

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DROLET RESSORTS INC.

1275, rue de l'Ancienne Cartoucherie
Québec, Québec G1N 1X8

(ci-après appelé « **L'Employeur** »)

Et

UNIFOR, SECTION LOCALE 720

5000, boulevard des Gradins, bureau 120
Québec, Québec G2J 1N3



(ci-après appelé « **Le Syndicat** »)

2021-2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	- BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 3	- DROITS DE GÉRANCE.....	3
ARTICLE 4	- DISCRIMINATION	4
ARTICLE 5	- RETENUES SYNDICALES	4
ARTICLE 6	- REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	5
ARTICLE 7	- DOCUMENTATION	7
ARTICLE 8	- PROCÉDURE DE GRIEFS.....	7
ARTICLE 9	- MESURES DISCIPLINAIRES.....	8
ARTICLE 10	- ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 11	- AFFECTATION TEMPORAIRE	12
ARTICLE 12	- PAIEMENT DES SALAIRES	12
ARTICLE 13	- HEURES DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 14	- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	14
ARTICLE 15	- RÉMUNÉRATION MINIMALE	15
ARTICLE 16	- VACANCES PAYÉES	15
ARTICLE 17	- CONGÉS FÉRIÉS	16
ARTICLE 18	- CONGÉS SPÉCIAUX – CONGÉS DE DEUIL.....	17
ARTICLE 19	- ASSURANCE-GROUPE.....	19
ARTICLE 20	- SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	19
ARTICLE 21	- VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET LUNETTES DE SÉCURITÉ	20
ARTICLE 22	- REER COLLECTIF	20
ARTICLE 23	- DIVERS.....	21
ARTICLE 24	- CLASSIFICATION	23
ARTICLE 25	- GRÈVE OU LOCK-OUT.....	23
ARTICLE 26	- DURÉE ET RENOUVELLEMENT	23

ANNEXE « A »	- CLASSIFICATION ET ÉCHELLE DE SALAIRES	25
ANNEXE « B »	- AUGMENTATIONS DE SALAIRES.....	27

ARTICLE 1 **- BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir le respect et 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 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire général du travail, le 23 juillet 1991 et dont le libellé se lit comme suit :

« Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, des vendeurs, des assembleurs et des préposés au ménage et à l'entretien. »

- 2.02 La présente convention collective s'applique aux seuls salariés couverts par le certificat d'accréditation travaillant pour l'Employeur à l'un des établissements suivants :

- 1275, rue de l'Ancienne Cartoucherie, Québec
- 225 St-Sacrement, Québec

- 2.03 Le travail normalement exécuté par un salarié couvert par le certificat d'accréditation décrit aux articles 2.01 et 2.02 ne peut être effectué par un contremaître s'il a pour effet d'entraîner une mise à pied d'un salarié qualifié pour accomplir le travail requis.

- 2.04 Les seuls statuts de salariés reconnus aux fins d'application de la présente convention sont :

- salariés réguliers
- salariés en probation

Cependant, l'Employeur a le droit d'embaucher des étudiants en autant que cette embauche n'entraîne pas de mise à pied d'un salarié qualifié pour accomplir ce travail ou n'empêche le rappel d'un salarié qualifié pour accomplir le travail requis.

- 2.05 Est nulle toute entente entre un salarié et l'Employeur accordant à ce salarié un droit inférieur ou supérieur à celui prévu expressément à la présente convention collective à moins qu'un officier ou délégué du Syndicat n'y ait concourue par écrit.

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, classifier, congédier, diriger, transférer, promouvoir, mettre à pied ;
- b) Juger de la compétence, des connaissances, 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) Pour cause juste et suffisante, suspendre, congédier ou autrement discipliner;
 - e) Maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité et la sécurité des opérations.
- 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 d'une clause expresse de la présente convention collective.

ARTICLE 4 **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

- 4.01 On entend par harcèlement psychologique, une conduite vexatoire se manifestant, soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. Toute personne salariée a droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

ARTICLE 5 **- RETENUES SYNDICALES**

- 5.01 Tous les salariés compris dans l'unité de négociation et visés par les termes de la présente convention collective doivent devenir membres du Syndicat à la date de leur embauche initiale et le demeurer comme condition du maintien de leur emploi pendant la durée de la présente convention.
- 5.02 L'Employeur convient avec le Syndicat que pendant la durée de la présente convention, il va déduire 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.
- 5.03 Ces déductions sont effectuées sur chaque paie remise aux salariés. L'Employeur doit transmettre au Syndicat, les montants ainsi qu'une liste comportant - le nom de tous les employés actifs et inactifs, le nom des salariés qui ont quitté, - le montant des cotisations prélevées auprès de chaque employé, - le taux de rémunération et la classification du poste de chaque employé - le nombre d'heures en fonction desquelles les cotisations syndicales ont été calculées et, dans le cas échéant, la raison pour laquelle aucune cotisation n'a été prélevée, le ou avant le quinzième (15e) jour du mois suivant. Une copie est remise au président de l'unité.
- 5.04 Le Syndicat convient et s'engage à dédommager et indemniser l'Employeur de toutes responsabilités et réclamations qui pourraient résulter de l'application du présent article 5.

