

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**Entre**



**UNIFOR section locale 700**  
203 - 394 RUE DUFFERIN  
SALABERRY - DE - VALLEYFIELD, QC  
J6S 2A8

**et**



**UPS Cartage Services Inc.**  
7207, boulevard Henri-Bourassa ouest,  
St-Laurent, Quebec  
H4S 2E2

**Du 1<sup>er</sup> mars 2022 au le 28 février 2026**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Article 1</b>	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	Page 2
<b>Article 2</b>	RECONNAISSANCE .....	Page 2
<b>Article 3</b>	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	Page 2
<b>Article 4</b>	COTISATION SYNDICALE .....	Page 3
<b>Article 5</b>	DROITS DE GÉRANCE .....	Page 3
<b>Article 6</b>	NON DISCRIMINATION.....	Page 4
<b>Article 7</b>	COMITÉ ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	Page 4
<b>Article 8</b>	HEURES DE TRAVAIL .....	Page 5
<b>Article 9</b>	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	Page 7
<b>Article 10</b>	JOURS FÉRIÉS .....	Page 9
<b>Article 11</b>	CONGÉS SPÉCIAUX.....	Page 10
<b>Article 12</b>	VACANCES .....	Page 11
<b>Article 13</b>	ANCIENNETÉ .....	Page 12
<b>Article 14</b>	MISES À PIED - TRANSFERTS - DÉPLACEMENTS - RAPPELS.....	Page 14
<b>Article 15</b>	AFFICHAGES - PROMOTIONS .....	Page 16
<b>Article 16</b>	SALAIRS ET PRIMES .....	Page 18
<b>Article 17</b>	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	Page 19
<b>Article 18</b>	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	Page 20
<b>Article 19</b>	DEVOIR DE JURÉ ET TÉMOINS.....	Page 21
<b>Article 20</b>	CONGÉ PARENTAL.....	Page 21
<b>Article 21</b>	CONGÉS SYNDICAUX.....	Page 23
<b>Article 22</b>	DISCIPLINE .....	Page 23
<b>Article 23</b>	GÉNÉRALITÉS .....	Page 24
<b>Article 24</b>	AVANTAGES SOCIAUX.....	Page 25
<b>Article 25</b>	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	Page 28
<b>Signatures</b>	.....	Page 28
<b>Annexe «A»</b>	CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE .....	Page 29
<b>Annexe «B»</b>	LETTRE D'ENTENTE SUR L'ACHAT D'ACTIONS.....	Page 30
<b>Annexe «C»</b>	POLICES D'ASSURANCES .....	Page 31
<b>Annexe «D»</b>	RÉGIME DE RETRAITE.....	Page 32
<b>Annexe «E»</b>	LETTRE D'INTENTION .....	Page 33
<b>Annexe «F»</b>	FONDS HUMANITAIRE DU SCEP.....	Page 34
<b>Annexe «G»</b>	CEP .....	Page 35

## **Article 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 1.01** Le but général de la convention collective est d'établir des relations harmonieuses et satisfaisantes entre les parties et de prévoir un mécanisme prompt et équitable pour le règlement et la disposition des plaintes et de maintenir des conditions de travail, des heures de travail, des salaires et avantages sociaux et autres conditions pour tous les salariés couverts par la présente convention.

Toutefois, rien dans le présent article ne doit être interprété comme une garantie d'un nombre minimum d'heures de travail.

## **Article 2 RECONNAISSANCE**

- 2.01** Dans la présente convention l'«employeur» ou la «compagnie» désigne UPS Cartage Services Inc.
- 2.02** Dans la présente convention le «syndicat» désigne UNIFOR section locale 700.
- 2.03** L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul et exclusif représentant de tous les salariés couverts par l'accréditation émise le 2 mai 1989: «Tous les employés de UPS Cartage Services Inc. à son établissement situé au 7207, boulevard Henri-Bourassa ouest, St-Laurent, QC H4S 2E2, à l'exclusion du directeur régional, du directeur des ventes, du directeur des opérations, des superviseurs (service à la clientèle, entrepôt, services), des représentants y compris le représentant interne des ventes et de la secrétaire».
- 2.04** Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectuent aucun travail normalement effectué par un membre du syndicat sauf par exception dans les cas suivants: entraînement d'un salarié, rodage de nouvelle machine, en cas de force majeure ou encore en cas d'urgence.
- 2.05** L'employeur convient que le travail fait par les salariés ne sera pas accompli à forfait par d'autres personnes ou entreprises si cela a pour effet de mettre à pied des salariés à l'emploi de la compagnie ou d'éliminer des postes existants.

## **Article 3 SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 3.01** Tout salarié membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition d'emploi.
- 3.02** Tout nouvel employé doit, à la demande du syndicat, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le syndicat.

- 3.03** Aux fins d'application de ce qui précède, l'employeur autorisera, à un moment mutuellement convenu entre l'employeur et le représentant syndical, une rencontre pendant les heures de travail et sans perte de salaire entre l'employé nouvellement embauché et un représentant syndical. Une telle rencontre ne devra pas excéder quinze (15) minutes et se tiendra à un moment mutuellement convenu.
- 3.04** Aux fins d'application des articles 3.01 et 3.02, d'une part, l'employeur s'engage à informer le nouvel employé qu'il devra rencontrer un représentant syndical et, d'autre part malgré les dispositions de 3.01 et 3.02, aucun congédiement d'un employé ne sera effectué par l'employeur en vertu desdits sous-paragraphe, sans une demande écrite, à cet effet, et au préalable, par le syndicat.
- 3.05** Lorsqu'il y a enquête sur un grief particulier ou encore imposition d'une mesure disciplinaire à l'endroit d'un salarié, ce dernier a droit à la présence de son délégué syndical.

## **Article 4 COTISATION SYNDICALE**

- 4.01** L'employeur remet au président du Syndicat national, au plus tard quinze (15) jours ouvrables de la fin du mois, les montants perçus au cours du mois avec la liste des salariés, leur numéro de poinçon, leur taux horaire, leurs heures normales de travail et leurs heures supplémentaires, et le montant de cotisations perçu pour chaque salarié, le tout en deux (2) exemplaires. En outre, l'employeur fournira le total des salaires réguliers payés chaque semaine.
- 4.02** L'employeur identifie sur les formulaires T4 et Relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.
- 4.03** Les salariés et le syndicat s'engagent à ce qu'il n'y ait pas de grève, de ralentissement de travail, ou toute autre action collective de la part du syndicat ou de la part des salariés qu'il représente pendant la durée de la présente convention collective.  
L'employeur s'engage, pour sa part, à ne pas faire de contre-grève (lock-out) pendant la durée de ladite convention.
- 4.04** Le syndicat informe l'employeur par écrit, des taux de cotisation qui doivent être déduits de la paye des employés; de plus le syndicat exonère complètement et finalement l'employeur de toute réclamation faite par les employés à propos de ces dites déductions, sauf bien entendu, en cas d'erreur de la part de l'employeur lui-même.

## **Article 5 DROITS DE GÉRANCE**

- 5.01** L'employeur a et conserve le droit de diriger et d'administrer son entreprise ainsi que toutes les opérations présentes ou futures.
- 5.02** L'employeur convient d'exercer ses droits de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention et des législations appropriées en vigueur.

## **Article 6 NON DISCRIMINATION**

- 6.01** Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leur représentant respectif n'exerce de menace, contrainte ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses, de son handicap, de son lien de parenté, de son appartenance au syndicat ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi, le tout sous réserve des obligations de chacune des parties contractées en vertu de la présente convention, de la Loi, ou de la Charte des droits et libertés de la personne.
- 6.02** Tout employé se croyant lésé en vertu de l'article 6.01 pourra porter plainte en vertu des mécanismes prévus à la présente convention collective.

## **Article 7 COMITÉ ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

- 7.01** L'Employeur reconnaît un Comité composé de deux (2) membres aux fins de négociations relatives à la convention collective. Dans la mesure du possible, les réunions dudit comité se tiendront en dehors des heures du travail, cependant, si des réunions doivent être tenues pendant les heures de travail, les membres qui auraient dû normalement travailler recevront leur paye régulière qui sera remboursée à l'Employeur par le Syndicat. De plus, l'Employeur convient de continuer la pratique passée d'accorder aux représentants syndicaux un temps raisonnable, payé, pour assister aux réunions avec la direction et de représenter les employés lors de questions de griefs potentiels et/ou identifiés.

Toutefois, l'Employeur payera, dans le cadre de l'application du présent article, l'équivalent de six (6) jours pour deux (2) membres du comité, à huit (8) heures régulières par jour pour la durée de l'entente. Il est entendu que le Syndicat pourra décider d'utiliser cet avantage au moment de son choix, dans les limites susmentionnées et il désignera à cet effet, à l'Employeur, par écrit, à quel employé et pour quelle date, l'Employeur devra effectuer le paiement de salaire en application du présent article.

