

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

RESSORTS D'AUTOS ET CAMIONS ROCK INC.

(ci-après « l'Employeur »)

ET

UNIFOR. SECTION LOCALE 6003

(ci-après « le Syndicat »)

2022-2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE 3	DROITS DE GÉRANCE	1
ARTICLE 4	DISCRIMINATION	2
ARTICLE 5	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	2
ARTICLE 6	RETENUES SYNDICALES	3
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE GRIEF	4
ARTICLE 8	GRÈVE OU LOCK-OUT.....	6
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	6
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	9
ARTICLE 11	SALAIRE	9
ARTICLE 12	CHANGEMENT D'OCCUPATION TEMPORAIRE	10
ARTICLE 13	HEURES ET ÉQUIPE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	10
ARTICLE 14	ALLOCATIONS DIVERSES	12
ARTICLE 15	VACANCES.....	13
ARTICLE 16	CONGÉS FÉRIÉS.....	15
ARTICLE 17	CONGÉS DIVERS	15
ARTICLE 18	BÉNÉFICES SOCIAUX	17
ARTICLE 19	VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	18
ARTICLE 21	DIVERS	20
ARTICLE 22	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	20
ANNEXE «A».....		22
ANNEXE « B ».....		24
LETTRE D'ENTENTE #1		25
LETTRE D'ENTENTE #2.....		25
LETTRE D'ENTENTE #3.....		25
LETTRE D'ENTENTE #4		26

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat et d'établir des conditions de travail à être observées par les parties.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01** Conformément au certificat d'accréditation qui a été émis par le Ministère du Travail et de la Main d'œuvre du Québec, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour et au nom des salariés couverts par ledit certificat, à savoir : « Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs. » au service de :

RESSORTS D'AUTOS ET CAMIONS ROCK INC.
2090, 5ième rue
Centre Industriel
St-Romuald (Québec) G6W 5M6

- 2.02** Aucun salarié exclu de l'unité de négociation et aucun employé cadre n'effectue du travail habituellement accompli par des salariés couverts par l'unité de négociation sauf dans les cas suivants :

- Pour effectuer un transport de véhicule lorsque le commissionnaire/ préposé au service et aux pièces est occupé à d'autres tâches;
- Pour aider un salarié de l'unité à fabriquer une bride de suspension (U-Bolt).

- 2.03** **Chef d'équipe**

Le mot chef d'équipe dans la présente convention collective vise tous salariés désignés par l'employeur qui, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation, coordonnent, distribuent et vérifient le travail des salariés.

En aucun temps le chef d'équipe ne peut imposer des mesures disciplinaires aux salariés qu'il dirige.

De même, le salarié peut abandonner la fonction après un avis d'une semaine donné à l'Employeur.

ARTICLE 3 - DROITS DE GÉRANCE

- 3.01** Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise à son gré, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant, sans restreindre la portée générale de ce qui précède :
- A)** Embaucher, classier, congédier, diriger, transférer, promouvoir, mettre à pied;
 - B)** Juger de la compétence, des reconnaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
 - C)** Innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail, incluant, s'il le juge opportun, l'instauration de la pratique du poinçonnage de cartes de travail en vue de permettre la facturation en fonction d'un taux horaire;
 - D)** Maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité et la sécurité des opérations;
 - E)** Suspendre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisant
- 3.02** Ceci ne doit, en aucun cas, être interprété comme limitant ou restreignant l'exercice des droits d'un salarié et/ou du Syndicat en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

- 4.01** Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, harcèlement sous quelque forme, coercition ou intimidation par l'Employeur, le Syndicat ou ses officiers ou membres contre tout salarié à cause de son activité ou manque d'activité dans le Syndicat.

ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01** L'Employeur fournit, par écrit au Syndicat, la liste des représentants dûment autorisés (surintendants, contremaîtres et autres).
- 5.02**
- A)** Le Syndicat peut désigner deux (2) délégués pour le représenter. Les noms de ces délégués doivent être communiqués par écrit à l'Employeur par le Syndicat avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégués.
 - B)** Les délégués sont mandatés pour s'occuper de toutes questions relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tous problèmes survenant entre la direction et les salariés ou entre la direction et le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.
 - C)** Les délégués visés au présent paragraphe peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour toute rencontre cédulée avec les représentants de l'Employeur, y compris les séances de négociations directes avec l'Employeur pour le renouvellement de la présente convention collective.
 - D)** Pour la préparation des négociations, l'Employeur paye l'équivalent d'une journée

de salaire pour chacun des deux (2) délégués syndicaux.

- 5.03** Le Syndicat s'engage à ne choisir ou à n'élire comme délégués que des salariés qui sont membres de la section locale 6003 du Syndicat et qui ont complété leur période de probation pour l'Employeur.
- 5.04** En cas d'absence d'un délégué, le Syndicat a le droit de lui nommer un substitut, lequel assume automatiquement les pouvoirs et responsabilités du délégué pendant son absence.
- 5.05** Les délégués doivent remplir leur travail normal à l'endroit de l'Employeur. Aucune activité syndicale ne doit avoir lieu durant les heures de travail. Cependant, dans des cas exceptionnels et avec la permission préalable de l'Employeur, qui ne peut la refuser sans raison valable, les délégués peuvent faire enquête sur un grief pendant les heures de travail.
- De plus, à l'occasion de l'embauche d'un nouvel employé, le président du Syndicat, sur présentation du dit salarié par l'Employeur, dispose d'une demi-heure (1/2 heure) pendant les heures de travail pour l'accueillir et le familiariser aux activités du Syndicat.
- Au besoin et après avoir avisé l'Employeur, le président, son remplacement ou un membre du comité SST, est libéré pour une période d'une demi-heure (1/2) par semaine sans perte de salaire.
- 5.06** Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à permettre l'accès au lieu de travail à des représentants syndicaux d'Unifor et de la section locale 6003.
- 5.07** Un maximum de deux (2) délégués peuvent s'absenter pour assister à des congrès, journées d'étude et autres activités syndicales, pour un maximum pour tous les délégués de dix (10) jours par années de calendrier. Si le maximum de jours de libération est atteint durant une année, les délégués peuvent faire la demande mais l'Employeur se réserve le droit de l'accepter ou de la refuser.
- Durant ces absences, les délégués continuent d'accumuler leur ancienneté ainsi que tous les droits, privilèges et autres avantages prévus à la convention collective. L'Employeur continu de verser le salaire régulier aux délégués et à la fin de chaque mois, il facture la section locale pour les salaires perdus ainsi que les avantages sociaux pour un maximum de trente (30) pour cent.
- Pour bénéficier d'une telle libération, les délégués doivent donner à l'Employeur un avis de sept (7) jours de calendrier avant de s'absenter.
- En ce qui concerne les rencontres de la section locale 6003, un des deux délégués peut se libérer pour un maximum de quatre (4) fois par année et ces journées ne sont pas comptabilisées dans la banque de dix (10) jours prévus ci-haut. Pour ce type de libération, les délégués doivent aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 5.08** Le Syndicat peut afficher ses avis d'assemblées et tout autre avis ou information sur un tableau fermé à clef et installé à cette fin par l'Employeur dans son établissement.

