

## **ARTICLE 1. PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE**

### **Article 1.1**

L'Employeur, par les présentes, reconnaît le Conseil Canadien des Teamsters comme seul et unique agent négociateur pour représenter tous les employés couverts par le certificat d'accréditation numéro 555-3275 émis par le Conseil Canadien des Relations du Travail, le 5 juin 1991.

### **Article 1.2**

Le terme "employé" signifie dans la présente Convention Collective:

"Tous les employés de United Parcel Service Canada Ltée. qui travaillent comme chauffeur routier, livreur de colis, mécanicien, préposé à l'entretien, manutentionnaire, trieur, manutentionnaire de colis, chauffeur/livreur à temps partiel, livreur à pied à temps partiel, employé affecté au chargement, au déchargement et au triage de colis qui ne traite pas de documents, vérificateur des frais d'expédition et commis affecté aux comptoirs de services à la clientèle, à l'exclusion des superviseurs, de ceux de rang supérieur, des employés de bureau, des commis, du personnel technique et des préposés aux ventes, ainsi que des employés visés par l'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil le 21 août 1990 à l'égard de l'Association of Employees of United Parcel Service (dossier 555-3053)".

L'Employeur convient que les superviseurs ont pour fonction de surveiller les employés. Le travail des superviseurs n'inclut pas les tâches normalement effectuées par les employés de l'unité de négociation à l'exception pour les besoins de formation et démonstration ou pour éviter les interruptions de service. Les superviseurs n'effectueront le travail d'un membre de l'unité de négociation que lorsque tous les moyens raisonnables auront été pris pour que le travail soit exécuté par un employé syndiqué qualifié dans cette classification.

Les noms des superviseurs ou gérants nouvellement promus seront affichés sur le tableau d'affichage du centre d'opérations.

### **Article 1.3**

La durée de la présente Convention Collective sera du 1<sup>er</sup> août 2004 au 31 juillet 2010.

#### **Article 1.4**

L'intention et le but de cette Convention est de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques dans l'industrie, d'établir et de maintenir un haut degré de discipline et d'efficacité et d'établir la Convention de base couvrant les taux de salaires, les heures de travail et les conditions d'emploi, lesquelles seront justes pour tous. Les parties aux présentes désirent coopérer en établissant et en maintenant des conditions justes et équitables dans l'industrie, qui prévoient des méthodes de règlement équitables et pacifiques de toute mésentente qui pourrait survenir et qui favorisent la bonne volonté, les relations amicales et une meilleure compréhension entre les parties.

#### **Article 1.5**

Pour les fins d'interprétation au Québec, advenant le cas où une différence existe entre le texte français et la version anglaise de cette Convention Collective de Travail, le texte français a la préséance sur la version anglaise.

#### **Article 1.6**

Dans cette Convention, le singulier devra être considéré comme le pluriel et vice-versa. Le masculin devra être considéré comme le féminin ou neutre et vice-versa, dépendamment des exigences du contexte.

### **ARTICLE 2. SÉCURITÉ SYNDICALE**

#### **Article 2.1**

Il est convenu que chaque employé doit, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.

#### **Article 2.2**

Tout nouvel employé sera informé par l'Employeur, lors de son embauche, qu'il doit signer une carte d'autorisation autorisant l'Employeur à déduire de son salaire, des frais d'initiation du Syndicat, des cotisations syndicales et/ou toutes cotisations spéciales portées contre lui par le Syndicat.

#### **Article 2.3**

L'Employeur consent à communiquer le nom de tout nouvel employé au Syndicat local au moment où il débute son emploi.. Cet avis sera fait sur la liste de nouveaux employés qui accompagnera la liste des cotisations syndicales des membres actifs. À moins d'avis contraire à l'Employeur, tout employé doit,

comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'Employeur à déduire un montant représentant les frais d'initiation du montant représentant les frais d'initiation du syndicat local sous forme de versements de 25.00\$ par période de paie après la période d'essai. Cette déduction sera faite jusqu'au paiement complet des frais d'initiation. L'Employeur s'engage à remettre les sommes ainsi perçues au siège social du syndicat local avec une liste des employés de qui ces sommes auront été perçues en même temps que les cotisations syndicales.

#### **Article 2.4**

- (a) L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente Convention Collective, à déduire du premier chèque de paie du mois, les cotisations mensuelles de chaque employé conformément aux dispositions de la présente Convention et de remettre les sommes ainsi perçues au siège social du syndicat local accompagnées de la liste des employés de qui ces sommes furent perçues au plus tard le 10<sup>ième</sup> jour du mois suivant. Cette liste devra comprendre les numéros d'assurance sociale et les noms des employés classés par centre sous la juridiction de chaque syndicat local.
- (b) Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur de l'existence de tous les arrérages dans la remise des cotisations, quelle qu'en soit la cause, et de tous les arrérages dans la remise de frais d'initiation ou de réinitiation et l'Employeur déduira immédiatement les montants prescrits par le syndicat local dans l'avis et fera parvenir les sommes ainsi déduites au syndicat local avec le montant des cotisations syndicales mensuelles prévues ci-dessus. L'avis d'arrérages ne peut prescrire une déduction supérieure au montant maximum de la cotisation mensuelle, pour les employés à temps plein et à temps partiel, de ce syndicat local. Le Syndicat remboursera à l'employé tout montant déduit erronément et fera parvenir une confirmation dudit remboursement à l'Employeur.
- (c) Le Syndicat fournira à l'Employeur une série de formules de déductions imprimées comprenant une colonne pour les cotisations, les arrérages de cotisations, les frais d'initiation et de réinitiation. L'Employeur devra, à chaque mois, ajouter sur la formule le nom de tout nouvel employé embauché depuis la remise de la formule précédente ainsi que la date d'embauche et l'Employeur indiquera de plus sur la liste le motif pour lequel il n'a pas été effectué de déduction à l'égard d'un employé dont le nom figurait sur la liste précédente.
- (d) La formule et les chèques représentant les montants déduits doivent être remis au bureau du syndicat local au plus tard le 10<sup>ième</sup> jour du mois

suivant le mois au cours duquel les sommes furent déduites. Si la formule et les chèques ne sont pas parvenus au Syndicat le 10<sup>ième</sup> jour du mois, le secrétaire-trésorier du syndicat local avisera, par courrier recommandé, l'Employeur en défaut qui fera en sorte de remettre ledit chèque dans les sept (7) jours de la réception de l'avis.

- (e) La retenue syndicale sera effectuée sur le salaire de chaque employé, y compris, sans s'y restreindre, les employés en période d'essai.
- (f) L'Employeur devra inscrire le montant des retenues syndicales de l'année sur le formulaire T4 de chaque employé.
- (g) Sans pour autant déroger au présent article, dans l'éventualité où le syndicat local déciderait d'appliquer un système de facturation anticipée, les parties conviennent de faire les modifications qui s'imposent.

### **ARTICLE 3. FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR**

#### **Article 3.1**

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la compétence exclusive de l'Employeur de:

- (a) Maintenir l'ordre et la discipline, de former le personnel, et en général de gérer l'entreprise;
- (b) engager, congédier ou suspendre pour une cause juste tout employé, le classer, le transférer, lui accorder une promotion, le mettre à pied ou prendre contre lui toute mesure disciplinaire.
- (c) établir et faire respecter des règles et règlements régissant la conduite des employés, qui ne soient pas contraires à la présente Convention.

#### **Article 3.2**

- (a) L'Employeur consent à ce que ces fonctions soient exercées en conformité avec les dispositions de la présente Convention.

Les clauses mentionnées ci-dessus ne priveront pas les employés du droit de recourir à la procédure de grief telle qu'elle est décrite dans cette Convention.

### **ARTICLE 4. DISCRIMINATION**

#### **Article 4.1**

Personne ne se verra refuser un emploi et ne subira de discrimination en contravention de la Déclaration Canadienne des Droits et Libertés.

#### **Article 4.2**

Les représentants du syndicat local auront la permission de pénétrer sur les lieux de l'Employeur afin de procéder à l'administration de la Convention, pourvu qu'ils ont avisé la direction et qu'il n'interviennent pas dans les opérations normales de l'Employeur.

### **ARTICLE 5. DÉLÉGUÉS D'ATELIER**

#### **Article 5.1**

L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat de nommer un (1) délégué d'atelier et si les opérations sont telles qu'elles ne peuvent être couvertes par ce délégué d'atelier, des délégués additionnels pourront être nommés.

#### **Article 5.2**

- (a) Par arrangement, les griefs seront discutés pendant les heures normales de travail du délégué d'atelier. Un délégué d'atelier recevra son taux régulier de salaire lorsque des griefs ou des griefs en suspens, sont discutés avec l'Employeur, sur les lieux de l'Employeur ou en tout endroit convenu entre le Syndicat et l'Employeur.
- (b) Si le représentant de l'Employeur est incapable de rencontrer le délégué d'atelier pendant les heures normales de travail du délégué d'atelier, le délégué d'atelier sera payé pour tout le temps requis pour la discussion du grief avec l'Employeur, sur les lieux ou en tout autre endroit convenu entre le Syndicat et l'Employeur.
- (c) Si l'Employeur trouve que les activités du délégué d'atelier contreviennent au cours normal de ses fonctions ou des fonctions d'autres employés, l'Employeur peut communiquer avec le représentant du Syndicat et/ou enregistrer un grief commençant à l'étape 2, tel qu'il est prévu à l'article 6.2 de cette Convention.

#### **Article 5.3**

Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom du délégué d'atelier et de tout changement subséquent de délégué d'atelier. L'Employeur ne sera pas requis de

reconnaître un délégué d'atelier tant que le Syndicat ne l'aura pas avisé à cet effet.

#### **Article 5.4**

L'Employeur avisera le Syndicat, par courrier recommandé, par télégramme, par télécopieur ou par contact personnel avec un agent d'affaires ou un officier du Syndicat local avant la suspension ou le congédiement d'un délégué d'atelier. À défaut de se conformer à cette procédure, le congédiement ou la suspension sera nulle.

#### **Article 5.5**

Aux fins de mise à pied et de la distribution quotidienne de travail à l'intérieur de son centre opérationnel et/ou "hub", le délégué d'atelier sera inscrit sur la liste d'ancienneté comme étant le "deuxième homme".

#### **Article 5.6**

Les représentants du Syndicat et les délégués d'atelier auront accès aux livres de paie et à toute autre information ou documentation spécifique et pertinente aux fins de régler certains griefs et mécontentes particuliers.

#### **Article 5.7**

Un employé convoqué au bureau de l'Employeur pour toute discussion de laquelle pourrait résulter une mesure disciplinaire ou un grief pourra, sur demande, être accompagné du délégué d'atelier ou du représentant du Syndicat.

#### **Article 5.8**

Tous les délégués d'atelier devront porter des cartes d'identité tant qu'ils sont sur les lieux de l'Employeur.

### **ARTICLE 6. PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE**

#### **Article 6.1**

Toute mécontente quant à l'interprétation et l'application de toute clause de la présente Convention Collective, toute allégation de violation de la présente Convention Collective ou d'abus de pouvoir de la Direction dans le traitement des employés contrairement à la présente Convention Collective doit être considérée comme un grief. S'il existe un doute quant à savoir si une mécontente constitue un grief au sens des présentes, la question peut être résolue par la procédure de grief et d'arbitrage, si nécessaire. Les parties feront diligence afin de régler tout

grief le plus rapidement possible en suivant les étapes ci-après décrites et le plaignant aura droit d'être accompagné d'un délégué d'atelier et/ou d'un représentant du Syndicat à toute étape de la procédure.

À l'exception des cas où la conduite mériterait un congédiement tels que des accidents sérieux, la consommation ou la possession de stupéfiants ou d'alcool, ou être sous l'influence de boissons alcooliques ou de stupéfiants, la malhonnêteté, la falsification de documents, l'insubordination, le harcèlement sexuel, l'altération du matériel ou d'autre dispositif, la présence non autorisée de passagers à bord du véhicule ou une série d'incidents méritant un congédiement, les employés seront autorisés à demeurer au travail, sans perte de rémunération, à moins que le congédiement soit maintenu suite à la procédure de règlements des griefs. Tout employé suspendu sera autorisé à demeurer au travail, sans perte de rémunération, à moins que la suspension soit maintenue suite à la procédure de règlement des griefs. Si aucun grief n'est déposé pour contester la suspension, ou une fois que la procédure de règlement de grief a pris fin, la suspension doit commencer dans les (5) jours ouvrables. Le Syndicat convient de ne pas retarder déraisonnablement le traitement de tels dossiers. Si le Syndicat retarde déraisonnablement le traitement du dossier, l'Employeur aura le droit d'appliquer la mesure disciplinaire. Dans l'éventualité d'un conflit entre le présent article et l'Annexe C, les dispositions de l'Annexe C prévaudront. Il est entendu et convenu que le présent Article ne prive aucun employé de son droit de recourir à la procédure de griefs.

## **Article 6.2**

- (a) Il y aura d'abord une rencontre entre l'employé plaignant et le surveillant. à défaut d'entente, le grief devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de la prétendue violation ou de la date à laquelle la prétendue violation fût portée à la connaissance du plaignant.
- (b) S'il n'y a pas d'entente à l'étape ci-dessus mentionnée, l'Employeur doit rendre sa décision par écrit et doit renvoyer le grief au Syndicat dans les dix (10) jours de la date où le grief lui a été soumis. Dans l'éventualité où le Syndicat veuille donner suite au grief, il fixera une rencontre avec le directeur de division.
- (c) Tout grief relatif à un congédiement ou à une suspension doit être déposé par écrit auprès de l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement ou de la suspension et sera institué en vertu de l'article 6.2 b) de la procédure de grief.

- (d) Dans l'éventualité où les parties ne peuvent en venir à une entente satisfaisante après avoir suivi la procédure précédente, le règlement final du grief pourra être soumis à un conseil d'arbitrage tel qu'il est prévu ci-après.

### **Article 6.3**

Un grief syndical concernant la prétendue violation de la présente Convention Collective mais à l'égard duquel un employé ne peut soumettre de grief peut être déposé auprès de l'Employeur à l'étape 6.2 b) au cours des cinq (5) jours ouvrables complets suivant les faits ayant donné naissance au grief.

### **Article 6.4**

Avant de procéder à l'arbitrage, tout grief peut être soumis à un Comité conjoint de grief en tant que les deux parties y consentent et pourvu que les étapes de la procédure de grief aient été complétées. En Ontario (ou, d'un commun accord, dans toute autre province) les griefs peuvent être soumis à un comité conjoint de grief qui sera régi selon les règles de procédure telles qu'établies dans le Ontario Provincial Joint Grievance Committee Schedule 1 and Appendix A.

Le Comité de grief sera composé de deux (2) personnes dont une sera un gérant divisionnaire ou un autre gérant de U.P.S. choisi par l'Employeur et l'autre sera un représentant officiel du Syndicat des Teamsters choisi par le Syndicat local concerné. Il est convenu que l'Employeur ne choisira pas un gérant de la zone où le grief a pris naissance et le Syndicat ne choisira pas un représentant du Syndicat local impliqué par le grief, mais plutôt un représentant du syndicat local signataire à la Convention.

Une décision du Comité conjoint de grief sur la façon de disposer d'un grief sera considérée comme le règlement du grief et liera l'employé, le Syndicat et l'Employeur. Les règlements convenus par le Comité conjoint de grief ne devront pas être utilisés à titre de précédent. Advenant que le Comité de grief en vient à une situation sans issue et est incapable de rendre une décision, l'une ou l'autre partie peut référer le grief à l'arbitrage selon l'article 6.5.

### **Article 6.5**

Il incombe à la partie qui désire porter le grief à l'arbitrage ou au Comité d'audition d'en aviser par écrit la partie adverse dans les trente (30) jours de calendrier suivant le règlement final du grief au cours des étapes précédentes.

### **Article 6.6**

Un avis de soumission à l'arbitrage en vertu de la disposition précédente doit énoncer le nom du représentant du plaignant qui siégera sur le conseil d'arbitrage et dans les sept (7) jours de la réception d'un tel avis, l'autre partie doit nommer son représentant. Une troisième personne qui agira comme Président du conseil sera choisie par les représentants ainsi désignés. Dans l'éventualité où l'une ou l'autre des parties faisait défaut de nommer son représentant dans le délai de sept (7) jours, ou que les représentants ne s'entendent pas sur le choix d'un président dans les trente (30) jours de calendrier de leur nomination, chacune des parties ou son représentant peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

### **Article 6.7**

Nonobstant le paragraphe 6.6, l'Employeur ou le Syndicat local peuvent soumettre le règlement du grief à un seul arbitre impartial.

### **Article 6.8**

Le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre impartial n'a pas le droit de modifier ou changer les termes de la présente Convention ou d'insérer des clauses nouvelles ou de remplacer une clause ancienne par une nouvelle, ou de rendre une décision inconciliable avec les termes et stipulations de la présente Convention. Le Conseil ou l'arbitre aura le pouvoir de modifier ou d'annuler toute pénalité ou sanction imposée relativement au grief dont il est saisi.

### **Article 6.9**

Chaque partie paiera les frais de son représentant siégeant sur le Conseil et les frais et honoraires du Président ou de l'arbitre seront à la charge des parties aux présentes à parts égales.

### **Article 6.10**

L'Employeur ne paiera pas le temps consacré par l'employé à l'enquête et au règlement du grief.

### **Article 6.11**

Tout grief monétaire ayant été mutuellement entendu sera remboursé lors de la paie suivante sur un chèque séparé et ne devra pas être inclus sur le chèque régulier de l'employé.

### **Article 6.12**

Les délais énoncés dans la procédure de grief et d'arbitrage peuvent être prolongés du consentement écrit des parties aux présentes. Les samedis, les dimanches et les congés statutaires payés ne sont pas comptés dans le calcul de tout délai énoncé à la procédure d'arbitrage et de grief.