Lors de la négociation pour le renouvellement de la présente convention, l'Employeur convient de sélectionner la salle de réunion et d'en régler les couts de location.

Les frais reliés à la traduction lors des séances de négociation seront payés de la façon suivante : les premiers quatre (4) jours seront payés entièrement par la Compagnie, les quatre (4) jours suivants par le Syndicat. Les jours additionnels subséquents seront divisés à part égale entre la Compagnie et le Syndicat.

- 7.02** Aux fins de l'application de la procédure de grief, l'employeur s'engage à effectuer le paiement des heures de travail du représentant d'atelier et du plaignant, durant lesquelles il y a eu rencontre avec les représentants de l'employeur, au sujet et lors des différentes étapes du grief si ces rencontres ont lieu pendant leurs heures régulières de travail.
- 7.03** L'employeur reconnaît un Comité paritaire de santé et de sécurité composé de deux (2) membres choisis par le syndicat et deux (2) membres choisis par l'employeur.

- 7.04** Le Comité de santé et de sécurité se rencontre durant les heures de travail, une (1) fois par mois, sans perte de salaire régulier ou d'avantages sociaux.
- 7.05** Les fonctions du Comité de santé et de sécurité sont telles que prévues à l'article 135.6 du Code canadien du travail.
- 7.06** Le Comité de négociations et de griefs ou l'employeur, peut demander une rencontre patronale-syndicale par écrit en indiquant les sujets que l'une ou l'autre des parties désire discuter.
- Cette rencontre se tiendra dans les dix (10) jours ouvrables de la demande ou le plus tôt possible après ce délai.
- Un sommaire de chaque rencontre patronale-syndicale sera rédigé, approuvé et affiché.
- 7.07** L'employeur reconnaît un (1) délégué d'atelier par quart de travail qui pourrait, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux, après obtention d'une autorisation auprès de son supérieur immédiat, enquêter et faire des représentations au sujet d'un grief lorsqu'il est nécessaire que ce soit fait durant les heures de travail. Il est entendu qu'une telle autorisation ne sera pas indûment refusée.

## **Article 8 HEURES DE TRAVAIL**

- 8.01**
- A.** La semaine régulière de travail pour les salariés à temps plein régis par cette convention est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs de travail, du lundi au dimanche inclusivement.
  - B.** La semaine régulière de travail pour tous les salariés à temps partiel avec bénéfices, régis par cette convention, est de vingt (20) heures minimum, réparties sur cinq (5) jours consécutifs de travail, du lundi au dimanche inclusivement.
  - C.** Les employés embauchés après le 28 février 2022 peuvent avoir un horaire de travail composé de jours de travail non consécutifs.
  - D.** Avant d'utiliser un employé sur appel sur un quart et dans un département particulier, l'employeur doit offrir les heures de travail additionnelles dites «régulières» aux salariés à temps partiel ou en congé cédulé du département.
  - E.** Il est entendu qu'en aucun cas, la présente clause ne doit être interprétée comme étant une garantie d'un nombre d'heures minimum que l'employeur s'engage à offrir aux salariés.
  - F.** Une liste par département sera établie pour les employés à temps partiel qui désirent travailler des heures additionnelles sur la base de l'ancienneté.

- 8.02** L'horaire de la journée régulière de travail est établi comme suit:

### **POUR LES SALARIÉS À TEMPS PLEIN**

Tout quart de travail est d'une durée de huit (8) heures (excluant une demi-heure (1/2 h) de repas non payée) et la prestation de travail de huit (8) heures doit s'effectuer, selon les directives de l'employeur, pour chaque quart de travail, à l'intérieur de la grille horaire flexible suivante:

#### **ENTREPÔT ET OPÉRATIONS: TROIS (3) QUARTS DE TRAVAIL**

QUART # 1	
DÉBUT	entre 4 h et 9 h
FIN	entre 12 h 30 et 17 h 30

QUART # 2	
DÉBUT	entre 13 h et 17 h
FIN	entre 21 h 30 et 1 h 30

QUART # 3	
DÉBUT	entre 21 h et 1 h
FIN	entre 5 h 30 et 9 h 30

En raison des besoins opérationnels, un quart de travail en dehors des heures énumérées ci-dessus peut être nécessaire, le syndicat ne refusera pas déraisonnablement un changement à un quart de travail ou un quart de travail supplémentaire ajouté.

#### **HEURES DE REPAS**

La demi-heure (1/2 h) de repas non-rémunérée prévue à cette clause se prend entre la troisième (3<sup>e</sup>) et la cinquième (5<sup>e</sup>) heure du début du quart de travail du salarié à temps plein.

En cas d'urgence ou par entente mutuelle entre le salarié et l'employeur, la période de repas d'un jour en particulier peut être déplacée à l'extérieur des heures prévues au paragraphe précédent. Le salarié devra l'indiquer sur sa carte de temps et l'initialiser au début de son quart de travail.

Toutefois, si la compagnie demande au salarié de travailler sa demi-heure (1/2 h) de repas pour une raison reliée aux opérations et que le salarié accepte, cette demi-heure (1/2 h) sera rémunérée au taux de cent cinquante pour cent (150 %).

- 8.03** Suivant la signature de la présente convention, au moins une (1) fois par année pour la durée de cette convention, dans chacun des deux (2) départements, les employés choisiront au sein de leur classification, par ordre d'ancienneté, leur quart de travail ainsi que l'horaire de travail au sein du quart. Ce choix sera en vigueur pour la durée de la période applicable. La compagnie avisera le syndicat avant chacun des affichages pour équipe.

Deux (2) employés d'un même département et de la même classification peuvent s'échanger temporairement (maximum trois (3) jours ouvrables consécutifs) leur quart ou horaire de travail avec l'accord du superviseur et en remplissant le formulaire prévu.

- 8.04** Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de poste à horaire brisé (split-shift) pendant la durée de la présente convention.
- 8.05** L'employeur convient de réviser, conjointement avec le syndicat, le ou vers le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, et à l'intérieur d'un délai raisonnable lorsqu'un employé sur appel a effectivement travaillé mille cinq cents (1,500) heures régulières à l'intérieur d'une période d'un (1) an, le total des heures travaillées par les employés, et après entente, de créer les postes à temps plein et/ou à temps partiel pouvant être justifiés par le volume à ce moment.
- 8.06** Les employés à temps partiel et sur appel, bénéficient d'une demi-heure (1/2 h) de repas non-payée après cinq heures et demie (5 1/2 h) de travail dans une même journée.
- 8.07** L'employeur et le syndicat peuvent, par entente mutuelle écrite, convenir d'une semaine régulière de travail pour les salariés à temps plein de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chaque ainsi que toutes les adaptations nécessaires à la convention.
- 8.08** L'employeur convient de maintenir la pratique actuelle d'accorder des pauses raisonnables à des moments convenables pendant le quart de travail.

## **Article 9 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 9.01**
- A.** En fonction de pratiques de gestion prudentes et en reconnaissant qu'un marché du travail changeant et compétitif nécessite une réponse rapide aux besoins du client, la politique de l'employeur vise à minimiser le travail en heures supplémentaires.
  - B.** Pour les salariés à temps plein seulement, le temps supplémentaire est défini comme étant du travail exécuté excédant huit (8) heures de travail dans une même journée et/ou quarante (40) heures dans une même semaine.

Tout travail exécuté après les huit (8) heures de travail dans une même journée, par un salarié à temps plein seulement, sera rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux régulier.
  - C.** Pour les salariés à temps partiel «A» et ceux à temps partiel sur appel, le temps supplémentaire est défini comme étant tout travail exécuté excédant quarante (40) heures dans une même semaine.
- 9.02** Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- A.** tout travail exécuté après les huit (8) heures de travail dans une même journée sera rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire régulier;
  - B.** tout travail qu'un employé effectue après avoir effectivement travaillé quarante (40) heures dans une même semaine, sera rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire régulier;

