

paramètres établis. Le compagnon complète un document faisant état des forces et des points à améliorer en plus des points qui ont été vus. Le compagnon reçoit une prime d'un dollar (1\$) l'heure pour toutes les heures travaillées pendant lesquelles il accompagne le nouveau salarié. La prime est majorée à temps et demi, lorsque les heures sont effectuées en plus de la semaine normale de travail.

ARTICLE 27

SOUS-CONTRAT

27.1 L'employeur s'engage à ne pas donner à sous-contrat, l'opération de cueillette et de livraison, d'échange et de transfert d'équipement, d'une façon qui entraînerait des mises à pied, des licenciements ou empêcherait le rappel des salariés.

ARTICLE 28

AGENCE DE PERSONNEL

28.1 L'employeur peut engager des salariés d'agence de personnel pour remplacer des salariés absents et/ou pour un surcroît de travail.

Il est entendu que cet article ne doit en aucun cas être interprété de façon à ce qu'un salarié de l'agence ne travaille quand un salarié régulier qualifié et disponible est en mise à pied.

Si les conditions ci-haut mentionnées sont remplies et que l'employeur engage du personnel d'agence pour effectuer du travail à l'intérieur de l'accréditation, il devra remettre à l'union, l'équivalent de la cotisation syndicale, le tout suivant les dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail.

ARTICLE 29

ALLOCATION POUR COUCHER (LAY OVER) ET REPAS

29.1 Si un chauffeur est en lay-over (coucher à l'extérieur), il sera payé pour tout le temps travaillé ou pour tout le temps

d'attente, en dehors de ses heures d'arrêt pour les repas et le coucher.

Les heures de coucher et de repas ne font pas parties du calcul pour les heures de temps supplémentaire.

29.2 Le coucher (lay-over) sera facturé par la chaîne d'hôtels ou de motels à l'employeur.

29.3 Les salariés qui sont requis de coucher (lay-over) à l'extérieur de la région de Montréal, recevront pour un tel coucher (lay-over), une allocation de repas de quarante dollars (\$40.00). Les salariés qui bénéficient de l'allocation décrite au présent paragraphe, ne peuvent avoir droit aux modalités prévues à l'article 20.3.

Les salariés qui vont à la Baie James recevront pour un tel coucher (lay-over), une allocation de repas de cinquante dollars (\$50.00) par jour. Il est convenu que s'ils demeurent deux nuits, une allocation additionnelle de cinquante dollars (\$50.00) leur sera versée.

Le per diem doit être versé au salarié dans les quarante-huit (48) heures de la date de la remise complète des documents justificatifs. Sur demande du salarié, le per diem lui est versé avant son départ dans la mesure où cela n'occasionne pas des déplacements exagérés.

ARTICLE 30

GARANTIE D'APPEL ET DE RAPPEL AU TRAVAIL

30.1 Tout salarié qui se rapporte au travail au moment où il est requis de le faire, recevra un minimum de six (6) heures de paie au taux horaire applicable s'il est sur un horaire de huit (8) heures et de huit (8) heures de paie au taux horaire applicable s'il est sur un horaire de dix (10) heures, à moins qu'il soit avisé, au plus tard deux (2) heures à l'avance, à l'effet qu'il n'a pas à se rapporter au travail.

30.2 À l'exception du service d'urgence, tous les rappels au travail après que le salarié ait quitté les lieux sont payés au taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %). Il y a une garantie minimale de quatre (4) heures payées. Tout

changement dans, ou prolongement de l'heure régulière du quart de travail, n'est pas considéré comme un rappel de travail.

ARTICLE 31

CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

31.1 Les salariés couverts par cette convention, sont payés à leur taux régulier de salaire, à partir du début de leur journée normale de travail.

31.2 Tous les salariés couverts par cette convention enregistrent eux-mêmes sur le poinçon électronique leur temps indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent leur journée de travail.

31.3 Tout salarié dont le travail n'est pas compris dans l'unité de négociation, ne doit exercer du travail qui est compris dans l'unité de négociation, sauf dans un cas exceptionnel, alors que le travail doit être exécuté, et qu'il n'y a pas de salariés qualifiés disponibles pour le faire.

