

CONVENTION COLLECTIVE
entre

LES SOLUTIONS MULTIMODALES MTLINK INC.



et

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5376



TABLE DES MATIÈRES

1.00	BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS.....	3
2.00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	3
3.00	DROITS DE LA DIRECTION	4
4.00	LIBÉRATIONS SYNDICALES	4
5.00	COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	5
6.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	5
7.00	MESURES DISCIPLINAIRE	6
8.00	GRIEFS ET ARBITRAGES.....	6
9.00	ANCIENNETÉ.....	7
10.00	MOUVEMENT DE POSTES.....	8
11.00	HORAIRE DE TRAVAIL.....	9
12.00	JOURS FÉRIÉS.....	10
13.00	CONGÉ ANNUEL	10
14.00	CONGÉS SOCIAUX	11
15.00	AVANTAGES SOCIAUX.....	12
16.00	RÉMUNÉRATION.....	12
17.00	MISE À PIED.....	13
18.00	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	14
19.00	DURÉE.....	14
	ANNEXE « A » – LISTE D'ANCIENNETÉ	15
	LETTRE D'ENTENTE #1 – FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC.....	16
	LETTRE D'ENTENTE #2 – HORAIRES DE TRAVAIL	17

1.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

- 1.01. La convention collective régit les taux de salaire et la durée du travail. Elle est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les Employés; d'établir et de maintenir des conditions d'emploi et de travail justes et équitables, assurer la santé et la sécurité des Employés, l'économie et l'efficacité des opérations, la propreté des lieux et la protection de la propriété, ainsi que de faciliter la résolution de problèmes qui peuvent survenir entre les Parties dans l'application de la convention collective.
- 1.02. Aux fins d'interprétation de la convention collective, toute référence au singulier inclut le pluriel et inversement, et les termes d'un genre incluent l'autre genre, sauf mention contraire ou indication contraire selon le contexte.
- 1.03. Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni les Employés n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quiconque sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (incluant la grossesse ou l'accouchement), l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.
- 1.04. Aux fins d'interprétation de la présente convention collective, le(s) terme(s) :
- a) « Certificat d'accréditation » désigne le certificat d'accréditation émis sous l'ordonnance 11232-U par le Conseil canadien des relations industrielles le 28 février 2018.
 - b) « Convention collective » correspond à la présente convention collective incluant ses annexes et lettres d'entente. Toute entente antérieure à la convention collective qui n'est pas incluse dans la convention collective est réputée être caduque.
 - c) « Employé » correspond à une personne visée par la convention collective;
 - d) « Employeur » correspond à *Les solutions multimodales MtiLINK Inc.*
 - e) « Syndicat » correspond au *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5376.*
 - f) « Conjoint » désigne toute personne qui réside au Canada et qui est légalement mariée ou unie civilement à un Employé; ou vit conjugalement avec l'Employé depuis au moins douze (12) mois et n'en est pas séparé depuis quatre-vingt-dix (90) jours ou plus en raison de l'échec de leur union; ou vit conjugalement avec l'Employé, a eu un enfant avec lui et n'en est pas séparé depuis quatre-vingt-dix (90) jours ou plus en raison de l'échec de leur union.
 - g) « Jour » correspond à un jour ouvrable; les samedis, dimanche et jours fériés ne sont pas des jours ouvrables.
- 1.05. La langue officielle de travail est le français.

2.00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01. L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et seul représentant des Employés.
- 2.02. L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant et mandataire des Employés visés par la convention collective concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail. L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle relative aux conditions de travail avec un Employé, à moins d'une entente écrite avec le Syndicat.

- 2.03. Seuls les Employés inclus dans le Syndicat ont le droit d'accomplir les tâches qui relèvent du Syndicat. L'Employeur pourra procéder à l'embauche de main-d'œuvre externe, pour un maximum individuel de huit cents (800) heures, et ceux-ci seront assujettis aux articles 6.02, 11.01, 11.02, 11.03, 11.04, 11.05, 11.06, 11.07, 11.09, 12.01, 12.02, 12.03, 16.01, 16.02 et 16.03 de la convention collective. L'Employeur remettra mensuellement au Syndicat une cotisation syndicale égale à celle qui aurait été perçue si la main-d'œuvre externe avait été assujettie à l'article 2.08 de la convention collective.
- 2.04. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses officiers et du conseiller syndical. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de tout changement dans les meilleurs délais. L'Employeur reconnaît à ces personnes ou à leur remplaçant désigné, le droit d'exercer leurs fonctions de la façon et dans les limites prescrites par la convention collective.
- 2.05. Le conseiller syndical à titre de représentant autorisé peut participer aux comités mixtes prévus à la convention collective pourvu qu'il ait annoncé sa présence à l'Employeur.
- 2.06. L'Employeur autorise l'accès à ses installations aux officiers du Syndicat afin de leur permettre de s'acquitter de leur responsabilité en rapport avec la convention collective.
- 2.07. Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout Employé peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat lors d'une convocation par l'Employeur.
- 2.08. L'Employeur retient de la rémunération de chaque Employé régi par la convention collective tout montant de cotisation fixé par le Syndicat et en fait une remise mensuelle au Syndicat. L'Employeur transmet au Syndicat les informations nécessaires à la vérification des montants retenus.
- 2.09. Le montant des cotisations syndicales apparaît sur les formulaires fiscaux de chacun des Employés.
- 2.10. L'Employeur n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou à un Employé, en cas d'omission de retenue ou d'inexactitude dans une retenue ou une remise. Cependant, en cas d'erreur dans le calcul de la somme à prélever sur le salaire d'un Employé, l'Employeur procède à la rectification directement avec l'Employé. En cas d'erreur dans la somme à remettre au Syndicat, l'Employeur procède à la rectification au moment du versement ultérieur. La responsabilité de l'Employeur à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expire avec la remise des sommes dues au Syndicat.
- 2.11. Le Syndicat s'engage à indemniser l'Employeur de tous les frais encourus, et le garantir contre toute réclamation de toute nature qui découlerait de la mise en application des articles 2.08, 2.09 et 2.10, à l'exception d'une erreur pour laquelle l'Employeur est seul responsable.

