

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LOGISTEC ARRIMAGE INC.



et

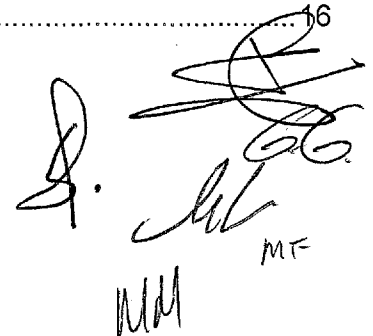
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1375



1^{er} juin 2013 au 31 mai 2020

TABLE DES MATIÈRES

1.00	APPLICATION	3
2.00	BUTS	3
3.00	CONDITIONS GÉNÉRALES	3
4.00	DROITS SYNDICAUX	4
5.00	RÉGIME SYNDICAL.....	4
6.00	DROITS DE LA DIRECTION	4
7.00	HEURES DE TRAVAIL	5
8.00	PRIMES ET SURTEMPS.....	5
9.00	ANCIENNETÉ.....	6
10.00	MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL	6
11.00	AVANTAGES SOCIAUX.....	7
12.00	VACANCES.....	7
13.00	JOURS FÉRIÉS.....	8
14.00	CONGÉS	9
15.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	10
16.00	MESURES DISCIPLINAIRES.....	10
17.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	11
18.00	SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ.....	12
19.00	DURÉE DE LA CONVENTION	12
	ANNEXE « A » – LISTE DES EMPLOYÉS ET ANCIENNETÉ	14
	LETTRE D'ENTENTE NO. 1 - PRIORITÉ.....	15
	LETTRE D'ENTENTE NO. 2 - RÉTROACTIVITÉ.....	16



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a signature below it, and the initials 'MM' and 'MT' at the bottom.

1.00 APPLICATION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur des employés au service de Logistec Arrimage Inc., compris dans l'unité de négociation, conformément au certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations du travail le 25 mai 1992.
- 1.02 Cette convention collective régit tous les mécaniciens de Logistec Arrimage Inc. travaillant à son établissement situé au 2075 rue Notre-Dame, Trois-Rivières.

2.00 BUTS

- 2.01 Cette convention est conclue dans les buts de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et ses employés, représentés par le Syndicat, et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions d'emploi prévues à la présente.

3.00 CONDITIONS GÉNÉRALES

3.01 Interprétation

Les annexes ci-jointes sont parties intégrantes de cette convention. Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

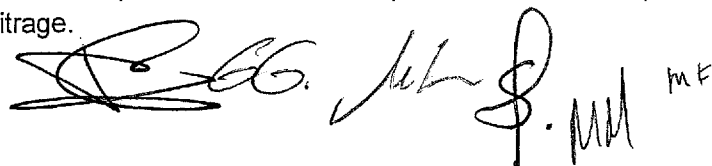
3.02 Aucune renonciation aux droits ou aux obligations

Rien dans cette convention ne doit être interprété en tant que renonciation à quelque droit ou quelque obligation que ce soit de la part de la Compagnie ou du Syndicat, ou de la part de tout employé de la Compagnie, en vertu de toute loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention restreignent d'une façon précise l'exercice de tel droit ou de telle obligation.

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était déclarée nulle en vertu des propositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

3.03 Aucune grève ou contre-grève (lock-out)

Pendant la durée de cette convention collective, les parties renoncent à l'exercice du droit de grève ou de contre-grève. Elles s'engagent à régler tout litige concernant l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention par le biais de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive signature that appears to be 'R. G. G.'. The signature on the right is also cursive and includes the initials 'M. F.' at the end.

4.00 DROITS SYNDICAUX

4.01 Reconnaissance

La Compagnie reconnaît les représentants désignés par le Syndicat pour agir au nom des employés pour toute question relative à l'application et l'interprétation de cette convention collective. Le Syndicat informe la Compagnie, dans les sept (7) jours suivant la signature de la convention collective ou de tout changement, du nom de toutes les personnes autorisées à agir pour le Syndicat.

4.02 Négociation

La Compagnie autorise l'absence du travail, sans perte de salaire, d'un (1) employé pour accompagner les représentants du Syndicat lors de toute séance de négociation, conciliation, médiation, etc. pour le renouvellement de cette convention collective.

