

Terminal

1999 à 2005

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

TERMINAL TERMONT INC.

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4316-00**

01 JAN 1999 Au 31 DEC 2005

Table des matières

Articles	Page
1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	3
2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	5
3.00 DROITS DE LA DIRECTION	7
4.00 DISCIPLINE.....	7
5.00 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	7
6.00 ANCIENNETÉ	8
7.00 PÉRIODE D'ESSAI ET D'AFFICHAGE	10
8.00 HEURES DE TRAVAIL	11
9.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES DE SALAIRE.....	12
10.00 CONGÉS FÉRIÉS.....	14
11.00 VACANCES.....	15
12.00 CONGÉS SOCIAUX.....	16
13.00 MISE À PIED	17
14.00 RAPPEL.....	18
15.00 RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE	18
16.00 PÉRIODE DE PAIE ET TAUX DE SALAIRE.....	19
17.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	19
18.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	20
19.00 DURÉE.....	21
ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ	22
ANNEXE B CLERK JOB DESCRIPTION	23

1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01 La présente convention collective régit les taux de salaires, la durée du travail et est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et le Syndicat représentant ses membres, de maintenir des conditions d'emploi et de travail qui soient justes et équitables pour tous, en opérant l'entreprise de manière à favoriser, à la limite du possible, la sécurité et le bien-être des employés, l'économie et l'efficacité des opérations, la propreté des lieux et la protection de la propriété et de prévoir un mécanisme juste pour le règlement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

1.02 Les dispositions de cette convention collective doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause devenait nulle suite aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, les autres dispositions de cette convention collective continueront de s'appliquer.

1.03 Aux fins de la présente convention, le genre masculin comprend les deux (2) sexes et le singulier comprend le pluriel, à qu'il ne soit prévu autrement.

1.04 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quelque employé que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition sociale, de son âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), de sa grossesse ou du fait qu'il est une personne handicapée et qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

De plus, l'employeur, le Syndicat et les employés acceptent de ne pas exercer de discrimination contre un employé à cause de son appartenance ou sa non-appartenance au Syndicat ou de sa participation dans les activités du Syndicat ou parce qu'il exerce un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

1.05 Tenant compte des mécanismes prévus dans cette convention collective pour le règlement des différends, le Syndicat et ses membres s'engagent pour la durée de la convention collective, à ne faire aucune grève telle que définie par le Code canadien du travail et l'employeur s'engage à ne pas décréter de lock-out.

1.06 Définitions

1. Employeur : Terminal Termont Inc.
2. Syndicat : Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP) section locale 4316.
3. Employé : Toute personne travaillant pour l'employeur et visé par l'unité d'accréditation définie le 28 janvier 2000 par le Conseil Canadien des Relations Industrielles.
4. Employé régulier : Employé détenteur d'un poste et ayant complété sa période d'essai.
- 5.A) Employé temporaire : Employé embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pourvoir à un surcroît temporaire de travail. Un surcroît de travail ne peut excéder une période maximale de quatre (4) mois; cette période pourra être prolongée sur entente entre l'employeur et le Syndicat.
- 5.B) Employé à temps partiel : un employé embauché pour voir au comblement partiel d'un poste soit :
 - i) Tel que prévu à l'article 7.10
6. Convention collective : La présente convention collective. Celle-ci renferme toutes les dispositions relatives aux conditions d'emploi et aux conditions connexes.
7. Poste : Emploi régulier, temporaire ou à temps partiel, dont les caractéristiques distinctives sont : le titre, le lieu de travail, l'horaire de travail, les tâches principales.
8. Conjoint : Une personne avec qui l'employé a des relations matrimoniales, y compris l'union de fait, avec un partenaire de même sexe ou de sexe différent et que l'employé désigne à l'employeur comme étant son conjoint.
9. Exigences normales de l'emploi : Les exigences normales de l'emploi sont celles prévues en annexe aux présentes en regard des postes disponibles chez l'employeur.