3.00 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01. L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir, le tout sous réserve de la protection de la santé et sécurité des Employés et à la condition de se conformer à toutes les dispositions de la convention collective et des lois applicables.

4.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 4.01. L'Employeur reconnaît aux représentants autorisés du Syndicat le droit de s'absenter de leur travail afin de remplir leurs fonctions syndicales dans la mesure où ces absences sont préalablement autorisées par l'Employeur.

- 4.02. Un représentant autorisé du Syndicat a le droit de s'absenter de son travail, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, sans perte de salaire au taux applicable afin de discuter d'un problème d'application ou d'interprétation de la convention collective.
- 4.03. L'Employeur met à la disposition du Syndicat, pour son usage exclusif, un tableau d'affichage fermant à clef. Le tableau sera situé dans un endroit accessible à tous les Employés et convenu entre les Parties. Seuls les documents concernant les affaires syndicales peuvent être affichés et ne doivent comporter aucun élément violent, discriminatoire ou offensant.
- 4.04. L'Employeur accorde cent (100) heures de libération syndicale aux officiers du Syndicat sans perte de salaire ni avantages sociaux étant toutefois convenus que l'autorisation de l'Employeur doit être donnée au préalable au moins deux (2) semaines avant la journée ou le début de la libération syndicale. Ces heures de libération syndicale ne sont pas cumulables d'une année à l'autre, sont rémunérées au taux horaire régulier incluant les avantages sociaux applicables et non remboursable par le Syndicat. Seules les heures qui auraient dû être des heures travaillées seront tenues en compte dans le calcul du temps supplémentaire.
- 4.05. Toute libération prévue au présent article 4.05 est sans perte de salaire et avantages sociaux et est remboursée par le Syndicat à l'Employeur. Néanmoins, un (1) officier du Syndicat à la fois pourra se prévaloir d'une telle libération. À cette fin, le Syndicat disposera d'un maximum de quarante (40) heures par année civile. Le Syndicat doit présenter la demande de libération syndicale au moins deux (2) semaines avant la journée ou le début de la libération syndicale. L'Employeur ne peut pas être tenu imputable de toute perte financière qui lui incomberait des suites de ces libérations ou de tout grief présenté contre lui à la suite de ces libérations.
- 4.06. Toutes les rencontres de négociation en vue de conclure ou modifier une convention collective se font sans perte de rémunération pour les officiers syndicaux jusqu'à concurrence des heures de travail normalement planifiées. La négociation ne peut, combinée à leur journée de travail, dépasser douze (12) heures, sans quoi l'Employé concerné a droit à l'annulation du quart de travail précédent ou suivant celle-ci. Aucun temps supplémentaire n'est payable suite à une séance de négociation excédant huit (8) heures.

5.00 COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 5.01. L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- 5.02. Ce comité se réunit au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des Parties après entente entre les Parties.
- 5.03. Le mandat du comité de relations de travail est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, incluant les dossiers de griefs, entre l'Employeur d'une part et ses Employés et le Syndicat d'autre part, et d'apporter toute solution appropriée.
- 5.04. Dans la mesure du possible, les rencontres sont prévues durant les heures de travail des représentants du Syndicat. Ces derniers sont libérés sans perte de salaire et avantages sociaux applicables. Le représentant du Syndicat qui doit assister à une rencontre sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, s'il n'a pas déjà travaillé durant la journée de la rencontre.

6.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 6.01. L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de santé et sécurité composé d'un représentant de chaque Partie. Le comité se rencontre au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des Parties. Dans la mesure du possible, les rencontres sont prévues durant les heures de travail du représentant du Syndicat, à défaut de quoi ce dernier est libéré et rémunéré de la même manière que pour

un comité de relations de travail. Le représentant du Syndicat qui doit assister à une rencontre sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, s'il n'a pas déjà travaillé durant la journée de la rencontre.

- 6.02. Les Employés doivent porter leurs équipements de protection individuelle. L'Employeur s'engage à fournir les équipements de protection individuelle nécessaires, tels que déterminés par le comité de santé et sécurité, à l'accomplissement des tâches. Si lesdits équipements de protection individuelle sont défectueux, brisés ou usés, les Employés pourront les faire remplacer s'ils ramènent l'équipement de protection individuel à être remplacé.
- 6.03. Le comité discute des besoins de formation en matière de santé et sécurité au travail pour les postes prévus à la convention collective.

7.00 MESURES DISCIPLINAIRE

- 7.01. Le Syndicat s'engage à ne pas soutenir l'incompétence, le refus de travailler (pour des causes autres que liées à la santé et sécurité), l'absentéisme, le chapardage, l'enlèvement délibéré d'informations confidentielles de l'Employeur, la consommation d'alcool et de drogues illégales et la présence au travail en état d'ébriété ou en possession d'alcool ou de drogues. L'alcoolisme et la toxicomanie seront admis s'ils sont diagnostiqués médicalement.
- 7.02. Les faits et motifs de toute mesure disciplinaire doivent être communiqués par écrit à l'Employé concerné et au Syndicat, dans les trente (30) jours qui suivent la connaissance de l'infraction, autrement la sanction est considérée nulle aux fins de la convention collective. Les délais peuvent être prolongés après entente entre les Parties.
- 7.03. Les faits et motifs d'une suspension d'une durée d'une (1) semaine ou plus, d'un congédiement, d'un congédiement administratif ou d'une rétrogradation doivent être communiqués par écrit à l'Employé concerné et au Syndicat, par courrier recommandé, dans les quinze (15) jours qui suivent la connaissance de l'infraction, autrement la sanction est considérée nulle aux fins de la convention collective. Les délais peuvent être prolongés après entente entre les Parties.
- 7.04. Un Employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat, à sa demande, lors de toute rencontre de nature disciplinaire.
- 7.05. Toute mesure disciplinaire de même nature portée au dossier de l'Employé est retirée après une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date de l'infraction et ne peut être utilisée de quelque façon que ce soit.