31.4 Conformément à la pratique actuelle, l'employeur fournit des salles de repos et des salles de toilettes. Il est convenu que l'employeur doit tenir ces endroits propres et les salariés qui utilisent ces endroits, doivent coopérer avec l'employeur afin de maintenir ces lieux dans un bon état.

31.5 Congés sociaux

a) Dans le cas de décès du conjoint, de son fils ou de sa fille, de son père ou de sa mère, le salarié recevra le temps nécessaire, pas plus de cinq (5) jours, sans perte de salaire, pour prendre les dispositions nécessaires pour les funérailles.

Dans le cas de décès de son frère, de sa soeur, il recevra le temps nécessaire, pas plus de trois (3) jours, sans perte de salaire.

Le salarié peut également s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion des funérailles d'un gendre, d'une bru, un de ses grands-

parents, ou l'un de ses petits-enfants, de même que du père et de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

Les jours ci-haut mentionnés sont des jours de calendrier consécutifs, à compter de la date du décès ou du lendemain du décès, si le salarié ne s'absente pas le jour même; seuls les jours où le salarié aurait autrement travaillé à l'intérieur de cette période sont compensés, à raison de huit (8) heures au taux régulier; cependant, si le jour des funérailles est reporté ou s'il y a crémation en dehors des périodes prévues au présent alinéa, le salarié peut déplacer deux (2) des journées payées auxquelles il aurait normalement eu droit autrement. Des journées additionnelles, sans paie, peuvent être accordées pour une demande raisonnable et avec l'accord de l'employeur.

b) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, dont deux (2) jours, sans réduction de salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant, ou de l'adoption d'un enfant, pourvu que ce congé soit pris dans les quinze (15) jours suivant l'événement.

31.6 Exercice du droit de vote

Les salariés se verront octroyer le temps nécessaire prévu par la loi, pour exercer leur droit de vote, et ce, aux élections fédérales ou provinciales.

31.7 Fonction de juré ou témoin de la Couronne

Si un salarié est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou de comparaître comme témoin de Couronne, pendant ses heures normales de travail, la compagnie accepte de lui payer, pour chaque jour concerné, l'équivalent de huit (8) heures continues de travail, moins le montant qu'il reçoit à titre de juré ou comme témoin de la Couronne.

31.8 Santé et sécurité au travail

En accord avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur ne peut demander à un salarié d'exécuter un travail, s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou

son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

31.9 Outils de travail

La compagnie fournira les outils qu'elle considère nécessaires pour tout travail qui doit être exécuté par les chauffeurs.

31.10 Formation

a) La compagnie accepte de payer aux salariés requis d'assister à une formation, tout le temps passé à assister à la formation, et ce, au taux horaire régulier du salarié concerné.

Lorsque les cours sont fournis à l'extérieur de la région de Montréal, l'employeur paie une allocation pour l'utilisation du véhicule du salarié.

b) Lorsque l'employeur a besoin de combler un poste permanent de chauffeur de camion porteur (10 roues et 12 roues) ou camion cargo (6 roues), et qu'un chauffeur de camion avec plate-forme (6 roues) ou camionnette « pick-up » démontre son intérêt pour le poste, selon les modalités de l'article 16.4 a), sans être toutefois détenteur d'un permis de classe 3, une période de formation pratique est offerte au salarié.

Le chauffeur sélectionné a droit à une période de formation pratique payée. En contrepartie de cette période de formation, le chauffeur s'engage à demeurer à l'emploi de Simplex pour un minimum de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'obtention de son nouveau permis de conduire. S'il quitte avant cette date, il devra respecter les modalités de la lettre d'entente concernant la formation de chauffeurs.

Il est entendu qu'un chauffeur qui ne réussit pas par la suite l'examen de la Société de l'Assurance automobile du Québec, ne peut bénéficier d'une autre période de formation pratique payée au cours de son emploi au sein de de la compagnie.

31.11 Coûts de permis

Les coûts pour l'obtention du permis pour la manutention et le transport du gaz propane et pour le permis pour la manipulation et le transport des matières dangereuses seront assumés en totalité par l'employeur.