- 1.07 Toutes les conditions de travail touchant un (1) ou plusieurs employés, non-prévues ou supérieures à celles apparaissant à la présente convention collective sont maintenues pour la durée de la convention collective et jusqu'à son renouvellement.

Le Syndicat et l'employeur conviennent que le texte officiel de la convention collective est rédigé en français et que tout problème d'interprétation doit être résolu exclusivement à partir du texte en français.

Cependant, une version bilingue de cette convention collective est produite et distribuée à tous les employés par l'employeur.

2.00 Reconnaissance du Syndicat

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 4316, comme l'unique agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 28 janvier 2000 par le Conseil Canadien des Relations Industrielles. Tous les nouveaux postes ayant un contenu visé par le présent certificat d'accréditation sont automatiquement versés à l'unité de négociation.

2.02 Dans les dix (10) jours qui suivront celui de la signature de la convention collective, le Syndicat informera l'employeur par écrit du nom de ses officiers et du conseiller syndical du SCFP. 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 présente convention collective.

2.03 Le Syndicat avisera l'employeur par écrit du nom de ses officiers et du conseiller syndical au plus dans les dix (10) jours de tout changement.

2.04 Cotisation syndicale

L'employeur retiendra sur le salaire de tous les employés, le montant des cotisations syndicales prescrit par la constitution du Syndicat. Le Syndicat informera l'employeur de toute modification apportée au montant de la cotisation syndicale.

L'employeur accepte de faire les remises de cotisations syndicales accompagnées d'un relevé explicatif à tous les mois et dans les dix (10) jours de la fin du mois où elles furent prélevées. Le montant ou pourcentage de la cotisation de même que le nom de(s) l'organisme(s) où le montant doit être transmis est confirmé par écrit à l'employeur par le Syndicat.

L'employeur n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou à un employé quelconque, 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 à l'agent compétent du Syndicat.

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 de cet article à l'exception d'une erreur pour laquelle l'employeur est seul responsable.

L'employeur accepte d'inclure aux formulaires de déclaration de revenu le montant total perçu à titre de cotisation syndicale au cours de l'année fiscale précédente.

2.05 **Libérations syndicales**

L'employeur reconnaît aux officiers désignés du Syndicat le droit de s'absenter de leur travail afin de remplir leurs fonctions syndicales dans la mesure et aux conditions suivantes :

Ces absences devront être préalablement autorisées par l'employeur.

- a) négociation – 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.
- b) un officier du Syndicat a le droit de s'absenter de son travail sans perte de salaire au taux applicable afin de discuter d'un problème d'application ou d'interprétation de la convention collective. Aucun temps supplémentaire additionnel n'est payable suite à une telle absence de son travail.
- c) l'employeur accorde au Syndicat six (6) jours sans perte de rémunération au taux de salaire de base et quatre (4) jours sans solde par année de libération pour participer à des activités syndicales. Les jours non utilisés d'une année sont reportés pour au plus douze (12) mois. Ces jours reportés ne peuvent toutefois être utilisés que pour des congrès syndicaux et des séances de formation syndicale.

2.06 L'employeur met à la disposition du Syndicat, pour son usage exclusif, un tableau d'affichage fermant à clé. Le tableau sera situé à un endroit accessible à tous les employés et convenu entre les parties. Seuls les documents concernant les affaires syndicales peuvent être affichés et ceux-ci doivent porter la signature d'un officier syndical.

3.00 Droits de la direction

- 3.01 La direction 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. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention collective.
- 3.02 En cas de poste vacant, le Syndicat pourra fournir à l'employeur une liste de candidats potentiels pour considération et emploi éventuel.

4.00 Discipline

- 4.01 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.
- 4.02 Tout employé frappé de sanctions disciplinaires ou qui est renvoyé (à l'exception de l'employé en probation) doit recevoir un avis écrit de l'employeur énonçant la raison de la mesure prise et copie de cet avis doit être envoyé au Syndicat.
- L'avis écrit devra être envoyé à l'employé et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants la connaissance par l'employeur des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire.
- 4.03 Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un employé ne sera pas invoquée après une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date de l'infraction.