8.00 GRIEFS ET ARBITRAGES

- 8.01. Tout litige relatif à l'application, l'interprétation ou à la présumée violation de la convention collective doit être soumis aux règles de procédures suivantes. Il est de l'intention des Parties d'en arriver à une solution équitable, et ce, dans les plus brefs délais.
- 8.02. Un grief s'entend d'un litige au sujet de l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la convention collective et toute autre entente écrite entre les Parties.
- 8.03. Un grief est individuel, collectif, syndical ou patronal selon qu'il est formulé par un Employé, un groupe d'Employés, le Syndicat ou l'Employeur.
- 8.04. Un grief est déposé par écrit et il est signé et daté par la Partie déposant ledit grief. Les vices de forme dans la formulation d'un grief n'invalident pas ce dernier.
- 8.05. Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et entraîne la déchéance du droit réclamé, lorsque prescrit. Tous les délais peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les Parties.

8.06. Procédure de grief :

- a) La Partie requérante doit soumettre le grief par écrit à l'autre Partie dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence du fait donnant lieu au grief ou de la connaissance du fait donnant lieu au grief dont la preuve lui incombe. Les délais peuvent être prolongés après entente entre les Parties.
- b) Au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception du grief, la Partie contre laquelle un grief est déposé rencontre la Partie requérante. Les Parties font tous les efforts raisonnables pour tenter de régler le grief. L'information échangée durant ladite rencontre ne peut être présentée en preuve lors d'un arbitrage.
- c) Si le grief est réglé à cette étape, l'entente est contresignée par les Parties.
- d) Si les Parties ne peuvent régler le grief dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue au paragraphe 8.06 b), la Partie contre laquelle un grief est déposé transmet par écrit à la Partie requérante les motifs du rejet dudit grief.
- e) La Partie requérante a la responsabilité de soumettre à l'étape suivante le grief dont la Partie contre laquelle ledit grief est déposé n'a pas donné suite ou n'est pas en accord avec la réponse, à défaut de quoi ledit grief est réputé être abandonné par la Partie requérante.

8.07. Procédure d'arbitrage :

- a) Dans les soixante (60) jours de la réception de la réponse ou de l'expiration du délai précisé à l'article 8.06.d), la Partie requérante peut donner avis par écrit de son intention de soumettre le grief à un arbitre dont la décision définitive et exécutoire liera les Parties.
- b) Les Parties choisissent l'arbitre par entente mutuelle. Si les Parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un arbitre dans les soixante (60) jours de la réception de l'avis mentionné au paragraphe précédent, le Ministre du Travail nomme un arbitre à la demande de l'une ou l'autre Partie.
- c) Si le grief n'est pas soumis à l'arbitrage dans le délai prescrit, ledit grief est réputé être abandonné par la Partie requérante.
- d) L'arbitre a le devoir et le pouvoir de trancher tous les litiges. L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief et selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, les Employés et le Syndicat.
- e) En aucune circonstance un arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la convention collective.
- f) Chaque Partie doit assumer ses propres frais, les honoraires et les dépenses des témoins qu'elle convoque. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par les deux (2) Parties.
- g) Les séances d'arbitrage ont lieu sur le territoire de la ville de Montréal (Québec) ou de Montréal-Est (Québec), à moins qu'il n'en soit convenu autrement entre les Parties et l'arbitre.

9.00 **ANCIENNETÉ**

- 9.01. L'ancienneté est la reconnaissance des années de service continu auprès de l'Employeur et est établie à partir de la dernière date d'embauche. Toute absence prévue à la convention collective n'interrompt pas la

computation du service continu. Tous les articles prévus à la convention collective sont par ancienneté, à moins de spécification contraire.

- 9.02. Une liste d'ancienneté des Employés indiquant le nom, le matricule et la dernière date d'embauche est affichée dans les endroits accessibles aux intéressés. Cette liste est affichée au plus tard le 31 janvier de chaque année et est sujette à correction, sur présentation par l'Employé ou son représentant d'une preuve de l'erreur avant le 1^{er} mars de la même année. Le Syndicat reçoit un exemplaire de ladite liste au plus tard le 31 janvier de chaque année.
- 9.03. Un Employé perd son ancienneté et son emploi s'il :
- a) Quitte volontairement son emploi.
 - b) Est congédié et non réembauché, le tout sujet à la procédure de grief.
 - c) Prends sa retraite.
 - d) Est mis à pied pour une période excédant six (6) mois.
 - e) Est mis à pied et ne se présente pas au travail à la date prévue de rappel, sans raison acceptable. Une copie de l'avis de congédiement sera remise au Syndicat.
 - f) S'absente pour plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation de l'Employeur et sans raison acceptable. Une copie de l'avis de congédiement sera remise au Syndicat.
- 9.04. Les Employés promus à des postes exclus de la convention collective perdent leur ancienneté après une période de trente (30) jours suivant leur entrée en fonction. Les délais peuvent être prolongés après entente entre les Parties.
- 9.05. Lorsque deux (2) Employés ou plus sont embauchés le même jour, leur rang d'ancienneté est déterminé par un tirage au sort organisé par les représentants de l'Employeur et du Syndicat.
- 9.06. Un nouvel Employé à un poste régi par cette convention collective est en période de probation pour une durée de mille (1 000) heures travaillées à compter de sa date d'embauche.
- 9.07. Au cours de sa période de probation, un nouvel Employé est régi par les dispositions de la convention collective. Il peut être congédié pour des raisons jugées valables par l'Employeur sans recours aux procédures de grief et d'arbitrage. L'Employeur avisera le Syndicat par écrit et lui donnera la raison de congédiement.