### **Article 6.13**

Tous les employés qui sont congédiés recevront une confirmation écrite et motivée du congédiement et leur chèque de paie sera envoyé par courrier recommandé à leur dernière adresse connue au plus tard le prochain jour de paie. Tous les employés qui quittent volontairement leur emploi recevront tous les montants qui leur sont alors dus au plus tard le prochain jour de paie.

## **ARTICLE 7. GRÈVE - LOCK-OUT - PIQUETAGE**

### **Article 7.1**

Pendant la durée de cette Convention, il n'y aura pas de lock-out par l'Employeur, ni grève, ralentissement, arrêt de travail, ou suspension de travail, complet ou partiel, pour quelque motif que ce soit par les employés.

### **Article 7.2**

Ne constitue pas une violation de la présente Convention ni un motif de congédiement ou de sanction disciplinaire, le refus par un employé de pénétrer dans un établissement où s'exerce une grève légale ou le refus par un employé de traverser une ligne de piquetage primaire légale ou de travailler dans un établissement devant lequel est dressée une ligne de piquetage primaire légale, y compris les lignes de piquetage primaires légales dressées par les syndicats parties à la présente Convention, y compris les lignes de piquetage primaires légales dressées devant les établissements de l'Employeur.

## **ARTICLE 8. ANCIENNETÉ**

### **Article 8.1**

À compter de la ratification, un nouvel employé sera régi par les termes de la présente Convention mais les quatre-vingt dix (90) premiers jours travaillés par cet employé constituent une période d'essai au cours de laquelle il pourra être

congédié sans recours, cependant, l'Employeur ne pourra congédier ou appliquer une sanction dans le but de passer outre à une disposition de la Convention ou discriminer contre un membre du Syndicat. Après avoir travaillé quatre-vingt dix (90) jours, le nom de l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté et l'ancienneté sera calculée à partir de sa première journée de travail.

### **Article 8.2**

Il incombe à l'Employeur d'établir le début de l'emploi au moyen d'une liste de nouveaux employés et d'énumérer les employés sur la liste d'ancienneté en conformité avec la première journée d'entrée en fonction. N'est pas sujette à la procédure de grief le licenciement d'un employé en période d'essai.

### **Article 8.3**

Des listes d'ancienneté, ne comportant pas de numéro d'assurance sociale, pour employés à temps plein et temps partiel établies en fonction de la date d'embauche, pour chaque centre d'opération, seront affichées sur les tableaux d'affichage de chaque centre par l'Employeur et seront révisées et mises à jour à tous les trois (3) mois. L'employé dont le nom figure pour la première fois sur une telle liste doit contester dans les trente (30) jours la date d'ancienneté attribuée, à défaut de quoi l'employé sera réputé avoir admis, aux fins de réclamation salariale, l'exactitude de la date inscrite. Une copie de chacune des listes affichée sera envoyée au syndicat local impliqué.

### **Article 8.4**

Une liste d'ancienneté comprenant les noms et les adresses des employés qui figurent aux dossiers de l'Employeur sera préparée et envoyée au syndicat local chaque trimestre.

**NOTE:** Il revient à l'employé, en tout temps, de donner son adresse et numéro de téléphone exacts à l'Employeur.

### **Article 8.5**

Sous réserve des dispositions du présent article, tout centre devra être opéré en conformité avec la liste d'ancienneté établie pour chacune des classifications. La distribution du travail sera déterminée d'après la liste d'ancienneté distincte établie en fonction des classifications existant dans chaque centre, tel que le prévoit la présente Convention.

### **Article 8.6**

Nonobstant l'article 11.1 sur les postes vacants et les ouvertures de postes, le but de l'ancienneté est de fournir une politique régissant les préférences d'affectation, les mises à pied et les rappels au travail.

- (a) Dans le cas de mise à pied, l'Employeur considérera:
  - 1. L'ancienneté des employés;
  - 2. les qualifications des employés: quand les qualifications sont relativement égales; l'ancienneté des employés sera le facteur déterminant.
- (b) Dans la semaine entre Noël et le Jour de l'An, les employés seniors auront l'opportunité d'accepter une mise à pied avant les employés ayant moins d'ancienneté, pourvu que les employés juniors soient qualifiés pour effectuer le travail.
- (c) Dans le cas d'absences prévues de deux (2) semaines ou plus, les chauffeurs remplaçants auront la possibilité de choisir la route de leur choix parmi celles disponibles. Ces chauffeurs seront attitrés à cette route durant toute l'absence.

### **Article 8.7**

Lorsque deux ou plusieurs centres sont opérés dans le même édifice, un employé mis à pied peut déplacer l'employé ayant accumulé le moins d'ancienneté dans la même classification dans le même édifice le premier lundi suivant le jour de la mise à pied. Un chauffeur-livreur mis à pied pourra remplacer le chauffeur ayant accumulé le moins d'ancienneté dans l'édifice (chauffeur-livreur ou chauffeur-distributeur sans remorque) le premier lundi suivant le jour de la mise à pied. L'employé sur la liste d'ancienneté mis à pied pourra déplacer un employé en probation qui n'est pas inscrit sur la liste d'ancienneté dans sa classification dans l'édifice après la perte d'une journée complète de travail.

### **Article 8.8**

- (a) Si le poste d'un chauffeur-distributeur avec remorque est supprimé, ce chauffeur-distributeur aura l'occasion de déplacer le chauffeur-distributeur, qui a une route avec une heure de départ cédulée, ayant le moins d'ancienneté dans son centre opérationnelle, le premier quart de travail complet suivant le jour de la suppression du poste et ce jusqu'à ce que ce poste soit rétabli.

- (b) Si le poste d'un chauffeur-distributeur sans remorque est supprimé, ce chauffeur aura l'occasion de déplacer le chauffeur-distributeur sans remorque, qui a une route avec une heure de départ cédulée, ayant le moins d'ancienneté dans son centre opérationnel, le premier quart de travail complet suivant le jour de la suppression du poste et ce jusqu'à ce que ce poste soit rétabli.  
Le chauffeur déplacé aura l'occasion d'exercer son ancienneté de la manière prévue aux paragraphes c) et d) ci-dessous.
- (c) Si le chauffeur-distributeur déplacé est également un chauffeur-livreur qualifié, il aura l'occasion de déplacer le chauffeur-livreur ayant accumulé le moins d'ancienneté dans l'édifice (où il y a deux (2) ou plusieurs centres opérationnels) le premier lundi suivant la date de la suppression et ce jusqu'à ce que son poste soit rétabli pourvu qu'il ait l'ancienneté pour le faire; son ancienneté au sein de l'Employeur sera intégrée à la liste d'ancienneté des chauffeurs-livreurs du centre opérationnel. L'employé mise à pied senior pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans sa classification dans l'édifice après la perte d'une journée complète de travail.
- (d) Advenant qu'un chauffeur-distributeur déplacé ne soit pas qualifié à titre de chauffeur-livreur, il aura l'occasion de se qualifier pour le prochain poste de chauffeur-livreur dans l'édifice. Après s'être qualifié, son ancienneté dans la compagnie sera intégrée à la liste d'ancienneté des chauffeurs-livreurs du centre opérationnel et ce jusqu'à ce que son poste soit rétabli.

### **Article 8.9**

Un employé perdra son ancienneté et sera réputé avoir perdu son emploi dans les cas suivants:

- (a) S'il quitte volontairement son emploi;
- (b) s'il est congédié pour juste cause;
- (c) s'il a été mis à pied et non employé ailleurs et a refusé de retourner au travail dans les vingt-quatre (24) heures après avoir été contacté personnellement. S'il est employé ailleurs ou s'il ne peut être rejoint, l'Employeur avisera alors l'employé, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, de retourner au travail et il lui sera alloué pas plus de sept (7) jours consécutifs de la date de l'avis pour se présenter au travail.

**NOTE:** Il incombera à l'employé en tout temps d'aviser l'Employeur quant à son adresse exacte.

- (d) S'il prend un emploi autre que celui déclaré et accepté lors de la demande pour une autorisation d'absence;
- (e) s'il est absent pour trois (3) jours sans permission de l'Employeur donnant les raisons de son absence.
- (f) s'il est mis à pied et n'est pas rappelé pour une période au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs de travail.

#### **Article 8.10**

Une autorisation d'absence excédant trente (30) jours ou un prolongation d'une autorisation d'absence existante qui excédera en totalité trente (30) jours ne sera pas permise jusqu'à ce qu'une demande soit soumise par écrit aux deux (2) parties, à savoir le syndicat local et l'Employeur, et fasse l'objet d'une entente écrite.

#### **Article 8.11**

Une absence d'au plus trente (30) jours, pouvant inclure un congé pour service militaire, ne sera pas refusée ou reportée par l'Employeur sans motif raisonnable. Quant aux demandes de congé pour service militaire, la durée de ladite absence peut être de plus de 30 jours. L'Employeur se réserve le droit de déterminer les périodes d'absence afin d'assurer le fonctionnement efficace de son entreprise.

#### **Article 8.12**

Les absences réellement dues à la maladie ou à des accidents ne seront pas cause de congédiement ou de perte d'ancienneté pourvu que l'Employeur soit avisé de cette maladie ou de cet accident. L'employé doit aviser l'Employeur lorsqu'il est apte à retourner au travail. Un employé retournant au travail à la suite d'une maladie ou d'un accident justifié aura droit de retourner à sa route ou à son secteur normal.

#### **Article 8.13**

Dans l'éventualité d'une fermeture complète d'un "hub" ou d'un centre d'opérations et que le travail soit déménagé ou non à un autre "hub" ou centre d'opérations, l'Employeur donnera un avis de soixante (60) jours ouvrables de cette dite fermeture. Durant cette période de soixante (60) jours, l'Employeur rencontrera les locaux d'union affectés afin de faire un profil des raisons de cette fermeture.

Après avoir donné l'avis de fermeture, l'Employeur devra créer un comité mixte de planification dont les membres seront nommés par l'Employeur et le Syndicat et les employés. Ce comité aura pour mandat d'élaborer un programme d'adaptation visant à éliminer la nécessité des licenciements ou à minimiser les conséquences sur les employés et à aider ces derniers à trouver un autre emploi. Si le comité ne réussit pas à s'entendre sur un programme d'adaptation dans un délai de six (6) semaines, on pourra alors soumettre au Ministère du Travail une demande visant la nomination d'un arbitre pour trancher tout différend n'ayant pas été réglé. L'arbitre n'a pas le pouvoir, cependant, de retarder l'exécution des licenciements ni de réviser la décision de l'Employeur de licencier.

Les employés affectés par la fermeture du "hub" ou du centre d'opérations auront l'opportunité de retourner au centre duquel ils avaient été transféré originairement.

- (a) Dans l'éventualité où l'Employeur établira un nouveau "hub" ou centre d'opérations à un autre endroit à l'intérieur d'une ville dans laquelle l'Employeur a déjà un "hub" ou centre d'opérations, le Syndicat et l'Employeur se rencontreront afin d'établir des procédures pour protéger l'ancienneté des employés au nouveau et original "hub" ou centre d'opérations. Telles procédures seront réduites à l'écrit.
- (b) Dans l'éventualité d'une fermeture partielle d'un "hub" ou centre d'opérations causé par le travail étant déménagé à un autre "hub" ou centre d'opérations ce qui résulterait à la réduction des employés dans la fermeture partielle du "hub" ou centre d'opérations, la suivante s'appliquera:

Une rencontre sera tenue trente (30) jours avant la fermeture partielle entre l'Employeur et le local d'union affecté en vue d'en venir à une entente satisfaisante pour tous ceux concerné dans le "hub" ou centre d'opérations duquel le travail est transféré; et

à défaut d'entente, les employés assujetti au "hub" ou centre d'opérations auront l'opportunité de déménager avec le travail ou d'exercer leur droit d'ancienneté à l'intérieur de leur "hub" ou centre d'opérations dans lequel le travail est déménagé, les postes vacants disponible seront affichés et lesdits postes seront offert aux employés qualifiés et sujet aux mises à pieds.

Il doit être clairement établi qu'il y a déménagement de travail afin que les provisions ci-haut mentionnés s'y appliquent.

- (c) Les employés se déplaçants sous les conditions de l'article 8.13, 8.13 (a) ou 8.13 (b) intégreront leur ancienneté avec les employés dans l'unité de

négociation déjà engagé au "hub" ou centre d'opérations à laquelle ils ont déménagé.

- (d) Dans l'éventualité où l'Employeur croit devoir procéder à la fermeture complète d'un centre de distribution (hub) ou d'un centre d'opérations, l'Employeur et le Syndicat local se rencontreront avant la prise d'une décision finale afin d'examiner des solutions pratiques à la place de la fermeture potentielle. À défaut d'entente quant à d'autres solutions pratiques, l'Employeur rencontrera le Conseil Canadien des Teamsters afin de discuter de la possibilité de relocaliser les employés affectés à d'autres établissements de l'Employeur où il y a des postes à temps plein à combler, de minimiser les conséquences des licenciements et d'offrir des services de conseillers en relocalisation aux employés affectés pour les aider à trouver un autre emploi. Dans l'éventualité où la relocalisation des employés est convenue par les parties:
1. Les employés relocalisés ne déplaceront pas les employés à la suite de la mutation, mais leur nom sera placé à la fin de la liste d'ancienneté sans subir de diminution de leur taux horaire ou des avantages auxquels ils avaient droit auparavant. On leur assignera une nouvelle date d'ancienneté, laquelle correspondra au premier jour de travail à leur nouveau lieu de travail.
  2. Toutes les dépenses liées à de telles relocalisations seront assumées par l'employé; et
  3. l'employé doit accepter ou refuser une relocalisation qui lui est proposée dans les cinq (5) jours qui suivent la communication de l'ouverture d'un poste et doit pouvoir combler le poste dans un délai raisonnable ne devant pas dépasser trente (30) jours.

#### **Article 8.14**

L'Employeur convient d'accorder le temps nécessaire, sans discrimination, à tout employé désigné par le Syndicat pour assister à une convention ou servir en toute capacité pour d'autres fonctions officielles, étant sans rémunération. Durant ladite absence, l'ancienneté de l'employé continuera à s'accumuler. Le Syndicat avertira l'Employeur deux (2) jours de travail complets avant l'absence en spécifiant la durée de cette absence. Cesdites absences seront révoquées au cours d'une période d'avis par l'employé de soixante-douze (72) heures. L'employé devra faire les arrangements convenables, par écrit, afin de continuer ses paiements de santé et sécurité et pension avant que l'absence peut être approuvée par le Syndicat ou

l'Employeur. Il est entendu que cette clause s'appliquerait à un membre de l'exécutif et/ou un agent d'affaires plein temps.

### **Article 8.15**

Les employés à temps plein peuvent obtenir, à leurs dépend, un transfert d'un centre à un autre, sous réserve des conditions suivantes:

- (a) L'employé est qualifié pour la classe d'emploi qu'il postule.
- (b) La demande de transfert soumise par un employé qui se qualifie pour postuler sera valide trente (30) jours suivant la réception de la demande.
- (c) L'employé sera placé au bas de la liste d'ancienneté du centre où il est muté.
- (d) L'employé conservera son ancienneté aux fins d'établissement des vacances, des droits à la retraite, des avantages sociaux et des augmentations de salaire. Ce transfert ne sera accordé que sous réserve des dispositions de l'Article 11.8 (f). De plus, ce transfert sera accordé, selon l'ancienneté, parmi tous les employés qui auront soumis une demande de transfert au centre en question. Une photocopie de ces demandes sera envoyée au Syndicat local pertinent.
- (e) Les employés à temps partiel se trouvant déjà au centre obtiendront le premier choix pour tout poste à temps plein, sous réserve de l'Article 11.8 (f), et ce, selon l'ancienneté, avant qu'un transfert soit accordé aux employés qui en ont fait la demande.
- (f) Lors de l'octroi du transfert, l'employé devant être muté disposera de dix (10) jours ouvrables, à partir de la date à laquelle l'Employeur accorde le transfert, pour effectuer le transfert vers le poste obtenu. Dans l'éventualité où l'employé ayant obtenu le transfert ne se présente pas à son nouveau poste dans les dix (10) jours prescrits, l'Employeur comblera le poste vacant à sa discrétion.
- (g) L'ouverture de poste créée par l'employé qui obtient le transfert, ne fera pas l'objet d'une procédure de transfert.

## **ARTICLE 9. ÉQUIPEMENT**

### **Article 9.1**

- (a) Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et des employés que les

employés n'opèrent que des véhicules qui sont en bonne condition et munis des dispositifs sécuritaires requis par la Loi.

- (b) Immédiatement ou à la fin de son quart, l'employé doit faire rapport de toute défectuosité de l'équipement, sur une formule convenable fournie par l'Employeur. Il est convenu qu'une formule DVIR sera fournie au chauffeur, sur laquelle il doit indiquer toutes défectuosités d'équipement avec suffisamment de copies retenues pour la révision du chauffeur et/ou du Syndicat. L'Employeur gardera une copie de ce rapport dans un dossier.

Le mécanicien et un représentant de l'Employeur signeront ce rapport lorsque les réparations seront faites. Quand l'unité est rapporté pour raison qui font que le véhicule est dangereux ou ne peut être réparé, il sera étiqueté rouge par le département de mécanique, la clé sera retirée et placé dans le département de mécanique avec l'étiquette rouge.

L'étiquette rouge ne doit pas être enlevé jusqu'au moment où le département de mécanique détermine que le véhicule est en condition sûre d'opération.

L'Employeur ne peut exiger d'un employé qu'il se serve d'équipement que tout autre employé a signalé comme étant dangereux à opérer, jusqu'à ce que cet équipement ait été déclaré sécuritaire par le service d'entretien automobile.

- (c) Il incombe à l'Employeur de maintenir tous les véhicules en bon état de fonctionnement, sécuritaires et conformément aux règlements du Ministère du Transport.
- (d) Le maintien de l'équipement en bon état de fonctionnement est une fonction et une responsabilité de l'Employeur.