31.12 Charte des droits et libertés

Aucune personne ne doit se voir refuser un travail, ou de toute autre façon être discriminée, en contravention avec la Charte des droits et libertés de la personne.

31.13 Obligations du chauffeur

Le chauffeur doit être titulaire d'un permis de conduire correspondant au véhicule auquel il est assigné. Le chauffeur dont le permis de conduire a été modifié, suspendu ou révoqué, est tenu d'en informer immédiatement l'employeur.

Deux (2) fois par année, le chauffeur doit remettre à l'employeur le document « état du dossier de conduite » produit par la SAAQ au plus tard le 31 janvier et au plus tard le 31 juillet.

Le document « état du dossier de conduite » doit avoir été produit au cours du mois de la demande. À défaut de recevoir ce document dans le délai, le chauffeur ne peut conduire un camion, tant que la situation n'est pas régularisée.

Afin d'aider le chauffeur à remplir son obligation énoncée dans cet article, l'employeur effectue un rappel à la première semaine de janvier ainsi qu'à la première semaine du mois de juillet. Le défaut de l'employeur de faire l'affichage dans le délai prescrit ne relève pas le chauffeur de son obligation de remettre à l'employeur le document « état du dossier de conduite » produit par la SAAQ.

Un chauffeur qui a une suspension ou une révocation de son permis de conduire, est suspendu de son travail pour la durée de la suspension, ou de la révocation, et son ancienneté ne sera pas créditée pour une période équivalente.

Dans le seul cas d'une suspension ou d'une révocation de son permis, à la suite de la consommation d'alcool à l'extérieur de ses heures de travail, le salarié maintiendra son ancienneté pour une période maximale de douze (12) mois, et ce, à une seule occasion au cours de son emploi au sein de l'entreprise. Dans le cas de récidive, son ancienneté ne sera pas créditée pendant la suspension ou la révocation.

31.14 Le chauffeur doit agir de façon responsable à l'égard de son camion et de son chargement. Il doit se servir de son véhicule en conformité avec les lois et règlements.

Dans le cas du vol de son camion et/ou de son chargement, occasionné par sa négligence, le salarié est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tout chauffeur impliqué dans un accident ou un incident, devra rapporter, dans les plus brefs délais, ledit accident ou incident et toute blessure s'y rapportant, à son répartiteur. Le chauffeur, après avoir terminé sa journée de travail, devra compléter un rapport par écrit sur le formulaire fourni par l'employeur à cet effet.

ARTICLE 32

PÉRIODE DE PAIE

32.1 L'intervalle entre les périodes de paie ne doit pas être plus de deux (2) semaines. La fin de la période de paie pour la semaine est le dimanche à 00h00 (minuit).

32.2 La paie est pour le jeudi à chaque deux (2) semaines, et les argents dus doivent être disponibles aux salariés, par dépôt bancaire, pas plus tard que le jeudi à 16h00, à moins de cas hors du contrôle de l'employeur.

32.3 Les sommes d'argent manquantes de peu d'importance seront payées lors de la période de paie suivante, lorsque portées à l'attention de la compagnie. Les sommes manquantes excédant cinquante dollars (\$50.00) seront payées immédiatement. Chaque talon de chèque devra être remis dans une enveloppe séparée et cachetée.

32.4 Informations sur le bordereau de dépôt

La compagnie accepte d'indiquer sur le bordereau électronique de dépôt du salarié, le nombre d'heures régulières travaillées et le montant gagné, le nombre d'heures supplémentaires et le montant gagné, et s'il y a lieu, le montant représentant le paiement provenant de la banque d'heures. Si la compagnie fournit présentement des informations additionnelles, en sus de la liste ci-haut, celle-ci continuera de le faire. Toutefois, si des questions survenaient quant aux informations inscrites sur le bordereau de dépôt électronique du salarié, la compagnie accepte de vérifier lesdites informations avec le salarié concerné.

ARTICLE 33

RAPPORT DE VOYAGE ET/OU CARTE DE TEMPS

33.1 Si l'employeur corrige la carte de temps d'un salarié, pour une période totale de plus de deux (2) heures, il informe le salarié concerné avant le prochain jour de paie, uniquement dans le cas où cette correction entraîne une diminution du revenu anticipé.