10.00 MOUVEMENT DE POSTES

- 10.01. Tout poste prévu par la convention collective, créé ou vacant, temporaire ou régulier, doit être affiché durant cinq (5) jours aux endroits accessibles aux Employés. L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour informer les Employés absents lors de l'affichage de poste.
- 10.02. Le poste est comblé en donnant priorité aux Employés selon leur compétence. À compétence égale, celui ayant le plus d'ancienneté sera favorisé.
- 10.03. L'Employé à qui le poste est attribué a le droit à une période de familiarisation et d'essai de deux cent quarante (240) heures travaillées dans ce poste. Durant cette période, l'Employé peut déclinier son nouveau poste et retourner à son ancien poste. L'Employeur fournira au Syndicat un rapport des heures travaillées par période de paie.
- 10.04. L'Employeur peut également mettre fin à la période de familiarisation et d'essai si l'Employé ne démontre pas les compétences requises pour compléter les exigences normales du poste.
- 10.05. L'Employé promu à un poste dont la rémunération est plus élevée reçoit la rémunération prévue pour ce poste.

- 10.06. L'Employé qui accepte volontairement un poste dont la rémunération est moindre reçoit la rémunération prévue pour ce poste.
- 10.07. Un Employé muté à un autre poste reçoit une formation adéquate à l'occupation dudit poste.
- 10.08. Les classifications prévues à la convention collective sont :
- a) Service des opérations : Journalier, opérateur classe 3, opérateur classe 2 et opérateur classe 1. L'opérateur classe 1 peut effectuer les tâches de l'opérateur classe 1, 2 et 3 ainsi que du journalier. L'opérateur classe 2 peut effectuer les tâches de l'opérateur classe 2 et 3 ainsi que du journalier. L'opérateur classe 3 peut effectuer les tâches de l'opérateur classe 3 ainsi que du journalier. Le journalier ne peut effectuer que les tâches de journalier.
 - b) Service de la mécanique : Mécanicien et apprenti-mécanicien.
 - c) Service du camionnage : camionneur.
- 10.09. Si pendant la durée de la convention collective, l'Employeur décide de créer de nouvelles classifications, il devra en informer le Syndicat. En cas de désaccord sur la rémunération projetée, le cas est soumis à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.
- 10.10. L'Employé qui est muté à un poste nouvellement créé et dont la rémunération est moindre conserve la rémunération du poste qu'il occupait avant la mutation et ce, pour une durée maximale de deux (2) mois.

11.00 HORAIRE DE TRAVAIL

- 11.01. Les horaires de travail pour les quarts de travail d'une durée de huit (8) heures sont de cinq (5) jours du lundi au vendredi. Les quarts de travail d'une durée de huit (8) heures sont :
- a) « Jour » : débutant entre 06h00 et 09h00 et finissant entre 14h00 et 17h00;
 - b) « Soir » : débutant entre 14h00 et 17h00 et finissant entre 22h00 et 01h00;
 - c) « Nuit » : débutant entre 22h00 et 01h00 et finissant entre 06h00 et 09h00.
- 11.02. Les horaires de travail pour les quarts de travail d'une durée de dix (10) heures sont de quatre (4) jours : du lundi au jeudi, du mardi au vendredi ou en rotation, selon les besoins opérationnels. La rotation est sur un cycle de deux (2) semaines du lundi au jeudi la première semaine et du mardi au vendredi la deuxième semaine. Les quarts de travail d'une durée de dix (10) heures sont :
- a) « Jour » : débutant entre 06h00 et 09h00 et finissant entre 16h00 et 19h00;
 - b) « Soir » : débutant entre 14h00 et 17h00 et finissant entre 00h00 et 03h00;
 - c) « Nuit » : débutant entre 22h00 et 01h00 et finissant entre 08h00 et 11h00.
- 11.03. Les horaires de travail pour les quarts de travail d'une durée de douze (12) heures sont de trois (3) jours du vendredi au dimanche, du samedi au lundi ou en rotation, selon les besoins opérationnels. La rotation est sur un cycle de deux (2) semaines du vendredi au dimanche la première semaine et du samedi au lundi la deuxième semaine. Les quarts de travail d'une durée de douze (12) heures sont :
- a) « Jour » : débutant entre 06h00 et 09h00 et finissant entre 18h00 et 21h00;
 - b) « Soir » : débutant entre 11h00 et 13h00 et finissant entre 23h00 et 01h00;
 - c) « Nuit » : débutant entre 18h00 et 21h00 et finissant entre 06h00 et 09h00.
- 11.04. L'Employeur accorde une période de repas avec solde de :
- a) Trente (30) minutes par quart de travail pour les quarts de travail prévus à l'article 11.01.
 - b) Quarante-cinq (45) minutes par quart de travail pour les quarts de travail prévus à l'article 11.02.

c) Une (1) heure par quart de travail pour les quarts de travail prévus aux articles 11.03.