ARTICLE 6 - RETENUES SYNDICALES

- 6.01** Tous les salariés compris dans l'unité de négociation et visés par les termes de la présente convention collective doivent devenir membres du Syndicat dès la date de leur embauche initiale et le demeurer comme condition du maintien de leur emploi pendant la durée de la présente convention.
- 6.02** L'Employeur convient avec le Syndicat que pendant la durée de la présente convention, il déduit le droit d'entrée dans le Syndicat de même que les cotisations syndicales mensuelles régulières du Syndicat, au montant fixé par celui-ci, à même les salaires de tous les salariés.
- 6.03** Ces déductions sont effectuées à chaque semaine et sur chaque paie remise aux salariés. L'Employeur doit transmettre les montants ainsi prélevés au Syndicat le ou avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant, accompagnés d'une liste des salariés et des montants déduits pour chacun d'eux le nombre d'heures payées ainsi que le taux horaire pour chaque salarié.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 7.01** Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relativement à l'application ou à l'interprétation de la convention collective incluant toute contestation de mesures disciplinaires ainsi que toute mesure administrative prise à l'égard des salariés couverts par le certificat d'accréditation.

7.02 Première étape

Tout salarié qui désire formuler une plainte doit en discuter préalablement avec son supérieur immédiat. Lors de la rencontre, un délégué syndical est présent. De plus, le Syndicat peut, au nom d'un ou de plusieurs salariés, formuler un grief.

7.03 Deuxième étape

Suite à la première étape avec le supérieur immédiat et dans l'éventualité de mésentente, un grief est présenté par écrit au supérieur du superviseur immédiat par le délégué ayant enquêté sur la plainte et le salarié. Tout grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa prise de connaissance.

Le grief est discuté entre le supérieur du superviseur immédiat et le délégué et le salarié, afin de tenter d'obtenir un règlement dès cette deuxième étape.

L'Employeur doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante ou si l'Employeur n'a pas donné de réponse dans les délais prévus, le grief peut alors être porté à l'arbitrage devant un arbitre unique suivant la procédure prescrite à la présente convention collective.

- 7.04** La partie qui désire porter un grief à l'arbitrage donne à l'autre un avis de son intention de se faire dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la décision rendue lors de la deuxième étape de la procédure de règlement de grief ou suivant l'expiration du délai qui était accordé pour donner une réponse. Suivant l'avis, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.

7.05 Si les parties ne réussissent pas à s'entendre dans les dix (10) jours de la date de l'avis sur le choix d'un arbitre unique, la partie qui a référé le dossier à l'arbitrage doit alors demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de désigner un arbitre pour entendre la cause.

7.06 L'arbitre procède à l'audition de la cause dans les plus brefs délais et rend sa décision dans les délais légaux.

7.07 Le rôle de l'arbitre se limite à l'interprétation et à la mise en application des termes de la présente convention collective. L'arbitre ne peut aucunement modifier ou ajouter quoi que ce soit à la présente convention. La décision de l'arbitre est sans appel, exécutoire et lie les deux parties.

Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt au taux légal d'une telle perte.

En matière disciplinaire et pour toute cessation d'emploi décidée par l'Employeur et non prévue à la convention collective, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, les cas échéants, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, congédiement ou mesures administratives, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

7.08 Tous les délais dont il est fait mention à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage sont des délais de rigueur et de déchéance. Ces mêmes délais ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

7.09 L'Employeur peut soumettre par écrit au Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'incident donnant naissance au grief, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective. Le Syndicat doit rendre sa décision par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief. Si la décision n'est pas rendue dans les délais prescrits ci-dessus, l'Employeur peut alors soumettre son grief à l'arbitrage selon les dispositions de la présente convention collective.

7.10 Le Syndicat peut soumettre par écrit à l'Employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables, tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Si la décision de l'Employeur ne satisfait pas le Syndicat ou si cette décision n'est pas rendue dans les délais prescrits de vingt (20) jours ouvrables, le Syndicat peut soumettre son grief à l'arbitrage selon les dispositions de la présente convention collective.

7.11 Lorsqu'un délégué est personnellement impliqué dans un grief, un substitut peut assumer la fonction de délégué et s'occuper dudit grief.

ARTICLE 8 - GRÈVE OU LOCK-OUT

- 8.01** Toute grève ou lock-out est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention collective. Ni le Syndicat ni aucune personne agissant en son nom n'ordonne, n'encourage ou ne supporte un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.
- 8.02** Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du Travail.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 Définition

- A) Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, l'ancienneté signifie la durée de service continu chez l'Employeur et ce, dans n'importe quelle occupation prévue à la convention collective. Au sens du présent article, seules les clauses faisant perdre l'ancienneté interrompent la continuité du service.
- B) L'ancienneté d'un salarié ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période de cent-vingt (120) jours ouvrables travaillés et ce, à l'intérieur d'une période d'un (1) an. Toutefois, aux fins d'application de la présente, une absence pour cause de lésion professionnelle est considérée comme des jours ouvrables travaillés jusqu'à un maximum de quinze (15) jours calendrier.
- Pour les salariés sur l'horaire #4 aux fins du calcul de la période de probation, la semaine sera calculée comme étant cinq (5) jours travaillés.
- C) À la fin de la période de probation, l'ancienneté du salarié est établie de façon rétroactive à sa date d'embauche.

9.02 Le salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour l'une des raisons suivantes :

- A) Abandon volontaire de l'emploi;
- B) Congédiement justifié;
- C) Absence continue de plus de trois (3) jours ouvrables sans avis préalable ou raison valable;
- D) En cas de rappel à la suite d'une mise à pied, l'Employeur tente de rejoindre le salarié par téléphone. À défaut de pouvoir le faire, un délégué en est immédiatement avisé et un avis de rappel est adressé sous pli recommandé au salarié concerné, à sa dernière adresse connue de l'Employeur. S'il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à la poste de cette lettre recommandée, il perd ses droits d'ancienneté;
- E) En cas de mise à pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de sa mise à pied;

9.03 LE SALARIÉ CESSE DE CUMULER DE L'ANCIENNETÉ

En cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, un salarié accumule de l'ancienneté pour les vingt-quatre (24) premiers mois et la conserve par la suite; à son retour au travail, il reprend tous ses droits et privilèges comme s'il avait toujours été à l'emploi de l'Employeur.