- C. tout travail effectué le samedi et le dimanche par un salarié dont la semaine régulière de travail est du lundi au vendredi, sera payé à temps et demi (150 %) de son taux horaire régulier de salaire. Tout travail effectué le dimanche et le lundi par un salarié dont la semaine régulière de travail est du mardi au samedi, sera payé à temps et demi (150 %) de son taux horaire régulier de salaire. Tout travail effectué le lundi et le mardi par un salarié dont la semaine régulière de travail est du mercredi au dimanche, sera payé à temps et demi (150 %) de son taux horaire régulier de salaire.
- 9.03** Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire, cependant, le salarié moins ancien disponible au moment où le temps supplémentaire est à faire doit l'accepter. Cependant, un salarié qui a été ainsi obligé à faire du temps supplémentaire ne pourra être obligé une deuxième fois tant et aussi longtemps que tous les autres salariés de sa classification ont aussi été obligés.
- Les salariés sont requis de travailler du temps supplémentaire si nécessaire, en ordre inverse d'ancienneté de leur classification (opérations, entrepôt).
- Dans les opérations, avant d'obliger un salarié de travailler du temps supplémentaire, l'employeur offrira ce temps supplémentaire aux salariés sur appel, si disponibles.
- Pour les fins de temps supplémentaire, agent et commis sont considérés comme étant la même classification.
- Sous réserve de la procédure ci-haut prévue, aucun salarié ne sera obligé de travailler plus que huit (8) heures de temps supplémentaire par semaine, sauf en cas d'urgence, tel que des cas de force majeure définis comme des urgences majeures aéroportuaires ou autres catastrophes.
- 9.04** Le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté parmi les employés disponibles qui font normalement le travail requis. Cependant, afin de répartir équitablement le travail supplémentaire, l'employeur doit épuiser la liste d'ancienneté avant d'offrir une seconde fois du temps supplémentaire à l'employé le plus ancien.
- Par offre on entend une opportunité de travailler du temps supplémentaire, i.e. qu'on peut accepter ou refuser. Si un salarié est absent du travail (vacances, maladie, accident, etc...) il n'est pas éligible au temps supplémentaire offert pendant son absence.
- De plus, une offre doit être d'au moins quatre (4) heures pour être créditée sur la liste de temps supplémentaire.
- De plus, si du temps supplémentaire est offert à un employé et que ce dernier le refuse, il sera réputé avoir travaillé aux fins de la progression dans la liste d'ancienneté.
- 9.05** Lorsque l'employeur désire utiliser le temps supplémentaire pour rencontrer ses exigences de service dépassant deux (2) heures de temps supplémentaire, l'employeur avisera de ce besoin au moins une demi-heure (1/2 h) avant l'heure de la fin de la journée régulière de travail, ou plus tôt si possible.
- L'employeur avise les salariés visés, si possible trente (30) minutes avant la fin du quart de travail de ces salariés, du temps supplémentaire à être effectué, sauf en cas d'urgence ou de force majeure.

- 9.06** Une période de repas de trente (30) minutes payée est accordée à tout salarié ayant effectivement travaillé 12 heures ou plus dans une même journée.
- 9.07** Lorsqu'un salarié est rappelé à la compagnie et doit accomplir un déplacement additionnel, il sera payé un minimum de quatre (4) heures à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire régulier du salarié après avoir travaillé huit (8) heures par jour.

## **9.08 MISE EN BANQUE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

La mise en banque des heures supplémentaires ne s'appliquera qu'aux employés embauchés avant le 1er janvier 2020.

- A. Conformément à l'article 9.02, un salarié peut accumuler un minimum de quatre (4) heures supplémentaires par jour, y compris les heures travaillées lors d'un jour férié, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures supplémentaires par année civile.
- B. Conformément au point A susmentionné, un salarié qui travaille des heures supplémentaires pendant la fin de semaine pourra les accumuler à raison d'un minimum de trois (3) heures par jour.
- C. Ces heures accumulées doivent être accordées lorsque le salarié en fait la demande deux (2) semaines à l'avance, sous réserve des besoins opérationnels de l'employeur.
- D. Un salarié peut soumettre à tout moment une demande visant à se faire payer les heures supplémentaires accumulées. Toute heure supplémentaire restante sera payée après le 31 décembre de chaque année.

## **Article 10 JOURS FÉRIÉS**

- 10.01** Tout employé bénéficiant de trente (30) jours de service continu pour l'employeur a droit aux congés fériés suivants:

- ✓ jour de l'An;
- ✓ Vendredi saint;
- ✓ fête de la Reine;
- ✓ Saint-Jean-Baptiste;
- ✓ jour du Canada;
- ✓ fête du travail;
- ✓ Action de grâces;
- ✓ jour de Noël;
- ✓ jour après Noël.
- ✓ Au lieu du jour du Souvenir, chaque employé aura droit à un jour de congé de maladie supplémentaire, conformément à l'article 24.1. Ce jour est inclus dans le nombre total de jours de maladie à la Section 24.01.
- ✓ Au lieu du jour congé pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, un jour de congé de maladie additionnel a été ajouté à l'article 24.1 afin de refléter ce changement.

**10.02** Sous réserve des dispositions de la Loi, si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à l'article 10.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, l'employeur avisera les salariés au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à savoir si le congé est observé le vendredi ou le lundi. L'employé qui travaillera durant la journée fériée pourra reporter ledit congé à une autre date, avec le consentement de l'employeur quant au choix de cette date.

Un congé reporté doit être pris dans les six (6) mois suivant le congé original à moins qu'une autre date ait été approuvée par l'employeur avant la date originale.

Dans tous les cas, l'employeur doit reconfirmer par affichage cinq (5) jours ouvrables avant le jour férié, le jour où le congé est observé.

**10.03** Les salariés reçoivent, pour ces jours fériés, le salaire qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient travaillé une journée normale de travail, y compris, le cas échéant, les primes.

**10.04** Pour bénéficier des jours fériés payés ci-haut mentionnés, un salarié doit travailler le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le congé férié, sauf s'il y a autorisation de son superviseur ou s'il est absent pour une raison valable.

**10.05** Tout travail exécuté un jour férié devra être payé à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire régulier du salarié, pour toutes les heures travaillées, et ce, en plus de la paye régulière qu'il aurait dû recevoir pour la journée fériée; cependant tout salarié embauché avant le 1er mars 2013 pourra choisir de convertir les heures de travail dans sa banque de temps supplémentaire afin de les reprendre ou de se les faire payer conformément à l'article 9.08.

La procédure pour déterminer les employés qui travailleront un jour férié est la suivante:

- A. l'employeur établira le nombre d'employés requis et demandera aux employés cédules pour travailler le quart de jour, par ordre d'ancienneté, leur désir de travailler;
- B. le même processus qu'en A sera appliqué pour le quart de soir.  
Le travail exécuté lors d'un jour férié sera crédité sur la liste de temps supplémentaire prévue à la clause 9.04 de la convention.

**10.06** Un salarié à temps partiel reçoit pour un jour férié une indemnité équivalente à la moyenne des heures travaillées au cours des vingt (20) jours précédant le jour férié. La moyenne établie représentera un maximum de huit (8) heures par jour.

## Article 11 CONGÉS SPÉCIAUX

**11.01**

- A. À l'occasion du décès du conjoint ou du conjoint de fait, de l'enfant, des enfants du conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur, des petits-enfants ou des grands-parents (de l'employé ou du conjoint) de l'employé, ce dernier a droit à un congé de dix (10) jours dont un maximum de trois (3) jours qui seraient normalement travaillés, c'est-à-dire qui ne sont pas des jours de congés hebdomadaires, jours fériés ou vacances annuelles, seront payés.

- B. À l'occasion du décès du beau-frère ou de la belle-sœur de l'employé, ce dernier a droit à un (1) jour de congé payé, jour au cours duquel l'employé devrait normalement être présent au travail, dans les dix (10) jours de calendrier suivant la date du décès.
- C. Le congé de décès est payé aux employés ayant accompli au moins trois (3) mois de service continu, et ce, au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail.

**11.02** Une journée supplémentaire, sans solde, s'ajoute aux congés prévus à l'article 11.01 si les funérailles ont lieu à plus de cinq cent (500) kilomètres.

## **Article 12 VACANCES**

### **12.01**

- A. Tous les salariés recevront leur paie de vacances le jour avant leur départ en vacances pourvu que les vacances aient été approuvées par l'employeur et que leur demande de paie de vacances soit faite au moins deux (2) semaines à l'avance.

Au 31 décembre de l'année de référence, un salarié bénéficiant de moins d'un (1) an de service continu a droit à un (1) jour par mois de service continu complet de vacances et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'indemnité de vacances est de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné au 31 décembre de l'année de référence.

Le salarié bénéficiant d'un (1) an de service continu a droit à des vacances d'une durée de dix (10) jours accompagnés d'une indemnité de vacances équivalant à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné au 31 décembre de l'année de référence.

Le salarié bénéficiant de cinq (5) ans de service continu a droit à des vacances d'une durée de quinze (15) jours accompagnés d'une indemnité équivalant à six pour cent (6 %) du salaire gagné au 31 décembre de l'année de référence.

Le salarié bénéficiant de dix (10) ans de service continu a droit à des vacances d'une durée de vingt (20) jours accompagnés d'une indemnité équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire gagné au 31 décembre de l'année de référence.

Le salarié bénéficiant de vingt (20) ans ou plus de service continu a droit à des vacances d'une durée de vingt-cinq (25) jours accompagnés d'une indemnité équivalant à dix pour cent (10 %) du salaire gagné au 31 décembre de l'année de référence.

Le salarié embauché avant le 28 février 2018, qui compte vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu a droit à des vacances d'une durée de trente (30) jours accompagnés d'une indemnité équivalant à douze pour cent (12 %) du salaire gagné au 31 décembre de l'année de référence.