- 5.05 Sous réserve du Code du Travail et malgré toute disposition contraire, l'Employeur peut garder à son emploi tout salarié suspendu ou expulsé du Syndicat, pourvu qu'une telle suspension ou expulsion soit décrétée par le Syndicat.
- 5.06 Aux fins de déclaration d'impôt, l'Employeur indique sur les formules T-4 et Relevé 1 les déductions syndicales perçues.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 Tableau d'affichage

L'Employeur autorise et met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage par établissement sur lequel le Syndicat pourra afficher ses avis et communiqués officiels qui devront être signés par un représentant ou délégué du Syndicat.

6.02 Délégué du Syndicat

- 1) Le Syndicat peut désigner au maximum deux (2) délégués pour le représenter. Les noms de ces délégués devront être communiqués par écrit à l'Employeur par le Syndicat avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégués. Cette liste doit être mise sur le tableau du Syndicat.
- 2) Le délégué est mandaté 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.
- 3) Le Syndicat s'engage à ne choisir ou à n'élire comme délégué que des salariés de l'Employeur qui sont membres de la section locale du Syndicat et qui possèdent deux (2) ans d'ancienneté pour l'Employeur.
- 4) Pour la préparation des négociations, l'Employeur paye l'équivalent de deux (2) journées de salaire pour chacun des délégués syndicaux.
- 5) Le Syndicat s'engage à ne choisir ou à n'élire comme délégués que des salariés qui sont membres de la section locale 720 du Syndicat.

6.03 Officier du Syndicat

- 1) Le Syndicat peut élire deux (2) salariés pour le représenter. Les noms de ces officiers devront être communiqués par écrit à l'Employeur par le Syndicat avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme officiers.
- 2) Les officiers sont mandatés pour s'occuper de tous problèmes survenant entre la direction et le Syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention collective.
- 3) Les officiers 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 négociation directes avec l'Employeur pour le renouvellement de la présente convention collective.

- 4) Le Syndicat s'engage à n'élire comme officiers que des salariés de l'Employeur qui sont membres de la section locale du Syndicat et qui possèdent au moins un (1) an d'ancienneté pour l'Employeur, à moins d'entente entre les parties

6.04 Délégués substituts

En cas d'absence d'un délégué ou d'un officier, le Syndicat a le droit de lui nommer un substitut, lequel assumera automatiquement les pouvoirs et responsabilités du délégué ou de l'officier pendant son absence.

6.05 Activités syndicales

Les délégués ou officiers doivent remplir leur travail normal à l'endroit de l'Employeur. Aussi, 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 pourrait 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 nouveau salarié, le Président du Syndicat, sur présentation de tel salarié par l'Employeur, disposera d'une demi-heure (½ heure) pendant les heures de travail pour l'accueillir et le familiariser aux activités du Syndicat.

6.06 Représentants extérieurs du Syndicat

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 720.

À la demande d'une des deux (2) parties, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront pour avoir des comités de santé et sécurité ou relation de travail dans un délai de 10 jours maximum sauf dans le cas d'une urgence ou la rencontre devra avoir lieu dans la journée même.

Un comité de reclassement est mis sur pied et ce comité se rencontrera à la date d'anniversaire d'embauche de chaque salarié pour évaluer leur classement et ce jusqu'à ce que ceux-ci aient atteint le maximum du salaire.

6.07 Congrès, journées d'étude et autres activités syndicales similaires

Les délégués ou les officiers peuvent s'absenter après avoir reçu l'approbation de l'Employeur pour assister à des congrès, journées d'études et autres activités syndicales similaires, mais, jamais plus de deux (2) à la fois, pour un maximum, de tous les délégués, de douze (12) jours par année de calendrier plus, 4 jours pour les rencontres du 720.

L'Employeur continue 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 bénéficier d'une telle libération, les délégués doivent donner à l'Employeur un avis de trois (3) jours de calendrier avant de s'absenter. L'Employeur devra donner une réponse dans les 24 heures de la demande.

6.08 Le Syndicat peut afficher ses avis d'assemblées et tout autre avis ou information sur un tableau fermé à clef installé à cette fin par l'Employeur dans son établissement.

ARTICLE 7 **- DOCUMENTATION**

7.01 Liste des représentants de l'Employeur

L'Employeur fournira, par écrit au Syndicat, la liste des représentants dûment autorisés (surintendants, contremaîtres et autres).

7.02 Liste des représentants du Syndicat

Le Syndicat fournira, par écrit, à l'Employeur, la liste des représentants dûment autorisés (noms des officiers de l'exécutif, des délégués syndicaux et du représentant national).

7.03 Tenue à jour

Les listes ci-dessus prévues sont tenues à jour.

7.04 Listes des salariés

L'Employeur remet au Syndicat copie de la liste d'ancienneté prévue à l'article 10.04 pour chacun de ses établissements.

ARTICLE 8 **- PROCÉDURE DE GRIEFS**

8.01 Tout salarié ayant un problème pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné s'il le désire, de son délégué syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou au Syndicat.

