

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES SOLUTIONS MULTIMODALES MTLINK INC.



et

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5463



2022-2026

TABLE DES MATIÈRES

1.00	BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	3
2.00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	4
3.00	DROITS DE LA DIRECTION	5
4.00	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	6
5.00	COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL	7
6.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	8
7.00	MESURES DISCIPLINAIRE	9
8.00	GRIEFS ET ARBITRAGES	10
9.00	ANCIENNETÉ.....	12
10.00	MOUVEMENT DE POSTES	13
11.00	HORAIRES DE TRAVAIL	14
12.00	JOURS FÉRIÉS	16
13.00	CONGÉ ANNUEL	17
14.00	CONGÉS SOCIAUX	19
15.00	AVANTAGES SOCIAUX	20
16.00	RÉMUNÉRATION	21
17.00	MISE À PIED.....	23
18.00	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	24
19.00	DURÉE.....	25
	ANNEXE « A » – LISTE D'ANCIENNETÉ	26
	LETTRE D'ENTENTE #1 - FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC	27

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 11603-U par le Conseil canadien des relations industrielles le 23 avril 2021 ;
 - 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 5463.
 - 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.
 - h) « Heure travaillée » toute heure ou un employé reçoit rémunération.
- 1.05.** La langue officielle de travail est le français.

2.00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01.** Seuls les Employés inclus dans le Syndicat ont le droit d'accomplir les tâches qui relèvent du Syndicat. Lorsqu'il n'y a plus d'employés disponibles ou en mise-à-pied, un représentant de l'Employeur peut effectuer les tâches mentionnées ci-avant ou recourir à de la main d'œuvre externe.
- Le paragraphe ci-dessus, ne doit pas avoir pour effet d'éviter l'embauche de nouveaux 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.** 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.
- 2.04.** 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.
- 2.05.** Dans la mesure où l'Employeur est avisé au moins deux (2) heures à l'avance, ce dernier autorise l'accès à ses installations au conseiller syndical afin de lui permettre de s'acquitter de ses responsabilités en rapport avec la convention collective. Tel accès ne doit pas nuire au déroulement des opérations.
- 2.06.** 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.
- 2.07.** 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.
- 2.08.** Le montant des cotisations syndicales apparaît sur les formulaires fiscaux de chacun des Employés.
- 2.09.** 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.
- 2.10.** 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.

L'employeur peut exiger que les demandes de libérations syndicales soient faites au moins deux (2) semaines avant la journée ou le début de la libération syndicale.

- 4.02. Après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, un représentant autorisé du Syndicat pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, 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. Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur accorde au Syndicat, une banque de quarante (40) heures de libération syndicale. Ces heures de libérations pourront être prises par des représentants autorisés du Syndicat sans perte de salaire ni d'avantages sociaux. Les heures prévues à cette banque de libérations syndicales, ne sont pas cumulable d'une année à l'autre.

Il est convenu, que le coût de ces heures de libérations syndicales prévues au présent article (4.04) est entièrement assumés par l'employeur et ne sera pas facturé au Syndicat.

- 4.05. Si les besoins opérationnels le permettent, un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat pourront participer aux rencontres de négociation en vue de conclure ou modifier la convention collective. Ces rencontres seront rémunérées au taux de salaire régulier ou seront tenues sans perte de salaire ni d'avantages sociaux pour les représentants autorisés du Syndicat et ce, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.

Les parties reconnaissent que ces rencontres de négociation ont pour objectif d'en arriver à une entente de principe portant sur le renouvellement de la convention collective dans un contexte de collaboration mutuelle harmonieuse et ce, pour le bien commun des parties impliquées. De ce fait, le syndicat reconnaît également, que s'il déclenche une grève ou que s'il a recours à des moyens de pression illégaux, l'Employeur pourra facturer au Syndicat toutes les heures de libérations syndicales prévues au 1^{er} paragraphe de l'article 4.05.

- 4.06. Le cas échéant, lorsqu'un représentant autorisé du Syndicat s'absente en libération syndicale, seules les heures qui auraient normalement dû être travaillées selon son horaire de travail régulier, seront tenues en compte dans le calcul du temps supplémentaire.