9.04 Liste d'ancienneté

- A) Cette liste doit comprendre le nom, prénom, occupation et ancienneté de chacun des salariés;
- B) L'Employeur doit conserver cette liste à jour et en remettre une copie au Syndicat chaque fois que des changements surviennent tels qu'une embauche, un congédiement ou une démission.

9.05 Affichage des postes vacants ou nouveaux

- A) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou nouveau, le poste est affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés intéressés peuvent poser leur candidature. Les salariés sont avisés du choix de l'Employeur par affichage.
- B) Dans certains cas, l'Employeur se réserve le droit d'afficher un poste qui n'est pas disponible immédiatement, afin de pouvoir entraîner un salarié à l'avance et de pouvoir avoir un salarié disponible et en réserve. L'Employeur avise les salariés ayant de l'ancienneté de cet affichage. Lorsque le poste devient disponible, il est comblé par le salarié ayant été choisi au préalable et définitivement entraîné et qualifié pour ce poste.
- C) Un salarié peut autoriser un délégué à postuler en son nom pour un poste vacant qui est affiché lorsqu'il est en vacances ou absent pour cause de maladie ou blessure. Le président ou un officier du Syndicat désigné par le président peut signer en remplacement du salarié. Le salarié est considéré comme ayant postulé sur le poste. Si le salarié est absent le poste vacant est comblé temporairement en accord avec la procédure de cet article.

9.06 Quand un poste devient vacant ou nouvellement créé par affichage, le candidat ayant le plus d'ancienneté est retenu.

Si l'Employeur juge que le candidat ayant le plus d'ancienneté n'a pas les compétences requises pour occuper la fonction, il doit rencontrer le Syndicat et lui expliquer les raisons qui motivent sa décision. Dans ce cas, l'ordre d'ancienneté des autres postulants est respecté pour combler le poste.

Le salarié ainsi sélectionné peut choisir de ne pas conserver son nouveau poste. Ce choix doit se faire dans les quinze (15) premiers jours de sa nomination. Dans ce cas, il retourne à son ancien poste avec tous les avantages et privilèges liés à son poste et le deuxième candidat ayant le plus d'ancienneté et ayant postulé sur le poste est alors nommé.

9.07 Mises à pied - rappel

En cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté prévaut parmi les salariés ayant les qualifications suffisantes pour le travail à accomplir.

9.08 Lorsqu'un salarié est déplacé de son occupation, il peut exercer ses droits acquis d'ancienneté pour toute autre occupation, selon les dispositions de l'article 11, à condition qu'il ait les qualifications suffisantes pour le travail à accomplir.

9.09 A) Tout salarié visé par la convention collective ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins sept (7) jours de calendrier avant toute mise à pied. Une copie de cet avis, remis au salarié le lundi ou le vendredi, doit être transmise au Syndicat. À défaut d'un tel avis, il reçoit une somme équivalente au salaire d'une (1) semaine de travail. L'Employeur n'est pas tenu, en conformité avec cet article, d'aviser une seconde fois un salarié ayant reçu un tel avis et qui est requis de travailler une période additionnelle de quinze (15) jours de sa date prévue de mise à pied.

B) Un salarié doit donner un préavis de sept (7) jours de calendrier à l'Employeur avant de quitter son emploi.

9.10 A) Un salarié mis à pied peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier mais le plus jeune salarié doit accepter sous peine de perte d'ancienneté.

B) Le salarié n'est pas tenu également d'accepter un rappel à une occupation moins bien rémunérée.

C) Dans l'un ou l'autre cas, il doit cependant, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à la poste de l'avis mentionné au paragraphe 9.02 E), informer l'Employeur de ses intentions.

9.11 Un salarié qui, par suite de l'application du présent article, est transféré de façon permanente à une autre occupation, peut, dans les cinq (5) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancienne occupation. Cependant, si dans son ancienne occupation, il n'y a aucun titulaire ayant moins d'ancienneté que lui, il est alors considéré comme étant déplacé.

9.12 Tout salarié ayant de l'ancienneté, qui est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, conserve son ancienneté pour une période maximum de six (6) mois.

Au cours de cette période de six (6) mois, le salarié conserve tous les privilèges attachés à l'ancienneté, incluant le droit de retour à son ancien poste. Après cette période de six (6) mois, s'il demeure hors de l'unité de négociation, il perd ses droits d'ancienneté; sinon, il reprend son ancien poste avec tous ses droits et privilèges, pourvu que son ancienneté le lui permette. Le salarié peut se prévaloir de cet article une seule fois et durant cette période le salarié continue de payer des cotisations syndicales.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

- 10.01** Aucune mesure disciplinaire ni aucune mesure administrative ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui à moins que le salarié en soit avisé, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables travaillés par le salarié visé, de la date de l'événement provoquant la plainte ou de la connaissance de l'événement. Copie de l'avis est remise au Syndicat.
- 10.02** Lorsqu'un salarié est convoqué en entrevue par l'Employeur pour question de discipline ou pour lui remettre une mesure disciplinaire, il doit se faire accompagner par le délégué ou si aucun délégué n'est disponible par son substitut. Cette rencontre doit avoir lieu sur les heures de travail du salarié et du délégué.
- 10.03** Toutes mesures disciplinaires ou administratives, incluant les avis verbaux, écrits et les suspensions, sont retirées du dossier du salarié et annulées après une période de neuf (9) mois de sa naissance. Tout avis disciplinaire ou administratif retiré du dossier ne peut être invoqué contre le salarié.
- 10.04** Si un salarié signe un avis disciplinaire ou tout autre document soumis par l'Employeur, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé et qu'il l'a reçu.
- 10.05** En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre au salarié concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter immédiatement avec son délégué ou si aucun délégué n'est disponible son substitut. Une mesure disciplinaire écrite doit être remise au salarié, en présence du délégué ou son substitut, avant son départ de l'établissement. Copie de la mesure est remise au Syndicat.