8.02 Il est du désir des parties de régler le plus rapidement possible les griefs qui peuvent survenir.

8.03 Première étape

Tout salarié, ayant terminé sa période de probation qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective doit, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident causant un grief, soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat afin d'en arriver à un règlement rapide. Le grief peut être soumis par le salarié accompagné de son délégué syndical. Aucun grief ne sera reconnu à moins que cette procédure n'ait été suivie.

8.04 Le supérieur immédiat ou son remplaçant à qui le grief a été soumis doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre. Dans l'éventualité où le supérieur immédiat ne répondait pas dans le délai, l'Employeur sera réputé avoir maintenu sa décision.

8.05 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le supérieur immédiat, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle il a reçu le grief écrit, le salarié soumet alors le grief au délégué. Le délégué devra alors, dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du supérieur immédiat ou de l'expiration du délai qui lui était accordé pour répondre, soumettre le grief par écrit à l'Employeur, soit au contrôleur, soit au président.

8.06 Arbitrage

La partie qui désire porter un grief à l'arbitrage donne à l'autre un avis de son intention de ce faire dans les quinze (15) jours ouvrables suivants 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.

8.07 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 Ministre du Travail et de la Main d'œuvre du Québec de désigner un arbitre pour entendre la cause.

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

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

8.10 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 la présente convention ou y ajouter de quelque manière que ce soit. La décision de l'arbitre est sans appel, exécutoire et lie les deux parties.

8.11 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.

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

8.13 En cas de grief maintenu par l'arbitre, ce dernier aura juridiction pour décréter la réintégration du salarié, s'il y a lieu, et la compensation de salaire en tenant compte toutefois des gains que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle.

8.14 En matière disciplinaire, l'arbitre a juridiction de maintenir, d'annuler ou de réduire toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

8.15 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou congédiement, l'Employeur s'engage à faire sa preuve en premier devant l'arbitre.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Les réprimandes, suspensions et congédiements peuvent faire l'objet de griefs qui doivent être formulés conformément à la procédure de règlement de griefs.

9.02 Dans le cas de mesures disciplinaires soumises à l'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

9.03 Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un salarié sans que ce dernier et le Syndicat en soient informés par écrit.

9.04 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre

réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.

- 9.05 Un salarié convoqué pour une raison de discipline doit être accompagné de son délégué syndical s'il le désire.
- 9.06 Un salarié, accompagné de son délégué syndical, s'il le désire, a le droit de consulter son dossier d'employé.
- 9.07 Tout avis disciplinaire signé par un salarié signifie seulement qu'il en a reçu copie.
- 9.08 L'Employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un salarié plus de quinze (15) jours ouvrables après l'infraction reprochée ou après le moment de la connaissance acquise par l'Employeur.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 Définition

- a) Aux fins de cette convention et à moins de stipulation contraire dans les présentes, l'ancienneté signifie la durée de service continu en n'importe quelle occupation régie par la convention collective. Pour l'interprétation de « service continu » au sens du présent article, seules les clauses faisant perdre l'ancienneté interrompent la continuité du service.

Acquisition de l'ancienneté

- b) L'ancienneté d'un salarié ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période de cent vingt (120) jours travaillés.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés en poste à la signature de la présente convention.

Rétroactivité

- c) Après cette période d'approbation, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à sa date d'embauche.

Utilisation ou application de l'ancienneté

- d) L'ancienneté est appliquée par établissement.

10.02 Perte d'ancienneté

Le salarié perd ses droits d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes :

- a) Abandon volontaire de l'emploi;
- b) S'il est congédié et non réinstallé à la suite d'un arbitrage ou par entente mutuelle entre les parties;
- c) Absence de trois (3) jours consécutifs, sans avis préalable ou raison valable,

- d) En cas de rappel à la suite d'une mise à pied, l'Employeur tentera de rejoindre le salarié par téléphone. À défaut de pouvoir la faire, un délégué en sera immédiatement avisé et un avis de rappel sera 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 trois (3) jours ouvrables suivant la réception de cette lettre recommandée, il perd ses droits d'ancienneté.

- e) La prolongation non autorisée d'un congé, sauf en cas de force majeure;
- f) S'il est mis à pied pour une période supérieure à quatorze (14) mois;
- g) S'il est absent pour maladie professionnel ou accident du travail, pour une période supérieure à trente-six (36) mois;
S'il est absent pour maladie personnelle ou accident personnelle, pour une période supérieure à trente-six (36) mois;
- h) S'il est promu à un poste hors de l'unité de négociation et ne revient pas dans l'unité dans les six (6) mois suivant sa promotion; L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat la date de début de la période de 6 mois.
- i) S'il s'agit d'un salarié visé par l'article 10.09, alinéa a).

10.03 Le principe régissant la promotion, la mise à pied et le rappel est le suivant :

L'Employeur accorde, parmi les salariés qualifiés, la préséance au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il soit capable immédiatement de remplir avec efficacité les fonctions requises par le poste vacant.

10.04 Liste d'ancienneté

L'Employeur doit voir à conserver une liste d'ancienneté à jour, la réviser, l'afficher et en transmettre une copie au syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste doit comprendre les noms, prénoms et ancienneté de chacun des salariés.