## **Article 9.2**

Un chauffeur qui cause un dommage alors que l'Employeur lui a ordonné de remorquer ou de pousser un véhicule n'est pas responsable dudit dommage, à moins qu'il n'ait fait preuve de négligence.

## **9.3**

- (a) L'Employeur et le Syndicat conviennent, ayant pris en considération la sécurité et la santé des employés, que toutes les unités assistées auront été et seront maintenues en bon état de fonctionnement et que tout camion

sera pourvu d'un système de chauffage, y compris de systèmes de chauffage doubles, si nécessaire, et de lave-glace, d'essuie-glace, de dégivreurs, de miroirs de type "west coast" et des lumières de brume et de conduite sur les équipements de longue distance ainsi que d'une cabine étanche, de pneus d'hiver ou de chaînes, compte tenu de la saison.

L'Employeur convient d'installer, sur demande, des rideaux cloison et "winter fronts" dans les véhicules P30 et P31.

Il est convenu que l'Employeur continuera la pratique d'installer "power hook ups" et antennes sur l'équipement de longue distance.

Des pare-soleil seront installées sur demande.

- (b) Tous les équipements mécaniques seront munis de fusées éclairantes ou de réflecteurs, de trousse de premiers soins convenables, d'extincteurs et des autres appareils requis par la Loi.
- (c) L'Employeur assume la responsabilité découlant de la violation des normes sécuritaires relatives aux excès de charge, à la composition de la charge et à la propreté des équipements.
- (d) Pour les sièges attachés à un poteau, l'Employeur convient de munir les nouveaux dossiers de sièges avec un support supérieur lombaire ajustable. Les dossiers seront remplacés sur demande.
- (e) Les problèmes relatifs aux outils, aux édifices et à l'équipement seront résolus entre le directeur de division ou le directeur du service automobile et l'agent d'affaires local, dans chaque région.

Un comité consultatif, constitué d'un nombre égal de représentants de l'entreprise et du syndicat, sera mis sur pied pour discuter de l'adaptation de l'équipement pour les employés atteints d'un handicap permanent ou ayant des besoins particuliers soutenus par un certificat médical. Un certificat médical du médecin de l'entreprise peut être exigé. Chaque cas sera évalué sur une base individuelle.

#### **Article 9.4**

Il incombe à l'Employeur de maintenir les indicateurs de vitesse en bon état de fonctionnement et raisonnablement précis.

#### **Article 9.5**

L'équipement du centre ou du "hub" doit être sécuritaire et maintenu en bon état

de fonctionnement. Tous les immeubles doivent être pourvu d'un système de ventilation approprié pour les gaz d'échappement.

L'employeur maintiendra un chauffage adéquat, dans toutes les installations et, si nécessaire, des ventilateurs de plafond.

#### **Article 9.6**

Des charrettes à bras doivent être fournies et maintenue où il est raisonnable qu'elles soient requises. Des chariots à bras, d'une dimension adéquate, seront fournis pour permettre la manipulation de charges jusqu'à 150 lb.

#### **Article 9.7**

L'Employeur, le Syndicat et l'employé doivent coopérer pour continuer au maintien d'un environnement sécuritaire au Travail. Ce qui précède sera accompli en fonction des lois de santé et sécurité applicables et ne sera pas sujet aux procédures de grief et d'arbitrage prévues à cette Convention.

#### **Article 9.8**

La Compagnie convient de fournir des gilets de sécurité à bandes réfléchissantes aux employés qui pompent de l'essence, déplacent des véhicules ou des remorques, ou lavent des véhicules.

### **ARTICLE 10. EXAMENS MÉDICAUX**

#### **Article 10.1**

Tout employé devra aussitôt que possible subir un examen médical requis par un organisme gouvernemental ou l'Employeur, pourvu toutefois que l'Employeur défraie le coût desdits examens, y compris le coût de tous les billets ou rapports du médecin. Tel examen aura lieu dans la région résidentielle de l'employé à l'exception des cas où un médecin spécialiste n'est pas disponible dans sa région.

#### **Article 10.2**

Un employé qui désire reprendre le travail après un congé de maladie (y compris une absence couverte par un régime d'accidents de travail), ou suite à une absence due à une condition chronique ou périodique doit, à la demande de l'Employeur, se soumettre à une évaluation médicale ou hospitalière, ou aux deux à la fois. L'Employeur peut aussi demander à l'employé de se soumettre à un examen fait par un médecin choisi par l'Employeur. Il est entendu entre l'Employeur et le Syndicat que lorsque l'employé avise l'Employeur qu'il a été déclaré apte à

retourner au travail par son médecin, le médecin de l'Employeur doit examiner l'employé dans les trois (3) jours ouvrables suivant le moment où l'employé apporte le certificat de retour au travail à l'Employeur. Si l'employé n'est pas couvert par les prestations de remplacement de revenu de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail ou par l'indemnité hebdomadaire de l'assurance, durant ces trois (3) jours, l'Employeur sera responsable de la perte de salaire. Afin de se prévaloir de cette disposition, l'employé doit en aviser l'Employeur le jour même où son médecin l'autorise à retourner au travail.

### **Article 10.3**

Tout employé ayant dû quitter son emploi pour une période quelconque suite à une maladie subite, perte de conscience, étourdissement, évanouissement, convulsions, problèmes cardiaques, douleurs à la poitrine, etc., doit subir un examen médical avant de reprendre le travail. L'Employeur accepte de défrayer tous les frais associés aux examens médicaux, aux formulaires ou aux billets de médecin requis.

### **Article 10.4**

L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre médecin. Dans le cas d'une dispute entre le médecin de l'Employeur et le médecin de l'employé, un médecin neutre sera choisi afin de déterminer si l'employé doit ou ne doit pas retourner à son travail normal. Les frais du médecin neutre devront être défrayés de façon égale par l'Employeur et le Syndicat.

### **Article 10.5**

Dans toutes circonstances où l'Employeur requiert un examen médical, en vertu des dispositions de cet article, et que l'employé n'est pas satisfait du choix du médecin, l'Employeur devra fournir un autre médecin où l'employé pourra aller.

## **ARTICLE 11. HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Article 11.1 Postes vacants et ouvertures**

- (a) Lorsque dans un centre opérationnel, un poste devient vacant de façon permanente ou un nouveau poste est ouvert dans la classification des chauffeurs-livreurs, le poste sera offert aux employés des classifications de chauffeur-livreur et de chauffeur-distributeur sans remorque dans ce même centre opérationnel selon l'ancienneté avec un maximum de trois (3) déplacements dans la classification de chauffeur-livreur. Tout chauffeur à qui sera accordé un nouveau poste ou un poste vacant, n'aura le droit d'exercer ses privilèges d'ancienneté que jusqu'à un maximum de

deux (2) fois par période de dix-huit (18) mois, exception faite de l'occasion de se qualifier pour un poste comportant un taux de salaire plus élevé.

- (b) Si, à la suite du troisième déplacement, il survient une vacance ou une ouverture dans la classification de chauffeur-livreur, le titulaire sera choisi par l'Employeur.
- (c) Aux fins des présentes, une vacance ou ouverture doit exister pendant au moins trente (30) jours ouvrables pour être permanente. À l'exception des postes vacants en raison de l'absence d'un employé régulier qui ne doivent pas être considérés comme une vacance ou une ouverture permanente, tout poste vacant permanent sera affiché pour être comblé à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, pour une période de cinq (5) jours ouvrables et doit être accordé à l'employé dès que raisonnablement possible après l'affichage du poste. Toutefois, les mois de novembre et de décembre peuvent être exclus à cause des besoins opérationnels.
- (d) Les zones désignées comme zones de formation seront offertes au choix tel qu'il est décrit à la section 11.1 (a) à condition que l'employé à qui est attribué l'ouverture ou le poste vacant effectue d'autres travaux lorsque des employés en formation sont formés sur de telles zones. Une zone choisie par un chauffeur ne sera pas désignée comme zone de formation sans l'accord des parties.
- (e) Dans le cas de souffrance ou de problème personnel urgent, l'Employeur considérera d'accorder à un chauffeur-distributeur avec remorque l'occasion de se qualifier pour le prochain poste disponible de chauffeur.
- (f) Tout travail sur le triage sera disponible aux employés dans la classification chauffeur-livreur par ordre d'ancienneté. Si, pour raison d'heures excessives, un chauffeur n'a pas le droit d'exercer ses droits d'ancienneté pour travailler sur le triage, sur demande une réunion sera cédulée entre l'Employeur et le Syndicat en vue de résoudre le problème avec l'accord que les heures soient réduites premièrement du triage.
- (g) Dans tout autre changement de temps de départ de plus d'une (1) heure dans la classification de chauffeur-livreur, le chauffeur affecté pourra suivre sa route au nouveau temps de départ. Sinon, il sera affiché à l'intérieur du centre.

## **Article 11.2          Parcours de distribution**

- (a) Une ouverture de poste permanent ou un poste permanent devenu vacant

dans la classification chauffeur-distributeur doit être défini comme étant un poste qui existe pour plus de trente (30) jours ouvrables, sauf s'il s'agit d'un poste devenu vacant par l'absence d'un employé régulier lequel poste ne pourrait pas être considéré permanent. Tous les postes permanents vacants seront affichés dans les quinze (15) jours suivants, pendant cinq (5) jours ouvrables, et entrent en vigueur au début de la semaine de travail suivante.

- (b) Les ouvertures de postes ou les postes vacants seront affichés par lieu de travail. Ces ouvertures de postes et ces postes vacants seront comblés en fonction de l'ancienneté de l'employé dans la classification. Les ouvertures de postes qui sont créés par l'ouverture du poste original doivent être affichées et attribuées premièrement au sein de la classification chauffeur-distributeur et ensuite à partir de la liste d'ancienneté de chauffeurs-distributeurs remplaçants et doivent se limiter à quatre (4) déplacements. Si un poste devient vacant dans la classification chauffeur-distributeur à la suite du quatrième (4e) déplacement, on procédera à l'attribution du poste à partir de la liste des chauffeurs qualifiés. Dans l'éventualité où aucun des employés figurant sur la liste des employés qualifiés ne choisit de combler une ouverture de poste, l'employé ayant le moins d'ancienneté devra combler le poste.
- (c) Il est entendu que la liste d'ancienneté du centre "Feeder" comportera les deux (2) listes distinctes suivantes:
  - 1) Ancienneté des chauffeurs-distributeurs
  - 2) Ancienneté des chauffeurs remplaçants qualifiés (à ne pas tenir compte au moment du calcul du nombre de chauffeurs en vacances).

Afin de pouvoir commencer à accumuler de l'ancienneté au sein du centre "Feeder", le chauffeur-distributeur remplaçant doit réussir à postuler pour une route actuelle pendant un (1) jour ou après avoir réussi à postuler et à travailler sur la nouvelle route pendant trente (30) jours ouvrables, tel que décrit dans l'Article 11.2 a). Le candidat qui aura réussi verra alors son ancienneté intégrée à la liste d'ancienneté des chauffeurs-distributeurs.

- (d) Lorsqu'un chauffeur-distributeur est absent à cause d'une blessure ou d'une maladie déclarée pour plus d'un (1) mois, sa route doit être comblée à partir de la liste d'ancienneté des chauffeurs-distributeurs, avec un maximum de deux (2) déplacements. Il est entendu que les chauffeurs retournent à leur ancien poste lors du retour du chauffeur qui était absent.
- (e) Dans le cas où l'Employeur trouve que les délais pour afficher une

nouvelle route doivent être prolongés, une réunion avec le syndicat local sera tenue. Toute entente doit être faite par consentement mutuel, toutefois aucune demande raisonnable ne sera refusée.

Toutes les prolongations seront faites par écrit et affichées sur le tableau d'affichage du syndicat dans l'établissement de l'Employeur.

### **Article 11.3 École de chauffeurs de remorque**

Les chauffeurs désirant se qualifier à titre de chauffeurs de remorque devront en aviser l'Employeur. Ces chauffeurs pourront suivre, par ordre d'ancienneté, en dehors des heures de travail, le programme de formation de l'Employeur qui pourra être établi de temps à autre lorsque le besoin s'en fera sentir. Le programme d'entraînement de l'Employeur consiste à une (1) semaine d'entraînement non-productif pour laquelle les chauffeurs assisteront sur leur temps. La deuxième semaine sera considérée de l'entraînement productif pour laquelle les chauffeurs seront rémunérés le taux applicable pour tout les heures travaillées. L'Employeur convient de fournir l'équipement et les professeurs. À la fin de cette période de formation, l'employé devra s'assurer de conserver le permis de conduire approprié et de travailler au besoin dans la classification. Il est entendu que l'employé conservera le permis de conduire approprié pour la durée de la Convention. Advenant le cas où un employé ne peut conserver le permis de conduire approprié, il sera autorisé à travailler conformément aux dispositions de la Convention figurant dans l'Annexe C.9 f).

Si aucun chauffeur n'est intéressé à se qualifier à titre de chauffeur de remorque, d'autres employés peuvent être pris en considération sous réserve qu'ils détiennent les qualifications nécessaires.

Tout employé qui désire être retiré de la liste d'employés qualifiés devra en aviser l'Employeur au plus tard trois (3) mois avant l'expiration de la présente Convention.

- (a) Pour être admis à l'école des chauffeurs de remorque, un employé ne doit pas avoir eu un accident évitable durant l'année précédant sa demande d'admission à l'école. Par contre, un accident mineur ne privera pas l'employé de l'occasion d'être admis à l'école.
- (b) Une fois le cours complété, l'Employeur déterminera si l'employé est apte à conduire une remorque et si son nom doit être placé sur la liste des employés qualifiés, laquelle liste sera affichée dans ce centre.
- (c) Pour être admissible au transfert de la liste des employés qualifiés à un poste de chauffeur de remorque, un employé ne doit pas avoir eu un

accident évitable au cours de l'année précédant son affectation au poste de chauffeur de remorque. Par contre, un accident mineur ne privera pas l'employé de l'affectation à un poste de chauffeur de remorque.

- (d) Sous réserve de l'article 11.2 a), les vacances ou ouvertures au poste de chauffeur de remorque seront comblées à partir de la liste des employés qualifiés par ordre d'ancienneté tenue au lieu où survient la disponibilité. Dans l'éventualité où aucun employé ne désire combler l'ouverture, l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la liste doit remplir le poste.

#### **Article 11.4            Chauffeurs-distributeurs**

Les chauffeurs-distributeurs, indépendamment de leur domicile, devront travailler, sans s'y restreindre, selon les directives reçues, au chargement, au déchargement et au tri, à tout emplacement exploité par l'Employeur.

L'Employeur s'efforcera de limiter l'utilisation de sous-contractants pour les routes de chauffeur-distributeurs aux régions où il est restreint par l'une ou plus des raisons suivantes: droits, limites opérationnelles, équipement, procédés opérationnels, programmes horaires ou engagements de service.

Lorsque l'heure du début de travail d'un chauffeur-distributeur change par plus de deux heures, le poste sera offert par affichage.

#### **Article 11.5            Heures de travail**

- (a) La semaine normale de travail sera du lundi au vendredi. Un employé à temps plein, bénéficiant de l'ancienneté, qui est appelé et s'est présenté au travail tel qu'il est prévu, sera payé un minimum de huit (8) heures, exception faite des chauffeurs embauchés après le 16 mai 1985 dont le nom figure dans le dernier dix pourcent (10%) au bas de la liste d'ancienneté pertinente (avec un minimum de un par centre opérationnel) qui seront payés un minimum de quatre (4) heures. Le taux majoré de moitié sera payé pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine.

Lorsque l'Employeur désirera accroître ses activités de façon à desservir des secteurs qui ne sont pas desservis présentement, l'Employeur rencontrera le Syndicat local afin de négocier un programme d'avantages qui satisfait les deux parties.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que le temps supplémentaire est inévitable. La politique de l'Employeur est d'éviter le temps supplémentaire excessif lorsque possible.

Lorsqu'un employé travaille un nombre excessif de temps supplémentaire sur une base régulière, il peut référer le différend au directeur de division et à son Agent d'affaires. Si le différend ne peut être résolu, il peut être soumis à la procédure de grief.

- (b) Toutes les heures de travail effectuées par les chauffeurs entre 13h00 le samedi et 22h00 le dimanche seront payées au taux majoré de moitié (1 1/2).
- (c) Les employés seront avisés de tout changement à l'heure d'entrée au plus tard à la fin de la journée de travail précédant celle du changement.
- (d) **Temps personnel**

Chauffeur-livreur:

Les chauffeurs-livreurs se verront accorder une pause payée de dix (10) minutes à être prise entre la deuxième et la troisième heure de leur journée de travail. Cependant, ils ne pourront profiter de cette pause avant d'être capable de rencontrer les heures garanties sur les services.

Les chauffeurs-livreurs se verront accorder cinquante (50) minutes non payées pour leur période de repas débutant à compter de la quatrième heure et se terminant à la sixième heure. Cependant, quinze (15) minutes de ladite période de cinquante (50) minutes peuvent être prises durant le reste de la journée.

Il est entendu qu'il ne doit pas y avoir de diminution des niveaux de productivité antérieurement démontrés ou vis-à-vis des engagements à la clientèle.

Il est entendu que toute pause ou période de repas sera prise dans le territoire de livraison.

- (e) **Chauffeurs-distributeurs**

Si une partie quelconque de l'itinéraire d'un chauffeur-distributeur exige une période de conduite dépassant deux (2) heures et quarante-cinq (45) minutes, l'horaire de ce chauffeur sera établi afin qu'il prenne une partie de sa période personnelle de cinquante (50) minutes, allant jusqu'à quinze (15) minutes, lorsqu'il est possible, durant cette partie de l'itinéraire.

Les chauffeurs-distributeurs se verront accorder une (1) pause payée de

dix (10) minutes pendant la durée de son quart de travail au moment convenu mutuellement.