ARTICLE 11 - SALAIRE

- 11.01** Les salariés sont payés selon leur occupation en conformité avec les annexes "A" et "B" faisant partie intégrante de la présente convention collective de travail. Toutefois, lorsqu'un salarié est requis d'alterner régulièrement et de façon continue entre deux (2) ou plusieurs occupations, il reçoit le salaire prévu pour l'occupation la mieux rémunérée.
- 11.02** Transfert durant les heures de travail
- Si un salarié est appelé à travailler à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur, ce dernier s'engage à payer le temps consacré au transport et aux travaux à réaliser à leur salaire horaire habituel.
- 11.03** Les salariés congédiés ou mis à pied reçoivent, dans la mesure du possible, leur paye au moment du départ. Si cela s'avère impossible, elle lui est versée au plus tard la semaine suivant son départ.
- 11.04** Les salaires sont payés par chèque ou par dépôt bancaire, selon le choix du salarié, une fois par semaine au plus tard le jeudi, pour la semaine précédente.

11.05 Occupation nouvelle ou substantiellement modifiée.

Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée, le salaire correspondant est décidé par l'Employeur en tenant compte des taux de salaire de la présente convention pour des tâches équivalentes ou comparables. Après une période d'expérimentation d'au plus deux (2) mois, le Syndicat peut réclamer la révision du taux de salaire.

À défaut d'entente dans les trente (30) jours de calendrier, un grief peut être soumis à l'arbitrage. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date de l'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. Les annexes "A" et "B" sont modifiées automatiquement pour inclure l'occupation et le salaire correspondant. Une fois le salaire de la nouvelle occupation finalement décidé, cette occupation est considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent, et ce, conformément aux dispositions de la clause 9.04.

ARTICLE 12 - CHANGEMENT D'OCCUPATION TEMPORAIRE

12.01 Lorsqu'un salarié est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé est payé à son taux régulier, sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté.

12.02 Un salarié occupant un travail comportant une rémunération supérieure, reçoit pour cette nouvelle classification la rémunération supérieure.

ARTICLE 13- HEURES ET ÉQUIPE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01 Les cédules de travail des salariés sont des horaires fixes, réparti du lundi au vendredi;

1. De 08h00 à 17h00 5 jours
2. De 7h30 à 16h00 5 jours
3. De 16h00 à 12h30 5 jours
4. De 12h00 à 22h30 4 jours (SOIR)

Il est convenu que dans le cadre de l'horaire #4, les jours de travail sont du lundi au jeudi. Cependant, afin de favoriser le maintien de cet horaire avec les besoins de l'Employeur, ce dernier peut adopter une formule de travail réparti en deux groupes distinct soit une du lundi au jeudi et l'autre du mardi au vendredi.

L'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, modifier les quarts de travail en avisant les salariés concernés au moins cinq (5) jours à l'avance. Cependant, une fois le changement effectué, l'horaire doit rester en vigueur pour un minimum de quatre (4) mois.

13.02 A) Tous les salariés ont le droit de prendre deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes durant leurs heures régulières de travail chaque jour. Cette période doit être établie par entente entre les parties.

B) Les salariés bénéficient d'une période de repas à chaque quart de travail. Cette période est déterminée par l'Employeur. S'ils sont requis de travailler pendant cette période, ils sont rémunérés sur la base de temps supplémentaire applicable, sauf entente à l'effet contraire entre les parties.

13.03 Équipes de soir et de nuit

L'Employeur peut, lorsque cela est nécessaire et pour l'intérêt de l'Employeur, établir plus d'une (1) équipe de travail.

13.04 Prime de quart

Les salariés appelés à travailler sur des équipes autres que celles de jour bénéficieront de prime de quart établie entre les parties.

- Une prime de 1.35 \$ pour les quarts de soir sur l'horaire de 4 jours de 10 heures et débutant à 12h00.
- Une prime de 1.50\$ pour le quart de soir débutant après 16h.

13.05 L'Employeur ne peut réduire la semaine régulière de travail comme alternative à des mises à pied.

13.07 Temps supplémentaire

A) Tout travail exécuté par un salarié en plus des heures ci-haut cédulées ou en dehors des limites ci-haut déterminées ou en dehors des cédules d'équipe agréées par les parties, est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré comme suite au taux le plus élevé applicable :

- 1) Temps et 1/2 du lundi au samedi inclusivement;
- 2) Temps double le dimanche ou lors d'un jour férié;

B) Le salarié qui travaille en temps supplémentaire immédiatement après sa journée régulière de travail a droit au maintien de la pratique actuelle s'il travaille effectivement au total plus de trois (3) heures en temps supplémentaire soit que la demi-heure de souper est payée par l'employeur qui fournit au salarié le repas pris à la salle de repos du garage.

Cependant, le salarié qui travaille en temps supplémentaire pour une période d'au moins une heure et demie (1h30) au cours d'une même journée, a droit de recevoir une allocation de repas de dix-huit (18) dollars. Cette allocation est remboursée une fois semaine sur la paye du salarié et est soumise aux déductions fiscales applicables.

Le salarié qui travaille selon l'article 13.07C) a droit aux montants prévus ci-haut en autant qu'il travaille au moins 4 heures en temps supplémentaire.

- C) Lorsqu'un salarié travaille en temps supplémentaire le vendredi pour les salariés de soir, le samedi ainsi que le dimanche pour tous les salariés, il a droit aux pauses ainsi qu'au repas prévu à l'article 13.02

13.08 L'Employeur offre le temps supplémentaire aux salariés qualifiés selon le principe de l'ancienneté, sauf si le travail est déjà débuté ou normalement effectué par un ou des salarié(s). Le salarié à qui le temps supplémentaire est offert peut le refuser.

Advenant le refus de tous les salariés, l'Employeur assigne le temps supplémentaire aux salariés qualifiés, par ordre inverse d'ancienneté. Les salariés qui acceptent ou refusent ne subissent ni pression, ni représailles, ni commentaires de la part de l'Employeur ou des salariés.

13.09 Cependant, un salarié n'est pas tenu de travailler toutes les heures de sa cédule normale de travail si ce salarié est déplacé. Il est alors du choix du salarié de refuser ou d'accepter une autre fonction, dans un autre département. En cas de refus, il n'est rémunéré que pour le temps fais.

13.10 A) L'Employeur s'efforce de répartir le travail supplémentaire aussi équitablement que possible entre les salariés généralement affectés à la tâche à accomplir.

B) À défaut de disponibilité de tels salariés le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre tous les salariés qualifiés pour satisfaire aux exigences de la tâche à accomplir, à l'intérieur d'une même liste d'ancienneté et le tout au taux du salaire de la tâche à accomplir.

13.11 Tout salarié rappelé au travail en dehors de sa cédule régulière est rémunéré à raison d'un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Ce paragraphe s'applique seulement lorsqu'il n'y a pas de continuité entre la cédule régulière et le travail supplémentaire.