5.00 Procédure de griefs et d'arbitrage

- 5.01 Tout litige relatif à l'application, l'interprétation ou à la présumée violation de la présente convention collective peut être soumis selon les règles de procédures suivantes :
- 5.02 **Étape 1**
Avant qu'un grief ne soit déposé, l'employé intéressé ou s'il le désire, l'employé intéressé conjointement avec un officier syndical ou un officier syndical au nom de (des) l'employé(s) intéressé(s) ou l'officier syndical au nom du Syndicat doit discuter du problème avec son superviseur immédiat.

- Si le problème n'est pas réglé, le Syndicat peut au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou en son nom, déposer un grief à la personne désignée par l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance de l'incident à l'origine du grief.
- 5.03 Les parties se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du grief afin de tenter de régler ledit grief.
- 5.04 Si le grief n'est pas réglé à l'étape 2, il est automatiquement soumis à l'arbitrage à un arbitre choisi conjointement entre les parties. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre peut requérir l'intervention du ministre du travail afin d'en nommer un d'office.
- 5.05 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de cette convention collective. Il n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- 5.06 Les délais mentionnés aux articles 4.02 et 5.02 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les représentants concernés de l'employeur et du Syndicat. Tout retard est fatal à la partie qui a fait défaut de s'y conformer.
- 5.07 Toute décision ou avis émis en vertu des présentes doit être envoyé par courrier recommandé, remis en mains propres ou transmis par télécopieur à la personne concernée.
- 5.08 Chaque partie est responsable de ses frais dans les procédures précédemment décrites. Les honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'employeur et le Syndicat.
- 5.09 La décision de l'arbitre est finale et lie l'employeur, les employés et le Syndicat.
- 6.00 Ancienneté**
- 6.01 L'ancienneté est la reconnaissance des années de service continu avec l'employeur, et sera établie à partir de la dernière date d'embauche.
- 6.02 Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employé temporaire ne peut en aucun cas être considérée pour fins d'ancienneté. La durée de service à titre d'employé temporaire sert aux fins de comblement de postes et n'est opposable qu'à un autre employé temporaire. Après douze mois de mise à pied, l'employé temporaire perd sa durée de service et ses droits de rappel.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé qui est embauché à titre d'employé régulier alors qu'il est à l'emploi à titre d'employé temporaire, verra sa dernière période d'emploi à titre d'employé temporaire, reconnue aux fins du calcul de l'ancienneté.

6.03 Une liste d'ancienneté des employés régis par cette convention 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 1er mars de la même année. Le Syndicat reçoit un exemplaire de ladite liste au plus tard le 31 janvier de chaque année.

6.04 Un employé perd son ancienneté et son emploi si :

1. L'employé quitte volontairement son emploi.
2. L'employé est congédié et non réembauché le tout sujet à la procédure de grief.
3. a) L'employé prend sa retraite.
b) L'employé est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois.
4. L'employé est mis à pied et ne se présente pas au travail à la date prévue de rappel (article 14.02), sans raison acceptable. Une copie de l'avis de congédiement sera remise au représentant local.
5. L'employé 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..

6.05 Les employés promus à des postes exclus de la présente convention perdent leur ancienneté après une période de soixante (60) jours ouvrables suivant leur entrée en fonction.

6.06 Lorsque deux (2) employés ou plus sont embauchés le même jour, leur rang d'ancienneté est déterminé selon la date à laquelle la demande d'emploi a été présentée; si cette date est la même, un tirage au sort organisé par l'autorité compétente de l'employeur et le représentant du Syndicat, déterminera le rang d'ancienneté.

7.00 Période d'essai et d'affichage

7.01 Un nouvel employé à un poste régi par cette convention sera en période d'essai pour une durée de quatre-vingt-dix jours travaillés à compter de la date d'embauche.

Au cours de sa période d'essai, un nouvel employé est régi par les dispositions de cette convention. 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 du congédiement.