ARTICLE 34

PAIEMENT POUR CONGÉ DE MALADIE

34.1 Le salarié régulier bénéficie de quarante-huit (48) heures de maladie par année. Cette banque n'est pas cumulative d'une année à l'autre. Le paiement d'une journée de maladie correspond à l'équivalent de huit (8) heures comprises dans l'horaire régulier du salarié et ce, au taux régulier.

Lorsque le salarié quitte son emploi avant le 31 décembre, l'employeur calcule au prorata de l'année en cours le nombre d'heures de maladie à raison de quatre (4) heures par mois de service continu, c'est-à-dire tout mois où le salarié a travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables depuis le 1er janvier jusqu'au moment de son départ. Si le salarié a utilisé plus d'heures de maladie que celles auxquelles il avait droit, l'employeur se rembourse à même les argents dus aux salariés.

Entre le 1^{er} et le 15 décembre de chaque année, l'employeur paie au salarié, à cent pour cent (100%) de son salaire quotidien régulier, les heures de maladie accumulées, mais non utilisées dans l'année.

34.2 L'employeur applique ce bénéfice aux salariés absents de leur quart de travail régulier pour cause de maladie ou d'accident hors du travail, ainsi que lors de l'abandon par le salarié de son poste de travail, pour cause de maladie, dans les deux (2) premières heures suivant le début de son quart de travail.

Tout salarié qui communique avec le répartiteur, selon les modalités de l'article 34.4, est remboursé à cent pour cent (100%) de son salaire quotidien régulier pour chaque jour de maladie.

34.3 Il est entendu qu'en cas d'absence pour cause de maladie de trois (3) jours consécutifs et plus le salarié doit fournir un certificat médical à l'employeur attestant son incapacité de travailler.

34.4 Dans tous les cas d'absence, le salarié doit aviser verbalement le répartiteur de la durée de son absence et des motifs. Le salarié doit communiquer avec le répartiteur, à l'intérieur de la période suivante : entre 30 minutes avant le début de la journée normale de travail et soixante (60) minutes après le début du quart de travail. Le répartiteur doit être en mesure de parler au salarié.

ARTICLE 35

IMPRESSION DE LA CONVENTION

35.1 La rédaction et l'imprimerie en livrets de la présente convention, sont la responsabilité de l'union, mais à la charge de l'employeur. Ce dernier s'engage également à distribuer lesdits livrets à chacun des salariés, et ce, dans la semaine qui suit la réception des livrets.

ARTICLE 36**DURÉE**

36.1 À moins de spécifications contraires, cette convention collective de travail entre en vigueur à compter du 1er janvier 2017 pour se terminer le 31 décembre 2019.

36.2 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire négocier les stipulations de cette convention, un avis écrit d'au moins huit (8) jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants, pour la conclusion d'une convention collective, doit être donné à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.

36.3 Cette entente doit demeurer en vigueur jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 28^{ième} jour du mois de SEPTEMBRE 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Chantal Fortin
Johanne Benoit
Guillaume

POUR L'UNION

Yves
Camille
Camille

**ANNEXE « A »
TAUX DE SALAIRES**

ÉCHELLE DES SALAIRES - ANNÉE 2017								
Poste transport	Début	Fin de la période d'essai	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
Fardier	19,44\$	20,51\$	21,11\$	21,53\$	21,93\$	22,35\$	22,77\$	23,15\$
Camion porteur 10/12 roues	17,32\$	18,50\$	18,88\$	19,24\$	19,62\$	19,97\$		
Cargo plateforme 6 roues et Cam. Rem. Sellette	15,59\$	16,85\$	16,99\$	17,10\$	17,39\$	17,62\$		
Camion plateforme 6 roues Et Cam. « pick-up »	14,32\$	15,06\$	15,46\$	15,87\$	16,27\$	16,71\$		
Étudiants	12,48\$							

NOTE * :**

Les taux de salaires pour l'année 2017 sont rétroactifs au 1er janvier 2017.