ARTICLE 14 - ALLOCATIONS DIVERSES

14.01 Repas

Les salariés requis par leur travail de prendre, aux heures régulières, un ou des repas à l'extérieur de leur domicile ou des locaux de l'Employeur, ont droit à une allocation maximum;

- Quinze (\$15.00) dollars pour le déjeuner
- Vingt et un (\$21.00) dollars pour le dîner
- Vingt-trois (\$23.00) dollars pour le souper

Ces allocations sont versées par repas et sur présentation des reçus à cet effet.

14.02 Dépense justifiée remboursée

L'Employeur rembourse aux salariés toutes dépenses justifiées encourues dans l'exercice de leurs fonctions (hôtel, stationnement, moyen de transport, essence ou allocation au kilométrage etc.), autorisées par l'Employeur.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01** Pour les fins d'application de la présente clause, l'année de référence est en fonction de la date anniversaire d'embauche de l'employé. Pour les fins de calcul, l'année de référence est du premier (1er) mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- 15.02** Un salarié n'ayant pas complété un (1) ans d'ancienneté au 30 avril de l'année en cours a droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à une durée équivalente à deux (2) semaines régulières de travail. La paye de ses vacances représente quatre pour cent (4%) de revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 15.03** Un salarié qui a complété un (1) an a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 15.04** Un salarié qui a complété trois (3) ans a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente six pour cent (6%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 15.05** Un salarié qui a complété huit (8) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente huit pour cent (8%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 15.06** Un salarié qui a complété dix-sept (17) ans a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente dix pour cent (10%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 15.07** Un salarié qui a complété vingt-deux (22) ans a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente cependant douze pour cent (12 %) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 15.08** **Un salarié qui a complété vingt-deux (25) ans a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente cependant treize pour cent (13 %) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.**
- 15.09** Un salarié qui, au cours de l'année de référence, a été absent pour cause de maladie et/ou accident de travail, reçoit au moins l'équivalent d'une semaine normale de salaire à la condition qu'il revienne au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent l'année de référence.

- 15.10** Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 16 et auxquelles un salarié a droit en vertu dudit article 16 tombe pendant les vacances d'un salarié, il a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire. Cette journée additionnelle de vacances est prise à une date à être convenue entre les parties. Si telle journée additionnelle n'est pas utilisée par les salariés pendant l'année en cours, elle lui est payée au 15 décembre suivant.
- 15.10** La paye de vacances est remise aux salariés avant leur départ de vacances.
- 15.11**
- A)** Les vacances annuelles sont prises après entente entre l'Employeur et le salarié.
 - B)** L'Employeur affiche un tableau de choix de vacances du 15 février au 1er avril de chaque année, sur lequel les salariés inscrivent leurs choix de vacances.

Le 15 avril, l'Employeur affiche le tableau confirmant les choix de vacances.
 - C)** Le choix de vacances est donné aux salariés possédant le plus d'ancienneté et qui font leur sélection de vacances dans la période prévue à l'alinéa B).
 - D)** L'Employeur accepte un ratio maximal de salariés en vacances de l'ordre de deux (2) mécaniciens sur le quart de jours et deux (2) mécaniciens sur le quart de soir si l'horaire #1 et #4 sont en vigueur (prévu à la clause 13.01) et si l'équipe de soir est complète au moment de faire le choix des vacances. Si l'horaire en vigueur est la #2 ou #3, ce ratio est porté à deux (2) mécaniciens sur le quart de jours et deux (2) mécaniciens sur le quart de soir.

Dans tous les cas, l'Employeur peut accorder un ratio plus élevé si ce dernier juge que les opérations le permettent.
 - E)** Un salarié peut exiger qu'on lui accorde trois deux (2) de vacances (s'il y a droit) entre le 24 juin et le 1er septembre sous réserve que les ratios prévus à l'alinéa D) soient respectés et qu'ils possèdent l'ancienneté pour faire ce choix. **Toujours en respectant ce ratio, l'Employeur doit aussi accorder trois (3) semaines de vacances consécutives à un maximum d'un salarié par quart de travail.**
 - F)** Dans le cas où un salarié n'effectue pas son choix de vacances dans la période prévue à l'alinéa B) de la présente clause et qu'il fait une demande de vacances, l'Employeur doit lui donner une réponse dans les quarante-huit (48) heures suivant celle-ci. Toutefois, cette demande ne peut avoir pour effet d'empêcher un salarié ayant fait son choix durant la période d'affichage de bénéficier de ses vacances et l'accord de l'Employeur est donné sous réserve du respect des ratios prévus à l'alinéa D) de la présente clause.
 - G)** **Un salarié ne peut faire valoir son ancienneté pour le choix des vacances en déplaçant le choix d'un salarié ayant fait ses demandes avant le 1^{er} avril.**

ARTICLE 16 - CONGÉS FÉRIÉS

16.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés :

- 1er janvier
- 2 janvier
- Lundi de Pâques
- La fête de Dollars
- 24 juin
- 1er juillet
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- 31 décembre

16.02 Si, par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

16.03 A) Un montant équivalent au salaire d'une pleine journée régulière est payé aux salariés pour chaque jour de fête, selon leur taux horaire régulier mentionné à l'annexe « A ».

8) Afin de bénéficier de ces congés payés, les salariés doivent avoir des droits d'ancienneté et doivent travailler le jour ouvrable suivant tels congés, à moins d'absences autorisées en vertu de la présente convention collective, par autorisation préalable écrite de l'Employeur ou occasionnée par une mise à pied ou un rappel au travail effectuée durant les trente (30) jours de calendrier précédant la fête ou suivant la fête.

16.04 Si l'un des jours de fête mentionnés à l'article 16.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, le jour de fête est reporté à un autre jour à être convenu entre les parties.

ARTICLE 17 - CONGÉS DIVERS

17.01 Congé de deuil

A) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, ou de l'enfant du conjoint ou d'un petit-enfant, du père ou de la mère, du frère ou de la sœur, l'Employeur accorde sans perte de salaire à un salarié ayant acquis des droits d'ancienneté, un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables.

Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la belle-fille, du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur d'un salarié,

!Employeur accorde sans perte de salaire à un employé ayant acquis des droits d'ancienneté, un congé de deuil de trois (3) jours, ouvrables.

- B)** Dans le cas où le service ou les funérailles n'ont pas lieu dans les cinq (5) jours du décès, le salarié peut, s'il le désire, reporter ces journées plus tard.
- C)** Le terme « conjoints » signifie : l'homme et la femme
- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;
- D)** Un salarié qui est nommé exécuteur testamentaire, peut s'il le désire prendre jusqu'à trois (3) jours sans solde au moment où il le désire, en autant qu'il avise !Employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Les journées peuvent être fractionnées.