10.05 Affichage des postes vacants ou nouveaux postes

- a) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou nouveau, de façon permanente, ce poste est alors affiché. L'Employeur affichera un avis informant les salariés du poste vacant. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'affichage, les salariés intéressés pourront se porter candidats. Les salariés seront avisés du choix de l'Employeur par affichage.

Affichage à l'avance d'un poste non encore disponible

- 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 avisera les salariés ayant de l'ancienneté de cet affichage. Lorsque le poste deviendra disponible, il sera comblé par le salarié ayant été choisi au préalable et définitivement entraîné et qualifié pour ce poste.

Substitut pouvant postuler en l'absence d'un salarié

- c) Un salarié peut autoriser un délégué à postuler en son nom pour un poste ou un emploi vacant qui est affiché durant le temps qu'il est en vacances ou absent à cause de maladie ou blessure. Le président ou un officiel du Syndicat désigné par le président peut faire la demande en écrivant le nom du salarié sur l'avis et en signant son nom en dessous du nom inscrit. Le salarié sera considéré pour l'emploi suivant son ancienneté et ses qualifications pourvu qu'il soit de retour au travail en dedans de vingt et un (21) jours de calendrier de la date à laquelle l'avis est affiché. Jusqu'à son retour au travail, le poste ou l'emploi vacant peut être comblés temporairement en accord avec la procédure de cet article.

Personnes autorisées à agir comme substitués

- d) Un délégué avisera l'Employeur par écrit, du nom des officiels du Syndicat qu'il a désigné pour faire les demandes au nom des salariés absents.

10.06 Choix du candidat

Quand un poste vacant aura été affiché durant la période prescrite et que l'Employeur jugera qu'aucun des aspirants n'est qualifié pour remplir un tel poste, l'Employeur convoquera le délégué auquel il exposera les raisons qui motivent son jugement. S'il n'y a aucune protestation de la part du délégué, l'Employeur sera libre de remplir le poste vacant de la façon qu'il jugera à propos.

S'il y a protestation du délégué, l'Employeur peut employer qui il voudra, sujet au droit de tout candidat de formuler un grief.

10.07 Mise 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.

10.08 Préavis

- 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 conforme à la durée de cet avis.

L'Employeur ne sera pas tenu, en conformité avec cet article, d'aviser une seconde fois un salarié ayant reçu un tel avis et qui serait 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.

10.09 Refus en cas de rappel

- 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 devra 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 devra cependant, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné au paragraphe 10.02, sous paragraphe d), informer l'Employeur de ses intentions.

10.10 Période de réintégration

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.

ARTICLE 11 - AFFECTATION TEMPORAIRE

- 11.01 Lorsqu'un salarié est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, ce salarié sera payé à son taux régulier, sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté.
- 11.02 Un salarié affecté temporairement à un poste vacant de classe supérieure reçoit, pendant ce remplacement, la rémunération supérieure.

ARTICLE 12 - PAIEMENT DES SALAIRES

- 12.01 Les salaires sont versés au plus tard le jeudi de chaque semaine.
- 12.02 Le chèque de paie doit être monnayable le jour de sa remise au salarié.
- 12.03 Sur le talon du chèque de paie, l'Employeur inscrit les renseignements prévus par la Loi sur les Normes du Travail.
- 12.04 Si le jour normal de la paie correspond à un jour férié, la paie est remise le jour précédent.
- 12.05 Les salariés sont payés selon leur classification en conformité avec les annexes de la présente convention.
- 12.06 Advenant une erreur de vingt-cinq dollars (\$25.00) et plus sur la paie au détriment du salarié, l'Employeur corrige cette erreur dès qu'il en a connaissance, sur demande du salarié; dans le cas où l'erreur est inférieure à vingt-cinq dollars (\$25.00), la correction est faite sur la paie de la semaine suivante.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 Les heures régulières de travail pour les salariés couverts par cette convention sont généralement les suivantes :

Établissement de la rue de l'Ancienne Cartoucherie

La cédule sera la suivante :

Jour : 08h00 à 12h00

12h30 à 16h30

Soir : 16h30 à 01h30, du lundi au jeudi
16h30 à 22h30, le vendredi.

L'Employeur détermine l'horaire de travail selon ce qui est prévu ci-haut. Tout changement d'horaire devra faire l'objet d'un préavis aux salariés d'au moins trente (30) jours, à moins d'un cas de force majeure.

13.02 Période de repos

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

Si l'Employeur a besoin d'information de la part d'un salarié durant la période de repos de ce dernier, l'employé reprendra le temps perdu de sa pause et ce, dans la mesure où le manque d'information ne provient pas d'une faute de l'employé en question.

2. Les salariés bénéficient d'une période de repas à chaque quart de travail. Cette période est déterminée par entente entre les parties. 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. Les heures de repas doivent, dans la mesure du possible, être coordonnées aux heures où la cantine est disponible.

Si l'Employeur a besoin d'information de la part d'un employé durant la période de repas de ce dernier, l'employé reprendra le temps perdu de cette période et ce, dans la mesure où le manque d'information ne provient pas d'une faute de l'employé en question.