L'indemnité de vacances ci-haut prévue devra se comprendre comme voulant dire que le salarié recevra, soit le pourcentage du salaire gagné, soit le salaire hebdomadaire régulier du salarié durant la période de vacances à laquelle il a droit. Le salarié aura droit au plus élevé des deux (2) montants.

- B. La préférence de l'employé et son ancienneté seront prises en considération lors du choix des vacances, mais le service aux clients ainsi que l'efficacité et la rentabilité de l'opération des

départements prévaudront. Les employés éligibles pour plus de dix (10) jours de vacances peuvent être tenus d'utiliser leurs journées additionnelles en alternance.

#### **12.02**

- A.** Au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, la compagnie affiche une liste des salariés et la durée des vacances auxquelles ils ont droit.
- B.** La période du choix des vacances est du 1<sup>er</sup> novembre au 30 novembre de la même année. Ce choix est par ancienneté. Cependant, l'ancienneté ne sera pas considérée si le salarié refuse ou néglige de donner son choix de vacances dans les délais prévus.

Pendant la période débutant à la fin de la dernière semaine complète de novembre et se terminant le 24 décembre, seulement deux salariés par semaine seront autorisés à prendre des vacances (un salarié affecté aux Activités opérationnelles et un salarié affecté à l'Entrepôt).

- C.** Au plus tard le 15 décembre de chaque année, la compagnie affiche la liste de vacances pour l'année civile suivante.

#### **12.03**

- A.** La compagnie accorde les vacances d'un salarié, pour tous les départements de l'unité de négociation (entrepôt et opérations) de manière à ce qu'un maximum de dix pour cent (10 %), arrondi vers le bas, des salariés par quart de travail par département, mais jamais moins de un (1), soient absents en même temps.
- B.** Un salarié ne pourra exiger plus de deux (2) semaines de vacances consécutives ou non dans la période allant de la semaine de la Saint-Jean-Baptiste à la semaine de la fête du Travail. Cependant, un salarié peut prendre plus de deux (2) semaines et jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines, et ce, avec l'accord de l'employeur et pourvu que cela n'affecte pas le choix d'un autre salarié quant aux deux (2) semaines prévues à ce paragraphe.

**12.04** L'employeur inscrit sur la paie du salarié, le cumulatif de janvier à décembre pour les vacances.

**12.05** Tous les jours de congés payés à la convention, à l'exception de ceux prévus à l'article 11, qui coïncident avec la période de vacances d'un salarié, s'ajoutent à la période de vacances, et ce, au choix de l'employé(e) avec l'accord de l'employeur.

**12.06** On peut fractionner une (1) semaine de vacances.

### **Article 13 ANCIENNETÉ**

**13.01** L'ancienneté est définie comme étant la durée de service continu avec la compagnie au terminal de Montréal et ce, à l'intérieur de l'unité de négociation.

**13.02** Dans tous les cas de mise à pied, d'absence autorisée ou de congé prévu à la convention collective, l'ancienneté s'accumule.

**13.03** L'ancienneté est accordée une fois la période d'essai de cent vingt (120) jours réussie auprès de l'employeur. Durant ladite période d'essai, le salarié pourrait devoir obtenir un permis DA d'exploitation de véhicules côté piste ou réussir la formation sur l'expédition de marchandises dangereuses par avion à l'intention des préposés au chargement ou, s'il s'agit d'un employé de bureau, obtenir l'attestation relative à la manipulation de matières dangereuses, à condition que le poste du salarié exige les permis ou formations susmentionnés. Une fois la période d'essai réussie, la date d'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date de son premier jour de travail. Tout salarié en période d'essai ne peut soumettre de griefs advenant son congédiement.

**13.04** Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:

- A. s'il quitte volontairement son emploi;
- B. s'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours ouvrables complets et consécutifs sans avis ou sans raison valable pouvant justifier l'absence ou l'absence d'avis;
- C. s'il est congédié et non réinstallé après un grief;
- D. s'il prolonge un congé, sauf en cas de force majeure;
- E. s'il a été mis à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs, dans le cas d'un salarié qui a moins de cinq (5) ans d'ancienneté à la date de la mise à pied;
- F. s'il a été mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs dans le cas d'un salarié justifiant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté à la date de la mise à pied;
- G. lorsque, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée ou par télégramme transmis à sa dernière adresse connue, il néglige de se présenter au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de cette lettre recommandée ou du télégramme à moins de raison valable, ou s'il omet de se présenter à la date fixée par l'employeur. Une copie de la lettre recommandée ou du télégramme sera remise au syndicat;
- H. lorsque le salarié prend sa retraite;
- I. si un employé de bureau, qui a été embauché après le 6 mars 2005, perd sa son accréditation sur les matières dangereuses ou si un employé à l'entrepôt cesse de posséder une autorisation de conduire valide et/ou une attestation de formation valide sur l'expédition de marchandises dangereuses par avion à l'intention des préposés au chargement, à cause d'un manque d'efforts raisonnables dans le but de maintenir ou de renouveler son accréditation ou son autorisation.

**13.05** L'employeur s'engage à assumer les coûts et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance groupe pour les couvertures décrites dans les brochures mentionnées à l'article 24.02, dont le syndicat en accuse réception à l'annexe «C», lors de l'absence d'un salarié pour raison de maladie ou d'accident tant et aussi longtemps que le salarié est éligible audit bénéfice et qu'il demeure un employé de UPS Cartage Services Inc.

**13.06** Un salarié qui accepte un poste au sein de la compagnie à l'extérieur de l'unité de négociation conservera son ancienneté pendant une période de quatre (4) mois suivant sa promotion ou mutation. Pendant cette

période il pourra retourner ou être retourné au poste qu'il détenait au sein de l'unité de négociation avant sa promotion ou mutation. À l'expiration de la période de quatre (4) mois, le salarié perd son ancienneté et tous les droits prévus à la convention.

## **Article 14 MISES À PIED – TRANSFERTS – DÉPLACEMENTS - RAPPELS**

**14.01** Dans le cas de transfert permanent, de déplacement, de mise à pied ou de rappel, l'ancienneté est le facteur déterminant en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche après une période de familiarisation de quatre (4) heures.

Toute mise à pied prendra effet dès la fin de la dernière journée effectivement travaillée par le salarié.

**14.02**

- A.** Dans le cas de réduction de travail conduisant à une mise à pied à l'intérieur d'une classification, les employés de cette classification ayant le moins d'ancienneté sont les premiers affectés par la mise à pied, à moins que les employés de la classification visée ayant plus d'ancienneté ne possèdent pas les qualifications essentielles requises, telles que le D/A ou la certification spécialiste des matières dangereuses, certification sur le préposés au chargement de les marchandises dangereuses par avion, PITO, etc., qui elles le sont par les employés possédant moins d'ancienneté.
- B.** Un salarié ainsi affecté au paragraphe A peut exercer son droit de déplacer un salarié d'une classification inférieure à la sienne dans le même département à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche et qu'il possède une ancienneté supérieure au salarié qu'il déplace.
- C.** Un salarié n'est pas tenu d'exercer son droit de déplacement et conserve toujours le loisir d'accepter une mise à pied sans pour autant perdre son droit de rappel, tel qu'il est défini à l'article 14.03.
- D.** Dans le cas où l'employé accepte une mise à pied, le salarié devra signer le formulaire à l'annexe «B» et une copie sera remise au syndicat.
- E.** Dans le but d'éviter des mises à pied, la compagnie et le syndicat peuvent par entente écrite fixer des heures de travail réduites.
- F.** Si un salarié est assigné, par l'employeur, à un poste de classification inférieure au sien, il maintient le salaire de son poste régulier.
- G.** Si un salarié est assigné, par l'employeur, à un poste de classification supérieure au sien, il sera payé au taux de salaire de la classification supérieure lorsqu'une telle affectation est pour un (1) jour ou plus.
- H.** Si un salarié déplace ou supplante un autre salarié à un poste de classification inférieure, il reçoit alors le salaire de son nouveau poste.
- I.** En cas de suppression d'un poste conduisant à une mise à pied, l'employeur est tenu en vertu de la présente convention collective qui autorise un employé ainsi devenu surnuméraire à supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui:
  - i. soit de donner au syndicat et à l'employé devant être mis à pied un préavis de suppression de poste, d'au moins deux (2) semaines, et de placer une copie du préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où l'employé travaille;

ii. soit de verser à l'employé ainsi licencié, deux (2) semaines de salaire au taux régulier.

S'il s'avère nécessaire de procéder à des mises à pied à cause d'événements incontrôlables (acts of God), l'employeur peut effectuer de telles mises à pied sans respecter le délai prévu ci-dessus. Toutefois, advenant une telle éventualité, les salariés présents au travail ne recevront pas moins de quatre (4) heures de paie à leur taux horaire régulier.

- J. Tout salarié mis à pied doit recevoir un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables avec copie au syndicat.
- K. Les avantages sociaux des salariés mis à pied prendront fin trente (30) jours après lesquels la mise à pied est devenue effective ou si possible à une date ultérieure, tel que stipulé par l'assureur.