5.00 COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 5.01. L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé d'un (1) représentant du Syndicat et d'un (1) représentant de l'Employeur. Un conseiller syndical peut également participer à ces rencontres, auquel cas, un 2^{ème} représentant de l'Employeur pourra également se joindre à la rencontre.
- 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 autorisés du Syndicat. Ces derniers sont libérés sans perte de salaire ni d'avantages sociaux et ce, 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 chantage, 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, en personne ou par courriel à la dernière adresse courriel connue, 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 un avis par écrit de son intention de soumettre le grief à un arbitre dont la décision définitive et exécutoire, liera les Parties.

Nonobstant ce qui précède, tout grief contestant l'imposition d'une mesure disciplinaire légère (avis verbal et avis écrit), peut être soumis à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) mois de la réception de ladite mesure.
 - 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. À défaut de candidats répondant aux exigences opérationnelles ou démontrant avoir les compétences requises, l'employeur pourra recruter à l'externe.
- 10.03.
- a) L'Employé à qui le poste est attribué a le droit à une période de familiarisation et d'essai de quatre-vingt (80) heures travaillées dans ce poste. Durant cette période, l'Employé peut décliner son nouveau poste et retourner à son ancien poste. L'Employeur fournira au Syndicat un rapport des heures travaillées par période de paie.
 - b) Si l'employé décide d'abandonner le poste ainsi attribué après la période de familiarisation et d'essai, il perd son droit de retourner à son ancien poste à moins que ce dit poste ne soit pas encore comblé.
- 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. 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.

11.00 HORAIRES DE TRAVAIL

11.01. La semaine normale de travail est du dimanche au samedi.

11.02. Horaire régulier

- L'horaire régulier est de cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi. Le début et la fin de la journée de travail d'une durée de huit (8) heures par jour sont :
 - Jour : débutant entre 6h00 et 10h00 et finissant entre 14h00 et 18h00 ;
- Il est entendu par les parties, que les quatre (4) Employés énumérés à l'Annexe «A», continueront d'être assigné à l'«Horaire régulier», à moins d'entente contraire entre l'Employé et l'Employeur.

11.03. Horaires spécifiques « A » (8 heures/jour)

- Les horaires spécifiques « A » sont de cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi. Les quarts de travail d'une durée de huit (8) heures sont :
 - Jour : débutant entre 6h00 et 10h00 et finissant entre 14h00 et 18h00 ;
 - Soir : débutant entre 14h00 et 17h00 et finissant entre 22h00 et 01h00 ;
 - Nuit : débutant entre 22h00 et 01h00 et finissant entre 06h00 et 09h00 ;

11.04. Horaires spécifiques « B » (10 heures/jour)

- Les horaires spécifiques « B » sont de quatre (4) jours par semaine du lundi au jeudi *OU* du mardi au vendredi *OU* en rotation sur deux (2) semaines, selon les besoins opérationnels. Les quarts de travail d'une durée de dix (10) heures sont :
 - Jour : débutant entre 06h00 et 10h00 et finissant entre 16h00 et 19h00 ;
 - Soir : débutant entre 14h00 et 17h00 et finissant entre 00h00 et 03h00 ;
 - Nuit : débutant entre 22h00 et 01h00 et finissant entre 08h00 et 11h00 ;

11.05. Horaires spécifiques « C » (12 heures/jour)

- Les horaires spécifiques « C » sont de trois (3) jours par semaine, soit le dimanche, vendredi et samedi *OU* le dimanche, lundi et samedi *OU* en rotation sur deux (2) semaines, selon les besoins opérationnels. Les quarts de travail d'une durée de douze (12) heures sont :
 - Jour : débutant entre 06h00 et 10h00 et finissant entre 18h00 et 22h00 ;
 - Soir : débutant entre 11h00 et 13h00 et finissant entre 23h00 et 01h00 ;
 - Nuit : débutant entre 18h00 et 21h00 et finissant entre 06h00 et 09h00 ;

11.06. Période de repas

- a) L'Employeur accorde aux Employés affectés à l'**horaire régulier** *ET* aux **horaires spécifiques « A »** une période de repas avec solde de trente (30) minutes par quart de travail.
- b) L'Employeur accorde aux Employés affectés aux **horaires spécifiques « B »** une période de repas avec solde de quarante-cinq (45) minutes par quart de travail.
- c) L'Employeur accorde aux Employés affectés aux **horaires spécifiques « C »** une période de repas avec solde de soixante (60) minutes par quart de travail.

