable sur la période de paie suivante					

SALAIRES CONVENTION				
	Augmentation %	Aide éboueur	Graisseur	Laveur
SALAIRE 2022	3,0%	17,23 $	19,06 $	16,80 $
SALAIRE 2023	3,0%	17,75 $	19,63 $	17,30 $
SALAIRE 2024	2 $	19,75 $	21,63 $	19,30 $
* Prime renouvellement de contrat*	1 000 $	1 000 $	1 000 $	1 000,00 $
SALAIRE 2025	3,0%	20,34 $	22,28 $	19,88 $
SALAIRE 2026	3,0%	20,95 $	22,94 $	20,48 $
SALAIRE 2027	3,0%	21,58 $	23,63 $	21,09 $
* Sous condition d'un (1) an d'ancienneté au 5 juin 2024 payable sur la période de paie suivante				