4.03 Rencontre conjointe, grief et arbitrage

La Compagnie autorise l'absence du travail, sans perte de salaire, d'un (1) employé pour accompagner les représentants du Syndicat lors de toute rencontre conjointe avec un représentant de la Compagnie et lors de toute rencontre découlant d'un grief ou de l'arbitrage d'un grief.

5.00 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Comme condition d'emploi, tous les employés membres de l'unité de négociation doivent devenir membres du Syndicat et demeurer membres en règle pendant toute la durée de la présente convention.

5.02 Déduction à la source

L'Employeur retiendra sur le salaire de tous les employés le montant des cotisations syndicales actuelles ou son équivalent. Il en fera remise au Syndicat avant le 15 du mois suivant, avec indication du nom et du montant de chaque employé.

À la fin de chaque année de calendrier, l'Employeur devra fournir à tous les membres du Syndicat, à la même date que leur formule d'impôt (TP4), un état des montants ainsi retenus.

6.00 DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit de diriger et d'exploiter ses installations et de diriger ses opérations. La Compagnie convient d'exercer ses droits tout en respectant les dispositions de la présente convention collective et les lois en vigueur.

7.00 HEURES DE TRAVAIL

7.01 **Semaine régulière**

La semaine régulière de travail est d'une durée de quarante (40) ou de trente-deux (32) heures selon le besoin réparties du lundi au vendredi.

7.02 **Heures régulières**

Les heures régulières de travail sont de huit heures (8h00) à seize heures (16h00) du lundi au vendredi. Lorsque les travaux l'exigent, les employés pourront être requis de travailler de huit heures (8h00) à dix-sept heures (17h00), entrecoupées d'un arrêt d'une (1) heure pour le repas. Dans un tel cas, il est entendu que l'heure de repas n'est pas rémunérée.

8.00 PRIMES ET SURTEMPS

8.01 **Travail supplémentaire**

Tout travail en temps supplémentaire doit être au préalable autorisé par l'Employeur.

Dans le but de maintenir la bonne marche des opérations, il sera parfois nécessaire d'effectuer du surtemps. Le surtemps sera normalement effectué de façon volontaire équitablement parmi les employés qualifiés.

À défaut d'un nombre suffisant d'employés qualifiés volontaires pour effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur pourra exiger de l'employé qualifié d'effectuer le temps supplémentaire, en commençant par l'ordre inverse de l'ancienneté, à l'intérieur du service concerné.

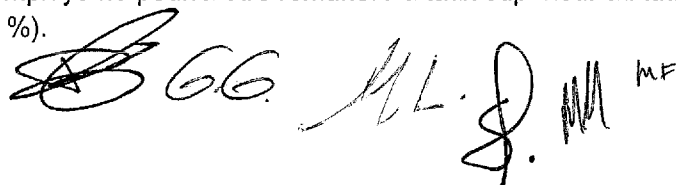
À la discrétion de l'employé, le temps supplémentaire peut être pris en congé par ce dernier à une date convenue avec l'Employeur.

8.02 **Taux du travail supplémentaire**

Tout travail en excès de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine sera considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux régulier majoré de cent cinquante pour cent (150 %).

Nonobstant le paragraphe qui précède, l'employé appelé à travailler un samedi, un dimanche et un jour de congé férié prévu à l'article 13.02 sera rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).

De plus, il est entendu qu'un employé ne pourra être rémunéré à taux supérieur au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).



8.03 Rappel au travail

L'employé obligé de revenir au travail pour effectuer du travail supplémentaire et rémunéré au taux applicable pour un minimum de quatre (4) heures.

8.04 Prime de disponibilité

L'employé tenu d'assurer une disponibilité de fin de semaine pour les urgences recevra une prime de vingt-six dollars (26 \$) pour chaque période de douze (12) heures de disponibilité en plus de toute rémunération pour les heures effectivement travaillées.

9.00 ANCIENNETÉ

9.01 Définition

L'ancienneté est la reconnaissance des années de service continu au service de l'Employeur à partir de la dernière date d'embauche.