#### **Article 11.6 Poste comportant plus d'une classification**

Les parties prévoient que l'évolution constante de l'entreprise aura pour conséquence la création de postes qui comportent plus d'une classification. Un employé pourra être appelé à travailler au cours d'une journée dans plus d'une classification. Lorsqu'une telle éventualité surviendra, l'Employeur paiera l'employé de la façon suivante: Lorsqu'un employé passe plus d'une (1) heure sur un travail comportant un taux de rémunération supérieur, il doit recevoir le taux de rémunération supérieur pour toute la durée de son quart; pour un employé à temps plein, la période susmentionnée d'une (1) heure sera une période de deux (2) heures ou plus.

#### **Article 11.7 Concurrence**

Il est entendu que nonobstant toute disposition de la présente Convention:

1. L'Employeur convient qu'aucun travail présentement effectué par des employés de l'unité de négociation ne sera pas donné à la sous-traitance pendant toute la durée de la présente Convention Collective. Cependant, advenant l'avènement d'une période financière sérieusement difficile qui pourrait engendrer la fermeture d'un centre de livraison, le Syndicat et l'Employeur se rencontreront pour discuter de la fermeture. S'il n'y a pas entente relativement à la fermeture du centre de livraison, le cas sera tranché par arbitrage.
2. L'Employeur peut faire appel à des modes de transport de rechange dans le cadre de son exploitation de distribution (feeder), tels que les avions ou les TOFC; toutefois, si la Compagnie accroît les opérations TOFC au delà de ce qui est actuellement effectué par TOFC, il est entendu qu'aucun chauffeur-distributeur qui travaille pour la Compagnie à l'endroit affecté ne sera mis à pied par l'Entreprise à la suite de l'augmentation des activités TOFC.
3. L'Employeur peut, aux endroits désignés par lui, ses clients ou consignataires, laisser des remorques vides ou chargées pour le chargement ou le déchargement par ces clients ou consignataires. Il est entendu que les clients ou consignataires ne déplaceront pas les remorques, au moment du chargement ou du déchargement. Il est entendu de plus que les membres de l'unité d'accréditation s'occuperont de laisser et de ramener les remorques.

**Article 11.8      Employés à temps partiel – Toutes les classifications couvertes par la présente convention.**

- (a) On garantit un minimum de trois (3) heures à ces employés lorsqu'ils se présentent au travail tel qu'il est prévu et ils sont rémunérés dès l'heure à laquelle ils sont prévus de se présenter au travail.
- (b) Ces employés auront droit à une période de repos non rémunérée d'un maximum de dix (10) minutes au cours de leur quart, à l'exception des employés affectés aux centres de Toronto, Montréal, et Vancouver, ainsi qu'au centre d'activités aériennes à l'édifice situé sur Airway drive, lesquels auront droit à une période de repos non rémunérée de quinze (15) minutes pendant leur quart de travail.

Cette pause de quinze (15) minutes s'applique également à toute installation dont la vocation est transformée en celle d'un centre de distribution ou tout centre de distribution qui sera établi dans le futur.

- (c) La semaine de travail pour ces employés se composera de cinq (5) journées consécutives. Le taux du salaire des heures supplémentaires ne s'applique qu'aux heures de travail sur les congés généraux, et/ou à toutes les heures travaillées en plus de cinq (5) heures dans une journée pour le travail accompli par l'employé dans son assignation régulière de travail, à l'intérieur de son horaire de travail régulier à l'exception de tout travail fait en combinaison avec une ou d'autres assignations (ex: les services de premier choix). Lorsque l'employé travaille sur des combinaisons d'assignations de travail, le temps supplémentaire sera payé après huit (8) heures dans une journée ou quarante (40) heures dans une semaine.

Les employés se verront offrir l'occasion, par ordre d'ancienneté, d'effectuer les heures supplémentaires disponibles à la fin de leur journée de travail à la condition que ces employés soient présents, disponibles et qualifiés au moment où le travail doit être effectué. Si personne n'est disponible, la compagnie assignera les employés selon leur classification par ordre inverse d'ancienneté. En aucun cas, les employés pourront supplanter d'autres employés qui n'ont pas terminé leur affectation.

- (d) Ces employés auront, dans chaque centre opérationnel, quart de travail du "hub" (ex: quart du matin, quart du soir, quart de nuit), quart de travail du centre de dédouanement international (ex: matin, soir) ou quart de travail du centre de traitement des envois aériens (ex: matin, soir) leurs propres listes d'ancienneté, selon leur classification.
- (e) Ces employés qui seraient autrement admissibles auront droit à

l'indemnité de congés mobiles, de jours fériés, au congé de deuil et à l'indemnité de juré au même titre que les employés à temps plein, sauf qu'ils seront rémunérés pour quatre (4) heures de salaire régulier par jour ou pour le nombre moyen d'heures payées par jour lors du mois civil précédent, selon le plus élevé des deux.

- (f) Un nouveau poste permanent de chauffeur-livreur à temps plein ou un poste vacant permanent de chauffeur-livreur à temps plein qui n'est pas comblée à l'intérieur de la classification sera affiché pendant une période de cinq (5) jours. Les employés à temps partiel, y compris les employés affectés aux services de premier choix, ayant un (1) an et plus d'ancienneté peuvent postuler pour un poste vacant ou un nouveau poste de chauffeur-livreur ou de chauffeur affecté aux services de premier choix. Le poste sera accordé, dans les quatorze (14) jours après la fin de la période d'affichage, à l'employé à temps partiel ayant le plus d'ancienneté, au sein de l'édifice où est affiché le poste à combler, et qui se qualifie.

Toutefois, un accident mineur, des points d'inaptitude ou une infraction aux règlements de la circulation (dossier du conducteur) ne priveront pas un chauffeur à temps partiel d'obtenir un poste à temps plein.

Les employés à temps partiel ne travaillant pas dans un centre de livraison, pourront postuler pour un poste vacant dans un centre de livraison, seulement lorsque les employés à temps partiel de ce centre auront déjà été considérés.

La procédure ci-haut décrite sera appliquée en alternance, sur une base de cinq pour un. (exemple: cinq employés à temps partiel d'U.P.S. et un employé de l'extérieur)

L'employé qui se voit accorder le poste doit compléter, d'une façon satisfaisante, une période d'entraînement de cinquante (50) jours travaillés avant de pouvoir accumuler de l'ancienneté pour cette classe d'emploi. Les chauffeurs affectés aux services de premier choix, incluant ceux occupant un poste combiné qui ont travaillé au moins cent vingt (120) jours doivent compléter avec succès une période d'entraînement de trente (30) jours. L'employé peut décider de retourner à son poste antérieur durant cette période d'entraînement. Tout employé à temps partiel qui se désiste durant cette période ou qui a été déclaré non qualifié par l'Employeur ne pourra appliquer à nouveau avant une période d'un an.

L'employé à temps partiel qui obtient un poste de chauffeur à temps plein conservera son taux de salaire à temps partiel et il recevra toutes les augmentations contractuelles pour cette classification, jusqu'à ce qu'il soit

admissible au taux de salaire maximal du chauffeur à temps plein.

L'Employeur affichera sur les babillards le nom des employés qui combleront ces postes vacants ou ces nouveaux postes. Une photocopie de ces avis sera aussi envoyée au Syndicat local.

- (g) Les employés à temps partiel qui réussissent leur transfert au poste de chauffeur-livreur seront considérés comme des nouveaux employés à temps complet et leurs noms seront ajoutés à la liste d'ancienneté appropriée, leur date d'ancienneté sera celle du jour du transfert.

Pour les fins de vacances et de retraite, l'employé doit recevoir un crédit additionnel d'ancienneté égal à tout le temps qu'il a travaillé comme employé à temps partiel.

- (h) Un employé d'un centre opérationnel ou d'un "hub" qui n'est pas régulièrement affecté à un horaire de travail de huit (8) heures, qui est tenu de travailler à titre de préposé au chargement ou préposé au tri des colis pour une heure ou plus dans sa journée de travail aura droit au taux de rémunération d'un préposé au chargement ou préposé au tri des colis pour le quart complet.

- (i) Tout poste vacant ou nouveau poste permanent dans une classe d'emploi à temps partiel sera offert aux employés à temps partiel de ce centre.

Un tel poste vacant ou nouveau poste sera attribué au postulant qui a le plus d'ancienneté dans le même centre et qui a complété avec succès la période de probation, ou, dans le cas contraire, au postulant qui a le plus d'ancienneté dans l'édifice et qui a complété avec succès la période de probation.

Le poste vacant ou le nouveau poste ainsi créé sera offert et comblé selon l'ancienneté des employés postulant dans l'édifice qui ont complété avec succès la période de probation.

Le poste vacant ou le nouveau poste ainsi créé sera comblé par l'Employeur; mais si l'Employeur offre ce poste à un employé actuel, ce poste sera offert selon l'ancienneté à l'employé qui a complété avec succès la période de probation.

Pas plus de dix pourcent (10%) du nombre d'employés travaillant un quart

de travail (minimum de 1) ne peut être muté à un autre quart de travail à l'intérieur d'un même mois civil, jusqu'à un maximum de cinquante pourcent (50%) dans une même année civile.

Tout employés muté à une autre classe d'emploi à temps partiel ou à un autre quart de travail ne peut être muté à un autre poste à temps partiel avant l'échéance d'une période d'une (1) année, à moins qu'il ne s'agit d'une mutation à un poste de chauffeur affecté aux services de premier choix ou à un poste prévoyant un taux de salaire plus élevé.

L'Employeur affichera sur les babillards le nom des employés qui combleront ces postes vacants ou ces nouveaux postes. Une photocopie de ces avis sera aussi envoyée au Syndicat local.

Tout employé à temps partiel qui est muté à une autre classe d'emploi à temps partiel, à un autre quart de travail ou à un poste de chauffeur affecté aux services de premier choix, devra faire concorder son ancienneté avec celle des employées dans la classe d'emploi ou le quart de travail où il est muté.

- (j) Tout changement à l'heure de début des quarts de travail sera communiqué aux employés, au plus tard à la fin de la journée de travail précédant le changement.
- (k) L'Employeur consent à créer une classe d'employé responsable du déplacement des remorques pour les employés à temps partiel qui sont appelés à déplacer des remorques pendant la durée (50% ou plus) de leur quart de travail. Le taux de salaire de la classe d'employé responsable du déplacement des remorques est établi dans l'Article 28.6 de la convention collective.

À la suite de l'introduction de cette nouvelle classe d'employé responsable du déplacement des remorques, les employés qui accomplissent actuellement ce travail seront ajoutés à cette classe.

- (l) L'Employeur pourra combiner des classes d'emploi ou des quarts de travail à temps partiel. Les employés occupant des postes combinés seront rémunérés en vertu de l'article 11.6 de la convention collective.

Sur demande d'un Syndicat local, l'Employeur pourra le rencontrer pour discuter de la possibilité de créer des postes combinés.

## **ARTICLE 12. VACANCES ET PAIE DE VACANCES**

### **Article 12.1**

Tous les employés ayant plus d'une (1) année mais moins de cinq (5) années de service se verront accorder deux (2) semaines de vacances payées. La paie de vacances sera calculée sur une base de quatre et demi pourcent (4.5%) des revenus bruts depuis leur dernière période de vacances calculée.

### **Article 12.2**

Les employés ayant cinq (5) années de service se verront accorder trois (3) semaines de vacances payées. La paie de vacances pour ces employés, pour la première année où ils y ont droit, sera payée sur la base de quatre et demi pourcent (4.5%) des revenus bruts depuis leur dernière période de vacances calculée jusqu'à leur date anniversaire d'embauche, et six et demi pourcent (6.5%) des revenus bruts depuis leur date anniversaire d'embauche. Durant les années subséquentes, les employés seront payés sur la base de six et demi pourcent (6.5%) de leurs revenus bruts depuis leur dernière période de vacances calculée.

### **Article 12.3**

Les employés ayant dix (10) années de service se verront accorder quatre (4) semaines de vacances payées. La paie de vacances pour ces employés, durant la première année où ils y ont droit, sera payée sur la base de six et demi pourcent (6.5%) des revenus bruts depuis leur dernière période de vacances calculée jusqu'à leur date anniversaire d'embauche, et huit et demi pourcent (8.5%) des revenus bruts depuis leur date anniversaire d'embauche. Durant les années subséquentes, les employés seront payés sur la base de huit et demi pourcent (8.5%) de leurs revenus bruts depuis leur dernière période de vacances calculée.

### **Article 12.4**

Les employés ayant vingt (20) années de service se verront accorder cinq (5) semaines de vacances payées. La paie de vacances pour ces employés, durant la première année où ils y ont droit, sera payée sur la base de huit et demi pourcent (8.5%) des revenus bruts depuis leur dernière période de vacances calculée jusqu'à leur date anniversaire d'embauche, et dix et demi pourcent (10.5%) des revenus bruts depuis leur date anniversaire d'embauche. Durant les années subséquentes, les employés seront payés sur la base de dix et demi pourcent (10.5%) de leurs revenus bruts depuis leur dernière période de vacances calculée.

### **Article 12.5**

Les employés ayant vingt-cinq (25) années de service se verront accorder six (6) semaines de vacances payées. La paie de vacances pour ces employés, durant la première année où ils y ont droit, sera payée sur la base de dix et demi pourcent

(10.5%) des revenus bruts depuis leur dernière période de vacances calculée jusqu'à leur date anniversaire d'embauche, et douze et demi pourcent (12.5%) des revenus bruts depuis leur date anniversaire d'embauche. Durant les années subséquentes, les employés seront payés sur la base de douze et demi pourcent (12.5%) de leurs revenus bruts depuis leur dernière période de vacances calculée.

#### **Article 12.6**

Les employés ayant droit à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances qui mettront fin à leur emploi ou qui seront licenciés auront droit de recevoir, à la date de la cessation ou dès que raisonnablement possible après cette date, toutes les indemnités de vacances calculées à quatre et demi pourcent (4.5%), six et demi pourcent (6.5%), huit et demi pourcent (8.5%), dix et demi pourcent (10.5%) ou douze et demi pourcent (12.5%) respectivement de leurs revenus bruts depuis la fin de leur dernière période de vacances calculée.

#### **Article 12.7**

La période pour la prise des vacances sera du 15 mars au 14 mars l'année suivante et toutes les vacances doivent être prises durant cette période (à l'exception de la période débutant à la fin de la dernière semaine complète de novembre et se terminant le 26 décembre, période pendant laquelle aucunes vacances ne seront accordées).

La période des vacances d'été sera du 1er mai au 30 septembre inclusivement et les employés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances sont restreint à trois (3) semaines durant cette période.

L'Employeur affichera, le ou avant le 15 janvier, un calendrier de vacances stipulant le nombre de semaines de vacances disponibles pour l'année de vacance, qui suit.

Cette liste demeurera affichée jusqu'au 15 février, après quoi les employés seront demandés, par ordre d'ancienneté, de signer pour les semaines de leur choix.

Les employés qui refusent de signer, lorsque requis, pour leur période de vacances, ne pourront par la suite déplacer des employés ayant moins d'ancienneté.

Les employés qui font défaut de signer leur choix de vacances, à la fin de la période de sélection, se verront assigner les semaines disponibles qui restent en tenant compte de leur ancienneté.

Le calendrier de vacances final sera affiché le ou avant le 1<sup>er</sup> mars.

Une fois qu'un employé a inscrit ses vacances, elles ne peuvent être changées à moins de rencontrer les conditions suivantes:

- (a) La(les) semaine(s) demandé(es) sont disponibles.
- (b) L'employé désirant modifier ses vacances doit faire une demande écrite trente (30) jours avant le changement demandé.
- (c) Chaque employé a droit à une modification par année.
- (d) La période vacante laissée libre par la modification sera comblée, en fonction de l'ancienneté, sous réserve des paragraphes b) et c) susmentionnés, jusqu'à un maximum de deux déplacements. Les demandes relatives à de tels transferts seront approuvées sous réserve des besoins opérationnels de l'Employeur. Ces demandes ne seront pas refusées sans raison valable. Tout autre déplacement sera traité à la seule discrétion de l'Employeur.

L'Employeur permettra au nombre d'employés en congé pour vacances tel que décrit de façon suivante:

|                 |   |                                     |
|-----------------|---|-------------------------------------|
| 1-8 employés-   | - | minimum 1 par semaine               |
| 9-18 employés-  | - | minimum 2 par semaine               |
| 19-25 employés- | - | minimum 3 par semaine               |
| plus que 25-    | - | minimum 15% par semaine             |
|                 | - | débutant pour les vacances de 1992* |

\* Tout résultat de .1 à .9 sera arrondi au chiffre suivant.

Les vacances des chauffeurs-distributeurs seront choisies sur une base régionale.

Tous les employés figurant sur la liste de chauffeurs-distributeurs remplaçants doivent établir leurs vacances en fonction du calendrier des vacances du centre "Feeder". Il est entendu que les chauffeurs-distributeurs remplaçants choisiront leur période de vacances après que tous les chauffeurs-distributeurs figurant sur la liste d'ancienneté, aient choisi leurs vacances.

Les chauffeurs-distributeurs remplaçants seront inclus dans la catégorie des chauffeurs-livreurs.

### **Article 12.9**

La paie de vacances sera émise à l'employé une (1) semaine avant la période de vacances de l'employé. Cela s'applique aussi à toute situation où les dates de la période de vacances d'un employé ont été modifiées.

## **ARTICLE 13. CONGÉS STATUTAIRES**

### **Article 13.1**

Les congés statutaires suivants seront observés:

Le Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Fête de la Reine  
Fête du Canada  
Fête Civile (dans les provinces de l'Ontario et Colombie-Britannique seulement)  
Fête du Travail  
L'Action de Grâce  
Le Jour de Noël  
Le lendemain de Noël  
La Fête de la Saint-Jean-Baptiste (Au Québec seulement)  
Le Jour du Souvenir (en Colombie-Britannique seulement - ce congé remplace un congé facultatif prévu à 13.6)

### **Article 13.2**

Durant la période de Noël et du Jour de l'An, période se terminant le 10<sup>e</sup> jour ouvrable de janvier, une (1) journée sera désignée par l'Employeur comme congé flottant.