En plus des augmentations prévues ci-haut, un montant forfaitaire de 0.5% X 2080 heures pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2017 sera alloué de la façon suivant : pour les salariés toujours à l'emploi le 1er décembre 2017 et ayant été embauchés avant le 1er janvier 2017, le montant forfaitaire sera payable à la première période de paie suivant le 1er décembre 2017. Pour les salariés embauchés après le 1er janvier 2017, ce montant sera calculé au prorata des heures travaillées pour un maximum de 2080 heures et sera payable à la première période de paie suivant le 1er décembre 2017.

ÉCHELLE DES SALAIRES - ANNÉE 2018								
Poste transport	Début	Fin de la période d'essai	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
Fardier	19,83\$	20,92\$	21,53\$	21,96\$	22,37\$	22,80\$	23,23\$	23,61\$
Camion porteur 10/12 roues	17,67\$	18,87\$	19,26\$	19,62\$	20,01\$	20,37\$		
Cargo plateforme 6 roues et Cam. Rem. Sellette	15,90\$	17,19\$	17,33\$	17,44\$	17,74\$	17,97\$		
Camion plateforme 6 roues Et Cam. « pick-up »	14,68\$	15,44\$	15,85\$	16,27\$	16,68\$	17,13\$		
Étudiants	12,73\$							

ANNEXE «A »
TAUX DE SALAIRES

Poste transport	ÉCHELLE DES SALAIRES - ANNÉE 2019							
	Début	Fin de la période d'essai	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
Fardier	20,32\$	21,44\$	22,07\$	22,51\$	22,93\$	23,37\$	23,81\$	24,20\$
Camion porteur 10/12 roues	18,11\$	19,34\$	19,74\$	20,12\$	20,51\$	20,88\$		
Cargo plateforme 6 roues et Cam. Rem. Sellette	16,30\$	17,62\$	17,76\$	17,88\$	18,18\$	18,42\$		
Camion plateforme 6 roues Et Cam. « pick-up »	15,12\$	15,90\$	16,32\$	16,75\$	17,18\$	17,64\$		
Étudiants	13,05\$							

ANNEXE « B »**CONDITIONS D'APPLICATION ET DE PAIEMENT
DU SERVICE D'URGENCE**

1. Pour la classe « 5 », les heures normales pour le service d'urgence sont les suivantes :

Du lundi au jeudi :	de 18h00 à 06h00
Le vendredi :	de 18h00 à 07h30
La fin de semaine :	de 12h00 (midi) le samedi au lundi 06h00

Pour fins de clarification et d'application de la présente annexe, la classe « 5 » comprend les chauffeurs de cargo avec plate-forme (6 roues) et les chauffeurs de camionnette avec remorque à sellette. Ces derniers sont considérés dans la liste pour le service d'urgence.

2. Pour la classe « 1 » fardier, les heures normales pour le service d'urgence sont les suivantes :

Le vendredi :	de 18H00 à 7H30
Le samedi :	de 16H00 à 6H00
Le dimanche :	de 6H00 à 5H00 le lendemain

3. Le service d'urgence sera applicable après les heures normales d'ouverture des succursales, et les jours fériés où l'entreprise n'est pas en opération. Seulement un (1) chauffeur pour les classifications de fardier et de camion porteur (10 roues et 12 roues), et un (1) chauffeur pour les classifications camion avec plate-forme (6 roues) / camionnette (pick-up) seront requis à chaque semaine pour effectuer, s'il y a lieu, le service d'urgence.

Un minimum de quatre (4) chauffeurs en alternance dans chacune des classifications mentionnées au paragraphe précédent, sera nécessaire pour chaque période de huit (8) semaines de service d'urgence.

4. La compagnie affiche, le dernier lundi de chaque période de huit (8) semaines, une liste pour les salariés volontaires pour

le service d'urgence à être effectué pendant la période de huit (8) semaines suivantes. Cette liste sera affichée pour une période de trois (3) jours ouvrables.

Les salariés réguliers qui sont aptes à travailler sur le service d'urgence, doivent signer leur nom sur la liste prévue à cet effet pendant la période d'affichage, ou communiquer avec leur répartiteur pour faire inscrire leur nom.