Après avoir complété sa période d'essai, ce nouvel employé deviendra un employé régulier et son ancienneté sera établie conformément à l'article 6.

7.02 Les postes sont accordés par ancienneté parmi les employés qui satisfont aux exigences normales du poste suite à une période d'adaptation.

7.03 Le bulletin d'affichage indique le lieu de travail, le titre, l'horaire de travail, les exigences normales du poste, et les tâches principales.

7.04 Tout employé qui en fera la demande par écrit, et qui rencontrera les exigences énumérées au paragraphe 7.02 sera considéré comme candidat. Le choix du candidat se fera par l'employeur selon les critères prévus à l'article 7.02.

7.05 L'employé absent pour juste cause lorsqu'un poste est sujet à l'affichage doit aviser par écrit l'employeur, qui en remet copie au Syndicat, de son intérêt pour le poste durant la période d'affichage avant ou pendant sa période d'absence. Si l'employé choisi est absent pendant l'affichage et que son absence ne dépasse pas quatre (4) semaines, le poste lui sera accordé dès son retour au travail.

7.06 Une copie des bulletins d'affichage et le nom des candidats seront fournis au Syndicat à la fin de la période d'affichage.

7.07 Si l'employeur désire combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou créer un poste à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail, il pourra le faire en recourant à l'un ou plusieurs des moyens suivants :

- a) en favorisant le transfert par ancienneté d'un employé intéressé;
- b) par l'emploi d'un employé temporaire;
- c) en faisant effectuer du temps supplémentaire;

- d) en répartissant de façon équitable la charge de travail parmi les employés d'un même service.

7.08 Si l'employeur désire combler un besoin récurrent de main d'œuvre à temps partiel, il peut le faire de la façon suivante :

- a) Lorsque le besoin est sur le quart de soir ou de nuit dans un poste où existe la rotation de quart, celui-ci est comblé par les employés réguliers et un poste à temps partiel de jour est créé;
- b) Lorsque le besoin est sur le quart de soir ou de nuit dans un poste où n'est pas implantée la rotation de quart, l'employeur offre aux employés réguliers la possibilité d'établir la rotation de quart :
 - i) si les employés acceptent la rotation de quarts, le paragraphe a) ci-haut s'applique;
 - ii) si les employés refusent la rotation de quarts, un poste à temps partiel de quart est créé par l'employeur;
- c) Lorsque le besoin est la fin de semaine, l'employeur doit offrir au préalable aux employés réguliers la possibilité de combler le besoin en effectuant le temps supplémentaire requis.

En cas de refus des employés réguliers d'effectuer ce surtemps, l'employeur peut, à sa discrétion, soit appliquer les dispositions de l'article 9.04 ou procéder à la création d'un poste à temps partiel.

- d) Lorsque deux emplois à temps partiel peuvent ensemble former un poste régulier, l'employeur procède à la création et à l'affichage d'un poste régulier.

8.00 Heures de travail

8.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures de travail du dimanche au samedi avec deux jours de congé consécutifs.

Un employé qui voudrait avoir une semaine normale autre que prévue au paragraphe précédent doit s'entendre avec l'employeur et un avis est envoyé au syndicat.

L'employé qui voudrait revenir à son horaire de travail initial peut le faire en tout temps en avisant l'employeur avant le début d'une nouvelle semaine de travail, un avis est envoyé au syndicat.

8.02 La journée régulière de travail est de huit (8) heures de travail excluant une heure pour la période de repas vers le milieu de son quart de travail, le tout afin de permettre de satisfaire aux exigences des opérations.

L'employeur accorde aux employés deux périodes de repos par jour de quinze (15) minutes chacune avec solde.

8.03 Les horaires de travail suivants seront utilisés :

- a) 8 h 00 à 17 h 00
- b) 17 h 00 à 2 h 00
- c) 24 h 00 à 8 h 00

8.04 Les employés assignés à l'horaire c) ont droit à une demi (1/2) heures de temps d'arrêt pour le repas sans perte de salaire. Cette période de repas est pré-déterminée par l'employeur suivant les exigences des opérations et ceci pris vers le milieu de l'horaire de travail.