11.05. Le temps supplémentaire est payable selon les modalités suivantes :

- a) Pour les horaires et les quarts de travail prévus à l'article 11.01 : chaque heure travaillée au-delà de quarante (40) heures par semaine ou de huit (8) heures par jour, selon la première occurrence, est rémunéré par une majoration cinquante pourcent (50%) du taux horaire régulier de l'Employé;
- b) Pour les horaires et les quarts de travail prévus à l'article 11.02 : chaque heure travaillée au-delà de quarante (40) heures par semaine, ou de quatre-vingts (80) heures par cycle pour l'Employé travaillant en rotation, ou de dix (10) heures par jour, selon la première occurrence, est rémunéré par une majoration cinquante pourcent (50%) du taux horaire régulier de l'Employé;
- c) Pour les horaires et les quarts de travail prévus à l'article 11.03 : chaque heure travaillée au-delà de quarante (40) heures par semaine, ou de quatre-vingts (80) heures par cycle pour l'Employé travaillant en rotation, ou de douze (12) heures par jour, selon la première occurrence, est rémunéré par une majoration cinquante pourcent (50%) du taux horaire régulier de l'Employé.

11.06. Dans le but de maintenir la bonne marche des opérations, il sera parfois nécessaire d'effectuer du temps supplémentaire. Le temps supplémentaire sera normalement effectué de façon volontaire et par ancienneté parmi les Employés qualifiés. À défaut d'un nombre suffisant d'Employés volontaires pour effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur pourra exiger de l'Employé d'effectuer le temps supplémentaire, en commençant par l'ordre inverse de l'ancienneté, parmi les Employés qualifiés.

11.07. Une période de repos minimal de dix (10) heures entre deux (2) quarts de travail est accordée. Cette période pourra être raccourcie suite à l'approbation de l'Employé concerné.

11.08. Les Employés peuvent s'échanger leur assignation de travail à la condition qu'il n'y ait pas de coûts additionnels pour l'Employeur et sur autorisation explicite et préalable de l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

11.09. L'Employeur pourra embaucher des Employés occasionnels qui ne seront pas assujettis aux horaires prévus à la convention collective.

12.00 JOURS FÉRIÉS

12.01. Les dix (10) jours suivants sont fériés et chômés : le jour de l'an (1^{er} janvier), le vendredi saint, la fête de Victoria (lundi précédent le 25 mai), la fête nationale du Québec (24 juin), la fête du Canada (1^{er} juillet), la fête du travail (1^{er} lundi de septembre), le jour de l'Action de grâces (deuxième lundi d'octobre), le jour de Noël (25 décembre), le lendemain de Noël (26 décembre) et la veille du jour de l'an (31 décembre).

12.02. S'il arrive que l'un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera accordé le vendredi précédent ou le lundi suivant, selon la décision de l'Employeur.

12.03. L'Employé qui travaille lors d'un jour férié est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50 %).

12.04. Si le jour férié tombe durant la période de congé annuel de l'Employé, ce jour férié est reporté avant ou après le congé annuel de l'Employé à la demande de celui-ci.

13.00 CONGÉ ANNUEL

13.01. La période et l'indemnité de congés annuels sont accordées sur la base de l'ancienneté acquise au dernier jour de l'année civile, à savoir du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ancienneté	Jours de congé annuel	Pourcentage du salaire gagné
Moins d'une (1) année	Un (1) jour pour chaque vingt-cinq (25) jours travaillé pour un maximum de dix (10) jours	Quatre pour cent (4%)
Moins de trois (3) années	Dix (10)	Quatre pour cent (4%)
moins de huit (8) années	Quinze (15)	Six pour cent (6%)
moins de vingt (20) années	Vingt (20)	Huit pour cent (8%)
Vingt (20) années et plus	Vingt-cinq (25)	Dix pour cent (10%)

- 13.02. Les congés annuels des Employés sont accordés par ordre d'ancienneté de manière à ne pas nuire aux besoins opérationnels, et ce, pour un maximum de d'un sixième ($\frac{1}{6}$) des Employés par classification et par horaire et quart de travail.
- 13.03. Le choix de vacances pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre doit être effectué avant le 1^{er} novembre par tous les Employés. L'Employeur affichera une grille au plus tard le 1^{er} octobre et confirmera le choix avant le 1^{er} novembre aux Employés. Ce choix peut être modifié sur préavis d'un (1) mois et ne doit pas occasionner un changement aux vacances déjà confirmées par l'Employeur d'un autre Employé, à moins que celui-ci n'y consente explicitement.
- 13.04. Durant la période d'été du 1^{er} juin au 15 septembre, les Employés peuvent prendre un maximum de deux (2) semaines consécutives ou non de congé annuel. Toutefois, les Employés admissibles à plus de deux (2) semaines de congé annuel peuvent demander une (1) semaine ou plus de congé annuel supplémentaire durant la période d'été. L'Employeur octroie chaque semaine à tour de rôle de la liste d'ancienneté, en débutant par le plus ancien. Le présent article n'est applicable que si tous les Employés ont exercé leur choix de congé annuel pour la période d'été et que des semaines supplémentaires de congés annuels demeurent disponible durant ladite période d'été selon les modalités prévues à l'article 13.02
- 13.05. Si, au moment de débiter sa période de congé annuel, un Employé est absent du travail pour cause de maladie, d'accident, de lésion professionnelle ou toute autre absence autorisée par l'Employeur, il peut reporter ses congés annuels à une autre période sans toutefois déplacer un congé qui aurait déjà été accordé à un autre Employé.
- 13.06. Sous réserve de l'application de l'article 13.05, chaque Employé doit prendre un minimum de deux (2) semaines de congé par année civile. Si l'Employé ne prend pas le reste de son congé annuel admissible, l'Employeur lui verse la balance impayée de l'indemnité de congé annuel admissible lors de la dernière paie régulière de l'année civile.
- 13.07. L'Employé peut, après entente avec l'Employeur, prendre des jours additionnels de vacances sans solde.