Advenant qu'il n'y ait pas un nombre suffisant de chauffeurs volontaires inscrits sur la liste ou si un chauffeur inscrit devient inapte à travailler pour le service d'urgence pour cause d'accident de travail ou maladie, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté des salariés réguliers dans chaque classification mentionnée à l'article 2 de l'annexe, à l'intérieur d'une rotation de huit (8) semaines avec les chauffeurs déjà inscrits sur la liste. Les chauffeurs concernés ne peuvent refuser. Le chauffeur choisi pour remplacer le salarié inapte a droit à deux (2) fois la prime prévue à la présente annexe.

Advenant qu'avant l'affichage un chauffeur soit déjà inapte à travailler pour le service d'urgence pour cause d'accident de travail ou maladie, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté des salariés réguliers dans chaque classification mentionnée à l'article 2 de la présente annexe, à l'intérieur d'une rotation de huit (8) semaines. Les chauffeurs concernés ne peuvent refuser.

Dans l'éventualité où le chauffeur inapte revient au travail durant la rotation, il sera disponible seulement pour le prochain affichage.

Deux (2) salariés différents sont identifiés pour assurer le service d'urgence lors des semaines comprenant les congés statutaires suivants :

- St-Jean-Baptiste/ fête du Canada;
- Noël/ Jour de l'An

Aucun chauffeur ne peut offrir sa disponibilité durant ses périodes de vacances. Chaque chauffeur a droit à deux (2) fins de semaines complètes de vacances et ce, dès le premier lundi de ses vacances et jusqu'au dernier dimanche de celles-ci.

5. Le chauffeur, à qui le service d'urgence est assigné et qui ne dispose plus d'heures en fonction du règlement sur les heures de conduite ou la loi sur les normes du travail, a l'obligation de communiquer avec son répartiteur pour l'informer de la situation dans les plus brefs délais. L'employeur procède alors par ordre inverse d'ancienneté des salariés réguliers parmi la liste des volontaires de la classification concernée.

Le chauffeur parmi la liste des salariés volontaires, ayant le moins d'ancienneté dans cette classification, ne peut refuser à moins qu'il ne dispose plus d'heures en fonction du règlement sur les heures de conduite et la loi sur les normes du travail.

6. Définition d'un service d'urgence

Un salarié est en service d'urgence à partir du moment où il reçoit l'appel, jusqu'au retour à son domicile. Si le chauffeur reçoit un autre appel après une période de quatre (4) heures depuis le dernier appel, cet appel sera considéré comme un deuxième (2^{ième}) appel. Chaque service d'urgence aura une garantie d'appel de quatre (4) heures à temps et demi. Cependant, tout appel reçu avant le retour à son domicile, ou à l'intérieur de la garantie d'appel (4 heures), constitue une continuité du service d'urgence et est inclus dans la même garantie d'appel.

7. Rémunération pour le service d'urgence – Classe « 5 »

Une prime de \$1 de l'heure est accordée au chauffeur inscrit sur la liste, pour toutes les heures effectuées dans la période de huit (8) semaines, en plus du paiement de quatre (4) heures pour les services d'urgence, tel que défini au paragraphe 6 de la présente lettre. Le chauffeur qui utilise son véhicule pour se rendre à l'établissement de l'employeur, dans le cadre du service d'urgence, reçoit une indemnité selon la pratique actuelle.

8. Rémunération pour le service d'urgence – Classe « 1 » Fardier

Pour la classe « 1 » fardier, une prime de 1,40\$/l'heure est accordée au chauffeur inscrit sur la liste pour toutes les heures en disponibilité (en dehors de son horaire régulier de travail) dans la période de huit (8) semaines en plus du paiement de quatre (4) heures pour le service d'urgence tel que défini au paragraphe 6 de la présente lettre. Le chauffeur qui utilise son véhicule pour se rendre à l'établissement de l'employeur dans le cadre du service d'urgence reçoit une indemnité selon la pratique actuelle.

9. Sécurité dans les établissements

L'employeur, en collaboration avec les salariés attitrés au service d'urgence, prendra les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité dans ses établissements.