9.02 Pour les fins de cette convention, l'ancienneté est interrompue et un employé perd son emploi si:

- a) L'employé quitte volontairement.
- b) L'employé est congédié et non réembauché, le tout sujet à la procédure de griefs.
- c) L'employé prend sa retraite.
- d) L'employé est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- e) L'employé est mis à pied et ne se présente pas au travail à la date prévue de rappel, sans raison acceptable à l'Employeur. Une copie de l'avis de congédiement sera remise au représentant local.
- f) L'employé s'absente pour plus de cinq (5) jours sans autorisation de l'Employeur, sans raison acceptable à l'Employeur et sans avoir avisé par écrit l'Employeur dans les cinq (5) jours suivant le début de son absence. Une copie de l'avis de congédiement sera remise au représentant local.

9.03 Service actif

L'employé est en service actif quand il est présent à son travail.

9.04 Liste

La liste d'ancienneté apparaît à l'Annexe « A » de la présente convention.

10.00 MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL

10.01 L'Employeur convient de viser le plein emploi pour les employés régis par la présente convention collective. S'il était nécessaire de mettre à pied un ou plusieurs employés,

L'Employeur procéderait par ancienneté, l'employé possédant le moins d'ancienneté étant mis à pied un ou plusieurs employés, l'Employeur procéderait par ancienneté, l'employé possédant le moins d'ancienneté étant mis à pied le premier.

Le rappel au travail s'effectuerait de la même manière, l'employé possédant le plus d'ancienneté étant rappelé en priorité.

Nonobstant les deux paragraphes précédents, il est entendu que l'employeur s'assurera de préserver l'équilibre des jours travaillés en tout temps en effectuant une rotation de personnel lorsqu'il y aura des périodes de mise à pied temporaire.

11.00 AVANTAGES SOCIAUX

11.01 Assurances collectives

a) L'Employeur maintient les bénéfices et le mode de financement prévus aux régimes d'assurance existant à la signature de la convention collective, à savoir:

- assurance-vie
- assurance salaire
- assurance maladie/accident

L'Employeur transmet au Syndicat copie des polices d'assurance et de tout avenant.

b) Lors de mise à pied temporaire, l'Employeur maintient les assurances collectives pour une période maximum de trois (3) mois. L'employé s'engage à payer le montant de ses primes durant ladite période de trois (3) mois.

11.02 Régime de retraite

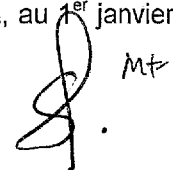
L'Employeur maintient le régime de retraite existant au moment de la signature de la convention collective. L'employé reçoit chaque année un état de ses cotisations au régime de retraite pour la dernière année et un état cumulatif de la valeur de la rente acquise et autres renseignements quant aux bénéfices prévus.

11.03 L'Employeur se réserve le droit de modifier ses bénéfices lorsqu'ils sont faits pour l'ensemble des employés.

12.00 VACANCES

12.01 Vacances annuelles

Les employés ont droit à leurs vacances annuelles selon leur durée de service continu. Les jours de vacances annuelles sont établis comme suit pour l'employé qui aura, au 1^{er} janvier de chaque année, accumulé:



- Moins d'un (1) an de service continu : un (1) jour pour chaque vingt-cinq (25) jours travaillés avec un maximum de dix (10) jours;
- Au moins un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service continu : deux (2) semaines ou quatre pour cent (4 %);
- Au moins quatre (4) ans mais moins de dix (10) ans de service continu : trois (3) semaines ou six pour cent (6 %);
- Au moins dix (10) ans de service continu : quatre (4) semaines ou huit pour cent (8 %);
- Au moins vingt-cinq (25) ans de service continu : cinq (5) semaines ou dix pour cent (10 %).

Les employés à temps partiels auront droit à quatre pour cent (4 %) des gains de l'année précédente à titre d'indemnité de vacance.

12.02 Rémunération

La rémunération pour chaque semaine de vacance à laquelle l'employé a droit est équivalente à son salaire régulier d'une semaine normale de travail ou au pourcentage des gains accumulés. Les employés dont le service actif aura été interrompu n'accumulent pas de vacances durant cette période et recevront un nombre de jours équivalent au pourcentage des heures travaillées de l'année de référence ou au pourcentage des gains accumulés.