8.05 L'employeur respectera une période de repos de dix (10) heures entre chaque quart de travail. Lors d'une urgence, l'employeur a le droit de faire une exception à cette règle.

8.06 L'employeur peut, avec un préavis de trente-six (36) heures, modifier les horaires ci-haut mentionnés pour qu'ils commencent une (1) heure plus tôt et se poursuivent pendant huit (8) heures consécutives sans changer le taux applicable de salaire.

9.00 Heures supplémentaires et primes de salaire

9.01 Aucune heure de travail supplémentaire ne doit être effectuée sans l'autorisation de la direction de l'employeur.

9.02 Les heures de travail autorisées en sus de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail seront considérées comme heures à temps supplémentaire et sont rémunérées au taux et demie du taux horaire du salaire de base.

Les heures à temps supplémentaires seront payées en unités de demi-heures.

9.03 Lorsqu'un employé est requis pour travailler à temps supplémentaire immédiatement avant ou à la suite d'un horaire régulier de huit (8) heures, il lui sera attribué un minimum de deux (2) heures au taux du temps et demi.

9.04 Dans le but de maintenir la bonne marche des opérations, il sera parfois nécessaire d'effectuer du surtemps. Le surtemps sera normalement effectué de façon volontaire et réparti équitablement 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 à l'intérieur du service concerné.

9.05 **Primes de soir et de nuit**

L'employé recevra une majoration de son taux de salaire de base pour chaque heure ou partie d'heure travaillée sur les horaires de soir b) ou de nuit c) selon le tableau ci-après :

2000	1,00 \$
2001	2,00 \$
2002	2,00 \$
2003	2,00 \$
2004	3,00 \$
2005	3,50 \$

9.06 Si un employé, à la demande de l'employeur, doit retourner au travail après avoir quitté à la fin de sa journée ou s'il doit travailler un jour de congé, l'employé recevra un minimum de quatre (4) heures aux taux applicables. L'employé ne sera pas tenu d'accomplir des tâches autres que celles faisant partie de son service.

9.07 Lorsque la durée prévue de temps supplémentaire est de trois (3) heures ou plus, à la suite d'une journée de travail, l'employeur allouera une période de repas de trente (30) minutes avec solde. Si le temps supplémentaire était imprévu la veille, l'employeur accorde une indemnité de \$8.00 pour un repas. De plus, pour chaque période de quatre (4) heures ainsi travaillée, l'employé aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec solde. Lorsque l'employé travaille un quart complet en temps supplémentaire, celui-ci aura droit aux périodes de repos prévues; si, de plus, l'employé, à la demande de l'employeur, ne peut prendre son heure normale de repas, celle-ci sera remplacée par une période de trente (30) minutes avec solde à un moment opportun.

10.00 Congés fériés

10.01 Les congés suivants seront accordés aux employés couverts par la présente convention collective :

- Jour de l'An;
- Vendredi saint;
- La Fête de la Reine;
- La Saint-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- Le Jour du Souvenir;
- Le 24 décembre;
- Le Jour de Noël;
- Le Lendemain de Noël, 26 décembre;
- Le 31 décembre.

10.02 S'il arrive que l'une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera accordé le vendredi précédent ou le lundi suivant selon la décision de l'employeur.

10.03 Si l'un des jours fériés coïncide avec un jour de vacances d'un employé, une journée peut être ajoutée à ses vacances ou, si la chose n'est pas possible, cet employé a droit à un congé mobile qui pourra être pris à une date à déterminer suite à une entente entre l'employeur et l'employé concerné.

10.04 L'employé éligible à un congé férié en vertu de l'article 10.01, qui reçoit une indemnité durant une absence, recevra de l'employeur la différence entre cette indemnité et son salaire régulier pour la journée.

10.05 Si un employé doit travailler lors d'un jour férié, les heures de travail seront rémunérées au taux normal à temps et demi du salaire de base; de plus, il recevra son salaire régulier pour la journée.