### **Article 13.3**

Le Jour du Patrimoine sera ajouté lorsqu'il sera proclamé fête nationale par le gouvernement fédéral.

### **Article 13.4**

Les employés à temps plein sur la liste d'ancienneté recevront un montant représentant huit (8) heures de salaire à leur taux horaire respectif en paiement desdits congés.

### **Article 13.5**

Les employés dont le quart régulier débute ou prend fin au cours d'un congé n'ont pas droit au temps supplémentaire pour lesdites heures. Le congé sera avancé ou reporté mais sera toutefois chômé et payé comme un congé.

### **Article 13.6**

Les employés à temps plein qui obtiennent leur ancienneté avant le 16 février, auront le droit de prendre cinq (5) congés facultatifs payés à raison de huit (8) heures par jour, durant l'année contractuelle suivante.

Tout employé à temps plein ayant droit à cinq (5) congés facultatifs peut les prendre en même temps, à titre d'une semaine de vacances additionnelle qui lui sera payée en tant que semaine de quarante (40) heures régulières. L'employé doit choisir les dates de cette semaine de vacances optionnelle après que toutes les périodes de vacances régulières auront été choisies par les employés et que celles-ci aient été affichées en date du 1<sup>er</sup> mars de chaque année. Les demandes de semaine de vacances optionnelle devront être octroyées, par ordre d'ancienneté, dans les trois (3) jours après que l'horaire de vacances finale aura été affiché.

En Colombie-Britannique, où le jour du Souvenir est observé en remplacement d'un congé facultatif, tel que spécifié à l'article 13.1, tout employé qui choisit de prendre une (1) semaine de vacances additionnelle, aura également droit à ce congé statutaire, mais il devra le prendre à ses frais.

Les nouveaux employés à temps plein qui obtiennent leur ancienneté après le 15 février, mais avant le 15 août, auront le droit de prendre trois (3) congés facultatifs payés entre le 15 août et le 15 février de l'année suivante.

Les employés à temps partiel ayant complété une (1) année de service avant le 16 février, auront droit à un congé facultatif rémunéré, selon l'article 11.8 e) au cours de la prochaine année de prise d'effet de la convention collective. Les employés à temps partiel comptant trois (3) années de service avant le 16 février auront droit à trois (3) congés facultatifs, rémunérés, tel qu'il est stipulé ci-dessus.

Toutes les requêtes de congés facultatifs soumises avant l'affichage de l'horaire de vacances final, conformément à la présente Convention, seront accordées par ordre d'ancienneté, en fonction du nombre d'employés en congé en même temps tel que stipulé à la section 12.7 d). Toute autre demande de congé facultatif doit être soumise par écrit et inscrite sur un formulaire fourni par l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant la date du congé demandé et l'Employeur devra répondre, par écrit, dans les sept (7) jours qui suivent la soumission de la demande. Les requêtes seront accordées sur une base de premier arrivé, premier servi, en fonction du nombre d'employés en congé en même temps tel que stipulé

à la section 12.7 d). Dans l'éventualité où l'Employeur ne fournit pas sa réponse à l'intérieur du délai prescrit, le congé facultatif sera considéré comme ayant été accordé.

Ces congés facultatifs peuvent, au choix de l'employé, être utilisés en tant que journées de maladie.

#### **Article 13.7**

Lorsque l'un ou plusieurs congés statutaires tombent durant la période de vacances d'un employé, ledit employé sera payé pour le ou les jours, et au choix de l'employé, il aura droit à un jour de congé, sans salaire, pour chaque congé statutaire qu'il devra prendre à une date mutuellement acceptée entre lui et l'Employeur. Une requête pour le ou les congés additionnels sera accordée, sous réserve des besoins de l'Employeur en matière d'exploitation, à une date qui convient mutuellement à l'employé et à l'Employeur.

### **ARTICLE 14. PÉRIODE DE PAIE**

#### **Article 14.1**

Tous les employés régis par la présente Convention seront payés intégralement à chaque semaine. Une (1) seule semaine de salaire peut être retenue, excepté dans un centre nouvellement établi où deux (2) semaines de salaire peuvent être retenues. Chaque employé recevra un état indiquant le total de ses heures travaillées et de ses revenus bruts de même qu'un état détaillé de toutes les déductions effectuées, quelle qu'en soit la raison. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les vacances accumulées figureront également sur le bordereau de paye de l'employé.

Il est convenu que tous les employés régis par la présente convention toucheront leur paie par dépôt direct. Tout employé qui ne fournit pas au Service de la paie les renseignements pertinents ne sera pas rémunéré pour la semaine visée.

#### **Article 14.2**

Lorsqu'un surveillant ou un autre représentant de l'Employeur n'est pas disponible pour distribuer personnellement les talons de chèques de paie, ceux-ci doivent être déposés à l'intérieur d'enveloppes cachetées lorsque cela est possible.

Dans les cas d'erreurs démontrées sur la paie de plus de 50.00\$ pour les employés à temps plein et de plus 25.00\$ pour les employés à temps partiel, l'Employeur

remboursera le montant corrigé par le biais du dépôt direct le même jour ouvrable, pourvu que l'employé en a avisé l'Employeur au début de son quart de travail.

### **Article 14.3**

L'Employeur convient de fournir aux chauffeurs, un formulaire sur lequel ils pourront inscrire leurs heures d'arrivée et de départ.

Lorsque requis par le Syndicat, des horodateurs seront maintenus en place afin que les employés puissent enregistrer, à des fins personnelles, leurs heures de travail.

## **ARTICLE 15. TABLEAU D'AFFICHAGE**

### **Article 15.1**

L'Employeur convient de permettre l'affichage de tout avis des assemblées et des activités du Syndicat sur un tableau d'affichage placé dans un endroit bien en vue des employés et fourni à cet effet, pourvu exclusivement que lesdits avis soient autorisés et signés par un officier du Syndicat local et sera limité aux affaires officielles du syndicat.

## **ARTICLE 16. CAISSE D'ÉCONOMIE**

### **Article 16.1**

L'Employeur accepte, dans l'éventualité de l'établissement d'une Caisse d'économie, de déduire du chèque de paie des employés les montants autorisés par les employés et de remettre le tout au secrétaire-trésorier de ladite Caisse, conformément au désir de la majorité des employés de l'établissement visé de l'Employeur.

### **Article 16.2**

L'Employeur consent, pour les employés qui en font la demande, à déduire de leur chèque de paie des sommes d'argent, dont le montant aura été autorisé par l'employé, aux fins de contribution au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

## **ARTICLE 17. RÉGIME D'ASSURANCE ET DE SÉCURITÉ SOCIALE**

### **Article 17.1**

L'Employeur s'engage à fournir jusqu'au 30 septembre 2000 un régime d'assurance et de sécurité sociale à tout employé qualifié sous réserve des modalités du régime.

**Article 17.2**

L'Employeur convient de continuer à payer cent pourcent (100%) des primes des employés participants à leur plan provincial d'assurance respectif.

**Article 17.3**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, les participants admissibles au régime d'assurance-santé et sécurité sociale seront inscrits à l'option 4 au Régime d'avantages sociaux flexibles de United Parcel Service du Canada Ltée, à moins qu'ils ne choisissent une autre option. Tout les employés embauchés après la date de ratification deviendront admissibles au Régime d'avantages sociaux flexibles le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant une (1) année de service et seront inscrits à l'option 3, à moins qu'ils ne choisissent une option inférieure.

Cette protection ne coûtera rien aux employés.

L'Employeur s'engage à remettre à chaque employé un livret qui énonce les avantages du régime. La prestation hebdomadaire d'incapacité de l'assurance-emploi pour les employés à temps plein continuera d'être la même que celle prescrite dans le régime d'assurance. Il est entendu que les bénéficiaires du Régime d'avantages sociaux flexibles d'UPS Canada demeureront en vigueur tout au long de la durée de la Convention.

**Article 17.4**

En considération des augmentations négociées dans la présente Convention Collective, il est convenu que la totalité des rabais sur les primes d'assurance-emploi relatives à l'indemnité hebdomadaire sera remise à l'Employeur.

**ARTICLE 18. RÉGIME DE RETRAITE**

**Article 18.1**

L'Employeur et le Syndicat établiront un comité conjoint d'administration pour gérer le régime de retraite actuel tel qu'indiqué dans le mémoire d'entente annexé à la présente.

**Article 18.2**

Un employé inscrit sur la liste d'ancienneté deviendra admissible au régime de

retraite de Transport U.P.S. Ltée. après un (1) an de service continu conformément aux modalités du régime. L'Employeur s'engage à remettre à chaque employé un livret qui énonce les avantages du régime.

### **Article 18.3**

Les contributions au plan de pension et crédit pour service des employés absent dû à des maladies ou blessures (compensable) sera en accord avec le code canadien du travail.

### **Article 18.4**

Les rentes de retraite mensuelles seront comme suit:

- (a) À compter de février 2000, 47,00\$ par mois pour toutes les années de services créditées.
  
- (b) À compter de février 2007, les indemnités mensuelles de retraite pour toutes les années de services créditées seront de cinquante-six et cinquante cents (56.50\$) dollars par mois, pour toutes les années de services créditées.

## **ARTICLE 19. AFFECTATION À UN JURÉ**

### **Article 19.1**

Si un employé est appelé et est tenu de servir comme juré ou comme témoin de la Couronne pendant ses heures normales de travail, l'Employeur convient de payer l'équivalent de huit (8) heures par jour à temps régulier et de quatre (4) heures pour un employé à temps partiel, ou le nombre moyen d'heures payées par jour lors du mois civil précédent, selon le plus élevé des deux.

## **ARTICLE 20. ABSENCE POUR CAUSE DE DEUIL**

### **Article 20.1**

Dans l'éventualité d'un décès dans la famille immédiate d'un employé régulier à temps plein ou à temps partiel, il aura droit à un congé raisonnable, pour assister aux funérailles ou au service commémoratif ou pour en faire les arrangements, n'excédant pas quatre (4) jours de travail programmés. Ces journées ne doivent pas se prolonger au delà du jour des funérailles, à moins qu'un jour additionnel

soit nécessaire pour voyager. L'employé sera remboursé à raison de huit (8) fois son taux horaire régulier de salaire pour chaque journée de travail perdue, pour les employés dont la semaine programmée régulière est de cinq (5) jours.

Famille immédiate veut dire: conjoint, père, mère, frère, soeur, fils, fille, beau-père, belle-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, grand-parents, beaux-parents, beau-fils et belle-fille et les petits-enfants.

Si plus de temps est requis pour toute raison reliée au décès, un permis d'absence peut être accordé, par entente mutuelle.

## **ARTICLE 21.      CONTRAVENTIONS DE STATIONNEMENT**

### **Article 21.1**

Il est convenu que l'Employeur continuera à payer les contraventions de stationnement des chauffeurs, à moins que cette contravention ne soit donnée à un endroit où le chauffeur avait été averti de ne pas stationner. Dans un tel cas, l'employé devra payer la contravention. Dans les régions métropolitaines, où le stationnement gratuit n'est pas disponible au chauffeur pendant ses pauses, l'Employeur consent à rembourser les frais de stationnement au chauffeur, pourvu que les reçus pour frais de stationnement soient soumis avec l'enveloppe de remise quotidienne.

### **Article 21.2**

Toute infraction au Code de la route, commise lorsqu'au volant d'un véhicule de l'Employeur, doit être reportée à la fin de la journée de travail ou avant le début de leur prochain quart de travail, et une copie de la contravention doit être fournie. À l'exception des contraventions de vitesse, toute infraction aux règlements de la circulation, n'entraînera pas de mesures disciplinaires.

## **ARTICLE 22.      BRIS MÉCANIQUE OU ROUTES FERMÉES**

### **Article 22.1**

Chaque fois qu'un bris mécanique ou une route fermée empêche un employé de se rendre à destination ou de retourner à son centre opérationnel, l'employé doit être payé jusqu'à ce qu'il arrive dans un lieu d'hébergement ou autre endroit convenable, y compris le temps supplémentaire, s'il y a lieu. À partir de ce moment l'employé est considéré avoir cessé le travail jusqu'à l'heure normale de reprise du travail le lendemain ou jusqu'à ce qu'il soit rappelé au travail, selon la première de ces éventualités à survenir.

(Un "endroit convenable" désigne un lieu fermé, muni de chauffage, eau courante et salle de bains. Cette définition peut comprendre, sans s'y restreindre, une résidence, une maison, un gymnase, un poste de police, un poste de pompiers, un restaurant, un terminus, etc. Ces endroits doivent cependant comporter un endroit où l'employé peut dormir où à tout le moins se reposer en jouissant d'un confort raisonnable).

S'il s'écoule plus d'une journée avant que l'employé ne soit rappelé au travail, il doit lui être payé sa garantie quotidienne (huit (8) fois le taux horaire régulier de l'employé) pour chaque jour de calendrier, en autant que son éloignement de son centre opérationnel résulte d'un bris mécanique ou d'une route fermée. L'Employeur convient de rembourser les frais raisonnables de repas et d'hébergement.

## **ARTICLE 23. CAUTIONNEMENTS**

### **Article 23.1**

Si l'Employeur demande à l'employé de fournir un cautionnement, un cautionnement en espèces n'est pas obligatoire et toute prime est à la charge de l'Employeur. Il incombe en premier lieu à l'Employeur de fournir un cautionnement. Si l'Employeur est incapable d'obtenir un cautionnement dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, il doit en aviser l'employé par écrit. L'absence d'avis libère l'employé de l'obligation de fournir un cautionnement. Si l'avis requis est donné, l'employé doit obtenir un cautionnement dans les trente (30) jours de la date dudit avis; seules les primes usuelles sont à la charge de l'Employeur. Une prime usuelle est la prime que l'Employeur paie relativement à des cautionnements fournis par d'autres employés appartenant à une classification semblable. Toute prime excédentaire est à la charge de l'employé. L'annulation d'un cautionnement après son émission n'est pas un motif de congédiement, à moins que l'annulation ne soit fondée sur des faits intervenus au cours des heures de travail ou que l'employé n'ait obtenu ledit cautionnement sous de fausses représentations.

## **ARTICLE 24. UNIFORMES ET VÊTEMENTS SPÉCIAUX**

### **Article 24.1**

Les uniformes obligatoires et autres vêtements spéciaux seront fournis et entretenus, y compris le nettoyage, par l'Employeur. Les employés doivent observer rigoureusement les règles et règlements de l'Employeur qui régissent l'hygiène et l'apparence ainsi que le port de l'uniforme et des accessoires. Les

chemises seront fournies par l'Employeur mais leur entretien sera à la charge de l'employé.

#### **Article 24.2**

Les pantalons courts seront fournis par l'Employeur aux chauffeurs qui doivent porter l'uniforme. Seules les chaussettes officielles doivent être portées avec le pantalon court. Celles-ci devront être achetées par l'employé.

### **ARTICLE 25.      ARTICLES GÉNÉRAUX**

#### **Article 25.1**

Les parties conviennent que le principe à l'effet qu'une journée normale de travail pour une journée rémunérée normale sera observé en tout temps et les employés rempliront leurs fonctions d'une façon qui représentera le mieux les intérêts de l'Employeur. Il est entendu que l'Employeur ne doit pas trop superviser ou contraindre injustement les employés dans la performance de leurs fonctions. De plus, il est entendu que l'Employeur s'assurera que l'intimidation et le harcèlement ne sont pas présent en milieu de travail. Toute violation de cet article sera soumise à la procédure de grief.

#### **Article 25.2**

Les employés qui manipulent de l'argent doivent compter et remettre le même montant à l'Employeur à la fin de chaque journée de travail. La remise d'argent peut être vérifiée ou examinée par l'Employeur. Si l'Employeur fait défaut de vérifier la remise d'argent d'un employé, lorsqu'il en est requis, aucune déduction ou mesure disciplinaire ne devra être prise.

Dans le cas d'erreur de bonne foi (en additionnant ou en soustrayant) de la remise d'argent, l'employé sera tenu responsable de restituer le montant manquant.

Aucune mesure disciplinaire ne sera prise quant aux désaccords concernant les paiements à la livraison sans qu'une enquête soit faite par l'Employeur. L'article C.5 de l'annexe C ne s'appliquera pas aux mesures disciplinaires concernant les paiements à la livraison.

L'Employeur remboursera tout employé pour la perte d'argent personnel ou d'articles personnels lors de vol à main armée lorsqu'en devoir, jusqu'à un montant maximum de cent quatre-vingt dollars (180.00\$) par employé, ce qui comprend jusqu'à quatre (4) heures de salaire perdu, si nécessaire, et les frais de remplacement du permis de conduire, de la carte d'assurance sociale, du certificat de naissance, par employé, pourvu que l'employé rapporte, sans délai, ledit vol à

l'Employeur et à la police et qu'il coopère lors de l'enquête dudit vol. L'employé devra être rémunéré pour tout le temps impliqué.

**Article 25.3**

Les employés trouvés coupables de perte ou d'endommagement d'envois, y compris les envois de valeur élevée, seront uniquement sujets à une mesure disciplinaire. Ces employés resteront en poste sans perte de salaire jusqu'à ce que la mesure disciplinaire soit réglée en vertu de la procédure de grief. Cela ne s'appliquera pas aux envois CR.

**Article 25.4**

Tous les gérants et les superviseurs porteront des plaques d'identité facilement identifiable comme personnel de gérance durant leur période de travail.

**Article 25.5**

Les annexes A, B, C, D et les lettres d'entente no. 1 à 16 ci-jointes à la présente Convention font partie intégrante de la présente Convention Collective.

**Article 25.6**

Dans les provinces où cela est requis, les chauffeurs fourniront à l'Employeur, lorsqu'il en fera la demande, une autorisation écrite aux fins d'obtention d'une photocopie du dossier de conduite provincial.