#### **14.03 RAPPEL**

- A. Le rappel se fait par ordre d'ancienneté.
- B. Une copie de l'acte de rappel sera remise au syndicat.
- C. Un salarié peut refuser le rappel au travail sur un poste autre que son poste régulier sans pour cela perdre son droit de rappel futur sur un poste autre que celui qui lui a déjà été offert et ce, à la condition qu'il ait apposé sa signature sur le formulaire dont copie apparaît à l'annexe «B».

#### **14.04**

##### **A. ENTRAÎNEMENT ET REMPLACEMENT TEMPORAIRE DES EMPLOYÉS**

Dans chacun des deux (2) départements, l'employeur doit faire des efforts raisonnables pour accorder à tous les employés l'entraînement pour les diverses tâches de travail, particulièrement celles accomplies sur le même quart de travail. Cet entraînement est de quatre (4) semaines au maximum (consécutives lorsque possible) par année contractuelle. Pendant l'entraînement l'employé est payé au taux régulier.

Dans ce cadre, l'employé ainsi entraîné pourra être appelé à travailler à un poste autre que le poste qu'il occupe habituellement et ce, de manière temporaire et pour faciliter la gestion des ressources humaines, notamment le remplacement. La description des tâches sera donnée par écrit à l'employé lors de l'entraînement.

##### **B. TRANSFERT TEMPORAIRE ET ENTRAÎNEMENT DANS LE DÉPARTEMENT DES OPÉRATIONS**

- i. L'employeur peut, à l'intérieur de la même classification et du même quart de travail, entraîner et transférer selon ses besoins.
- ii.
  - 1. L'employeur entraînera les commis aux tâches d'agent selon les besoins requis par une planification normale des opérations. Lorsqu'un entraînement exige le transfert à un poste d'agent, ce transfert sera payé au taux du commis jusqu'à quatre (4) semaines maximum par année contractuelle.

2. Les transferts pour fins d'entraînement seront offerts par ancienneté aux salariés disponibles du même quart de travail et si aucun n'accepte, il y aura obligation par ordre inverse d'ancienneté. Cependant, si on a déjà offert l'entraînement à un salarié mais qu'il n'a pas réussi à le compléter, il ne sera pas éligible au transfert. La compagnie avisera le syndicat par écrit lorsqu'un tel cas survient.
- iii. Lorsqu'un poste est vacant temporairement pour dix (10) jours ouvrables ou plus et qu'il exige le transfert d'une classification à une autre, la procédure suivante s'appliquera:
  1. les commis qui ont été entraînés au travail spécifique du poste d'agent qui est vacant se verront offrir par ancienneté le transfert temporaire et si aucun n'accepte, le transfert se fera par ordre inverse d'ancienneté au sein du même groupe;
  2. si aucun commis n'est entraîné aux tâches spécifiques du poste d'agent qui est vacant, l'employeur offrira le transfert par ordre d'ancienneté aux autres commis du même quart de travail qui ont été entraînés dans d'autres tâches d'agent. La compagnie doit offrir le transfert à tous les commis par ordre d'ancienneté et si aucun n'accepte, elle peut imposer le transfert par ordre inverse d'ancienneté sous réserve du paragraphe 3 qui suit;
  3. si le poste disponible est celui de commis, l'employeur peut embaucher un nouveau salarié avant d'offrir le transfert à des agents. Si l'employeur requiert le transfert d'un agent à un poste de commis, il doit offrir le transfert par ordre d'ancienneté aux agents du même quart de travail et si aucun n'accepte, il peut imposer le transfert par ordre inverse d'ancienneté. Avant d'imposer un transfert, l'employeur peut cependant embaucher un nouveau salarié.
- iv. L'employeur prend la décision finale quant à l'entraînement des commis dans les diverses tâches d'agent et pour des transferts ou des promotions, il peut exclure les commis qui n'ont pas réussi à compléter leurs tâches d'entraînement.

**14.05** Tout autre transfert sera effectué de la manière prévue à l'article 15. Cependant, une entente entre les parties pourra intervenir afin de régler un cas d'espèce.

#### **14.06 LICENCIEMENT**

Lorsqu'un salarié bénéficiant d'au moins un (1) an de service continu est licencié, sauf en cas de congédiement justifié, l'employeur verse à celui-ci l'équivalent d'une (1) semaine de salaire selon les heures prévues à son horaire (excluant le temps supplémentaire) au taux régulier applicable au moment du licenciement, pour chaque année complétée de service continu, jusqu'à un maximum de douze (12) semaines.

### **Article 15 AFFICHAGES - PROMOTIONS**

**15.01** Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, l'employeur l'affiche pendant trois (3) jours ouvrables et transmet au syndicat copie de l'affichage, le nom des candidats et, une fois choisi, le nom du candidat retenu pour le poste.

**15.02** L'affichage doit indiquer le titre du poste et la classification, le taux horaire, l'horaire de travail du poste et les exigences normales de la tâche.

**15.03**

A. Tout salarié peut poser sa candidature par écrit pendant la période d'affichage.

Après avoir affiché un poste vacant à temps plein, la compagnie permettra:

i. un changement de quart par ordre d'ancienneté à un autre employé à temps plein; ensuite,

ii. une promotion de commis aux opérations à agent; si applicable,

avant d'offrir le poste à temps plein aux salariés à temps partiel dans la classification par ordre d'ancienneté.

Dans le cas d'un poste à temps plein l'offre se fait en succession aux salariés à temps partiel tant que l'un de ceux-ci peut obtenir des heures additionnelles.

Dans le cas d'un affichage d'un poste à temps partiel, il y aura seulement un (1) mouvement.

B. Le salarié absent pour cause de maladie, accident, en congé autorisé ou en mise à pied peut poser sa candidature pendant la période d'affichage. S'il est choisi, il aura le droit d'obtenir le poste à la condition qu'il soit présent au travail et apte à travailler de façon continue à ce poste suite au délai prévu à l'article 15.04.

**15.04** L'employeur doit, dans la mesure du possible, combler le poste dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration de l'affichage. Si, à la fin de cette période aucune candidature n'a été retenue, l'employeur pourra offrir le poste à des personnes hors de l'unité d'accréditation.

**15.05** Le salarié qui obtient le poste devra effectuer une période d'essai de vingt (20) jours effectivement travaillés.

Si, à l'expiration de la période mentionnée ci-haut, l'employeur ou le salarié n'est pas satisfait de la nouvelle situation, l'employé sera retourné à son ancien poste, et, la promotion qui était à l'essai sera annulée à toute fin que de droit.

Nonobstant les articles 14.04 et 15.01 durant une période d'essai telle que décrite au présent article, la vacance créée par la promotion essayée ne constituera pas elle-même un poste vacant et devra être traitée pour l'employeur, à toute fin que de droit, comme une vacance temporaire, et ce, tant et aussi longtemps que la promotion ne devient pas définitive après quoi la vacance temporaire pourra, à son tour, être comblée selon le mécanisme prévu aux présentes.

**15.06** Dans tous les cas de promotion, à compétence relativement égale, le candidat ayant le plus d'ancienneté obtiendra la promotion.

## **Article 16 SALAIRES ET PRIMES**

- 16.01** L'employeur paie les taux de salaire en conformité avec l'annexe «A» de la convention collective.
- 16.02** Lorsqu'un poste est «substantiellement» modifié ou qu'un nouveau poste est créé, la compagnie et le syndicat tenteront de s'entendre à l'égard du titre à donner à ce poste de même qu'à sa classification et au taux de salaire applicable.
- 16.03** Toutes les heures travaillées entre 15 h et 6 h sont sujettes à une prime d'équipe de soixante-quinze cents (75 ¢) de l'heure.

La prime d'équipe pour les employés embauchés après le 1er mars 2022 s'appliquera à toutes les heures travaillées entre 18 h et 4 h.

Les primes d'équipe, peu importe les jours où elles sont applicables, s'appliquent aux heures supplémentaires sauf qu'elles ne sont pas assujetties au calcul du temps supplémentaire.

## **16.04 STRUCTURES D'EMPLOI**

### **DÉFINITIONS**

- i.** **Le salarié à temps plein:** un employé qui a été engagé pour travailler sur une base régulière de quarante (40) heures et qui a droit aux avantages sociaux tels que décrits dans les brochures dont le syndicat en accuse réception à l'annexe «C».
- ii.** **Salarié à temps partiel «A»:** un employé qui est engagé pour travailler un nombre d'heures défini (au moins vingt (20) heures par semaine) sur une base régulière. Ces salariés ont droit aux avantages sociaux tels que décrits dans les brochures dont le syndicat en accuse réception à l'annexe «C».
- iii.** **Salarié à temps partiel sur appel:** un employé qui est engagé pour travailler sur appel ou à intervalles plus ou moins réguliers, s'informant sur la disponibilité d'une assignation en téléphonant à l'employeur à un temps prédéterminé. Les heures travaillées par un employé à temps partiel sur appel sur un quart donné ne peuvent excéder celles du salarié possédant le moins d'ancienneté sur ce quart de travail. Aucun employé sur appel ne peut être embauché sans qu'un rappel n'ait été offert aux employés sur la liste de rappel. Le ratio des employés sur appel n'excédera jamais quinze pour cent (15 %), arrondi vers le haut, du total des salariés à temps plein et à temps partiel «A» d'une même classification. Ces employés ont droit aux avantages sociaux offerts par la compagnie.
- iv.** **Poste:** travail précis d'une classification auquel une personne est affectée, comportant des tâches et responsabilités à l'intérieur de cette classification.
- v.** **Classification:** ensemble de postes comportant des tâches et responsabilités similaires.