Si la banque de congés n'est pas épuisée, le solde est remis à l'employé au plus tard le 15 décembre de chaque année.

11.00 Vacances

11.01 Les employés ont droit à une période de vacances basée sur leur ancienneté.

Période d'ancienneté	Vacances	Taux de salaire
Moins d'un an	Un jour pour chaque 25 jours travaillés avec un maximum de 10 jours	4%
Au moins 1 an Mais moins de 3 ans	10 jours ouvrables	4%
Au moins 3 ans Mais moins de 9 ans	15 jours ouvrables	6%
Au moins 9 ans Mais moins de 19 ans	20 jours ouvrables	8%
Au moins 19 ans Mais moins de 27 ans	25 jours ouvrables	10%
27 ans et plus	30 jours ouvrables	12%

11.02 La période située entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Durant cette période, les employés ayant droit à plus de quatre semaines de vacances ont droit de choisir un maximum de trois (3) semaines consécutives tandis que les autres employés ont droit à un maximum de deux (2) semaines. L'employé qui désire fractionner ses vacances en plus d'une période devra indiquer à quelle période il désire faire appliquer son droit d'ancienneté.

11.03 Pour les employés qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de vacances, l'employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des employés avec leur ancienneté et le quantum de vacances auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'employé y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril. L'employeur affiche l'acceptation des dates de vacances au plus tard le 15 avril. Pour les employés qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de vacances, l'employeur procède à un second affichage le 1er août et se terminant le 31 août.

- 11.04 Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les employés et de leur ancienneté appliquée par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la normale et le reste de l'année.
- 11.05 Un employé peut décider de ne pas indiquer de choix de périodes de vacances pour la période correspondant au reste de l'année. Dans ce cas, les vacances sont accordées selon la méthode premier arrivé premier servi.
- 11.06 La paie de vacances, au taux applicable du salaire brut (total des gains) est comptabilisée au 1^{er} avril de chaque année pour fin de calculs pour la paie de vacances. La date d'acquisition, du nombre de semaine et le pourcentage de paie de vacances selon 11.01 est déterminé à partir de la date anniversaire pour chaque employé.
- 11.07 Un employé malade ou blessé pourra reporter la date de ses vacances s'il avise l'employeur de son incapacité avant le jour prévu pour le début de ses vacances. Les vacances seront reportées à une date convenue par l'employeur et l'employé concerné.

12.00 Congés sociaux

12.01 Congés de deuil

L'employé a droit à un congé payé de trois (3) jours interrompus ou non lors du décès de son conjoint, conjoint de fait ou de ses enfants, débutant entre le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie assimilable.

Pour tout autre proche parent, tel que décrit au Code canadien du travail ainsi qu'un membre de sa famille immédiate, le congé payé sera d'une durée de trois (3) jours interrompus ou non débutant entre le jour du décès et le jour des funérailles, de la mise en terre ou toute cérémonie assimilable.

La famille immédiate comprend : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur.

À la demande de l'employé, l'employeur accorde un congé supplémentaire sans solde de deux (2) jours à être pris à l'intérieur de la même période.

12.02 Employé appelé à faire partie d'un jury

L'employé aura droit à son salaire au taux horaire régulier moins le montant de l'indemnité quotidienne reçue, pour une durée maximale de quinze (15) jours ouvrables par année.

L'employé doit fournir un relevé de la cour pour les journées lors desquelles sa présence fut requise comme juré-témoin de la Couronne.

Nota : l'employé qui doit se présenter en cour pour témoigner pour une partie autre que la Couronne sera sujet aux dispositions du présent article dans la mesure où l'employé et/ou le Syndicat n'ont intérêt direct ou indirect avec les parties en cause.

12.03 **Congé de maternité/paternité**

Tout employé a droit aux congés prévus au Code canadien du travail.

12.04 **Congé sans solde**

L'employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale d'un mois à un employé qui lui en aura fait la demande par écrit lors de circonstances spéciales qui affectent l'employé et nécessitent son absence du travail. Le préavis doit être donné aussitôt que possible. Une copie de sa demande sera remise au Syndicat.