**Article 25.7**

L'Employeur consent à rembourser aux chauffeurs les frais engagés en vue de l'obtention de permis de transport exigés par des municipalités.

**Article 25.8**

L'Employeur ne fera pas appel aux employés régis par la présente Convention collective pour effectuer toute tâche de supervision, telles que décrites dans l'Article 3.1 de la Convention collective.

Aucun rapport écrit ou verbal d'un employé régi par la présente Convention collective ne sera utilisé aux fins d'application de mesures disciplinaires à l'égard d'un autre employé régi par la présente Convention collective.

Des rapports écrits seront exigés aux seules fins d'attestation de la formation reçue.

### **Article 25.9**

L'Employeur et le Syndicat conviennent que les colis de plus de soixante-dix livres (70 lb) seront manipulés de façon sécuritaire et conformément aux méthodes prescrites. Une formation sera offerte à cet égard. Dans l'éventualité où un employé n'est pas en mesure de livrer ou de ramasser un colis, cet employé devra en aviser son superviseur, dès que cela lui sera raisonnable de le faire, et devra suivre les directives de son superviseur quant à la livraison ou au ramassage de tels colis. Les dispositions du présent article s'appliquent également aux employés travaillant à l'intérieur. Dans l'éventualité où l'employé n'est pas en mesure de ramasser ou de livrer de tels colis, conformément aux directives données par son superviseur, l'employé ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires.

### **Article 25.10**

La Compagnie fournira, sans frais, un véhicule approprié à tout employé qui doit faire reclasser son permis à une classe 3 afin de se conformer aux réglementations, et ce, en tenant compte des besoins opérationnels, des préoccupations et de la disponibilité du véhicule.

## **ARTICLE 26. CHAUFFEURS À TEMPS PARTIEL / N'OCCUPANT PAS DES POSTES COMBINÉS**

### **Article 26.1**

Le travail engendré à la suite d'une absence attribuable à des vacances, un congé approuvé, une maladie, une blessure, des accidents et des jours de congés, sera offert aux chauffeurs à temps partiel (n'occupant pas des postes combinés) et ce, selon leur taux horaire actuel et leur ancienneté. Ce travail prévoit tout travail effectué par un chauffeur-livreur régulier à temps plein.

Ces employés bénéficieront de dispositions relatives aux heures supplémentaires, telles que décrites à l'Annexe A.5.

## **ARTICLE 27. PROTECTION DES SALAIRES/INDEMNITÉ DU COÛT DE LA VIE**

### **Article 27.1 Portée**

Tout employé ayant accumulé de l'ancienneté dont le nom figure sur la liste

d'ancienneté et qui a complété sa période de progression appropriée, aura droit à l'indemnité du coût de la vie énoncée dans le présent article.

#### **Article 27.2            Indice**

Le montant de l'indemnité du coût de la vie tel qu'il est énoncé dans le présent article sera déterminé en partie en utilisant l'indice des prix à la consommation pour le Canada (1986 = 100), ci-après appelé "l'indice". La continuation de l'indemnité du coût de la vie sera assujettie à la disponibilité de l'indice dans sa forme actuelle ou tel qu'il peut être modifié par statistique Canada, et calculé sur la même base que l'indice pour janvier 1988, à moins qu'il soit convenu autrement du consentement mutuel des parties.

#### **Article 27.3**

L'indemnité du coût de la vie entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2005, le 1<sup>er</sup> février 2006, le 1<sup>er</sup> février 2007 et le 1<sup>er</sup> février 2008.

#### **Article 27.4**

La première année - L'ajustement du 1<sup>er</sup> février 2005 sera calculé selon la différence entre l'indice du mois de janvier 2004 et l'indice du mois de janvier 2005.

#### **Article 27.5**

La deuxième année - L'ajustement du 1<sup>er</sup> février 2006 sera calculé selon la différence entre l'indice du mois de janvier 2005 et l'indice du mois de janvier 2006.

#### **Article 27.6**

La troisième année – L'ajustement du 1<sup>er</sup> février 2007 sera calculé selon la différence entre l'indice du mois de janvier 2006 et l'indice du mois de janvier 2007.

#### **Article 27.7**

La quatrième année – L'ajustement du 1<sup>er</sup> février 2008 sera calculé selon la différence entre l'indice du mois de janvier 2007 et l'indice du mois de janvier 2008.

#### **Article 27.8**

Le 1<sup>er</sup> février 2005, le 1<sup>er</sup> février 2006, le 1<sup>er</sup> février 2007 et le 1<sup>er</sup> février 2008, il y aura une indemnité horaire de 0.01\$ pour chaque .6 de hausse dans l'indice. L'indemnité du coût de la vie, s'il y en a, sera ajoutée aux taux horaires de salaire.

#### **Article 27.9**

Cependant, les indemnités du coût de la vie, s'il y en a, à être ajoutées aux taux horaires de salaire le 1<sup>er</sup> février 2005, le 1<sup>er</sup> février 2006, le 1<sup>er</sup> février 2007 et le 1<sup>er</sup> février 2008, ne doivent pas dépasser vingt cents (0.20\$) par année.

#### **ARTICLE 28. SALAIRES**

Tous les employés qui figuraient sur la liste de paie avant la date de ratification de la Convention collective et dont leur taux horaire suit actuellement une échelle de progression du salaire, toucheront l'augmentation prévue par la Convention en date du 1<sup>er</sup> février et du 1<sup>er</sup> août de chaque année pendant toute la durée de la Convention et suivront par la suite la progression du salaire figurant ci-dessous:

Les employés embauchés après la date de ratification suivront la progression du salaire ci-dessous.

**Article 28.1 Chauffeurs-distributeurs**

| Taux maximal | 02/16/04 | 02/01/05 | 08/01/05 | 02/01/06 | 08/01/06 | 02/01/07 | 08/01/07 | 02/01/08 | 08/01/08 | 02/01/09 | 08/01/09 | 02/01/10 |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Simple       | 21.79\$  | \$22.09  | \$22.39  | \$22.69  | \$22.99  | \$23.29  | \$23.59  | \$23.89  | \$24.19  | \$24.49  | \$24.79  | \$25.09  |
| Double       | 21.92\$  | \$22.22  | \$22.52  | \$22.82  | \$23.12  | \$23.42  | \$23.72  | \$24.02  | \$24.32  | \$24.62  | \$24.92  | \$25.22  |
| Triple       | 22.04\$  | \$22.34  | \$22.64  | \$22.94  | \$23.24  | \$23.54  | \$23.84  | \$24.14  | \$24.44  | \$24.74  | \$25.04  | \$25.34  |

**Taux de Progression**

|  | Taux en vigueur le 02/16/04        |
|--|------------------------------------|
| Date d'embauche                        | 12.20\$                            |
| Avec ancienneté                        | 12.38\$                            |
| Avec ancienneté plus douze mois        | 12.70\$                            |
| Avec ancienneté plus vingt-quatre mois | 14.30\$                            |
| Avec ancienneté plus trente mois       | Taux maximal pour l'année courante |

**28.2 Chauffeur livreurs**

|              | 02/16/04 | 02/01/05 | 08/01/05 | 02/01/06 | 08/01/06 | 02/01/07 | 08/01/07 | 02/01/08 | 08/01/08 | 02/01/09 | 08/01/09 | 02/01/10 |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Taux maximal | 21.54\$  | \$21.84  | \$22.14  | \$22.44  | \$22.74  | \$23.04  | \$23.34  | \$23.64  | \$23.94  | \$24.24  | \$24.54  | \$24.84  |

**Taux de Progression**

|  | Taux en vigueur le 02/16/04 |
|--|-----------------------------|
| Date d'embauche                        | 12.00\$                     |
| Avec ancienneté                        | 12.25\$                     |
| Avec ancienneté plus douze mois        | 12.50\$                     |
| Avec ancienneté plus vingt-quatre mois | 14.00\$                     |

|                                  |                                    |
|----------------------------------|------------------------------------|
| Avec ancienneté plus trente mois | Taux maximal pour l'année courante |
|----------------------------------|------------------------------------|

### 28.3 Mécaniciens d'automobiles

|              |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|              | 02/16/04 | 02/01/05 | 08/01/05 | 02/01/06 | 08/01/06 | 02/01/07 | 08/01/07 | 02/01/08 | 08/01/08 | 02/01/09 | 08/01/09 | 02/01/10 |
| Taux maximal | 26.54\$  | \$26.84  | \$27.14  | \$27.44  | \$27.74  | \$28.04  | \$28.34  | \$28.64  | \$28.94  | \$29.24  | \$29.54  | \$29.84  |

#### Taux de Progression

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
|  | Taux en vigueur le 02/16/04        |
| Date d'embauche                        | 20.75\$                            |
| Avec ancienneté                        | 21.25\$                            |
| Avec ancienneté plus douze mois        | 21.50\$                            |
| Avec ancienneté plus vingt-quatre mois | 21.75\$                            |
| Avec ancienneté plus trente mois       | Taux maximal pour l'année courante |

### 28.4 Mécaniciens d'entretien

|              |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|              | 02/16/04 | 02/01/05 | 08/01/05 | 02/01/06 | 08/01/06 | 02/01/07 | 08/01/07 | 02/01/08 | 08/01/08 | 02/01/09 | 08/01/09 | 02/01/10 |
| Taux maximal | 24.64\$  | \$24.94  | \$25.24  | \$25.54  | \$25.84  | \$26.14  | \$26.44  | \$26.74  | \$27.04  | \$27.34  | \$27.64  | \$27.94  |

#### Taux de Progression

|                                 |                             |
|---------------------------------|-----------------------------|
|                                 | Taux en vigueur le 02/16/04 |
| Date d'embauche                 | 19.97\$                     |
| Avec ancienneté                 | 20.30\$                     |
| Avec ancienneté plus douze mois | 20.46\$                     |

|   |   |
|---|---|
| <b>Avec ancienneté plus vingt-quatre mois</b> | <b>20.63\$</b>                            |
| <b>Avec ancienneté plus trente mois</b>       | <b>Taux maximal pour l'année courante</b> |

## 28.5 Apprentis

|         | Date d'embauche | Avec Ancienneté |
|---------|-----------------|-----------------|
| Grade 1 | 10.96\$         | 12.30\$         |
| Grade 2 | 12.05\$         | 14.49\$         |
| Grade 3 | 14.24\$         | 16.68\$         |
| Grade 4 | 16.43\$         | 17.78\$         |
| Grade 5 | 17.53\$         | 19.97\$         |

## 28.6 Préposés au chargement, Préposés au tri, employés affectés aux rampes de colis aériens et préposés au déplacement des remorques

|              | 02/16/04 | 02/01/05 | 08/01/05 | 02/01/06 | 08/01/06 | 02/01/07 | 08/01/07 | 02/01/08 | 08/01/08 | 02/01/09 | 08/01/09 | 02/01/10 |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Taux maximal | 15.59\$  | \$16.04  | \$16.34  | \$16.64  | \$16.94  | \$17.24  | \$17.54  | \$17.84  | \$18.14  | \$18.44  | \$18.74  | \$19.04  |

### Taux de Progression

|  | Taux en vigueur le 02/16/04        |
|--|------------------------------------|
| Date d'embauche                        | 10.00\$                            |
| Avec ancienneté                        | 10.50\$                            |
| Avec ancienneté plus douze mois        | 11.00\$                            |
| Avec ancienneté plus vingt-quatre mois | 12.00\$                            |
| Avec ancienneté plus trente mois       | Taux maximal pour l'année courante |

**28.7 Manutentionnaires, employés des centres de dédouanement, préposés aux comptoirs de service à la clientèle, livreurs à pied à temps partiel et vérificateurs des frais d'expédition**

|                     |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                     | <b>02/16/04</b> | <b>02/01/05</b> | <b>08/01/05</b> | <b>02/01/06</b> | <b>08/01/06</b> | <b>02/01/07</b> | <b>08/01/07</b> | <b>02/01/08</b> | <b>08/01/08</b> | <b>02/01/09</b> | <b>08/01/09</b> | <b>02/01/10</b> |
| <b>Taux maximal</b> | <b>14.21\$</b>  | <b>\$14.66</b>  | <b>\$14.96</b>  | <b>\$15.26</b>  | <b>\$15.56</b>  | <b>\$15.86</b>  | <b>\$16.16</b>  | <b>\$16.46</b>  | <b>\$16.76</b>  | <b>\$17.06</b>  | <b>\$17.36</b>  | <b>\$17.66</b>  |

**Taux de Progression**

|   |   |
|---|---|
|   | <b>Taux en vigueur le 02/16/04</b>        |
| <b>Date d'embauche</b>                        | <b>9.50\$</b>                             |
| <b>Avec ancienneté</b>                        | <b>10.00\$</b>                            |
| <b>Avec ancienneté plus douze mois</b>        | <b>10.50\$</b>                            |
| <b>Avec ancienneté plus vingt-quatre mois</b> | <b>11.00\$</b>                            |
| <b>Avec ancienneté plus trente mois</b>       | <b>Taux maximal pour l'année courante</b> |

**28.8 Chauffeurs à temps partiel**

|                     |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                     | <b>02/16/04</b> | <b>02/01/05</b> | <b>08/01/05</b> | <b>02/01/06</b> | <b>08/01/06</b> | <b>02/01/07</b> | <b>08/01/07</b> | <b>02/01/08</b> | <b>08/01/08</b> | <b>02/01/09</b> | <b>08/01/09</b> | <b>02/01/10</b> |
| <b>Taux maximal</b> | <b>15.63\$</b>  | <b>\$16.08</b>  | <b>\$16.38</b>  | <b>\$16.68</b>  | <b>\$16.98</b>  | <b>\$17.28</b>  | <b>\$17.58</b>  | <b>\$17.88</b>  | <b>\$18.18</b>  | <b>\$18.48</b>  | <b>\$18.78</b>  | <b>\$19.08</b>  |

**Taux de Progression**

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
|  | <b>Taux en vigueur le 02/16/04</b> |
| <b>Date d'embauche</b>                 | <b>11.25\$</b>                     |
| <b>Avec ancienneté</b>                 | <b>11.50\$</b>                     |
| <b>Avec ancienneté plus douze mois</b> | <b>11.75\$</b>                     |

|   |   |
|---|---|
| <b>Avec ancienneté plus vingt-quatre mois</b> | <b>12.00\$</b>                            |
| <b>Avec ancienneté plus trente mois</b>       | <b>Taux maximal pour l'année courante</b> |

**ARTICLE 29.      DURÉE**

**Article 29.1**

La durée de la présente Convention Collective sera du 1<sup>er</sup> août 2004 au 31 juillet 2010.

La présente Convention Collective liera les parties aux présentes, leurs successeurs, administrateurs, exécuteurs et cessionnaires.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ANNEXE "A"**

**ACTIVITÉS RELIÉES AUX SERVICES DE PREMIER CHOIX**

Dans le but pour l'Employeur, le Syndicat et les employés de bénéficier des services de premier choix qui se développent, les dispositions qui suivent ont préséance sur toutes dispositions concernant le même sujet dans d'autres articles de cette entente, à moins qu'il en soit autrement fait état.

L'Employeur convient que les activités relatives aux services de premier choix seront fait à l'intérieur de l'unité de négociation et, où possible, ces services seront établis à l'intérieur des services de parcours auto régulier.

- A.1** L'Employeur n'emploiera pas des chauffeurs à temps partiel dans le but d'empêcher la création d'emplois réguliers à temps plein ou de remplacer les chauffeurs occupant un poste régulier à temps plein.
- A.2** Le fait d'employer des chauffeurs à temps partiel n'engendrera pas la mise à pied de chauffeurs ayant de l'ancienneté et occupant un poste régulier à temps plein. Cependant, dans l'éventualité d'une mise à pied, un chauffeur régulier à temps plein ayant de l'ancienneté sera autorisé à déplacer le chauffeur à temps partiel comptant le moins d'ancienneté dans l'immeuble et sera rémunéré à son taux actuel pour tout le travail effectué.
- A.3** On pourra faire appel à des chauffeurs à temps partiel lorsqu'il s'agira de respecter les délais de livraison garantis pour les colis expédiés par service de premier choix ou marchandises à des heures déterminées lorsque les chauffeurs réguliers ne pourront les respecter, d'effectuer des ramassages sur appel et des ramassages réguliers lorsque les chauffeurs réguliers ne seront pas en mesure de respecter les délais prévus par la Compagnie et accomplir les activités reliées aux services de premier choix des fins de semaine et congés statutaires. Ces activités incluant le mouvement de ce travail aux aéroports et autres endroits tel que centre de service, immeubles U.P.S. et les points de rencontre avec les autres chauffeurs.
- A.4** Les employés à temps partiel auront l'opportunité de faire le travail du service de premier choix. Ces employés seront choisis parmi la liste des employés, de service de premier choix qualifiés par ordre d'ancienneté. Ils recevront le taux de chauffeur à temps partiel pour toutes les heures travaillées comme chauffeur à temps partiel spécial en surplus de leur taux régulier comme temps partiel dans leur poste régulier chez U.P.S.

Tout nouveau poste de chauffeur à temps partiel dans chaque centre sera

offert aussi aux employés à temps partiel à titre de poste de chauffeur à temps partiel uniquement ou à titre de poste combiné. Les employés qui choisissent d'occuper un poste combiné devront maintenir leur affectation régulière et effectueront du travail à titre de chauffeur à temps partiel, pourvu que cela ne les empêche pas d'effectuer leur travail régulier, conformément aux dispositions de l'Article A.11.

Ces employés qui occupent des postes combinés doivent être ajoutés à la liste d'ancienneté des employés à temps partiel et identifiés comme tel.

Ils doivent occuper les deux postes pour une période de douze (12) mois après quoi ils auront le droit d'abandonner un (1) des postes sur présentation d'un avis écrit de soixante (60) jours. Ils toucheront le salaire correspondant à la classe dans laquelle ils se situent.