17.02 Élections

Tout salarié ayant le droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires dispose, sans perte de salaire, de la période prescrite par la loi pour aller voter.

17.03 Assignation au Tribunal

Un salarié qui s'absente de son travail durant son horaire régulier pour remplir une fonction de juré ou témoin de la Couronne dans une cause où il n'est pas parti, est payé pour le temps ainsi perdu selon son taux horaire régulier et la rémunération qu'il reçoit comme juré ou témoin est déduite de ce paiement, l'employé ayant l'obligation de fournir à !Employeur l'attestation du paiement comme juré ou témoin, selon le cas.

17.04 Congé sans-solde

L'Employeur peut accorder des permis d'absence sans solde à tout salarié qui en fait la demande. La demande ainsi que l'acceptation ou le refus se fait par écrit par !Employeur. Le syndicat doit être avisé pour toutes les demandes. Durant cette période le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté pour les six (6) premiers mois par la suite il conserve son ancienneté, mais ne l'accumule pas.

17.05 Congés mobiles

Au 1er avril de chaque année, !Employeur crédite trois (3) congés mobiles à tout salarié ayant acquis des droits d'ancienneté que celui-ci peut prendre après entente avec !Employeur et à la condition qu'un seul salarié à la fois puisse s'absenter. La demande ce fait par écrit et l'employeur donne sa réponse par écrit dans les 5 jours ouvrables. Si les trois (3) congés ne sont pas pris, ils sont monnayables à la fin de l'année.

Les salariés ayant huit (8) ans et plus d'ancienneté ont droit à un congé mobile supplémentaire à compter du 1^{er} avril 2023.

17.06 Congé maladie

Un salarié a droit à cinq (5) jours de crédit-maladie par année à compter du 1^{er} janvier de chaque année. Dans le cas où le salarié n'utilise pas tous ses jours, ils lui sont payés le 15 décembre de l'année en cours.

17.07 Congé de naissance

Un salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les trois (3) premières journées d'absence étant rémunérées au taux de salaire régulier du salarié. Toutefois, pour le nouveau salarié, ces jours de crédit-maladie sont acquis proportionnellement au nombre de jours travaillés dans la première année de travail chez l'Employeur.

ARTICLE 18 - BÉNÉFICES SOCIAUX

- 18.01 A)** Le plan d'assurance groupe actuellement en vigueur redevient celui qui prévalait antérieurement à celui actuellement en vigueur et toutes les garanties prévues doivent le demeurer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective intervienne entre les parties à moins que ceux-ci consentent à apporter quelconque changement.

Le Syndicat et l'Employeur sont co-détenteur du contrat d'assurance.

Le choix du consultant et de l'assureur est déterminé conjointement par les parties. Au préalable, les parties ont à évaluer et déterminer les garanties qui sont inscrites au cahier des charges qui est distribué aux assureurs. Les deux parties analysent les soumissions afin de retenir l'assureur répondant le mieux aux besoins des assurés et ce, autant au niveau des protections que des arrangements financiers.

Le Syndicat a accès à l'assureur pour toute question ou litige concernant les prestations des salariés (assurance maladie, assurance soins dentaire, assurance salaire et assurance vie).

À titre de co-détenteur, le syndicat a accès aux informations financières concernant les résultats d'utilisation du régime ainsi qu'aux conditions de renouvellement établies par l'assureur. Cette façon de faire assure une transparence des ententes financières convenues entre les parties.

Les deux parties doivent s'entendre sur le choix d'un consultant qui les représentera le mieux auprès de l'assureur. Des critères basés sur l'expertise, la réputation et l'ensemble des services offerts seront importants dans le choix du consultant.

- B)** L'Employeur assume cinquante pourcent (50%) du coût de la facture de l'assurance-collective.
- C)** Il est convenu entre les parties que l'Employeur fait une avance salariale équivalente à 300 \$ par semaine jusqu'à un maximum de 2 400 \$, à tout salarié

présentant une demande auprès de l'assurance collective. Sur réception des indemnités de l'assureur, le salarié doit rembourser l'Employeur.

- 18.02** **A)** L'Employeur convient avec le Syndicat que pendant la durée de la présente convention, il déduira de la paie du salarié, la contribution de ce dernier au Fonds de solidarité FTQ. Le salarié doit confirmer par écrit les montants à déduire et indiquer s'il veut le retour d'impôt immédiat ou ultérieur.
- B)** L'Employeur contribue pour et au nom des salariés au régime de retraite enregistré mis en place par l'Employeur ou au fond de solidarité de la FTQ et ce, au choix des salariés un montant équivalant à cinq pour cent (5%) du salaire gagné par le salarié par année de convention collective.
- 18.03** À l'occasion de son anniversaire de naissance, le salarié ayant complété sa période de probation reçoit un chèque de cent cinquante dollars (\$150.00).

ARTICLE 19- VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 19.01** L'Employeur fournit les outils, les gants, les lunettes à souder et de sécurité, les casques, l'habillement pour le travail à l'extérieur et/ou les pannes sur la route (costume de motoneige et imperméable). Au 1er mai de chaque année, un montant maximum de **trois** cent dollars (**300\$**) est versé à chacun des salariés à titre d'allocation pour vêtement de travail, incluant les bottes de sécurité.
- 19.02** **Pour toute nouvelle embauche, le salarié doit fournir ses outils et l'employeur verse une allocation hebdomadaire de 60\$.**
- A chaque première semaine de travail en janvier**, cinq (5) t-shirts sont remis au salarié et remplacés au besoin.
- 19.03** Toutefois, dans le cas d'un nouveau salarié, ce montant ne lui est payable uniquement lorsque sa période de probation est complétée et ce, proportionnellement au temps de travail effectué dans la première année de travail chez l'Employeur. Par la suite, l'allocation reprend son cours tel que prévu à 19.01
- 19.04** L'Employeur défraie le coût des lunettes de sécurité devant être ajustées à la vision des salariés, lorsque ces derniers en font la demande. A cet effet, l'Employeur se réserve le droit de désigner une entreprise spécifique, où les salariés doivent obligatoirement se rendre pour faire remplir leur ordonnance concernant lesdites lunettes.
- L'Employeur autorise le remplacement dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant la demande écrite. Les salariés doivent obligatoirement laisser les protecteurs latéraux rivés aux lunettes.

ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 20.01** L'Employeur reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue

de sauvegarder la santé et la sécurité et l'intégrité physique des salariés pendant les heures de travail en conformité avec les lois et règlements en vigueur à la signature de la convention collective. De plus, l'Employeur s'engage à déployer tous les efforts nécessaires afin d'atteindre de hautes normes en matière de sécurité au travail. L'Employeur s'engage à éliminer les problèmes à leur source. Le Syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés.

20.02 L'équipement de protection individuelle est fourni et entretenu pour tout salarié dont la nature du travail le requiert tel que déterminé par le comité de santé et sécurité ou en accord avec les lois et règlements en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

20.03 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir un comité de sécurité composé de quatre (4) membres comme suit:

- Deux (2) salariés choisis par le Syndicat;
- Deux (2) représentants de l'Employeur choisis par celui-ci;

Chacune des parties peut se faire conseiller par des représentants externes.

Ce comité se réunit au moins une (1) fois par trois (3) mois ou au besoin. Les membres syndicaux du comité sont libérés de leur travail, sans perte de salaire ni d'avantages pour le temps consacré aux travaux du comité de santé et sécurité. Ce comité est présidé en alternance par l'une ou l'autre des parties. Les fonctions du comité sont celle prévu à la loi sur la santé et sécurité du travail.

20.04 L'Employeur fournit au comité de sécurité toute l'information nécessaire à son fonctionnement notamment, une copie de son rapport mensuel détaillé des accidents du mois et toute autre statistique pertinente ou information disponible. Les informations relatives à des salariés sont fournies si ces derniers y consentent.

20.05 L'Employeur fournit au salarié les facilités de traitement et de transport nécessaires à son état tel que prévu par la Loi. Un salarié peut être transporté à l'hôpital de son choix. Le jour de l'accident, le salarié ne perd pas de salaire régulier. Le salarié peut, s'il le désire, être accompagné du représentant syndical en santé et sécurité pour compléter ses papiers.

20.06 L'Employeur avance, à tous les salariés victime d'une lésion professionnelle, le montant prévu par la loi sur les accidents de travail et maladie professionnelle (LATMP), à chaque semaine, et ce à compter du premier jour de son arrêt de travail pour une durée maximale d'un mois. Lorsque le salarié reçoit ses bénéfices, il doit rembourser l'Employeur de toutes sommes avancées. Un salarié ne subit aucune perte de salaire lorsqu'il est appelé, suite à une lésion professionnelle, à suivre un ou des traitements sur ses heures de travail.

- 20.07** Si, à la suite d'une lésion professionnelle, un salarié est incapable d'occuper sa tâche coutumière, il est assigné à toute tâche disponible pourvu que ses droits d'ancienneté le lui permettent. Il est alors rémunéré à son taux habituel de sa tâche exécutée avant son accident. L'Employeur doit favoriser son adaptation.
- 20.08** Un salarié peut exercer son droit de refus conformément à la Loi concernant la sécurité et la santé au travail. L'Employeur n'invoque pas la non-application de la loi.
- 20.09** L'Employeur aménage un local propre et suffisamment ventilé pour la prise des pauses et des repas.

ARTICLE 21 - DIVERS

- 21.01** Toute modification à la présente convention collective doit être faite par entente mutuelle entre les parties. Les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de cette convention collective et sont assujetties à la procédure de griefs.
- 21.02** Toute disposition de cette convention qui enfreint la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 21.03 Avis aux employés fourni au Syndicat**
L'Employeur fait parvenir aux délégués une (1) copie de tout avis affiché par lui à l'intention des salariés
- 21.04 Adresse du Syndicat national**
Tout avis ou tout document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à Unifor et sa section locale **6003** à :
- Unifor Section Locale 6003**
5000, boul. Des Gradins, bureau 120,
Québec, QC,
G2J 1N3
Chaque communication doit être remise en copie conforme au président d'unité.
- 21.05 Appels téléphoniques**
Il est permis aux salariés de recevoir et de faire des appels téléphoniques durant les heures de travail à la condition d'avoir reçu l'approbation de son supérieur.

ARTICLE 22 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 22.01 La présente convention entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2026

Il est entendu que la présente convention sera renouvelée automatiquement à moins qu'elle ne soit résiliée par écrit par l'une ou l'autre des parties.

- 22.02** Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou modifier ladite convention ou négocier une nouvelle convention.
- 22.03** Si un avis est donné conformément au paragraphe 22.02, les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

- 22.04** Si un avis est donné conformément au paragraphe 22.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.
- 22.05** Les dispositions du paragraphe 22.04 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du Travail.
- 22.06** La rétroactivité fait partie de la convention collective de travail et l'Employeur, à la signature de la présente, paie tous les bénéfices monétaires rétroactivement à la fin de la convention collective précédente soit le 1er avril 2018.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, à Lévis en date du _____ 2022

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT:

Pierre Corriveau

Éric Jacques

Marcel Leblanc

André Corriveau

Sébastien Pageau CRIA

ANNEXE « A »

CLASSIFICATION ET ÉCHELLE DE SALAIRES

NOTE IMPORTANTE :

Les salariés à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective conservent leur classification actuelle même si ces derniers ne sont pas en mesure d'exécuter chacune des tâches prévues aux classifications ci-après. **Les parties s'entendent que la progression d'une classe à l'autre s'effectue automatiquement à tous les 4160 heures. Toutefois, l'employeur peut retarder la progression d'un salarié s'il ne répond pas aux exigences équivalentes, lesdites exigences doivent être équivalentes à celles détenues par les autres travailleurs. L'employeur doit être en mesure de démontrer les raisons justifiant sa décision.**

L'employeur rend accessible à tous les ans les formation PEP pour ceux qui y sont intéressés.

Mécanicien A

\$

Maîtrise - mécanique générale
Maîtrise - mécanique carrosserie
Maîtrise - mécanique pneumatique
Maîtrise - mécanique suspension (avec forge)
Maîtrise - mécanique électrique
Maîtrise - mécanique hydraulique
Maîtrise - Diagnostic électrique / pneumatique
Maîtrise - Inspection P.E.P ou **S.A.A.Q** ou Alignement

Définition du terme « Maîtrise » dans le contexte de l'Employeur:

Effectuer le travail d'une façon autonome et sans vérification finale. Être en mesure de diagnostiquer, de réparer, d'expliquer et de vérifier les différents éléments énumérés à l'échelle de salaires, le tout, en effectuant un travail de qualité qui respecte les standards et les délais d'exécution de l'Employeur.