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

13.04 Choix des salariés

Le choix des salariés pour ces équipes de travail est accordé selon leur ancienneté.

Lorsqu'il y a un besoin temporaire, un salarié peut aussi demander d'être transféré dans une autre équipe de travail pourvu qu'il possède l'ancienneté nécessaire pour faire ce changement. Lorsqu'un salarié fait une telle demande, l'Employeur doit l'appliquer dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables dans la mesure où cela n'a pas pour effet de déséquilibrer les équipes, c'est-à-dire que l'Employeur va tenir compte qu'il est nécessaire d'avoir du personnel entraîné et possédant une certaine expérience sur chaque équipe.

Si l'Employeur demande à un salarié de modifier son choix d'équipe de travail, il doit procéder par ordre inverse d'ancienneté pour le quart de jour et par ordre d'ancienneté pour le quart de soir. Il est entendu qu'une telle demande ne peut être faite que s'il y a un besoin temporaire occasionné par un manque de personnel qualifié sur une équipe en raison d'une absence et le transfert se fera en tenant compte qu'il est nécessaire d'avoir du personnel entraîné et possédant une certaine expérience sur chaque équipe.

13.05 Primes

Les salariés requis de travailler sur des équipes autres que celles de jour bénéficieront d'une prime horaire d'un dollar et Cinquante (1.50\$)

13.06 Non réduction de la semaine régulière

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

13.07 Prime inspecteur

L'Employeur verse une prime horaire de cinquante cents (0.50\$) pour les salariés certifiés pour effectuer des inspections SAAQ. La prime est retirée si le salarié refuse de faire des inspections SAAQ ou si l'Employeur juge le travail de celui-ci insatisfaisant.

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Tout travail effectué en plus du nombre d'heures régulières de la journée de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.

14.01 Tout travail effectué en plus du nombre d'heures régulières de la semaine de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.

14.02 L'Employeur offre le temps supplémentaire aux salariés qualifiés selon le principe de l'ancienneté sauf si le travail est déjà débuté ou est normalement effectué par un salarié déterminé.

14.03 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 : 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 plus de 1h30 de travail que le nombre d'heures de sa journée régulière de travail a droit de recevoir une allocation de repas de quinze dollars (\$15.00).

Allocations diverses :

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 maximale de :

- Quinze dollars (\$15,00) pour le déjeuner;
- Vingt dollars (\$20,00) pour le dîner;
- Vingt-cinq dollars (\$25,00) pour le souper.

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

Dépenses justifiées remboursées :

L'Employeur rembourse aux salariés toutes dépenses justifiées encourues dans l'exercice de leurs fonctions (hôtel, stationnement, moyen de transport, allocation au kilométrage 0.52\$ du kilomètre, etc.) autorisées par l'Employeur.

ARTICLE 15 - RÉMUNÉRATION MINIMALE

- 15.01 Sauf dans le cas fortuit ou de force majeure, tel feu, foudre, panne d'électricité, etc., un salarié qui se présente au travail selon son horaire régulier et qui, à la demande de l'Employeur, travaille moins de quatre (4) heures, reçoit une indemnité de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier pourvu qu'il soit présent et disponible.
- 15.02 Un salarié qui a quitté le terrain de l'Employeur après sa journée régulière de travail et qui est rappelé avant le début de la journée suivante de travail est rémunéré à raison d'un minimum de trois (3) heures à son taux régulier ou selon le temps réel effectué en temps supplémentaire, selon le plus avantageux des deux.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYÉES

- 16.01 Aux fins d'application de la présente clause, l'année de référence sera du premier (1er) mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- 16.02 Un salarié n'ayant pas complété un (1) an 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 ces vacances représente quatre pour cent (4%) des revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 16.03 Un salarié qui a complété un (1) an d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La Paie de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 16.04 Un salarié qui a complété trois (3) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente six pour cent (6%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 16.05 Un salarié qui a complété dix (10) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente huit pour cent (8%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 16.06 Un salarié qui a complété dix-sept (17) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente dix pour cent (10%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 16.07 Un employé qui a complété vingt-quatre (24) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paye de ces vacances représente cependant onze pour cent (11%) de ses revenus bruts gagnés dans l'année de référence.
- 16.08 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 17 et auxquelles un salarié a droit en vertu dudit article 17 tombe pendant les vacances du salarié, celui-ci a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire. Cette journée

additionnelle de vacances sera prise à une date à être convenue; si telle journée additionnelle n'est pas utilisée par les salariés pendant l'année en cours, elle lui sera payée au 15 décembre suivant.