Si un prolongement est nécessaire, l'employé devra formuler une nouvelle demande en donnant un préavis écrit d'une semaine à l'employeur. Une copie de cette demande sera remise au Syndicat.

12.05 L'employeur accorde, à un employé à la fois, un congé sans solde pour études d'une durée maximale de quarante (40) semaines à un employé qui lui en aura fait la demande par écrit un mois à l'avance. Une copie de la demande est transmise au Syndicat.

13.00 **Mise à pied**

13.01 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.

13.02 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.

13.03 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.

13.04 L'employé qui sera effectivement mis à pied sera avisé par écrit et copie sera envoyée au Syndicat.

13.05 Sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'employé mis à pied a droit à un préavis d'au moins deux (2) semaines ou une indemnité monétaire équivalente.

13.06 Si la mise à pied est prévue pour une période supérieure à douze (12) mois, l'employé a droit à une indemnité additionnelle équivalente à trois (3) jours par année de service ou cinq (5) jours de salaire au taux du salaire de base le plus rémunérateur des deux.

14.00 **Rappel**

14.01 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 de deux (2) semaines 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.

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

15.00 **Régimes de prévoyance et de retraite**

15.01 Les employés participeront au régime d'assurance collective et au fonds de pension présentement en vigueur. La participation des coûts aux régimes d'assurance collective et au fonds de pension se fera de la même façon que lors de la signature.

Les employés à temps partiel ne sont pas éligibles au régime d'assurance collective et au fonds de pension de l'employeur à moins qu'une loi ou un règlement le permette.

15.02 **Absence invalidité**

1. Un certificat médical pourra être demandé par l'employeur pour une absence au travail causée par la maladie.
2. Un certificat médical est requis pour une absence de trois (3) jours consécutif ou plus.
3. L'employeur se réserve le droit d'exiger qu'un employé absent, dû à une maladie ou à une invalidité, soit examiné par un médecin de son choix.

16.00 Période de paie et taux de salaire

16.01 Les employés seront payés à chaque deux (2) semaines le jeudi pour la période des deux (2) semaines précédentes. La période de paie est du dimanche au samedi.

16.02 Il est entendu que trois (3) groupes d'employés sont reconnus pour l'application du salaire de base :

Groupe A 10 ans et plus d'ancienneté;
Groupe B 5 ans à 10 ans d'ancienneté;
Groupe C moins de 5 ans d'ancienneté.

16.03 Les taux horaires du salaire de base pour la durée de la convention collective sont :

Groupes	Janvier 1999	Janvier 2000	Janvier 2001	Janvier 2002	Janvier 2003	Janvier 2004	Janvier 2005
Groupe A	18,00	18,50	19,00	19,50	20,50	21,50	24,30
Groupe B	15,50	16,00	16,50	17,50	18,25	19,00	22,30
Groupe C	14,50	15,00	15,50	16,00	16,50	17,00	20,30

L'employé qui, à la date de signature de la présente convention collective, reçoit déjà un taux de salaire de base supérieur à celui prévu à son groupe, n'a droit qu'à une augmentation équivalente au pourcentage d'augmentation de salaire octroyé pour son groupe, sauf pour la dernière année de la convention collective où l'augmentation de salaire ne peut en aucun cas dépasser le taux de salaire maximum prévu pour son groupe.

Lorsqu'un employé passe d'un groupe à un autre, le nouveau taux horaire du salaire de base applicable pour cet emploi ne prend effet qu'à compter de sa date anniversaire d'embauche.

17.00 Changements technologiques

17.01 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 oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter à la dite amélioration, modification ou transformation.

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

17.02 Avis concernant les changements apportés

Dans tous les cas de modifications prévues à l'article 17.01, le Syndicat et les employés concernés doivent être avisés au moins cent vingt (120) jours à l'avance. L'avis doit comprendre des informations 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'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés touchés.