14.00 CONGÉS SOCIAUX

- 14.01. L'Employé a droit à un congé payé de trois (3) jours, consécutifs ou non, débutant entre le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie semblable, lors du décès d'un proche parent tel que défini par la loi. À la demande de l'Employeur, l'Employé devra fournir une attestation de décès.
- 14.02. L'Employé a droit à un congé d'une (1) journée de congé entre le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie semblable, lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur. À la demande de l'Employeur, l'Employé devra fournir une attestation de décès.

- 14.03. L'Employé a droit aux congés de maternité, de paternité et parental selon les lois applicables.
- 14.04. Un Employé a droit à sa rémunération lorsqu'il est appelé à faire partie d'un jury. L'Employé doit fournir à l'Employeur une copie de l'acte de convocation à titre de juré. Les honoraires de jurés sont déduits de sa rémunération. L'Employé doit fournir à l'Employeur la preuve des paiements reçus en compensation de son rôle de juré. Ces preuves doivent être remises avant que la paie soit émise.

15.00 AVANTAGES SOCIAUX

- 15.01. Les Employés réguliers participeront au régime d'assurances collectives de l'Employeur. L'Employeur cotisera à cinquante pourcent (50 %) de la prime d'assurance de l'Employé et l'Employé paiera cinquante pourcent (50 %) de la prime de son assurance collective. L'Employeur fournira au Syndicat les documents donnant l'information pour le régime d'assurances collectives.
- 15.02. Au début de chaque année civile, tous les Employés reçoivent une banque de vingt-quatre (24) heures d'absence avec solde.
- a) Les Employés peuvent disposer de leur banque d'absence par blocs non consécutifs de quatre (4) heures en informant préalablement l'Employeur de leur absence. À la dernière paie régulière de chaque année civile, l'Employeur paie aux Employés la balance des jours d'absence qui n'ont pas été utilisés durant l'année courante.
- b) Lorsque l'Employé a épuisé sa banque d'absence, l'Employeur peut exiger une pièce justificative pour chaque retard, absence ou départ hâtif, selon les circonstances et à la discrétion de l'Employeur. Chaque Absence Injustifiée aura pour effet de réduire d'une (1) journée le solde de l'année suivante de la banque d'absence d'un Employé. Ce processus n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'utiliser d'autres mesures administratives ou disciplinaires contre un Employé.
- c) Aux fins d'interprétation du présent article, une « Absence Injustifiée » signifie un retard, une absence ou un départ hâtif – injustifié ou non autorisé préalablement par l'Employeur. Les Employés peuvent justifier un retard, une absence ou un départ hâtif sur présentation de pièces justificatives pour une absence prévue par la convention collective ou la loi et ce, dans les trente (30) jours civils de l'évènement. L'omission d'informer préalablement l'Employeur d'un retard, d'une absence ou d'un départ hâtif sans motifs sérieux justifiant ladite omission est réputé constituer une Absence injustifiée même si celle-ci est prévue par la convention collective ou la loi. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employé.
- 15.03. Un certificat médical est requis pour une absence excédent trois (3) jours consécutifs. L'Employé produit alors un certificat médical complété par son médecin traitant.
- 15.04. L'Employeur se réserve le droit d'exiger qu'un Employé absent pour cause de maladie ou d'invalidité soit examiné par un médecin désigné par l'Employeur. Les frais de l'examen médical sont à la charge de l'Employeur.
- 15.05. Les Employés réguliers peuvent participer au régime d'épargne retraite de l'Employeur. L'Employé participant cotise trois pour cent (3 %) de son salaire régulier et l'Employeur effectuera une contribution financière équivalente à celle de l'Employé n'excédant pas trois pour cent (3 %) du salaire régulier dudit Employé.

16.00 RÉMUNÉRATION

- 16.01. Les Employés sont rémunérés au taux horaire régulier de leur classification :

CLASSIFICATION	2019	2020	2021	2022
Journalier	17,00 \$	17,26 \$	17,56 \$	17,95 \$
Opérateur, classe 3	19,00 \$	19,29 \$	19,62 \$	20,06 \$
Opérateur, classe 2	21,00 \$	21,32 \$	21,69 \$	22,18 \$
Opérateur, classe 1	23,00 \$	23,35 \$	23,75 \$	24,29 \$
Camionneur	21,00 \$	21,32 \$	21,69 \$	22,18 \$
Apprenti-mécanicien	20,00 \$	20,30 \$	20,66 \$	21,12 \$
Mécanicien	29,00 \$	29,44 \$	29,95 \$	30,62 \$

- 16.02. Les changements de taux horaire ont lieu au 1^{er} janvier de chaque année à minuit (0h00). Pour l'année 2019 indiquée à l'article 16.01, les changements de taux horaire ont lieu à la date de signature de la convention collective plutôt qu'au 1^{er} janvier 2019.
- 16.03. Les Employés assignés sur le quart de soir ou de nuit, tels que définis aux articles 11.01, 11.02 et 11.03, recevront une prime horaire pour chaque heure effectivement travaillée durant ledit quart de travail de :
- a) soir : cinquante cents (0,50 \$);
 - b) nuit : un dollar (1,00 \$).
- 16.04. L'Employeur pourra assigner, selon les besoins opérationnels, un ou des Employé(s) à titre de chef d'équipe. Une prime d'un dollar (1,00 \$) sera offerte à l'Employé pour chaque heure pour laquelle il est assigné et qu'il a effectivement travaillée à titre de chef d'équipe.
- 16.05. La semaine de travail débute le dimanche matin à zéro heure zéro minute (0h00) et se termine le samedi à vingt-quatre heures zéro minute (24h00). Les Employés sont payés le jeudi de chaque semaine pour la période du dimanche au samedi de la semaine précédente. Le jour de paie peut être modifié par l'Employeur de façon à répondre à des circonstances spéciales (par exemple : jour férié, obligation légale, impondérable, force majeure, etc.).