11.07. Temps supplémentaire

- a) Les Employés travaillant sur l'**horaire régulier** *OU* sur un **horaire spécifique « A »** ont droit à une rémunération en temps supplémentaire pour chacune des heures travaillées au-delà de huit (8) heures par quart de travail ou au-delà de quarante (40) heures par semaine.
- b) Les Employés travaillant sur un **horaire spécifique « B »** ont droit à une rémunération en temps supplémentaire pour chacune des heures travaillées au-delà de dix (10) heures par quart de travail

- OU* au-delà de quarante (40) heures par semaine *OU*, pour les Employés travaillant en rotation sur deux (2) semaines, au-delà de quatre-vingt (80) heures par période de paie.
- c) Les Employés travaillant sur un **horaire spécifique « C »** ont droit à une rémunération en temps supplémentaire pour chacune des heures travaillées au-delà de douze (12) heures par quart de travail *OU* au-delà de quarante (40) heures par semaine *OU*, pour les Employés travaillant en rotation sur deux (2) semaines, au-delà de quatre-vingt (80) heures par période de paie.
 - d) Le temps supplémentaire est rémunéré par une majoration de cinquante pourcent (50%) du taux horaire régulier de l'Employé visé.
 - e) Dans le but de maintenir la bonne marche des opérations, il sera parfois nécessaire d'effectuer du temps supplémentaire. En temps normal, l'employé responsable d'un dossier ou d'une tâche particulière est celui qui doit terminer le travail à effectuer. Toutefois, lorsque cela est possible, le temps supplémentaire peut également s'effectuer de façon volontaire, par ancienneté parmi les Employés qualifiés.

11.08. Période de repos entre les quarts de travail

Une période de repos minimale 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.

11.09. Employés occasionnels

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) ;
- 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.

Ancienneté et/ou année d'expérience	Banque d'heures de congé annuel	Pourcentage du salaire gagné
Moins de trois (3) années complètes	Quatre-vingt (80) heures	Quatre pour cent (4%)
Trois (3) à sept (7) années	Cent-vingt (120) heures	Six pour cent (6%)
Huit (8) à dix-neuf (19) années	Cent-soixante (160) heures	Huit pour cent (8%)
Vingt (20) années et plus	Deux-cent (200) heures	Dix pour cent (10%)

13.02. **Pour des fins d'application du tableau à l'article 13.01 :**

- a) La période et l'indemnité de congés annuels sont accordées sur la base de l'ancienneté acquise au 31 décembre de chaque année de référence.
- b) La base de calcul pour la banque d'heures de congé annuel est de 2080 heures travaillées par année financière.
- c) Le droit de vacances d'un employé embauché en cours d'une année sera calculé au prorata du nombre de jours restant dans ladite année.
De plus, l'Employeur peut reconnaître l'expérience pertinente qu'un nouvel employé a cumulé dans un autre emploi, antérieurement à son embauche par l'Employeur.
- d) Les employés qui se sont prévalus d'un plus grand nombre d'heures de congé annuel que celles qu'ils ont effectivement accumulés, devront rembourser les sommes versées en trop.
Le cas échéant, l'employeur récupérera les sommes dues au plus tard sur la même paie que le versement du montant forfaitaire prévu à l'article 16.06 f).

13.03. Les congés annuels sont accordés par ordre d'ancienneté et ce, pour un (1) Employé par semaine à la fois. Cependant, si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur peut accorder des congés annuels à un plus grand nombre d'employé à la fois.

13.04. 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.

13.05. Durant la période d'été du 1^{er} juin au 15 septembre inclusivement, les Employés peuvent prendre un maximum de deux (2) semaines consécutives ou non de congé annuel. Cependant, lorsque tous les Employés ont exercé leur choix de congé annuel et si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur peut accorder à un employé la possibilité de prendre un plus grand nombre de semaines de congés annuels durant la période d'été.