- 16.09 Au choix du salarié, la paie de vacances pourra être remise avant son départ de vacances, ou sur sa paie régulière.
- 16.10 Les vacances annuelles sont prises après entente entre l'Employeur et le salarié. La préférence de choix des vacances sera donnée aux salariés possédant le plus d'ancienneté. Le salarié peut exiger qu'on lui accorde deux (2) semaines consécutives de vacances (s'il y a droit) entre le 24 juin et le 1er septembre.
- 16.11 a) L'Employeur affiche un tableau de choix de vacances du 15 février au 1er avril de chaque année, sur lequel les salariés y inscrivent leurs choix.
- b) Le 15 avril de chaque année, l'Employeur affiche le tableau confirmant les choix de vacances.
- c) La priorité dans le choix de vacances est donnée aux salariés possédant le plus d'ancienneté et qui ont fait leur sélection dans la période prévue aux paragraphes a) et b) du présent alinéa.
- d) L'Employeur accepte un ratio maximal de salariés en vacances de l'ordre de deux (2) mécaniciens sur la quart de jour et un (1) mécanicien sur la quart de soir. L'Employeur peut accorder un ratio plus élevé si ce dernier juge que les opérations le permettent.
- e) 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.

ARTICLE 17 - CONGÉS FÉRIÉS

17.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés :

- 1^{er} JANVIER
- 2 JANVIER
- Lundi de Pâques
- Fête de dollar ou de la Reine
- 24 juin
- 1^{er} juillet
- Fête du travail
- Action de Grâce
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- 31 décembre

17.02 Fête reportée

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.

17.03 Rémunération et éligibilité de la fête payée

a) Rémunération

Un montant équivalent au salaire d'une pleine journée régulière est payé aux salariés pour chaque jour de fête selon le taux horaire prévu à l'annexe A.

b) Éligibilité

Afin de jouir de ces congés payés, les salariés doivent avoir des droits d'ancienneté et devront travailler le jour ouvrable précédent et ou 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 effectué durant les trente (30) jours de calendrier précédant la fête ou suivant la fête.

L'employeur s'engage à afficher les jours de fête chômés et payés fixes en début d'année et convient d'aviser les salariés au moins 15 jours à l'avance de la journée que sera observée un jour de fête chômé et payés qui est déplacé.

17.04 Si l'un des jours de fête mentionnés à l'article 17.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, le jour de fête sera reporté à un autre jour à être convenu entre les parties.

17.05 Lorsqu'un salarié travaille durant un congé statutaire, il est rémunéré à son taux régulier majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les heures travaillées et plus de l'indemnité afférente au congé.

ARTICLE 18 - CONGÉS SPÉCIAUX – CONGÉS DE DEUIL

18.01 Congé de deuil

a) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, de l'enfant du conjoint ou d'un petit enfant, du père ou de la mère, du frère ou de la sœur, l'Employeur accordera sans perte de salaire, à un salarié ayant acquis des droits d'ancienneté, un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont un de ces jours étant le jour des funérailles, pourvu que ce congé coïncide avec une journée où le salarié serait normalement au travail.

Dans le cas 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, l'Employeur accordera sans perte de salaire à un ayant acquis des droits d'ancienneté, un congé de deuil de deux (2) jours ouvrables consécutifs, dont un de ces jours étant le jour des funérailles, pourvu que ce congé coïncide avec une journée où le salarié serait normalement au travail.

- 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 à plus tard.
- c) Le terme « conjoint » signifie :
- L'homme et la femme :
- Qui sont unis par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant;
 - De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 18.02 Le salarié ayant acquis des droits d'ancienneté a droit de s'absenter, sans perte de salaire, le jour de la naissance ou de l'adoption de son enfant et le jour qui suit.
- 18.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans perte de salaire, le jour de son mariage.
- 18.04 Un salarié peut s'absenter du travail, sans solde, le jour du mariage de son enfant.
- 18.05 Assignation au Tribunal
- Un salarié qui a reçu une sommation de se présenter comme juré ou comme témoin de la Couronne sera payé la différence entre son honoraire de juré ou de témoin et sa paie régulière pour cette journée; telle différence ne sera pas payée à moins que le salarié produise un certificat de présence comme juré ou témoin de la Couronne pour la journée concernée. Le salarié doit retourner au travail dès que possible après être libéré.
- 18.06 Demande de congé sans solde
- L'Employeur pourra accorder un permis d'absence sans solde à tout salarié qui en fera la demande. Les conditions de ce congé sans solde sont alors fixées par écrit par les parties.
- 18.07 Congé maladie/personnel
- a) Au 1er janvier de chaque année, l'Employeur crédite à tous les salariés ayant complété leur période de probation, une banque de huit (8) jours maladie/personnel. Il est entendu que les 2 journées payées prévus à la LNT pour obligation familiale/maladie sont incluses à cette banque.
- Le salarié ayant 3 mois de service continu recevra 2 jours de maladie/obligation familiale payés, lesquels seront déduits de la banque ci-haut indiquée une fois sa période de probation complétée.
- b) Un salarié qui s'absente doit en informer son Employeur vingt-quatre (24) heures avant le début prévu de sa journée de travail, à moins de raison valable ou de raison médicale.
- c) Les journées maladies/personnel qui ne seront pas utilisées par un salarié, lui seront payées au 15 décembre de l'année en cours

18.08 Boni anniversaire

À l'occasion de son anniversaire de naissance, le salarié ayant acquis des droits d'ancienneté reçoit un boni de cent cinquante (150.00\$) dollars

18.09 Congé de naissance

Un salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables, sans solde, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 19 - ASSURANCE-GROUPE

L'Employeur et le Syndicat collaborent pour le choix de l'assureur.