Malgré le premier alinéa, si un salarié est en absence pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence, il accumule des jours de vacances jusqu'au maximum qu'il a droit pour une année.

Malgré le premier et le deuxième alinéa, un salarié en accident du travail ou maladie professionnelle est considéré en service actif.

12.03 Période de vacances

La période de prise de vacances s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre et sera accordée sur entente entre l'employé et l'Employeur.

13.00 JOURS FÉRIÉS

13.01 À l'occasion des jours fériés énumérés à 13.02, l'employé aura droit à un congé payé à son taux régulier de salaire s'il rencontre les exigences suivantes:

- L'employé a au moins trente (30) jours d'emploi continu durant la période précédant le congé férié;
- L'employé aura eu droit à son salaire pour au moins douze (12) jours dans les trente (30) jours précédant immédiatement le congé férié.

13.02 Pour les fins de cette convention, les congés fériés sont:

- le Jour de l'An,

- le Vendredi saint,
- la fête de la Reine,
- la Saint-Jean-Baptiste,
- la fête du Canada,
- la fête du Travail,
- l'Action de grâces,
- le jour du Souvenir,
- la veille de Noël, et
- le jour de Noël.

13.03 Si un employé doit travailler lors d'un jour férié, les heures travaillées seront rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %). À sa discrétion, l'employé pourra prendre l'équivalent des heures rémunérées en congé aux dates convenues avec l'Employeur.

14.00 CONGÉS

14.01 En cas de décès d'un proche parent, l'employé a droit à un congé pendant les jours suivant immédiatement le décès ou à l'occasion des funérailles:

a) Décès

- du conjoint ou de l'enfant de l'employé : cinq (5) jours ouvrables;
- du père de la mère, d'un frère, d'une sœur : trois (3) jours ouvrables;
- des grands-parents, petits-enfants, beaux-parents et tout parent résidant de façon permanente à la demeure de l'employé ou chez qui l'employé réside : un (1) jour.

Lors du décès mentionné aux sous-paragraphes précédents, l'employé a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire aux fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à deux cent cinquante (250) kilomètres et plus de sa résidence.

b) Naissance

Lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption: deux (2) jours ouvrables à l'intérieur des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère.

Aucun de ces jours d'absence n'est rémunéré lorsqu'il coïncide avec toute autre absence payée en vertu de la présente convention ou congé d'horaire à l'exception des cas où il est spécifiquement prévu que ces congés sont des jours ouvrables.

Dans tous les cas, l'employé doit prévenir au préalable de son absence et produire, si demandée, la preuve de l'attestation de ces faits.

14.02 Employé mandé en cour comme juré

L'employé aura droit à son salaire au taux horaire régulier moins le montant de l'indemnité quotidienne reçue, pour une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables par année.

Handwritten signatures and initials, including a large signature, the initials 'GG', and 'ME'.

L'employé doit fournir les pièces justificatives pour les journées lors desquelles sa présence fut requise.

15.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01 Énoncé de principe

L'Employeur s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect de l'intégrité physique de tout employé. À cette fin, l'Employeur convient de travailler à l'élimination à la source de tout danger pour la santé et la sécurité de tout employé.

15.02 Partie II du Code canadien du travail

La partie II du Code canadien du travail et les règlements qui en découlent font partie intégrante de la présente convention collective.

15.03 Vêtements, équipements de sécurité

L'Employeur maintiendra la pratique actuelle de fournir des salopettes de travail.

De plus, l'Employeur paiera, une fois par année une somme de cent cinquante dollars (150 \$) pour l'achat de bottes de sécurité sur présentation d'une preuve d'achat.

15.04 Accident de travail

Les employés sont assujettis à la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles en vigueur au Québec.

Advenant qu'une réclamation d'un employé soit refusée par la Commission de la santé et sécurité au travail, l'employé pourra soumettre sa demande à l'assurance salaire selon les dispositions prévues.

16.00 MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 Principe

L'Employeur reconnaît que les mesures disciplinaires ont pour but d'amener un employé à corriger un comportement déviant. L'Employeur accepte donc d'appliquer le principe de progressivité dans les sanctions qu'il doit prendre.