13.06. 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.

- 13.07. 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.
- 13.08. 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 soixante-quinze pourcent (75%) de la prime d'assurance de l'Employé et l'Employé paiera vingt-cinq pourcent (25%) 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.
 - 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'événement. 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 coordonnateurs sont rémunérés au taux horaire régulier suivant :

COORDONNATEURS					
Ancienneté / Années d'expériences	TAUX HORAIRE RÉGULIER				
	1^{er} janvier 2022	1^{er} janvier 2023	1^{er} janvier 2024	1^{er} janvier 2025	1^{er} janvier 2026
	N.A.	2,5%	2,5%	2%	2%
Moins d'une (1) année	23,08 \$	23,66 \$	24,25 \$	24,74 \$	25,23 \$
Une (1) à deux (2) années	25,48 \$	26,12 \$	26,77 \$	27,31 \$	27,86 \$
Deux (2) à cinq (5) années	26,44 \$	27,10 \$	27,78 \$	28,34 \$	28,91 \$
Cinq (5) années et plus	28,85 \$	29,57 \$	30,31 \$	30,92 \$	31,54 \$

16.02. Pour des fins d'application du tableau à l'article 16.01, l'Employeur peut reconnaître l'expérience pertinente qu'un nouvel employé a cumulé dans un autre emploi, antérieurement à son embauche par l'Employeur.

16.03. Les responsables aux achats sont rémunérés au taux horaire régulier suivant :

RESPONSABLES AUX ACHATS					
TAUX HORAIRE RÉGULIER					
1^{er} janvier 2022	1^{er} janvier 2023	1^{er} janvier 2024	1^{er} janvier 2025	1^{er} janvier 2026	
N.A.	2,5%	2,5%	2%	2%	
27,40 \$	28,09 \$	28,79 \$	29,37 \$	29,96 \$	

16.04. Les commis sont rémunérés au taux horaire régulier suivant :

COMMIS					
TAUX HORAIRE RÉGULIER					
1^{er} janvier 2022	1^{er} janvier 2023	1^{er} janvier 2024	1^{er} janvier 2025	1^{er} janvier 2026	
N.A.	2,5%	2,5%	2%	2%	
23,08 \$	23,66 \$	24,25 \$	24,74 \$	25,23 \$	

16.05. Les Employés sont payés aux deux (2) semaines. Bien que le jour de paie soit normalement le jeudi, l'Employeur peut verser la paie une autre journée afin de répondre à des circonstances spéciales (par exemple : jour férié, obligation légale, impondérable, cas de force majeure, etc...).

16.06. Les coordonnateurs, les responsables aux achats ainsi que les commis, ont droit le cas échéant, aux montants forfaitaires suivants, s'ils sont toujours à l'emploi lors de son paiement :

MONTANT FORFAITAIRE			
Décembre 2023	Décembre 2024	Décembre 2025	Décembre 2026
IPC moins 2,5%	IPC moins 2,5%	IPC moins 2%	IPC moins 2%

- Pour des fins d'application du présent article :

- a) « IPC » désigne l'Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé, pour la région de Montréal pour les 12 mois calendrier de l'année de référence appropriée.
- b) L'IPC utilisé est celui produit par Statistiques Canada en janvier de l'année suivant l'année de référence appropriée.
- c) Le montant forfaitaire versé, n'est pas inclut et comptabilisé lors du calcul des montants forfaitaires lors des années subséquentes.

Le calcul du montant forfaitaire est basé sur les gains d'une même année financière suivant :

- Le salaire régulier ;
 - Le temps supplémentaire ;
 - Les congés annuels ;
 - Les congés sociaux ;
 - Le paiement des absences avec solde ;
- d) À titre d'exemple, le calcul du montant forfaitaire pour l'année financière 2023 avec un IPC à 4,0% sera calculé de la façon suivante pour un employé ayant cumulé 55 358\$:
 - $(\% \text{ IPC} - \% \text{ Augmentation du taux horaire annuel}) \times \text{Gains totaux annuel}$
 $\gt (4,0\% - 2,5\%) \times 55\,358\$ = 830,37\$$
 - e) Le montant forfaitaire versé aux employés est un montant brut qui est soumis à toutes les retenues étatiques et autres usuelles.
 - f) Le paiement du montant forfaitaire se fera le plus rapidement possible après que l'information concernant l'IPC annuel soit disponible. L'objectif visé étant à la 1^{ère} paie du mois de février.