19.01 Assurance groupe

Le plan d'assurance groupe actuellement en vigueur est maintenu. La part de l'Employeur est de cinquante pour cent (50%) de la prime pour le plan de base en vigueur au 1^{er} octobre 1997.

Cependant, l'Employeur n'assumera pas les coûts encourus pour des ajouts à la protection en vigueur au 1^{er} octobre 1997.

ARTICLE 20 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

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 par l'Employeur 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 santé 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 celles prévues à la Loi sur la santé et sécurité au travail.

- 20.04 L'Employeur fournit au comité de santé et sécurité toute l'information nécessaire à son fonctionnement, 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 aux salariés, les facilités de traitement et de transport nécessaires à son déplacement 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 auquel il aurait eu droit. Le salarié peut, s'il le désire, être accompagné du représentant syndical en santé et sécurité pour compléter ses papiers.
- 20.06 L'Employeur aménage un local propre et suffisamment ventilé pour la prise des pauses et des repas.

ARTICLE 21 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET LUNETTES DE SÉCURITÉ

- 21.01 a) L'Employeur fournira les casques, les outils, les gants à souder, les lunettes à couper et à souder, les lunettes de sécurité, les gants de travail, les gants de caoutchouc pour laver les pièces ainsi que l'habillement pour le travail à l'extérieur et/ou les pannes de route (costume de motoneige et imperméable) ainsi que cinq (5) t-shirts qui seront remplacés au besoin. L'Employeur fournira, hebdomadairement, à chaque salariés une (1) combinaison de travail par jour. Au 1er mai de chaque année, un montant forfaitaire de deux cent quarante-cinq (245,00\$) dollars est versé à chacun des salariés pour les bottes de sécurité et l'achat de pantalons style « Big Bill ».
- b) Toutefois, dans le cas d'un nouveau salarié, ce montant ne lui est payable qu'après sa période de probation, c'est-à-dire qu'après avoir complété une période de cent vingt (120) jours travaillés.
- 21.02 L'Employeur défraie, le coût des lunettes de sécurité devant être ajustées à la vue du salarié, lorsque celui-ci en fait la demande dans la mesure où ce changement est nécessaire suivant une usure normale des lunettes. À cet effet, l'Employeur se réserve le droit de désigner une entreprise spécifique où les salariés doivent obligatoirement se rendre pour l'obtention d'une ordonnance pour 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 22 - REER COLLECTIF

- 22.01 L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ). Les salariés qui désirent continuer avec le régime collectif actuel peuvent le faire.
- 22.02 L'Employeur déduit à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 22.03 Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements où cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au fond et à l'Employeur.

L'Employeur doit alors donner suite à cette décision avec une diligence raisonnable.

22.04 L'Employeur fait parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes déduites en vertu de l'article 22.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, le montant prélevé en vertu de l'article 22.02, pour chacun des salariés. Copie de cet état est transmise, en même temps, au président de l'unité syndicale.

22.05 Nouveau régime de retraite

Un montant équivalant à deux et demi pour cent (2,5%) du salaire gagné par salarié, par année de convention collective, sera versé par L'Employeur pour et au nom du salarié, dans le régime de retraite enregistré mis en place par l'Employeur ou, au choix du salarié, au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ).

ARTICLE 23 - **DIVERS**

23.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de cette convention.

23.02 Toute disposition de la présente convention qui viendrait en contradiction avec toute loi fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue, sans préjudice à la validité des autres dispositions des présentes.

23.03 Modification de la convention

Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle écrite.

23.04 Adresse du Syndicat national

Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé au correspondant de Unifor, section locale 720, au

5000, boulevard des Gradins, suite 120, Québec (Québec), G2J 1N3.

Chaque communication doit être remise en copie conforme au président d'unité.

23.05 Il sera permis aux salariés, seulement après approbation du supérieur, d'avoir en leur possession, leur téléphone portable durant les heures de travail afin de recevoir des appels urgents.

23.06 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-quinze (75) ans. La retraite progressive peut être accordée au moins de 60 ans si l'Employeur y consent.

La retraite progressive est accordée au salarié qui en fait la demande, au moins 6 mois à l'avance pour un maximum d'un (1) salarié par quart de travail, 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 par semaine ou moins s'il y a entente entre les parties. Le choix du congé hebdomadaire est fait par l'Employeur et par ancienneté si plus d'un salarié bénéficie de la retraite progressive sur le même quart de travail. Les demandes doivent être faites en présence d'un délégué. Le programme est pour une durée maximum de 5 ans, à moins d'entente avec l'Employeur. Pour la période de vacances, l'Employeur peut exiger que le salarié en retraite progressive effectue 5 journées de travail par semaine.

23.07 Changements technologiques

- a) Aux fins d'application de cet article, un changement technologique est compris comme l'ajout, le remplacement ou l'élimination d'équipement scientifique et/ou technologique qui aura des conséquences au niveau de l'organisation du travail des salariés.
- b) L'Employeur reconnaît que ces changements technologiques peuvent avoir certains effets sur les salariés et les parties s'entendent pour tenter d'amoindrir ces effets par la recherche de solutions pratiques. L'Employeur s'engage à donner la formation aux salariés qui subissent ces changements technologiques.