Mécanicien B

\$

Maîtrise - mécanique générale
Maîtrise - mécanique carrosserie
Maîtrise - mécanique pneumatique
Maîtrise - mécanique suspension (avec forge)
Maîtrise - mécanique pneumatique

Définition du terme « Maîtrise » dans le contexte de l'Employeur:

Effectuer le travail de façon autonome mais avec nécessité de vérification du travail exécuté. Être en mesure de diagnostiquer, de réparer, d'expliquer et de vérifier les différents éléments énumérés à l'échelle de salaires, le tout, en effectuant un travail de qualité qui respecte les standards et les délais

d'exécution de l'Employeur.

Mécanicien C

\$

Maîtrise - mécanique élémentaire (frein/conduite/électricité etc...)

Maîtrise - mécanique suspension

Maîtrise - mécanique carrosserie

Définition du terme « Maîtrise » dans le contexte de l'Employeur:

Effectuer le travail tout en étant supervisé et nécessité de vérification du travail exécuté. Être en mesure de diagnostiquer, de réparer, d'expliquer et de vérifier les différents éléments énumérés à l'échelle de salaires, le tout, en effectuant un travail de qualité qui respecte les standards et les délais d'exécution de l'Employeur.

Mécanicien Apprenti (Selon compétences\$)

Le salaire du mécanicien apprenti est déterminé selon les compétences de chaque individu à l'embauche et le développement de ces compétences par la suite. L'objectif est que le mécanicien apprenti puisse/apprendre et évoluer rapidement afin qu'il trouve sa place dans l'échelle salariale grâce notamment à la formation donnée par l'Employeur. Le salaire de cette classe est jugé selon chaque cas afin d'être le plus près de la réalité possible et de motiver chaque individu avec des augmentations données selon la rapidité et la volonté d'apprentissage.

Commis aux pièces A

\$

Commis aux pièces B

\$

Commis aux pièces C

\$

Salarié qui fait la vente de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles à l'intérieur de l'établissement; il peut également voir à la réception, à l'expédition, à la classification de la marchandise. La classification du commis aux pièces (classe A, classe B ou classe C) est déterminée en fonction de ses qualifications et/ou expérience.

Commissionnaire et préposé au service et aux pièces

\$

Salarié dont le travail consiste principalement à livrer et transporter de pièces et des accessoires de véhicule automobile, reconduire ou chercher tous types de véhicule pouvant nécessiter les services de l'entreprise. Il voit également à l'entretien général des véhicules de la compagnie. Aide le commis d'entrepôt au classement des pièces et peut être requis d'exécuter tout travail de service général.

ANNEXE « B »

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

		1 ^{ER} AVRIL 2022 1,75\$	1 ^{ER} AVRIL 2023 1,50\$	1 ^{ER} AVRIL 2024 1,50\$	1 ^{ER} AVRIL 2025 1,50\$
	Avant la signature de la convention				
Mécanicien A	31,35 \$	33.10	34.60	36.10	37.60
Mécanicien B	30,28 \$	32.03	33.53	35.03	36.53
Mécanicien C	29,30 \$	31.05	32.55	34.05	35.55
Mécanicien apprenti	20,00\$	21.75	23.25	24.75	26.25
Commis aux pièces A	30,55 \$	32.30	33.80	35.30	36.80
Commis aux pièces B	28,14 \$	29.89	31.39	32.89	34.39
Commis aux pièces C	27,81 \$	29.56	31.06	32.56	34.06
Commissionnaire	23,87 \$	25.62	27.12	28.62	30.12
Préposé au service et aux pièces	23,87\$	25.62	27.12	28.62	30.12
Un montant de 500\$ est payable à chaque salarié au moment de la signature de la présente convention collective.					

LETTRE D'ENTENTE #1

[REDACTED]

Lors des discussions entourant le renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de reconduire la lettre d'entente #1.

Ainsi, il est entendu que l'Employeur assure le paiement de la prime d'assurance pour M.

[REDACTED]

LETTRE D'ENTENTE #2

RETRAITE PROGRESSIVE

Il est convenu entre les parties qu'un salarié peut prendre une retraite progressive à compter de soixante (60) ans ou plus, mais de moins de soixante-dix (70) ans et l'Employeur continue de verser les montants à la Régie des rentes comme si le salarié avait travaillé la semaine complète selon les conditions prévues par le règlement de la Régie.

La retraite progressive est accordée au salarié qui en fait la demande pour un maximum d'un (1) salarié, ou plus si l'Employeur y consent, pour l'unité de négociation.

Malgré les dispositions prévues à la convention collective, la semaine normale de travail du salarié qui se prévaut de ce programme est de trente-deux (32) heures par semaine ou moins, s'il y a entente avec l'Employeur à cet effet.

L'horaire de travail est de quatre (4) jours ou moins par semaine. Le choix du congé hebdomadaire est fait par ancienneté et ceux qui se prévalent du programme par la suite doivent choisir parmi les journées disponibles. Les demandes doivent être faites en présence d'un délégué.

LETTRE D'ENTENTE #3

TRAVAIL APPARTENANT À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Dans le cadre des discussions entourant le renouvellement de la convention collective, les parties ont longuement discuté du travail relevant de l'unité de négociation et de la clause 2.02 notamment dans le contexte du travail fait par des salariés exclus de l'unité ou des employés cadres.

En conséquence, les parties ont convenu de ce qui suit afin de refléter les engagements passés:

En ce qui concerne la fabrication des lames de ressort, l'Employeur s'assure que quelqu'un de l'unité de négociation sur le quart de soir est formé afin de pouvoir effectuer ces tâches à long terme.

Également, il est convenu que le gérant des pièces peut distribuer des pièces au comptoir des pièces mais seulement s'il y a un minimum d'un commis aux pièces, appartenant à l'unité de négociation au travail.

Il est de plus convenu que M. agit, à l'occasion, à titre de commissionnaire mais seulement s'il y a un minimum d'un commissionnaire / préposé aux services et aux pièces, appartenant à l'unité de négociation, au travail.

LETTRE D'ENTENTE #4

À compter du 1er décembre 2018, la Compagnie s'engage à verser dans un fonds spécial un montant de deux cents (0,04\$) de l'heure pour les heures régulières afin de prévoir un programme UNIFOR de congé d'éducation payé (CEP).

Ce paiement sera remis régulièrement dans un fonds en fiducie établi par UNIFOR à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par Ressort d'autos et camions Rock inc. à l'adresse suivante:

UNIFOR Programme de congé d'éducation payé
205 Placer Court
Toronto ON M2H 3H9

Les candidats au CEP sont choisis par le Syndicat pour y assister. Le Syndicat fournira une confirmation écrite à la Compagnie des candidates sélectionnés. Les employés en congé CEP continueront à accumuler de l'ancienneté et du service.