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 d'une indemnité monétaire équivalente.
- 17.06. En concordance avec l'article 9.03 d), les employés mis à pied suite à l'application des articles 17.01 à 17.05 bénéficie d'une période de rappel de six (6) mois suivant la date de sa mise à pied.
- Le cas échéant, 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 à l'employé à sa dernière adresse courriel connue. 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 les deux (2) semaines 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 encore.

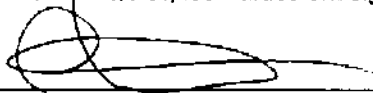
18.00 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 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 présente convention collective entre en vigueur à la date de signature et se termine le **31 décembre 2026**.
- 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 sont partie intégrante de la convention collective.

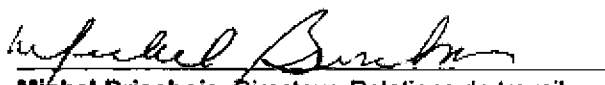
EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal (Québec) le 22 février 2022,



Michel Paquette, Directeur Général
Les solutions multimodales MtlLINK Inc.



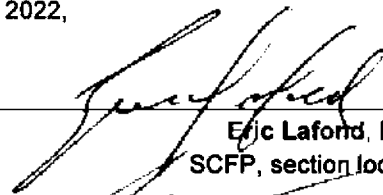
Stéphane Boucher, Directeur des opérations
Les solutions multimodales MtlLINK Inc.



Michel Brisebois, Directeur, Relations de travail
Les solutions multimodales MtlLINK Inc.



Francis Cantin, Partenaire d'affaires, Relations de travail
Les solutions multimodales MtlLINK Inc.



Eric Lafond, Président
SCFP, section locale 5463



Jean-Pierre Proulx, Conseiller syndical
SCFP-Québec

ANNEXE « A » – LISTE D'ANCIENNETÉ

LISTE D'ANCIENNETÉ			
NOM	PRÉNOM	Ancienneté	
		Rang	Date d'embauche JJ/MM/AA
LAFOND	Eric	1	02/10/06
CÔTÉ	Marc-André	2	02/07/13
ZEROUAL	Madjid	3	19/09/16
TANAZEFTI	Adem	4	10/01/22

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

ENTRE : Les Solutions multimodales MtiLINK inc., ayant son siège au 600, rue de la Gauchetière Ouest, 14^e étage, Montréal (Québec) H3B 4L2, dûment représenté aux présentes («Employeur»);

ET : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5463, ayant son siège au 7020, rue Notre-Dame Est, Montréal (Québec) H1N 3L6, dûment représenté aux présentes (« Syndicat »);

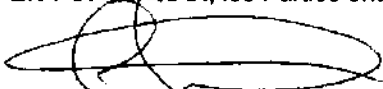
(Collectivement les « Parties »);

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 ;

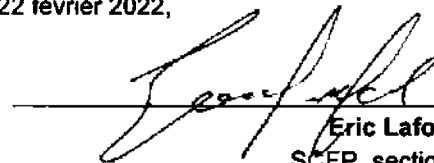
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 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 22 février 2022,



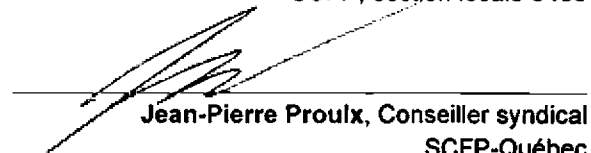
Michel Paquette, Directeur Général
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Eric Lafond, Président
SCFP, section locale 5463



Stéphane Boucher, Directeur des opérations
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Jean-Pierre Proulx, Conseiller syndical
SCFP-Québec



Michel Brisebois, Directeur, Relations de travail
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.



Francis Cantin, Partenaire d'affaires, Relations de travail
Les solutions multimodales MtiLINK Inc.