17.00 MISE À PIED

- 17.01. En cas de suppression d'un poste donné, l'Employeur doit donner au Syndicat et à l'Employé concerné un préavis écrit de suppression de poste d'au moins deux (2) semaines. Au même moment, tel préavis est affiché dans toutes les aires de travail ou distribué à tous les Employés.
- 17.02. L'Employé ainsi affecté peut déplacer un Employé moins ancien sur un autre poste, dans la mesure où il rencontre les exigences normales du poste.
- 17.03. À moins que l'Employé plus ancien choisisse de ne pas supplanter un Employé moins ancien, l'Employé ayant le moins d'ancienneté est mis à pied.
- 17.04. L'Employé qui sera effectivement mis à pied sera avisé par écrit et une copie sera envoyée au Syndicat.
- 17.05. Sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié sauf pour fautes graves, l'Employé mis à pied a droit à un préavis d'au moins deux (2) semaines ou une indemnité monétaire équivalente.
- 17.06. Le rappel se fera par ordre d'ancienneté dans la mesure où l'Employé satisfait aux exigences normales de l'emploi. Un avis de rappel est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'Employé. Le Syndicat reçoit également copie des avis ainsi transmis. Si lors de sa mise à pied, l'Employé ne fut pas informé de la date de son rappel, l'Employeur doit accorder un délai d'une (1) semaine de préavis. Si

l'Employé ne revient pas au travail dans la semaine suivant la réception de l'avis de rappel sans raison valable, il sera considéré comme ayant démissionné.

17.07. Lors d'un rappel au travail, l'Employé originellement affecté retourne à son ancien poste s'il existe.

18.00 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

18.01. Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ou dans les procédés de travail ou dans les abolitions de tâches, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'Employé affecté de s'adapter à ladite amélioration, modification ou transformation.

18.02. Le recyclage ou la formation est fourni durant les heures de travail, sans baisse de salaire, ni perte de salaire, ni frais pour l'Employé.

18.03. Dans tous les cas de modifications prévues à l'article 18.01, le Syndicat et les Employés concernés doivent être avisés au moins trente (30) jours à l'avance. L'avis doit comprendre des renseignements sur la nature des changements apportés, leurs effets et répercussions prévisibles, la date d'entrée en vigueur, le nombre approximatif et la catégorie d'Employés susceptible d'être touchés par le changement, l'effet que le changement est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des Employés touchés.

18.04. En ce qui a trait à l'article 51 du Code canadien du travail et en raison des dispositions de cet article, les Parties et les Employés conviennent que les articles 52, 53, 54 et 55 du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

19.00 DURÉE

19.01. La convention collective prend effet à compter de sa signature et se terminera le 31 décembre 2022.

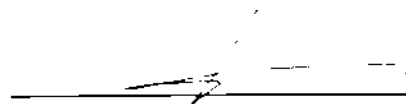
19.02. La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

19.03. Toutes les annexes et les lettres d'entente font partie de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal (Québec) le 10 avril 2019 en cinq (5) copies originales :



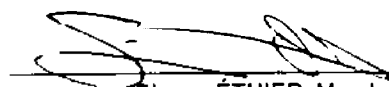
Michel PAQUETTE, Directeur général
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Marcelo MACIEL, Président
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5376



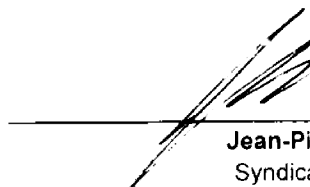
Jan-Vincent CZECH, Directeur des opérations
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Simon ÉTHIER, Membre du comité de négociation
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5376



David LECOMPTE, CRHA, Directeur des relations de travail
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Jean-Pierre PROULX, Conseiller syndical
Syndicat canadien de la fonction publique

ANNEXE « A » – LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	PRÉNOM	RANG D'ANCIENNETÉ	DATE D'ANCIENNETÉ
GAGNÉ	Pierre	1	1 ^{er} septembre 2011
CHOUINARD	Joël	2	12 août 2013
CHOUINARD	Alexandre	3	27 janvier 2014
BOUTIN	Jean-François	4	21 avril 2014
ÉTHIER	Simon	5	11 mai 2015
MACIEL	Marcelo	6	24 août 2015
PLANTE	Carl	7	13 octobre 2015
BARRETTE	Michel	8	14 décembre 2015
STEWART	Gilles	9	15 février 2016
L'ESPÉRANCE	Claude	10	26 février 2016
ROLLAND	Frédéric	11	12 juin 2017
DU-TREMBLE	François	12	5 septembre 2017
BOUCHARD	Simon	13	30 octobre 2017
JOLY	Simon	14	4 décembre 2017
DAOUST-DODIER	Mathieu	15	14 mai 2018
CHAPUT	Karl	16	9 octobre 2018
COURCHESNE	Maxime	17	1 ^{er} septembre 2011
VERGARA BALAGUERA	Carlos Alberto	18	19 novembre 2018
SAADAoui	Mohamed	19	19 novembre 2018
LATULIPPE	Yoan	20	25 mars 2019
MAHEU	Louis-Philippe	21	1 ^{er} avril 2019