16.02 Sanctions

L'avis écrit, la suspension et le congédiement constituent les mesures disciplinaires qu'un employé peut subir selon la fréquence et la gravité de l'acte ou du comportement fautif invoqué.

16.03 Procédure

Toute mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit à l'employé concerné et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la survenance de l'événement qui donne naissance à la mesure disciplinaire. Le défaut de procéder dans le délai prescrit et selon cette procédure annule toute mesure disciplinaire.

16.04 Droit au grief

Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief et d'un arbitrage.

17.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

17.01 Grief

Toute mésentente ou différend quant à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective ou toute mésentente ou différend quant à une condition de travail non prévue constitue un grief et peut être soumis selon la procédure prévue.

17.02 Procédure

Toute plainte d'un ou plusieurs employés ou du Syndicat est d'abord soumise verbalement au représentant de l'Employeur.

Si la plainte n'est pas réglée dans les cinq (5) jours ouvrables de sa soumission verbale au représentant de l'Employeur, le Syndicat doit déposer un grief écrit dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables suivant le défaut d'entente et demander une rencontre avec l'Employeur.

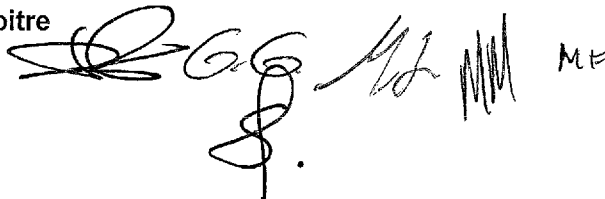
La rencontre avec l'Employeur doit se tenir dans les meilleurs délais mais au plus tard dans le mois qui suit la soumission du grief. Si aucun règlement n'intervient lors de cette rencontre, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage.

17.03 Arbitrage

Tout grief doit être référé dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le défaut d'entente prévue au troisième paragraphe de la clause 17.02. À défaut d'être référé dans ce délai, le grief est considéré abandonné et ne peut faire l'objet d'un arbitrage.

Les parties s'entendent que, lors d'arbitrage, ils feront appel au ministère du travail pour nommer des arbitres.

17.04 Juridiction de l'arbitre

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'ME'.

L'arbitre a juridiction pour procéder à l'audition de la cause selon la procédure qu'il juge à propos. Il ne peut modifier, ajouter, compléter ou supprimer aucune disposition de la présente convention collective.

Il doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention. En matière de grief au sujet d'une condition de travail non prévue, il doit considérer les pratiques et politiques de relations de travail qui se dégagent de la présente convention.

En matière disciplinaire, l'arbitre peut annuler, modifier ou autrement changer la mesure décidée par l'Employeur. Il n'a pas juridiction pour rendre une mesure plus sévère.

18.00 SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

18.01 Description sommaire des tâches de mécanicien

Le taux de salaire des employés est basé sur la reconnaissance des tâches qu'ils ont à accomplir et sur les conditions d'exécution de ces tâches.

La responsabilité première des employés est de voir à l'entretien mécanique des équipements de la Compagnie.

18.02 Taux de salaire

a) Le taux de salaire régulier est de:

1 ^{er} juin 2013	1 ^{er} juin 2014	1 ^{er} juin 2015	1 ^{er} juin 2016	1 ^{er} juin 2017	1 ^{er} juin 2018	1 ^{er} juin 2019
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
26,33 \$	26,85 \$	27,39 \$	27,94 \$	28,50 \$	29,07 \$	29,65 \$

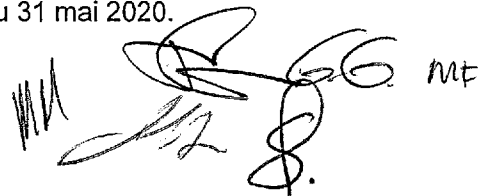
Le taux de salaire entre en vigueur aux dates indiquées.

b) Le salaire de tout nouvel employé sera déterminé par l'employeur comme suit :

- Première (1^e) année d'embauche : quatre-vingts pour cent (80 %) du taux régulier,
- Deuxième (2^e) année d'embauche : quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du taux régulier,
- Troisième (3^e) année d'embauche : cent pour cent (100 %) du taux régulier.