## **Article 17 PROCÉDURE DE GRIEFS**

### **17.01**

#### **GRIEF**

Signifie toute mésentente relative à l'application de la convention collective. Le terme «grief» comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant aux conditions de travail.

### **17.02**

#### **ÉTAPE N° 1**

Un ou des salariés doivent soumettre un grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance de l'événement, en étant accompagné s'il le désire de son représentant d'atelier ou, en son absence, d'un membre du Comité exécutif, à son superviseur qui devra rendre sa décision par écrit à ou aux salariés concernés en dedans de dix (10) jours ouvrables.

### **17.03**

#### **ÉTAPE N° 2**

Si le ou les salariés n'acceptent pas la décision du superviseur ou si une telle décision n'est pas rendue en dedans de dix (10) jours ouvrables, le Comité de griefs du syndicat pourra, en dedans de dix (10) jours ouvrables, soumettre le grief par écrit au directeur des opérations qui, devra rendre sa décision par écrit en dedans de dix (10) jours ouvrables.

### **17.04**

#### **ÉTAPE N° 3**

Si le Comité de griefs du syndicat n'accepte pas la décision du directeur des opérations ou si une telle décision n'est pas rendue en dedans de dix (10) jours ouvrables, le Comité de griefs du syndicat pourra, en dedans de dix (10) jours ouvrables, soumettre le grief par écrit, au directeur régional des ressources humaines qui, devra rendre sa décision par écrit en dedans de dix (10) jours ouvrables.

**17.05** Toute entente à l'étape N° 1, 2 ou 3 de la procédure des griefs doit se faire par écrit et sera finale et obligatoire pour toutes les parties.

**17.06** Le terme «jour» exclue les samedis, les dimanches, les jours fériés, tel que défini à l'article 10.01 et les jours de congé du salarié.

**17.07** Les griefs de groupe, les griefs de politique, les griefs de suspension et de congédiement ainsi que les griefs du syndicat seront soumis par écrit directement à l'étape N° 2 de la procédure de griefs, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'événement donnant lieu au grief.

- 17.08** Un grief qui n'est pas réglé aux étapes précédentes de la procédure de griefs peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à l'étape N° 2 de la procédure de griefs. La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit faire parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet.
- 17.09** La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour les parties.
- 17.10** Chacune des parties sera responsable des dépenses de son représentant aussi bien que de la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 17.11** Les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'avis expédié à l'autre partie en vertu du paragraphe 17.08. À défaut d'entente, le ministère du Travail est prié de nommer un arbitre. Les parties peuvent par entente écrite extensionner ce délai.
- 17.12** Sauf entente mutuelle au contraire, si un grief n'est pas soumis à l'étape suivante de la procédure de griefs y compris l'arbitrage, à l'intérieur des délais prévus au présent article il sera considéré abandonné.

## **Article 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 18.01** L'employeur assure la disponibilité du Comité de santé et de sécurité syndical pour qu'il puisse exercer ses fonctions telles que conférées par le Code canadien du travail.
- 18.02** Un procès verbal de toutes les réunions du Comité de santé et sécurité sera rédigé et affiché dans chaque département.
- 18.03** Les représentants du Comité paritaire de santé et sécurité effectuent une inspection des lieux de travail une (1) fois par mois.
- 18.04** L'employeur s'engage à étudier les recommandations du Comité et les appliquer dans les plus brefs délais lorsque celles-ci contribuent à la santé et sécurité des salariés.
- 18.05** L'employeur avise dans les vingt-quatre (24) heures, un membre du Comité de santé et de sécurité syndical de tout accident de travail au sein de l'unité accréditée.
- 18.06** Toute personne sur les lieux de travail se conforme aux règlements de sécurité établis par le Comité paritaire de santé et sécurité.

## **18.07 APPAREILS PROTECTEURS**

L'Employeur fournit gratuitement tout l'équipement de protection nécessaire à la santé et à la sécurité des employés selon les recommandations du Comité paritaire de santé et de sécurité. Les employés devront porter l'équipement fourni.

La Compagnie remplacera, au besoin et à ses frais, les bottes de sécurité jusqu'à un maximum de cent soixantequinze dollars (175,00 \$) aux deux (2) ans.

- 18.08** L'employeur libère, sans perte de traitement, les membres du Comité de santé et de sécurité syndical pour une période de deux (2) jours aux deux (2) ans, afin que ceux-ci reçoivent une formation en santé et sécurité.
- 18.09** Après accident ou maladie, tout salarié doit être réintégré à son poste régulier qui lui était assigné avant son accident ou sa maladie. Si son poste régulier antérieur est aboli, l'employeur devra lui accorder un autre poste équivalent à son retour au travail.
- 18.10** La Loi et les règlements se rapportant à la santé et la sécurité au travail seront réputés comme étant partie intégrante des présentes.

## **Article 19 DEVOIR DE JURÉ ET TÉMOINS**

- 19.01** Si un employé est appelé à exercer son devoir de juré, il n'encoure pas de perte de salaire régulier. Il devra présenter sa sommation à son surveillant à l'avance afin qu'il puisse effectuer les changements de cédule. Sa paye sera ajustée selon le montant retiré de la Cour.

## **Article 20 CONGÉ PARENTAL**

- 20.01** Un employé qui a été au service de la compagnie sans interruption pendant au moins six (6) mois a droit à un congé selon les modalités suivantes:

- A. la femme qui fournit à la compagnie le certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte a droit à un congé maximal de dix-sept (17) semaines commençant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date effective de celui-ci;
- B. sous réserve de l'article 20.02, un employé qui est effectivement chargé des soins d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental d'au plus trente-sept (37) semaines, pouvant être pris à tout moment durant la période de cinquante-deux (52) semaines débutant le jour où l'enfant devient sous les soins de l'employé. Cependant, la durée totale combinée des congés de maternité et parental ne doit excéder cinquante-deux (52) semaines:

**i. DANS LE CAS D'UNE FEMME**

- A. à l'expiration du congé qu'elle a pris au terme de l'alinéa A;
- B. le jour de la naissance de l'enfant;
- C. le jour où elle devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant.

## **ii. DANS LE CAS D'UN HOMME**

- A.** À l'expiration du congé pris par une femme au terme de l'alinéa A;
  - B.** à l'expiration du congé pris par une femme enceinte au terme de la législation provinciale;
  - C.** le jour de la naissance de l'enfant;
  - D.** le jour où il devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant.
- C.** Un(e) employé(e) ne peut prendre un type de congé que de façon continue. Par exemple, un employé se prévalant du congé parental doit le faire de façon continue, non interrompue.

**20.02** Lorsque deux (2) parents du même enfant travaille pour l'employeur, ils ont droit à un congé parental d'une durée combinée pouvant aller jusqu'à trente-sept (37) semaines, mais la limite quant à la durée maximale de cinquante-deux (52) semaines combinant congé de maternité et congé parental décrite à l'article 20.01 B s'applique.

**20.03** L'employée qui entend prendre le congé de maternité prévu à l'article 20.01:

- A.** en informe son employeur par un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, sauf exception valable;
- B.** informe l'employeur, par écrit, de la durée du congé qu'elle entend prendre;
- C.** de même, et sauf exception valable, toute modification de la durée de ce congé est portée à l'attention de l'employeur par un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines.

**20.04**

- A.** L'employeur ne peut obliger une employée à prendre un congé pour cause de grossesse.
- B.** L'employeur peut toutefois imposer le congé à une employée enceinte qui n'est plus en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste et à qui aucun autre poste approprié ne peut être offert.
- C.** Le cas échéant, le congé ne dure que le temps où l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir la fonction en question.
- D.** Il incombe à l'employeur de prouver que l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste.

**20.05** Les employés qui prennent, de leur plein gré ou non, un congé au terme du présent article, ont le droit, sur production d'une demande écrite de l'employé lui-même, d'être informés par écrit de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement ou de formation qui pourraient survenir pendant leur congé et qui sont en rapport avec leurs qualifications professionnelles, l'employeur étant tenu de fournir l'information.