Dans l'éventualité où un employé occupant un poste combiné a travaillé, au total, trente-sept (37) heures ou plus avant la fin de la cinquième journée de travail, celui-ci ne pourra pas travailler le samedi à titre de chauffeur affecté aux services de premier choix.

Les employés occupant un poste combiné se verront accorder une pause rémunérée de dix (10) minutes qui doit être prise au cours de la période de la journée où ils sont chauffeurs à temps partiel.

Un chauffeur à temps partiel peut postuler pour tout poste ou toute ouverture de poste à temps partiel permanent en tant que poste combiné.

Ces employés qui occupent des postes combinés doivent être ajoutés à la liste d'ancienneté des employés à temps partiel et identifiés comme tel.

Ils doivent occuper les deux postes pour une période de douze (12) mois après quoi ils auront le droit d'abandonner un (1) des postes sur présentation d'un avis écrit de soixante (60) jours. Ils toucheront le salaire correspondant à la classe dans laquelle ils se situent.

Une liste de chauffeurs à temps partiel qualifiés sera établie par centre. Cette liste sera affichée et mise à jour dans chaque centre, centre de distribution, centre d'activités internationales et centre d'activités aériennes.

Un employé à temps partiel qui obtient un poste de chauffeur à temps partiel conservera son taux horaire pour employer à temps partiel et

obtiendra toutes les augmentations prévues dans la convention collective, pour ladite catégorie, jusqu'à ce qu'il devienne admissible au taux de salaire prévu pour les chauffeurs à temps partiel. Dans l'éventualité où un chauffeur à temps partiel décide d'occuper un poste combiné, celui-ci débutera au taux fixé pour les employés nouvellement embauchés. Il conservera le taux de salaire pour chauffeurs à temps partiel pour tout travail accompli à titre de chauffeur à temps partiel.

- A.5** La garantie s'appliquera seulement à la tâche régulière à temps partiel de l'employé. Des provisions de temps supplémentaire s'appliqueront après huit (8) heures dans toute période de vingt-quatre (24) heures ou quarante (40) heures par semaine.
- A.6** Le livreur à pied à temps partiel ne conduira aucun véhicule, mais doit opérer à pied ou en bicycle et devra commencer et finir sa journée dans la région travaillée et sera garanti trois (3) heures par journée travaillée.
- Des provisions de temps supplémentaire s'appliqueront après huit (8) heures dans toute période de vingt-quatre (24) heures ou après quarante (40) heures par semaine.
- A.7** La semaine de travail pour les employés affectés aux services de premier choix, embauchés après le 1er août 1991 sera composée de cinq (5) jours de travail consécutifs dans une période de sept (7) jours.
- A.8** Tout travail effectué le samedi, le dimanche ou durant un congé férié sera offert aux chauffeurs à temps partiel par ordre d'ancienneté pour livraison, cueillette, tri, navette, et toute manipulation en relation avec les service de premier choix. Ces employés seront rémunérés au taux de salaire de chauffeurs à temps partiel. Une garantie de trois (3) heures sera allouée au travail du service de premier choix.
- A.9** À cause de la nature des opérations du service de premier choix, les chauffeurs affectés aux navettes régulières du service de premier choix peuvent avoir des horaires de début de quart de travail, flexibles, pour rencontrer les besoins du service de premier choix de l'Employeur.
- A.10** Ces chauffeurs à temps partiel auront droit à une garantie de quatre (4) heures à chaque journée travaillée.

Ces employés, qui sont par ailleurs éligibles, seront rémunérés pour les congés fériés, les congés pour décès et les fonctions de juré, et ce, selon le même principe que les employés à temps plein, excepté qu'ils seront

rémunérés pour quatre (4) heures par jour au taux horaire régulier ou pour le nombre moyen d'heures payées par jour lors du mois civil précédent, selon le plus élevé des deux.

- A.11** Pour effectuer ce travail, on fera appel à ces chauffeurs à temps partiel selon leur ancienneté.
- A.12** Dans l'éventualité où un chauffeur à temps partiel est rémunéré pour mille neuf cent cinquante (1 950) heures pour toutes les heures relatives à sa catégorie de chauffeur à temps partiel, sauf les heures rémunérées qu'il effectue à l'intérieur dans le cadre d'un poste combiné, pour le travail qu'il accomplit dans une année civile, tel que prévu aux articles 26, A.3 et A.8, l'Employeur créera une ouverture de poste pour un chauffeur-livreur à temps plein qui sera affiché et comblé conformément aux dispositions de la Convention Collective. Les vacances et les fonctions de juré ne sont pas comprises dans ces mille neuf cent cinquante (1 950) heures rémunérées.
- A.13** Sur demande, la Compagnie devra envoyer au syndicat local une liste de tous les chauffeurs à temps partiel, par centre, avec le nombre total d'heures rémunérées pour chaque employé, conformément à l'article A.12. Cette liste serait envoyée au Syndicat local trois (3) fois par année, soit les 15 mai et 15 septembre, pour le nombre d'heures accumulées rémunérées depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours et le 15 janvier pour le nombre d'heures accumulées au cours de la dernière année.

**ANNEXE "B"**

**CONDITIONS APPLICABLES AUX MÉCANICIENS AUTOMOTEURS  
ET D'ENTRETIEN AINSI QU' AUX TECHNICIENS AUTOMOTEURS**

- B.1** Les techniciens automoteurs, les mécaniciens automoteurs et les mécaniciens d'entretien sont inscrits sur des listes d'ancienneté distinctes dans chaque centre opérationnel ou atelier.
- B.2** La semaine normale de travail est de cinq (5) journées consécutives de lundi au vendredi. Un employé à temps plein et ayant terminé sa période de probation, qui est appelé à travailler et se présente tel qu'il est prévu, sera payé pour un minimum de huit (8) heures. Le taux majoré de moitié (1 1/2) sera payé au-delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine.

Une semaine normale de travail composée de cinq (5) jours consécutifs, soit du mardi au samedi, peut être établie si le besoin se fait sentir. Les employés embauchés avant le 15 février 1997 ne seront pas tenus de travailler du mardi au samedi, à moins qu'ils choisissent de le faire. Tous les employés figurant sur la liste de paie en date du 15 février 1997, seront protégés de tout changement de quart de travail et de toute mise à pied résultant de l'implantation de la semaine de travail du mardi au samedi.

- B.3** Les techniciens automoteurs, les mécaniciens automoteurs et les mécaniciens d'entretien rappelés au travail après avoir complété leur quart seront payés une garantie de rappel de trois (3) heures au taux majoré de moitié. Ces employés ne sont tenus d'exécuter que le travail pour lequel ils ont été rappelés.
- B.4** Les vacances ou ouvertures permanentes de quart seront offertes par affichage, aux techniciens automoteurs, aux mécaniciens automoteurs et aux mécaniciens d'entretien selon l'ancienneté avec un maximum de trois (3) déplacements.

Un poste vacant permanent ou ouverture permanente de quart sera définie comme étant un poste vacant ou ouverture en vigueur depuis plus de trente (30) jours ouvrables.

- B.5** Chaque employé devra fournir ses propres outils manuels. Tous les outils ayant un fonçage de 3/4 de pouce ou plus, de même que tous les outils spécialisés, incluant mais non limité aux compteurs et les tachymètres numériques requis pour effectuer le travail, seront fournis et entretenus par l'Employeur.

L'Employeur convient de fournir l'entraînement nécessaire pour les outils ou équipement étranger et, le cas échéant, un mécanicien sera formé aux fins d'obtention d'une licence AZ ou équivalente. L'employé sera rémunéré pour tel entraînement au taux de salaire approprié. Les mécaniciens devront conduire des véhicules seulement si c'est nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches en mécanique.

L'Employeur fournira et entretiendra tout l'outillage nécessaire pour les travaux de graissage.

Aucun employé ne doit être pénalisé s'il refuse de travailler sous conditions contraire au code canadien du travail, partie II, sécurité et santé au travail.

- B.6** L'Employeur poursuivra la coutume de fournir, sur une base journalière, les chemises et les pantalons pour les employés d'entretien et les mécaniciens et de plus, l'Employeur fournira des vêtements de pluie, des parkas, des vestes sans manches, des gants de cuir chauds et doublés ainsi qu'une tuque quand ils seront tenus de travailler à l'extérieur. Aucun employé ne doit avoir à partager avec d'autres les articles mentionnés ci-dessus.
- B.7** L'Employeur devra fournir à l'employé et à chaque mécanicien qui doit travailler sur l'alimentation de propane, des gants non absorbants et isolés.
- B.8** On prévoit un maximum d'une heure de temps personnel durant la journée de travail des techniciens automoteurs, des mécaniciens automoteurs et des mécaniciens d'entretien.
- B.9** Les apprentis seront régis par la Convention et l'Employeur leur accordera tous les avantages de la Convention Collective et paiera la différence entre tout montant reçu du gouvernement et le taux de salaire régulier pour les apprentis alors qu'ils sont à l'école selon le plus élevé du taux de salaire normal en vigueur pour les apprentis et le taux de salaire en vertu de toute loi régissant les apprentis. La priorité sera accordée aux apprentis seniors, plutôt qu'aux apprentis juniors, quant à l'heure de début des quarts de travail. Cela n'affectera pas le droit de l'employeur relativement à la formation. Les apprentis doivent fréquenter une école et obtenir une note de passage pour être admissibles au taux de salaire prévu.

Le présent article s'applique également aux mécaniciens d'entretien.

**B.10** Une classification d'aide à temps partiel sera permise dans les départements de mécanique et d'entretien. La description des tâches comprend le travail dans la salle des pièces, la peinture et le sablage des remorques, l'inventaire de la salle des batteries, l'expédition de pneus et diverses tâches variées. Le taux de salaire horaire d'un aide à temps partiel sera le même que celui d'un trieur à temps partiel.

**B.11** Des mécaniciens certifiés à temps partiel peuvent être utilisés lorsque requis. Le taux horaire du mécanicien certifié à temps partiel sera le même que les techniciens automoteurs et les mécaniciens automoteurs à temps complet.

Lorsque le nombre d'heures totales travaillées par tous les mécaniciens à temps partiel dans un centre justifie l'addition d'un mécanicien à temps complet, l'Employeur embauchera un mécanicien à temps complet. La justification minimale pour l'ajout d'un mécanicien à temps complet dans un centre sera: lorsque toutes les heures travaillées par des mécaniciens à temps partiel dans un centre, dans toute période de trente (30) jours de calendrier, excèdent cent vingt-huit (128) heures, lesquelles auraient pu être travaillées par un mécanicien à temps complet additionnel.

Les heures accumulées à cause des vacances ou maladie ne seront pas utilisées pour justifier l'ajout d'un mécanicien à temps complet. Cette clause ne s'applique pas pour les centres de Montréal et Toronto, cependant, des mécaniciens à temps partiel peuvent être utilisés à Montréal et à Toronto s'il y a un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat local.

**B.12** L'Employeur ne fera pas faire, par un garage extérieur, du travail qui est normalement fait par les employés de la mécanique et de l'entretien excepté lorsque les employés ou l'équipement requis ne sont pas disponibles ou lorsque les besoins opérationnels requièrent de l'équipement pour maintenir le service à la clientèle. L'Employeur ne fera pas appel à la sous-traitance pour éviter de faire exécuter du temps supplémentaire.

Dans les cas où des installations comptent trente (30) véhicules ou plus et que celles-ci font appel à un sous-traitant, l'Employeur embauchera et conservera sur sa liste de paie un mécanicien d'automobile pour ces installations. Quant aux installations comptant moins de 30 véhicules et auxquelles un mécanicien de l'Employeur est affecté, ce poste sera maintenu. L'Employeur passera en revue la dotation en personnel ou la

nécessité de faire appel à la sous-traitance, relativement à la classification du personnel du service automobile, et les dispositions économiquement réalisables seront modifiées en conséquence.

En ce qui a trait aux dispositions susmentionnées, l'Employeur se réserve le droit de prendre en compte les éléments suivants:

- 1) Respect des exigences en matière de service et de temps
- 2) Rencontre des besoins opérationnels
- 3) Disponibilité de l'équipement / utilisation / installations
- 4) Option avantageuse du point de vue de la concurrence
- 5) Dotation en personnel

**B.13** Au mois de mars chaque année, tous les employés de la mécanique et de l'entretien seront permis de choisir leurs heures de début de travail dans leur centre immédiat conformément à leur ancienneté et qualifications, à l'intérieur de leurs classifications respectives. L'Employeur se réserve le droit de s'assurer qu'il a un noyau de personnel qualifié sur chaque équipe de travail.

**B.14** L'Employeur doit établir des horaires réguliers pour le début du travail lesquels ne peuvent être modifiés sans un avis affiché de quarante-huit (48) heures. Cependant, si un employé est requis de se rapporter au travail avant son horaire régulier, il sera avisé avant la fin de son équipe précédente de travail.

**B.15** L'Employeur fournira une couverture d'assurance pour la perte d'outils des mécaniciens dans les cas de cambriolages démontrés dans les locaux de l'Employeur. Les réclamations seront payées au mécanicien dans le cas de perte de ses outils. La couverture s'appliquera également dans les cas de pertes dues à un incendie.

Pour être en mesure de produire une réclamation en vertu de cet article, le mécanicien doit avoir fourni à l'Employeur, chaque année, un inventaire de ses outils approuvés.

**B.16** Les mécaniciens travailleront dans un endroit sec et chauffé.

L'Employeur convient de fournir un endroit séparé, pour le remisage des coffres d'outils.

**B.17** Lorsque l'Employeur a du travail de surplus à être effectué en temps supplémentaire, les employés ayant le plus d'ancienneté se verront

accorder l'opportunité de faire le travail. Cependant, ils auront le droit de refuser le travail, à la condition qu'un nombre suffisant d'employés qualifiés ayant moins d'ancienneté soient disponibles pour faire ledit travail.

- B.18** L'Employeur reconnaît que les employés qui manipulent du matériel dangereux se verront fournir par l'Employeur tout équipement de sécurité nécessaire (vêtements de caoutchouc, lunettes de travail, lunettes de sécurité, bouclier et écran protecteur pour la soudure, etc.) pour se protéger.
- B.19** Les mécaniciens à temps complet ayant acquis leur ancienneté à la fin de leur période de probation recevront un montant maximum de cent vingt-cinq dollars (125.00\$) par année, sur présentation des factures pertinentes, pour l'achat de chaussures approuvées par la CSA. Les chaussures approuvées doivent être munies d'un embout d'acier et de semelles antidérapantes.
- B.20** Tout mécanicien à temps complet ayant acquis leur ancienneté à la fin de leur période de probation sur la liste de paie la dernière période de paie complète de l'année contractuelle recevra six dollars (6.00\$) par semaine, jusqu'à un maximum de trois cents dollars (300.00\$) par année, montant qui lui sera versé sur un chèque distinct, à titre d'allocation pour ses outils.
- B.21** L'Employeur remboursera aux mécaniciens tous frais encourus aux fins d'obtention de permis.
- B.22** La Compagnie et le Syndicat conviennent que toute préoccupation ayant trait aux quart de travail de jour des techniciens automoteurs (mécaniciens), sera traitée par le directeur de division du Service automobile et l'agent d'affaires de cette région.
- B.23** Les techniciens automoteurs (mécaniciens) du "hub" ne seront pas tenus d'effectuer du travail d'entretien mécanique sur de l'équipement haute tension s'ils ne sont pas qualifiés.

**ANNEXE "C"**

- C.1** Toutes les mesures disciplinaires résultant d'une infraction aux règlements deviendront inopérantes après un (1) an de la date de la réprimande.
- C.2** Aucun de ces règlements ne privera les employés du droit de contester une pénalité par la procédure habituelle de grief. Les règlements actuel de l'Employeur n'entreront pas en conflit avec les dispositions de la présente Convention Collective. En cas de conflit, il est convenu que ces règlements s'appliqueront. Les employés seront responsables de toute infraction au Code de la route ou aux règlements municipaux, à l'exception des infractions qui, par nature, sont de la responsabilité de l'Employeur.
- C.3** Au sens de cet article, "discipline" voudra dire:
1. Avis écrit; ou
  2. suspension; ou
  3. congédiement.
- C.4** Tout employé requis d'accuser réception d'un rapport de discipline pourra être accompagné, s'il le désire, d'un délégué d'atelier.
- C.5** Toute sanction ou réprimande contre un employé doit être émise dans un délai de cinq (5) journées de travail à l'exception des samedis, des dimanches et des jours fériés, à compter du moment où l'on s'est rendu compte de l'infraction et une copie sera envoyée au syndicat local, faute de quoi ladite sanction ou réprimande sera considérée nulle et non avenue.
- C.6 Passagers**
- Nul chauffeur ne doit permettre à quiconque, à l'exception d'un employé de l'Employeur qui est en service, de prendre place à bord de son véhicule sauf avec l'autorisation écrite de l'Employeur, exception faite des cas d'urgence qui découlent d'un bris mécanique de l'équipement commercial, d'un accident ou d'un cas fortuit.
- C.7 Accidents**
- A)** Les accidents imputables à la faute d'un employé ou auxquels il a contribué par son geste ou omission sont sujets à l'imposition d'une sanction disciplinaire pouvant aller de la réprimande au congédiement, selon la gravité de l'accident. Toutefois le chauffeur

doit être exonéré de tout blâme si la preuve démontre que l'accident est dû à un bris mécanique et l'Employeur sera alors responsable du salaire et des frais engagés par le chauffeur si ce dernier doit se présenter devant le tribunal relativement à cet accident.

- B)** Une suspension imposée pour l'enquête sur un accident ne doit pas dépasser cinq (5) jours (samedi, dimanche et congés statutaires exclus). Un employé sera payé pour le temps perdu au cours de l'enquête s'il est découvert qu'il n'est pas responsable de l'accident.
- C)** Le défaut de rapporter tout accident aussitôt que possible, conformément aux instructions affichées par l'Employeur, entraînera l'imposition, à l'égard de l'employé, d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.
- D)** L'employé impliqué dans un accident sera avisé par l'Employeur de la nature évitable ou inévitable de l'accident dans les trente (30) jours de la date à laquelle l'accident est survenu.