LETTRE D'ENTENTE #1 – FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

ENTRE : Les Solutions multimodales MtiLINK inc., ayant son siège au 360, rue Saint-Jacques, bureau 1500, Montréal (Québec) H2Y 1P5, dûment représenté aux présentes (« **Employeur** »);

ET : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5376, ayant son siège au 7020, rue Notre-Dame Est, Montréal (Québec) H1N 3L6, dûment représenté aux présentes (« **Syndicat** »);

(Collectivement les « **Parties** »);

CONSIDÉRANT le souhait des Parties de d'offrir aux Employés la possibilité de cotiser au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (ci-après le « **Fonds** ») afin de faciliter le règlement d'une convention collective entre elles;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1.00 Le Syndicat transmet à l'Employeur le formulaire de demande de retenue salariale remplie par l'Employé souhaitant effectuer une cotisation au Fonds. Trente (30) jours après l'envoi des autorisations à l'Employeur par le Syndicat, l'Employeur déduit à chaque versement de paie de l'Employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant indiqué comme déduction à des fins de dépôt au Fonds. L'Employeur doit joindre à la remise au Fonds des montants ainsi déduits un relevé indiquant le nom, le numéro de référence fourni par le Fonds ainsi que le numéro d'assurance sociale de chaque Employé contribuant au Fonds. L'Employeur fait la remise mensuellement.
- 2.00 Trente (30) jours après la demande écrite de l'Employé, l'Employeur cesse la déduction de la contribution de l'Employé au Fonds.
- 3.00 Aucun dommage ne peut être imputable à l'Employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement à la déduction à être effectuée sur la paie d'un Employé en vertu des dispositions des présentes. L'Employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal (Québec) le 10 avril 2019 en cinq (5) copies originales :



Michel PAQUETTE, Directeur général
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Marcelo MACIEL, Président
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5376



Jan-Vincent CZECH, Directeur des opérations
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Simon ÉTHIER, Membre du comité de négociation
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5376



David LECOMPTE, CRHA, Directeur des relations de travail
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Jean-Pierre PROULX, Conseiller syndical
Syndicat canadien de la fonction publique

LETTRE D'ENTENTE #2 – HORAIRES DE TRAVAIL

ENTRE : Les Solutions multimodales MtiLINK inc., ayant son siège au 360, rue Saint-Jacques, bureau 1500, Montréal (Québec) H2Y 1P5, dûment représenté aux présentes (« **Employeur** »);

ET : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5376, ayant son siège au 7020, rue Notre-Dame Est, Montréal (Québec) H1N 3L6, dûment représenté aux présentes (« **Syndicat** »);

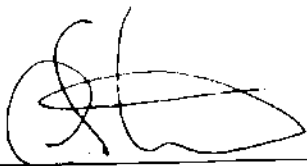
(Collectivement les « **Parties** »);

CONSIDÉRANT l'intention des Parties de favoriser un milieu de travail permettant aux Employés de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle et de faciliter le règlement d'une convention collective entre elles;

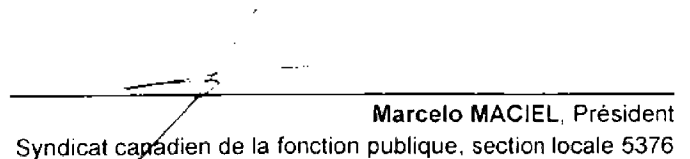
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1.00 Les Employés inscrits sur la liste d'ancienneté à l'annexe « A » de la convention collective et étant à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention collective (« **Employés actuels** ») sont assignés à l'horaire prévu à l'article 11.01 de la convention collective.
- 2.00 De manière volontaire seulement et par ancienneté, les Employés actuels peuvent toutefois être assignés à l'un des horaires prévus aux articles 11.02 ou 11.03 de la convention collective. Les Employés actuels s'étant portés volontaires à l'un des horaires prévus à l'article 11.02 de la convention collective ne perdent pas leur droit de refuser d'être assignés à l'un des horaires prévus à l'article 11.03 de la convention collective, et vice versa.
- 3.00 Les Employés ne correspondant pas à la définition d'Employés actuels peuvent être assignés à l'un ou l'autre des horaires prévus aux articles 11.01, 11.02 et 11.03 de la convention collective.

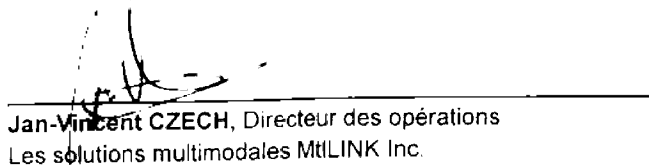
EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal (Québec) le 10 avril 2019 en cinq (5) copies originales :



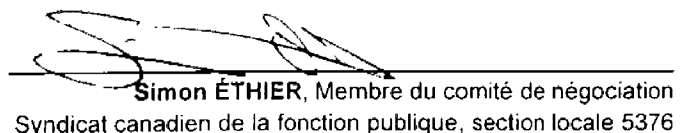
Michel PAQUETTE, Directeur général
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



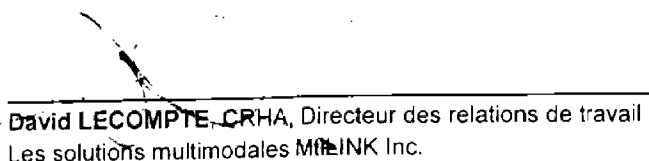
Marcelo MACIEL, Président
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5376



Jan-Vincent CZECH, Directeur des opérations
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Simon ÉTHIER, Membre du comité de négociation
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5376



David LECOMPTE, CRHA, Directeur des relations de travail
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Jean-Pierre PROULX, Conseiller syndical
Syndicat canadien de la fonction publique