17.03 Code canadien du travail

En ce qui a trait à l'article 51 du Code canadien du travail et en raison des dispositions de cet article, les parties aux présentes et les employés régis par cette convention collective conviennent que les articles 52, 53, 54 et 55 du Code canadien du travail ne s'appliquent pas.

17.04 L'employeur convient, à compter de la date de signature des présentes et jusqu'à l'acquisition du droit de grève et de lock-out suivant l'expiration de la présente convention collective, de ne mettre à pied aucun employé régulier en raison de l'introduction d'un changement technologique.

18.00 Santé et sécurité

18.01 L'employeur et le Syndicat conviennent de mettre sur pied un comité paritaire de santé et sécurité composé d'un représentant de chaque partie. Le comité se rencontre au besoin. Les réunions du comité doivent avoir lieu durant les heures de travail des participants et ceux-ci doivent être considérés, lors de ces réunions, comme s'ils étaient au travail.

18.02 Le mandat du comité est de s'assurer que tous les employés travaillent dans des conditions respectant leur santé et sécurité. Le comité peut s'assurer la présence d'experts de son choix. En cas de désaccord, chaque partie peut à ses frais inviter un expert de son choix.

18.03 L'employeur fournira aux employés tout équipement de protection jugé obligatoire dans l'exercice de leurs fonctions. Dans ce contexte, l'employeur rembourse jusqu'à concurrence de \$75 sur présentation de facture, une paire de bottes de travail par année aux employés devant travailler à l'extérieur ou devant manipuler de la marchandise lourde.

19.00 Durée

19.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de la signature des présentes. La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2005.

Le montant de rétroactivité dû à chaque employé est indiqué à la lettre d'entente #1 et payé le jour de paie suivant la signature de la convention collective.

19.02 Il est entendu que la présente convention collective signée entre les parties s'applique intégralement et totalement à tous les employés représentés par le Syndicat et liera les parties d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties ne fasse parvenir un avis de négociation dans les quatre (4) mois précédant la date d'expiration de la convention collective.

19.03 La présente convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

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

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Annexe A Liste d'ancienneté

Nom	Prénom	Date
DUONG	Han	3 mars 1986
ROY	Christian	10 août 1998
THOMPSON	Danny	13 juin 2000
STEVENS	Anik	15 septembre 2000
COUTURE	Jean	18 janvier 2000
ROBERT	Claude	7 septembre 2001

Annexe B Clerk job description

Nonobstant la convention collective pour les fins de la signature de la convention, ce texte est reconnu dans la langue anglaise et sera traduit en français suite à la signature pour être conforme à la convention collective.

- Data entry import and export rail tracks.
- Data entry of import rail distribution.
- Data entry of export stowage location during vessel looking.
- Data entry of CEC/S47/CFIA hold + releases.
- Liaison with customers CFIA/CEC.
- Tracing of rail exceptions reports.
- Data entry of equipment received by fax.
- Filing TRS, faxes, rail shunts, etc.
- Split TRS.
- Respond to telephone inquiries pertaining to their job description.
- Data entry of yard locations for vessel description.
- Data input of truck reception and delivery to produce delivery and reception receipts.
- Liaison with customers.
- Verification of hazardous bookings and documentation (upon completion of IMDE course).
- Correction of errors on data input.
- Assignment of yard location in concert with the yard planner.
- Verification and correction of problem transactions.
- Authorization of acceptance of new containers and equipment, which are not registered in the system.
- and any other related work that may be requested by a superior.

LETTRE D'ENTENTE #1

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

Le montant de rétroactivité payé à chaque employés est établi de la façon suivante et payable à la prochaine journée de paye suivant la signature de la présente convention.

Nom de l'employé	Montant
DUONG, Han	5 427,50 \$
ROY, Christian	9 976,00 \$
THOMPSON, Danny	15 134,50 \$
STEVENS, Anick	12 289,00 \$
COUTURE, Jean	5 457,00 \$
ROBERT, Claude	1 716,00 \$
	50 000,00 \$