ANNEXE « C »CONDITIONS D'APPLICATION ET DE PAIEMENT
DU QUART DE SOIR

1. La journée normale de travail débute à partir de 15H30 et la semaine régulière est de quarante (40) heures.
2. Un responsable nommé par l'employeur assume la supervision des chauffeurs attirés au quart de soir.
3. Une prime de 1,75\$/l'heure est accordée aux salariés pour le quart de travail et les déplacements entre les bases de travail.
4. Les livraisons planifiées avant le début du quart de soir font partie des tâches pouvant être exécutées sur ce quart de travail.
5. Le choix des vacances se fait selon les modalités prévues à la convention collective.
6. Dans les cas de vacances ou d'absences d'une durée de dix (10) jours et plus d'un titulaire, l'employeur a la possibilité de combler ses besoins selon les modalités suivantes :
 - a) L'employeur affiche pour une période de vingt-quatre (24) heures, une liste pour les salariés volontaires pour le quart de soir. Les salariés intéressés doivent signer leur nom sur la liste pendant la période d'affichage ou communiquer avec leur répartiteur pour faire inscrire leur nom.
 - b) Advenant qu'il n'y ait pas de chauffeurs volontaires ou pas un nombre suffisant, l'employeur peut procéder par ordre inverse d'ancienneté des salariés dans la classification des fardiens afin de maintenir les opérations.

- c) Le présent article ne s'applique pas au chauffeur de fardier pendant la semaine où il est attiré au service d'urgence.
7. Les modalités prévues à l'article 20.5 pour le surplus de travail à effectuer le samedi et l'annexe « B » pour le service d'urgence ne s'appliqueront pas aux salariés du quart de soir.
 8. Dans la mesure du possible, l'employeur essaie d'affecter le même camion au chauffeur du quart de soir. Le chauffeur peut être basé aux succursales l'Acadie, des Futailles et Dorval dans une même semaine.
 9. Dans le cas d'une fermeture définitive du quart de soir, les salariés reçoivent un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables précédant la fermeture du quart.
 10. Les salariés affectés par cette fermeture peuvent se servir de leur ancienneté générale dans l'unité syndicale pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans leur classification ou dans une autre sur le quart de jour pourvu qu'il soit qualifié. Les salariés transférés sont alors couverts par le salaire et les conditions de travail de la classification obtenue sur le quart de jour incluant le rang d'ancienneté dans cette classification que leur attribue leur ancienneté de classification.

De plus, un chauffeur du quart de soir qui n'effectuerait pas des semaines complètes de travail (40 heures) sur une période de quatre semaines consécutives pourra se servir de son ancienneté générale pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification ou dans un autre sur le quart de jour pourvu qu'il soit qualifié.

ANNEXE « D »**RÉGIME DE RETRAITE****1- Admissibilité**

REER ou RVER : Tous les salariés ayant trois (3) mois d'ancienneté.

RPDB : Tous les salariés ayant trois (3) ans d'ancienneté et à l'emploi de l'entreprise au 31 décembre de l'année courante.

2- Contribution du salarié

Le salarié peut contribuer à son régime de retraite, en effectuant des versements forfaitaires d'un minimum de 2% chaque mois en 2017, de 3% en 2018 et de 4% en 2019 à un Régime enregistré d'épargne retraite (REER).

La remise des contributions est faite à tous les deux (2) mois au fiduciaire.

Les cotisations appartiennent sans aucune restriction au salarié. Il peut les retirer mais il devra payer les impôts afférents ainsi que certains frais de transaction, si applicable.

3- Contributions de l'employeur

L'employeur, par l'entremise de contributions à des programmes reconnus par les autorités gouvernementales, comme un régime de participation différé aux bénéficiaires (RPDB), participe au régime de retraite de tous les salariés ayant trois (3) ans d'ancienneté.

Pour leur première année de service, les personnes ayant été embauchées avant le 1^{er} juillet, bénéficieront d'une année d'ancienneté.

Tous les salariés ayant trois (3) ans d'ancienneté et à l'emploi de l'entreprise au 31 décembre de l'année courante, sont admissibles.

La contribution de l'employeur consiste en des montants forfaitaires progressifs dans le temps, et payables à la fin de l'année civile.