19.00 DURÉE DE LA CONVENTION

La convention collective est en vigueur du 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2020.

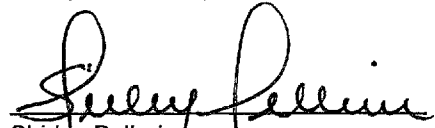
Handwritten signature and initials, possibly 'MT', in black ink.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières (Québec) ce 15^e juillet 2015.

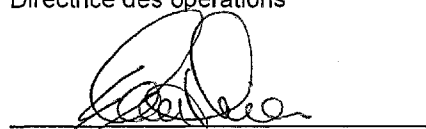
LOGISTEC ARRIMAGE INC.




Michel Miron
Vice-président régional



Shirley Pellerin
Directrice des opérations




Geneviève Gauthier, CRHA
Directrice des ressources humaines

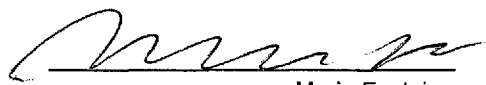


David Lecompte, CRHA
Conseiller aux ressources humaines

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1375



Mario Lamy
Vice-président



Mario Fontaine
Représentant syndical

ANNEXE « A » – LISTE DES EMPLOYÉS ET ANCIENNETÉ

Employé régulier

Nom	Titre	Ancienneté
PAILLÉ, Raymond	Mécanicien	4 juillet 1983

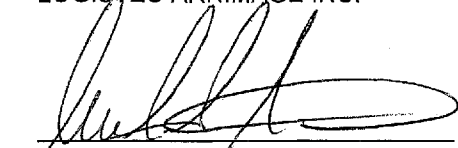
[Handwritten signatures and initials]
J. MF

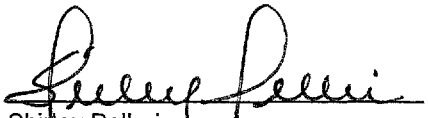
LETTRE D'ENTENTE NO. 1 - PRIORITÉ


Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de donner priorité à Raymond Paillé pour les tâches habituellement exécutées par celui-ci lors de l'assignation du travail avant de faire appel à l'externe.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières (Québec) ce 15^e juillet 2015.

LOGISTEC ARRIMAGE INC.


Michel Miron
Vice-président régional

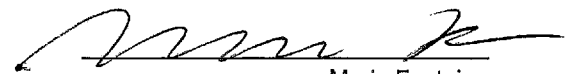

Shirley Pellerin
Directrice des opérations


Geneviève Gauthier, CRHA
Directrice des ressources humaines


David Lecompte, CRHA
Conseiller aux ressources humaines

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1375


Mario Lamy
Vice-président

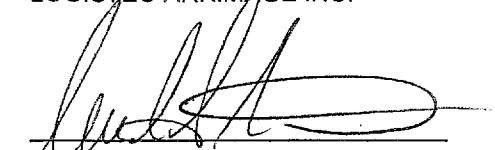

Mario Fontaine
Représentant syndical

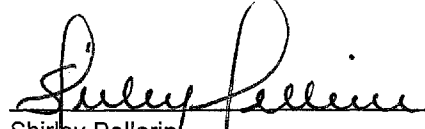
LETTRE D'ENTENTE NO. 2 - RÉTROACTIVITÉ


Les parties conviennent de donner à l'employé régit par la présente convention collective une paie rétroactive à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières (Québec) ce 15^e juillet 2015.

LOGISTEC ARRIMAGE INC.

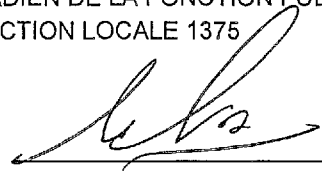

Michel Miron
Vice-président régional

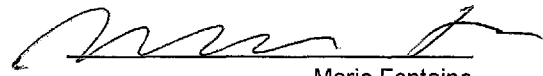

Shirley Pellerin
Directrice des opérations


Geneviève Gauthier, CRHA
Directrice des ressources humaines


David Lecompte, CRHA
Conseiller aux ressources humaines

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1375


Mario Lamy
Vice-président


Mario Fontaine
Représentant syndical