**20.06**

- A. Les employés ont le droit de reprendre l'emploi qu'ils ont quitté pour prendre leur congé, l'employeur étant tenu de les y réintégrer à la fin du congé.
- B. Faute pour un motif valable de pouvoir réintégrer l'employé dans son poste antérieur, l'employeur lui fournit un emploi comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.
- C. Si, pendant sa période de congé, le salaire et les avantages du groupe dont il fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé, à sa reprise de travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il réoccupe comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.
- D. Dans le cas visé au paragraphe C, l'employeur avise, par écrit, l'employé en congé de la modification du salaire et des avantages de son poste, et ce, dans les meilleurs délais.

**20.07** L'employeur convient de payer au nom du salarié, les contributions nécessaires au maintien de l'assurance-vie et de l'assurance médicale.

**20.08** L'employeur ne peut invoquer la grossesse d'une employée pour la congédier, la suspendre, la mettre à pied, la rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre elle, ni en tenir compte dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas des employés de l'un ou l'autre sexe qui ont présenté une demande de congé au terme de la présente clause ou qui ont l'intention de prendre un tel congé.

## **Article 21 CONGÉS SYNDICAUX**

**21.01** L'employeur accorde, sur demande du syndicat, des congés d'absence pour activités syndicales, sans rémunération salariale, pourvu que le total des absences n'excède pas trente-cinq (35) jours ouvrables par année de convention et qu'un maximum de trois (3) salariés s'absentent en même temps.

## **Article 22 DISCIPLINE**

**22.01** Les parties conviennent qu'une mesure disciplinaire, suspension ou congédiement peut être imposé pour cause juste et suffisante.

**22.02** Un salarié qui se croit lésé pourra se servir de la procédure de griefs.

**22.03** Toute mesure disciplinaire, suspension ou congédiement se fait par écrit au salarié, avec une copie au syndicat, en indiquant les motifs exacts de la mesure.

**22.04** Tout avertissement disciplinaire verbal à un salarié se fait en présence d'un délégué syndical.

**22.05** Toute mention à l'égard d'une mesure disciplinaire est enlevée du dossier du salarié après douze (12) mois de la date de l'offense.

- 22.06** Après avoir pris un rendez-vous à cet effet, tout salarié a le droit de vérifier son dossier personnel et, il peut prendre des notes sur son contenu.

## **Article 23 - GÉNÉRALITÉS**

- 23.01** L'employeur et le syndicat conviennent de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts pour publier cette convention collective, en format de poche, en nombre suffisant pour assurer que tous les salariés présents et à venir, de même que les représentants de la gérance et du syndicat, reçoivent une copie de la convention collective.

Dans les cas de conflit d'interprétation entre les textes anglais et français de cette convention collective, le texte français prévaudra.

- 23.02** L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat un tableau d'affichage situé dans la cafétéria. Le syndicat peut y afficher tout document ou bulletin d'information syndicale. Tout document ou bulletin ainsi affiché ne doit contenir aucun propos préjudiciable à l'employeur, ses représentants, agents ou mandataires.

- 23.03** Toute correspondance adressée au syndicat est expédiée au président du syndicat local.

- 23.04** Les salariés sont payés par dépôt direct. Ce dépôt est fait dans le compte que le salarié fournit à l'employeur et conformément à la politique de l'institution financière en question pourvu qu'elle est dans le système, le deuxième mardi suivant la fin de la période pendant laquelle le travail a été accompli. L'impôt sur bénéfices est calculé de façon hebdomadaire. Le dépôt direct sera fait le jour ouvrable précédent le jour férié pour les jours fériés qui tombent un jour normal de dépôt de paie.

- 23.05** Les articles d'uniforme suivants arborant l'emblème de la compagnie sont fournis tous les deux (2) ans par l'Employeur, à ses frais et en nombre suffisant, à tous les employés de l'entrepôt, pourvu qu'ils soient requis: pantalons longs, pantalons courts, chemises à manches longues, chemises à manches courtes ou polos, manteau d'hiver, veste, casquette, tuque et ceinture.

L'uniforme complet, et seulement l'uniforme, doit être porté au travail. Le port de l'uniforme est interdit à l'extérieur des lieux de travail d'UPS Cartage Services Inc., ou pour usage personnel (à l'exception du temps nécessaire pour l'aller-retour du travail).

Tous les autres employés recevront tous les deux (2) ans une (1) chemise, arborant l'emblème de la compagnie qu'ils peuvent porter s'ils le désirent.

- 23.06** Les employés de l'entrepôt ainsi que tout employé requis de conduire un véhicule routier doivent maintenir un permis de conduire valide comme condition d'emploi.

Un employé dont le permis de conduire est suspendu ou révoqué aura droit à l'accommodement suivant une (1) fois la vie durant chez UPS Cartage Services Inc.:

- pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours suivants, il sera maintenu au travail mais il pourra y avoir accommodement nécessaire quant à ses heures de travail;
- si à l'expiration du délai ci-haut prévu il n'a pas récupéré son permis de conduire, il est alors mis à pied et sera réintégré au travail une fois son permis recouvert et tout programme de réhabilitation complété, le tout à l'intérieur des délais prévus à la clause 13.04.

## **Article 24 AVANTAGES SOCIAUX**

**24.01** Au 1er janvier de chaque année, tout salarié à temps plein ayant terminé sa période d'essai est crédité d'une banque de sept (7) jours de congés de maladie, à raison de huit (8) heures par jour. Dans le cas du salarié à temps partiel « A », les sept (7) jours sont à raison de quatre (4) heures par jour, ou de la moyenne des heures rémunérées par jour, du mois civil précédent, selon la valeur la plus élevée, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour.

Tout employé à temps partiel aura droit à des jours de congé de maladie, selon les dispositions suivantes:

Tout employé à temps partiel qui aura réussi sa période d'essai sera autorisé à prendre cinq (5) jours de congé de maladie à raison de quatre (4) heures par jour, ou de la moyenne des heures rémunérées par jour, du mois civil précédent, selon la valeur la plus élevée, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour.

Tout crédit de congés de maladie non-utilisés au 31 décembre, sera payé aux salariés, à raison de cinq (5) heures par jour, au cours du mois de janvier suivant au taux de salaire en vigueur.

La compagnie peut exiger qu'un salarié soumette un certificat médical justifiant l'absence.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent tous deux que les congés de maladie prévus au présent article répondent aux exigences du Code canadien du travail en ce qui a trait aux congés personnels.

**24.02** L'employeur offre certains avantages sociaux aux salariés, selon les termes et conditions de la convention, par l'intermédiaire d'une police d'assurance groupe annexée aux présentes comme annexe «C».

L'employeur se réserve le droit de changer, à sa discrétion, la police d'assurance ou de compagnie d'assurance, au moment de son choix, et ce, en autant que les avantages sociaux offerts aux salariés, au moment de la signature de la présente convention ne soient pas diminués pendant la durée de ladite convention.

Tous les employés embauchés après le 1er mars 2013 seront soumis à une période d'attente de six (6) mois avant d'être admissibles aux avantages sociaux.

### **A. PLAN DE SANTÉ**

L'employeur offre les avantages décrits à l'annexe «C» (avec une carte médicaments 80/20).

### **B. ASSURANCE DENTAIRE**

L'employeur offre les avantages décrits à l'annexe «C».

#### **C. ASSURANCE-VIE**

L'employeur offre les avantages décrits à l'annexe «C».

#### **D. ASSURANCE D'INVALIDITÉ PROLONGÉE**

L'employeur offre les avantages décrits à l'annexe «C».

#### **E. RÉGIME DE SOINS DE LA VUE**

L'Employeur offre les avantages décrits à l'annexe « C », de plus, la compagnie paie trois cents dollars (300,00 \$) aux deux (2) ans pour les lunettes, à moins d'un changement de prescription survenant avant la fin de la période de deux (2) ans, et un examen de la vue annuel.

### **24.03 ASSURANCE VOYAGE D'AFFAIRES**

Tous les employés sont couverts dès le premier jour ouvrable de leur emploi. Ce plan protège l'employé si un accident survenait au cours d'un voyage d'affaires autorisé. Ce bénéfice est égal à cinq (5) fois le salaire de base jusqu'à un maximum de un million de dollars (1 000 000,00 \$). UPS Cartage Services Inc. défraie entièrement le coût de la prime pour l'assurance «voyage d'affaires».

### **24.04 INVALIDITÉ TEMPORAIRE**

Tous les employés à temps plein et à temps partiel avec bénéfices, sont couverts dès la fin de leur période d'essai.

Une invalidité est une maladie ou lésion rendant un employé physiquement incapable de se présenter au travail et d'accomplir les tâches se rattachant à son poste ou à tout autre poste que la compagnie peut juger disponible et approprié considérant la condition et les qualifications de l'employé.

Le salarié absent du travail à cause d'une invalidité ci-haut définie, à l'exclusion des cas couverts par la CSST, pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs est admissible au régime et sera payé rétroactivement à sa première journée d'absence.

Lorsqu'un salarié fait une demande en vertu de ce régime, il doit soumettre à la compagnie un certificat médical attestant la nature de l'invalidité, la durée de son absence et les restrictions empêchant le salarié d'effectuer un autre travail.