Les montants forfaitaires versés par l'employeur aux salariés permanents temps plein toute l'année sont les suivants :

<u>Ancienneté</u>	<u>Montant</u>
3 ans	\$ 300.00
4 ans	\$ 400.00
5 ans	\$ 500.00
6 ans	\$ 600.00
7 ans	\$ 700.00
8 ans	\$ 800.00
9 ans	\$ 900.00
10 ans	\$1,000.00
11 ans	\$1,200.00
12 ans	\$1,400.00
13 ans	\$1,600.00
14 ans	\$1,800.00
15 ans	\$2,000.00
16 ans	\$2,300.00
17 ans	\$2,600.00
18 ans	\$2,900.00
19 ans	\$3,200.00
20 ans et +	\$3,500.00

Les salariés permanents travaillant temps plein mais mis à pied sur une base temporaire recevront le montant forfaitaire comme suit :

- Mise à pied/ moins de 4 semaines : plein montant
- Mise à pied/4 semaines et plus : prorata mois travaillés

Les contributions versées au REER ou RPDB, appartiennent au salarié. Les contributions de l'employeur au RPDB ne peuvent être retirées sauf pour l'achat d'une maison.

4- Administrateur de RPDB

L'employeur informe l'agent syndical et les délégués syndicaux lorsqu'il choisit un nouvel administrateur pour la gestion du RPDB.

ANNEXE « E »**ÉQUITÉ SALARIALE**

1. Avant l'accréditation du syndicat et selon ses représentations, l'employeur a réalisé l'équité salariale et a effectué les ajustements salariaux nécessaires. L'employeur, conformément à la loi, s'engage à maintenir l'équité salariale dans son entreprise.
2. La présente annexe a pour objet d'assurer le maintien de l'équité salariale, tel qu'établi à la Loi sur l'équité salariale.
3. Toute procédure relative à la présente annexe doit respecter la Loi sur l'équité salariale et les recours qui en découlent ne représentent pas une renonciation à l'utilisation des procédures de médiation ou de plainte qui y sont prévues.
4. Le syndicat pourra désigner un membre sur le comité d'équité salariale déjà existant pour rencontrer l'obligation de maintenir l'équité salariale prévue à la loi.
5. Un salarié qui est membre du comité d'équité salariale peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail le temps nécessaire pour participer à la formation et aux réunions du comité, ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité. Il est alors réputé être au travail et doit être rémunéré au taux normal.
6. Toute médiation en regard du fonctionnement du Comité, ou encore dans le cours des activités de celui-ci, pourra être soumise à l'arbitrage.

LETTRE D'ENTENTE #1

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

ENTRE: TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 106

ci-après appelé «L'UNION»
et/ou «LE SYNDICAT»

ET: LOCATION D'OUTILS SIMPLEX S.E.C.

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»
et/ou «LA COMPAGNIE»

FORMATION

ATTENDU que Simplex forme des chauffeurs afin qu'ils puissent progresser de classe de permis de conduire (de classe « 5 » à classe « 3 » ou de classe « 3 » à classe « 1 ») et obtenir une promotion au sein de Simplex;

ATTENDU que le coût de cette formation (en temps de travail du formateur et du chauffeur formé) s'élève à plus de 1 500\$;

ATTENDU que Simplex subirait un préjudice si le salarié ne s'engageait pas à travailler pendant une certaine période de temps chez Simplex;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le salarié s'engage à demeurer à l'emploi de Simplex pour un minimum de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'obtention de son nouveau permis de conduire.
2. Pour chaque mois de travail complété, le salarié rembourse 1/24^e du coût de formation établie à 1 500\$.

3. Si le salarié quittait avant d'avoir complété les vingt-quatre (24) mois de travail suivant la date d'obtention de son permis, Simplex se rembourserait à même les sommes pouvant être dues au salarié, selon le calcul établi au paragraphe 2 de la présente lettre d'entente.

4. L'employeur fera signer au salarié une reconnaissance de dette selon les règles édictées dans cette lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 28^{ième} jour du mois de SEPTEMBRE 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Chantal Fortin
Johanne Benati
[Signature]

POUR L'UNION

[Signature]
Armand LeBlond
[Signature]