## **C.8 Équipement**

- A)** Altération sans permission du tachygraphe, du régulateur ou d'un autre dispositif sécuritaire:

|                   |  |
|-------------------|--|
| 1ère infraction:  | Une semaine de suspension  |
| 2ième infraction: | Imposition d'une sanction<br>pouvant aller jusqu'au<br>congédiement. |

- B)** Le défaut de s'assurer que l'équipement mécanique contient les quantités requises d'essence, d'huile et d'eau avant de quitter les lieux de l'Employeur lorsque ce dernier le requiert:

|                        |  |
|------------------------|--|
| 1ère infraction:       | Réprimande   |
| 2ième infraction:      | Suspension d'un jour   |
| 3ième infraction:      | Suspension de trois jours  |
| infractions suivantes: | Imposition d'une sanction<br>pouvant aller jusqu'au<br>congédiement. |

- C)** Usage non autorisé d'un véhicule de l'Employeur:

1ère infraction: Réprimande jusqu'à trois jours de suspension.  
2ième infraction: Imposition d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement.

### **C.9 Conduite et comportement**

**(a)** Consommation de boissons alcooliques ou de stimulants illégaux au cours de l'exécution des fonctions ou sur les lieux de l'Employeur:

1ère infraction: Imposition d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement.

**(b)** Se présenter au travail sous l'influence de boissons alcooliques ou de stimulants illégaux:

1ère infraction: Réprimande jusqu'à une semaine de suspension.  
2ième infraction: Imposition d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement.

**(c)** Vol ou méfait:

1ère infraction: Imposition d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement.

**(d)** Refus d'obéir aux ordres du personnel autorisé (les noms des personnes autorisées seront affichés):

1ère infraction: Réprimande  
2ième infraction: Suspension d'un jour  
3ième infraction: Suspension de trois jours  
4ième infraction: Imposition d'une sanction pouvant aller jusqu'à congédiement.

**(e)** Refus prémédité d'obéir aux ordres du personnel autorisé:

1ère infraction: Imposition d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement.

- F)** Un employé ne sera pas congédié en raison de la perte de son permis de conduire. Le Syndicat et l'Employeur se rencontreront pour discuter d'un déplacement à un poste disponible mais aucun autre employé ne devra être mis à pied suite à un tel déplacement et l'employé déplacé verra son nom inscrit au bas de la liste d'ancienneté de classification aux fins des préférences d'affectation et de mise à pied. Lorsque le permis sera remis à l'employé il reprendra son poste.

### **C.10 Rapports**

La falsification délibérée des cartes de temps ou des rapports de déplacements:

1ère infraction: Imposition d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement.

### **C.11 Comportement au volant du véhicule**

Conduite au-delà de la vitesse fixée par le gouvernement:

1ère infraction: Réprimande  
2ème infraction: Suspension d'un jour  
3ème infraction: Suspension de trois jours  
4ème infraction: Imposition d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement.

### **C.12 Assiduité**

- A)** Défaut d'aviser l'Employeur dès que raisonnablement possible mais au moins une (1) heure avant le début normal du travail alors que l'employé est incapable de se présenter au travail pour une bonne raison:

1ère infraction: Réprimande  
2ème infraction: Réprimande  
3ème infraction: Imposition d'une sanction

pouvant aller jusqu'au  
congédiement.

**B)** Se présenter en retard au travail sans excuse raisonnable:

|                   |   |
|-------------------|---|
| 1ère infraction:  | Réprimande  |
| 2ième infraction: | Suspension d'un jour  |
| 3ième infraction: | Suspension de trois jours   |
| 4ième infraction: | Imposition d'une sanction<br>pouvant aller jusqu'au congédiement. |

**C.13** L'Employeur peut demander à l'employé de signer une preuve de réception d'une réprimande ou autre document. Une signature ne constitue pas l'acceptation de la réprimande mais seulement de la réception d'un avis écrit.

**ANNEXE "D"**

Il est convenu que les centres d'activités aériennes qui prévoient être en activité pendant quatre (4) heures de travail continues ou plus et où l'équipement est détenu par UPS seront effectués par les employés d'UPS.

La Compagnie maintiendra son droit de faire appel à des sous-traitants afin de répondre aux besoins des activités opérationnelles.

Cette clause ne sera pas en vigueur dans tout centre où moins de quatre (4) heures de travail continues sont prévues et où la Compagnie effectue les activités.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 1**

Il est entendu que les pénalités énumérées à l'annexe C, section C.7 à C.11 inclusivement ne s'appliquent pas aux locaux d'union suivants:

- Teamsters Local 31 - Colombie Britannique
- Teamsters Local 69 - Québec
- Teamsters Local 213 - Colombie Britannique
- Teamsters Local 362 - Alberta
- Teamsters Local 395 - Saskatchewan
- Teamsters Local 931 - Québec
- Teamsters Local 979 - Manitoba

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2**

Les colis en provenance du Canada et destinés aux États-Unis seront rassemblés et livrés par les employés de U.P.S. Canada au lieu le plus convenable.

Les colis en provenance des États-Unis et destinés au Canada seront rassemblés aux lieux les plus convenables et cueillis par un employé de U.P.S. Canada.

Il est entendu que les chauffeurs-distributeurs de U.P.S. Canada n'exécuteront pas des tâches de cueillettes et de livraisons de colis locaux à l'intérieur des États-Unis lorsqu'ils transportent des colis internationaux entre les lieux d'opérations américains et canadiens.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 3**

L'article 8.8 d) ne s'applique pas aux chauffeurs-distributeurs au registre des paies en date du 14 mai 1982. Ces chauffeurs-distributeurs auront l'occasion de déplacer le chauffeur-livreur ayant le moins d'ancienneté tel qu'il est prévu à l'article 8.8 c).

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 4**

L'Employeur s'engage à fournir des prises de courant pour les chauffe-moteurs où il occupe des édifices à titre de locataire ou de propriétaire dans la région généralement désignée comme étant les centres au nord, à l'est et à l'ouest de Sudbury et North Bay et incluant également ces centres.

L'Employeur prendra toutes les mesures nécessaires afin de négocier des ententes appropriées avec les opérateurs de stations-service dans cette même région.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 5**

Nonobstant l'effet contraire de l'annexe B, section B.8 de la présente Convention, l'Employeur s'engage à continuer d'accorder aux mécaniciens une demi-heure (1/2) pour le déjeuner et une pause-café rémunérée de dix (10) minutes.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 6**

L'Employeur et le Syndicat acceptent de modifier le régime de retraite actuel de United Parcel Service du Canada Ltée. comme suit:

1. Les parties acceptent d'établir une Convention de fiducie visant à la création d'un comité conjoint d'administration pour gérer le régime de retraite. Le comité conjoint d'administration sera composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat.
2. Le nouveau comité conjoint d'administration ainsi créé aura toute autorité concernant toutes et chacune des fonctions et responsabilités telles que requises par les lois fédérales et provinciales applicables. Le comité conjoint d'administration aura aussi l'autorité de prendre toute décision relativement à l'embauche de tierces parties professionnelles nécessaires pour exécuter des opérations quotidiennes du régime de retraite.
3. Le régime de retraite de United Parcel Service du Canada Ltée. sera reconnu comme un régime continu, à l'exception de l'établissement du comité conjoint d'administration ci-haut décrit.
4. Le régime de retraite continuera d'être payé par la Compagnie et continuera de fournir tous les futurs bénéfices augmentés de retraite tel que négociés. Les dépenses encourues durant la transition et l'implantation du comité conjoint d'administration, de même que les dépenses actuelles encourues pour opérer le régime de retraite seront payées à même les actifs du régime de retraite.
5. Les parties acceptent que les bénéfices de retraite négociés pour la présente Convention Collective, sujet aux termes et conditions, règles et règlements du régime de retraite seront comme suit:
  - (a) À compter de février 2000, la rente de retraite mensuelle pour toutes les années de services sera de quarante-sept dollars (47.00\$) par année de service accumulée.
  - (b) À compter de février 2007, les indemnités mensuelles de retraite pour toutes les années de service créditées seront de cinquante-six dollars et cinquante cents (56.50\$) par mois pour toutes les années de service créditées.
6. Les employés ont droit à des bénéfices de retraite non réduites dès qu'ils

sont âgés de 60 ans. Les employés recevront le montant intégral de la prestation mensuelle, en fonction du nombre d'années de service.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

---

---

---

---

---

---

---

---

**LETTRE D'ENTENTE NO. 7**

La présente confirme l'intention de l'Employeur de fournir un programme d'aide aux employés pour les employés de United Parcel Service du Canada Ltée.

Le Syndicat et l'Employeur acceptent ce qui suit:

1. Que toute participation au programme d'aide aux employés doit être strictement sur une base volontaire à moins d'être requise par une loi fédérale.
2. Que toute information concernant un employé qui participe au programme d'aide aux employés demeure strictement confidentielle et ne doit pas être divulguée à moins du consentement écrit de l'employé.
3. Que toute information concernant un employé qui participe au programme d'aide aux employés obtenue volontairement ou autrement ne doit pas servir pour aucune action disciplinaire.
4. Que tous les coûts reliés au programme d'aide aux employés doivent et continueront à être la seule responsabilité de l'Employeur.
5. Tout employé aura droit à un permis d'absence dans le but de suivre le traitement d'un programme approuvé de désintoxication reliée à des problèmes d'alcool ou de drogue. Le permis d'absence doit être demandé avant la commission de tout acte pouvant être sujet à des mesures disciplinaires. Tel permis d'absence ne sera accordé qu'une seule fois et sera pour une période maximale de trente (30) jours, à moins d'une prolongation par entente mutuelle.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 8**

Le but des services de premier choix et des chauffeurs à temps partiel est d'améliorer les capacités d'affaires de United Parcel Service du Canada Ltée. Ils n'ont pas pour objet le remplacement des chauffeurs-livreurs réguliers.

L'employé actuel qui accomplit la navette de services de premier choix ne sera pas remplacé par un chauffeurs affectés aux chauffeurs affectés aux services de premier choix.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 9**

L'Employeur et le Syndicat acceptent de participer à un séminaire conjoint d'éducation pour les délégués d'atelier. Un (1) délégué d'atelier régulier à temps plein et un (1) délégué d'atelier régulier à temps partiel par centre et/ou par quart de travail seront invités à assister au séminaire et chacun recevra une (1) journée de salaire, soit huit (8) heures, payée par l'Employeur pour sa participation.

L'Employeur peut être présent et prendre part à la présentation susmentionnée.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 10**

Pour les Locaux 69 et 931 du Syndicat, l'Employeur devra communiquer dans l'une des deux langues officielles du Canada, selon la volonté de l'employé.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 11**

Les employés affectés aux activités aériennes, dont les principales tâches de travail consistent à charger, à décharger, à trier ou à déplacer des colis de l'aire de recouvrement des colis aériens jusqu'à une autre aire de travail seront considérés en tant qu'employés syndiqués.

S'il existe ou s'il survient un différend quant à savoir si ces employés sont membres de l'unité de négociation ou pas, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront pour régler le différend.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO. 12**

Nonobstant les articles 2.4 a) et 2.4 b) de la Convention Collective, l'Employeur convient, relativement aux Syndicats locaux 69, 931 et tout autre Syndicat local, de déduire chaque semaine les cotisations syndicales et de remettre ces sommes mensuellement au Syndicat local, et ce, au plus tard le dixième (10<sup>e</sup>) jour du mois suivant. Le montant de la retenue hebdomadaire sera fourni par le Syndicat local.

Les retenues des arrérages ne devront pas excéder le montant normal des cotisations syndicales hebdomadaires de l'employé.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO.13**

L'Employeur versera des contributions au taux de cinq cents (0.05\$) par heure pour toutes les heures pour lesquelles un salaire est payable (jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine pour les employés à temps plein et de vingt-cinq (25) pour les employés à temps partiel), et ce, pour tous les employés visés par la juridiction des Syndicats locaux suivants: 31; 69; 362; 395; 879; 880; 979 et qui sont couverts par la présente Convention collective. Ces sommes sont payables au Syndicat local respectif aux fins de dépôt dans son Industry Advancement Fund avant le 15<sup>e</sup> jour du mois qui suit le mois auquel s'appliquent ces sommes.

Le versement de contributions susmentionnées débutera à compter de la date de ratification.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO.14**

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que le centre Montréal – Ouest de l'Île (West-Island), situé dans un édifice adjacent au principal édifice de Montréal mais au même endroit, est réputé faire partie de l'édifice principale de Montréal.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO.15**

Au "hub" de Toronto, chaque groupe travaillant, à l'intérieur, et selon le quart de travail, conservera une (des) liste(s) appropriée(s), par ancienneté, des employés voulant faire du travail additionnel lorsque l'Employeur en déterminera le besoin. Il incombera à l'employé d'inscrire son nom sur la liste pertinente. La Compagnie affichera cette (ces) liste(s) au cours de la première semaine de janvier de chaque année, et les employés voulant y inscrire leur nom le feront aussi au cours de cette même période. Les employés qui désirent ajouter leur nom à la (aux) liste(s), après la première semaine de janvier, pourront le faire s'ils en font la demande par écrit à l'Employeur. Les employés qui ne sont pas en mesure de travailler, lors de trois (3) occasions distinctes, au cours d'un mois civil donné, verront leur nom retiré de la liste pour une période couvrant les 60 prochains jours. La Compagnie se référera à la liste pertinente pour pourvoir les postes requis, et ces employés effectueront les tâches telles qu'elles leur seront attribuées, dans la mesure où ils sont qualifiés pour les accomplir. Cette disposition s'applique uniquement aux employés du "hub" de Toronto.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO.16**

L'allocation de l'indemnité de vie chère, telle que décrite à l'Article 27.8 sera payable seulement si l'indemnité totale est égale ou supérieure à huit cents (0,08\$) au cours de cette année-là.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO.17**

Suite à la ratification de la présente convention collective, les parties aux présentes se réuniront pour passer en revue le travail de transport effectué les chauffeurs distributeurs qui est actuellement accordé en sous-traitance dans les provinces de Colombie-Britannique, d'Alberta, du Manitoba et de la Saskatchewan, dans le but de déterminer s'il serait viable d'accorder à l'unité de négociation le travail effectué en sous-traitance, et ce, tout en tenant compte des critères suivants:

- 1) Respect des exigences en matière de service et de temps
- 2) Rencontre des besoins opérationnels
- 3) Disponibilité de l'équipement / utilisation
- 4) Option avantageuse du point de vue de la concurrence
- 5) Dotation en personnel

Si les critères susmentionnés sont remplis, à la satisfaction de l'Employeur, le travail en sous-traitance sera accordé à l'unité de négociation.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRÉ D'ENTENTE NO.18**

Effectif le 1<sup>er</sup> janvier 2005 les bordereaux de paye des employés du Québec seront disponibles le jeudi de chaque semaine.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NO.19**

Le but visé par Trade Direct est d'améliorer les capacités d'affaires de UPS Canada Ltée. et de protéger le nombre de postes syndiqués et de préserver les occasions d'emploi offertes aux employés visés par la présente Convention Collective.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé ce 30e jour du mois de mars 2005.

**POUR L'EMPLOYEUR**

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**COMITÉS DE NÉGOCIATIONS**

**COMPAGNIE:**

Jack Dempsey, Président, Mike Tierney, Joe Hynes, Tim Eckert, Claude Trottier, Chris Langan, Dina Macera, John Gorda, Nando Cesarone, Dave MacInnes, Frank Fata, Janice Sherk, Ben Miloro.

**TEAMSTERS CANADA:** Val Neal, Président  
Kelly Gegear, Secrétaire Exécutive

**SYNDICAT:**

**Local 31 and 213:** Ross Peterson, Co-Président Ouest, Grant Coleman  
Anthony Kirk

**Local 69:** Jean-Denis Bonneau, François Fournier

**Local 91:** André Papineau, Roy Graham, Chris Morton  
Mark Peacock

**Local 362:** Rick Eichel, Shane Pearce

**Local 395:** Vic Klassen

**Local 879:** Marty Taylor, Barb Adam, Thom Warden  
Darren Hogan, Jim Killey, Larry Domenico

**Local 880:** Dan DiGiovanni, Tim Charlton

**Local 931:** Alain DeGrandpré, Co-Président Est, Steve Sobol  
Kevin Scott, Sandra Patterson

**Local 938:** Fred Randall, Clyde Gooding, George Stockwell  
Vince Johnson, Andy Persad, Wayne Quesnelle

**Local 979:** Kelly Gorzen

### DEMANDE POUR UN CONGÉ FACULTATIF

Toute demande en vue d'obtenir un congé facultatif doit être soumise par l'employé au moins quatorze (14) jours avant le congé demandé. L'Employeur s'engage à faire connaître sa décision, soit d'accorder ou de refuser le congé, dans les sept (7) jours qui suivent la soumission de la demande.

Je soussigné(e), \_\_\_\_\_, voudrais obtenir un congé facultatif le \_\_\_\_\_.

Je comprends que la demande doit être faite au moins quatorze (14) jours avant le congé demandé.

Signature de l'employé \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Congé accordé \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Congé refusé \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Raison du refus \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Directeur du centre \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

**MONTREAL, QUEBEC  
CANADA**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**entre**

**UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE.**

**(ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR")**

**et**

**LE CONSEIL CANADIEN DES TEAMSTERS**

**au nom des locaux: 31 - 69 - 91 - 213 - 362 - 395 - 855 - 879 - 880 - 927 - 931  
- 938 - 979 - du Syndicat des Teamsters**

**(ci-après appelé: "LE SYNDICAT")**

**En Vigueur du 1<sup>er</sup> août 2004 au 31 juillet 2010**