L'employé recevra soixante-quinze pour cent (75 %) du salaire normal pour les trente (30) premiers jours (ces trente (30) premiers jours sont inclusifs, et non en addition, des cinq (5) jours de maladie alloués à chaque année pour lesquels cinq (5) jours l'employé reçoit cent pour cent (100 %) de son salaire), et soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du 31<sup>e</sup> jour au 180<sup>e</sup> jour d'invalidité. UPS Cartage Services Inc. défraie entièrement le coût des primes pour ce bénéfice. Le salaire du salarié à temps partiel est défini comme étant le taux de salaire de base multiplié par cinq heures et demie (5 1/2 h) pour chaque jour de paiement d'invalidité.

Le salarié doit épuiser ses crédits de jours discrétionnaires prévus à la clause 24.01 avant de recevoir les paiements d'invalidité temporaire.

## **24.05 ASSURANCE MORT ACCIDENTELLE ET HANDICAP PHYSIQUE**

Veuillez vous reporter aux options offertes par l'assureur.

## **24.06 PLAN DE PENSION**

L'employeur offre un plan de pension aux salariés, selon les termes de la convention, par l'intermédiaire d'un plan de pension annexé aux présentes comme annexe «D». L'employeur se réserve le droit de changer, à sa discrétion, le plan de pension ou le gestionnaire du plan, au moment de son choix, et ce, en autant que le plan de pension offert aux salariés, au moment de la signature de la présente convention, ne soit pas diminué, pendant la durée de ladite convention.

L'employeur offre les avantages décrits à l'annexe «D».

L'Employeur veillera à ce que les participants au plan de pension reçoivent un relevé de pension annuel, conformément aux règlements du BSIF.

- 24.07** En ce qui concerne les avantages sociaux mentionnés au présent article, l'employeur conclue, lorsqu'il est nécessaire, une entente avec une compagnie d'assurance et l'employeur se réserve le droit de faire affaires avec l'assureur de son choix tant et aussi longtemps que les avantages sociaux actuellement offerts aux employés demeurent équivalents.
- 24.08** L'employeur mettra à la disposition du salarié qui a fait une demande écrite à cet effet, le détail de la ou des polices d'assurance relatives aux avantages sociaux.

## **Article 25 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**25.01** Cette convention entrera en vigueur le 1er mars 2022 pour se terminer le 28 février 2026.

**25.02** Cette entente demeure en vigueur, année après année, à moins que l'une ou l'autre des parties donne un avis écrit à l'autre partie dans les cent cinquante (150) jours précédent l'expiration de cette convention, de ses intentions de mettre fin à cette entente ou d'y apporter des amendements.

**25.03** La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out, ou jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective si le droit de grève ou de lock-out n'a pas été exercé.

**25.04** Les annexes à la présente convention font partie intégrante de celle-ci.

**EN FOI DE QUOI,** les parties ont signé ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_ 2022.

**UNIFOR section locale 700**

M. Alain Daigle  
Président

Larry Cadieux, Président unité 700.32

**UPS Cartage Services Inc.**

Ms. Dina Macera  
Vice-Président – Relations de Travail

Pamella Mitchell, Superviseur des opérations

Andy Kalamatianos, Directeur des opérations

**ANNEXE «A»**  
**CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE**

Les employés embauchés après le 1er mars 2022 recevront les taux de départ minimaux énumérés ci-dessous et recevront les augmentations salariales contractuelles à condition d'avoir atteint l'ancienneté lorsque les augmentations contractuelles seront appliquées.

<b>Date d'embauche</b>	<b>3/1/2022</b>	<b>3/1/2023</b>	<b>3/1/2024</b>	<b>3/1/2025</b>
<b>Agent</b>	<b>16.50 \$</b>	<b>16.50 \$</b>	<b>16.50 \$</b>	<b>17.00 \$</b>
<b>Opérateur</b>	<b>17.00 \$</b>	<b>17.00 \$</b>	<b>17.00 \$</b>	<b>17.50 \$</b>
<b>Augmentations contractuelles</b>	<b>2.80%</b>	<b>2.80%</b>	<b>2.85%</b>	

<b>Taux Maximal</b>	<b>3/1/2022</b>	<b>3/1/2023</b>	<b>3/1/2024</b>	<b>3/1/2025</b>
<b>Augmentations contractuelles</b>	<b>2.70%</b>	<b>2.80%</b>	<b>2.80%</b>	<b>2.85%</b>
<b>Agent</b>	<b>23.09 \$</b>	<b>23.73 \$</b>	<b>24.40 \$</b>	<b>25.09 \$</b>
<b>Opérateur</b>	<b>24.83 \$</b>	<b>25.53 \$</b>	<b>26.24 \$</b>	<b>26.99 \$</b>

Tous les employés sur la liste de paie à la date de ratification auront droit à une prime unique de cinq cents dollars (500,00 \$).

**1.02 Les parties conviennent de réviser annuellement la situation des commis aux opérations.**

**1.03 POSTE «PRINCIPAL»**

Les parties ont convenu que les salariés qui sont titulaires d'un poste «principal» en date du 5 mars 2005 sont désignés comme «titulaire d'un poste principal» et continueront à être assignés comme suit: il y aura des positions de «poste principal» dans un nombre égal au nombre de «titulaires de postes principaux». Ces positions seront comblées conformément aux dispositions relatives aux affichages prévus à l'article 8.03 de la convention collective.

Les parties ont aussi convenu qu'à mesure que le nombre de «titulaires de postes principaux» diminuera par attrition, ces positions peuvent ou ne peuvent pas; à l'entière discrétion de la direction, pour des périodes, départements et quarts de travail que la direction juge être dans les meilleurs intérêts de la conduite de ses affaires, être affichées et comblées parmi des candidats qualifiés sur la base de l'ancienneté.

**1.04 Tout salarié travaillant dans une classification à un taux horaire ne correspondant pas aux taux horaires ci-haut mentionnés recevra la moitié des augmentations générales prévues plus haut. Il recevra aussi un chèque trimestriel équivalant à l'autre moitié des augmentations décrites plus haut (moins les déductions à la source applicables). Ce mécanisme se continuera jusqu'à ce que son taux horaire égale les taux horaires prévus à la Convention Collective pour la classification dans laquelle il se trouve.**

**ANNEXE «B»**  
**LETTRE D'ENTENTE SUR L'ACHAT D'ACTIONS**

**Sur acceptation du contrat, la compagnie s'engage à offrir aux salariés le programme d'achats d'actions de UPS.**

## **ANNEXE «C»**

### **POLICES D'ASSURANCES**

**Le syndicat reconnaît avoir reçu de l'employeur copie des polices d'assurances prévues à l'article 24 de la présente convention.**

**ANNEXE «D»**  
**RÉGIME DE RETRAITE**

**Le syndicat reconnaît avoir reçu de l'employeur une (1) copie du régime de retraite prévu à l'article 24 de la présente convention.**

## **ANNEXE «E»**

### **LETTRE D'INTENTION**

**La compagnie s'engage à ce que tous les employés qui désirent obtenir, ou qui seront dans l'obligation d'obtenir un permis de conduire côté piste (D/A) et/ou la certification spécialiste en matières dangereuses seront assignés à ces tâches en rotation d'une période d'un (1) mois. La compagnie offrira à ses frais toute la formation requise.**

## **ANNEXE «F»**

### **FONDS JUSTICE SOCIAL UNIFOR**

**L'employeur retiendra en leur nom, sur le salaire de tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation, un montant de vingt dollars (20,00 \$) par année destiné au Fonds Justice Social UNIFOR.**

**Cette retenue à la source sera faite au mois de novembre et sera remise au compte de l'organisme de charité désigné comme le Fonds Justice Social UNIFOR.**

**Un employé peut s'objecter par écrit à cette retenue dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention ou dans les trente (30) jours de l'embauche dans le cas d'un nouvel employé.**

**L'employeur indiquera sur le formulaire T-4 et sur le Relevé 1, les montants versés au Fonds Justice Social UNIFOR.**

## **ANNEXE «G»**

### **CEP**

L'Employeur versera des contributions au taux de deux cents (0,02 \$) par heure pour toutes les heures pour lesquelles un salaire est payable (jusqu'à un maximum de quarante [40] heures par semaine pour les employés à temps plein et de vingt [20] pour les employés à temps partiel) afin d'offrir le « programme des congés-éducation payés d'UNIFOR » (CEP). Ce paiement sera effectué chaque trimestre et placé dans un fonds en fiducie établi pour le syndicat national UNIFOR à compter du premier jour du mois suivant la date de ratification.

Les paiements seront transmis par l'Employeur à l'adresse suivante :

**Programme des congés-éducation payés d'UNIFOR**  
205, Place Court  
Toronto, ON  
M2H 3H9

Cette adresse peut être modifiée à l'aide d'un simple avis écrit de la part du syndicat.