23.08 Impression de la convention collective

Les parties conviennent de faire imprimer et de distribuer à chaque salarié, une copie de la convention collective de travail, format de poche, dans un délai d'un (1) mois à compter de la signature de celle-ci. Les frais sont divisés 50/50.

23.09 Formation

L'Employeur défraie entièrement le coût des cours qu'il impose à un salarié pour l'accomplissement de sa tâche. L'Employeur paie les frais d'inscription, les livres et appareils spéciaux nécessaires, ainsi que les frais de déplacement et d'hébergement, s'il y a lieu.

Les mécaniciens qui ont besoin de formation peuvent être transférés sur un horaire de jour ou de soir temporairement jusqu'à ce que les objectifs de formation soient atteints. C'est l'Employeur qui détermine quel mécanicien a besoin de formation et à quel moment il doit bénéficier de soutien supplémentaire de la part de mécaniciens d'expérience. Le salarié qui ne peut être transféré sur un autre quart devra prouver cette impossibilité à l'Employeur.

23.09 Coffre outil

L'Employeur s'engage à fournir un coffre à chaque salarié, avec les outils de base nécessaire pour accomplir leur travail, le salarié s'engage à prendre l'inventaire de son coffre et remplacé les outil perdu et l'Employeur s'engage a remplacé les outils brisés, suite à l'usure normal. (Lettre de responsabilité)

ARTICLE 24 **- CLASSIFICATION**

- 24.01 Pour la durée de la présente convention collective, chaque salarié conserve la classification qui apparait à l'Annexe portant le titre « Classification et échelle de salaires ».

Malgré ce qui précède, un salarié peut avancer dans l'échelle de classification lorsqu'il répond au critère figurant à l'Annexe portant le titre « Classification et échelle de salaires »

ARTICLE 25 **- GRÈVE OU LOCK-OUT**

- 25.01 Grève ou lock-out interdits

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'ordonneront, n'encourageront ou ne supporteront un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

- 25.02 Les dispositions du paragraphe 25.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du Travail.

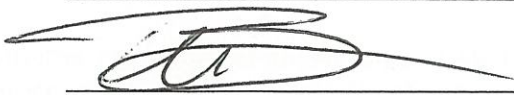
ARTICLE 26 **- DURÉE ET RENOUVELLEMENT**

- 26.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature jusqu'au 31 décembre 2025. Les taux de salaires (excluant les primes) seront rétroactifs à partir du 1 janvier 2021, pour les salariés ayant complété la période de probation et à l'emploi de l'Employeur en date du 5 juillet 2021.

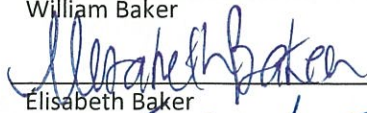
- 26.02 Sous réserve du Code du Travail, les conditions de travail contenues dans la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, à Québec, en date du 13 juillet 2021.

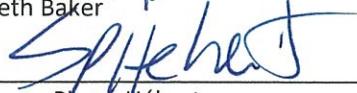
Drolet Ressort inc.



William Baker

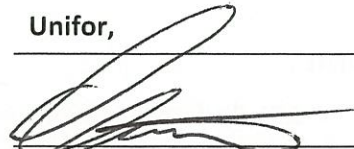


Elisabeth Baker



Me Simon-Pierre Hébert

Unifor,



Christian Maheux Président



Éric Thivierge Délégué



Nathalie Arguin Représentante Nationale

ANNEXE « A »

CLASSIFICATION ET ÉCHELLE DE SALAIRES

NOTE IMPORTANTE :

Les salariés à l'emploi de Drolet Ressorts 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.

Mécanicien 29,20\$

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

Mécanicien B 27,60\$

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

Mécanicien C 26,30\$

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

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.

Pour la classification mécanicien apprenti, l'Employeur s'engage à faire une évaluation au moins une fois par période de 12 mois pour faire part au salarié de ce qu'il doit améliorer pour l'atteinte d'une classification réelle de l'échelle salariale.

Mécanicien Diagnostique Avancé

30,74\$

- Maîtrise - Diagnostique/réparations composantes moteur
- Maîtrise - mécanique générale
- Maîtrise - mécanique de carrosserie
- Maîtrise - mécanique suspension (avec forge)
- Maîtrise - mécanique électrique
- Maîtrise - mécanique hydraulique
- Maîtrise - Diagnostique électrique/mécanique/pneumatique
- Maîtrise - Inspection P.E.P ou S.A.A.Q ou Alignement

Un mécanicien général a la capacité d'effectuer 100% des travaux mécaniques sur un véhicule lourd ou léger que Drolet Ressorts entreprend et ce, toujours dans un délai facturable. Il se doit aussi de maîtriser parfaitement tous les types de diagnostics, les outils de diagnostique et les logiciels informatiques. Il doit être en mesure de donner une formation approfondie de toutes les disciplines et de vérifier les travaux effectués par les mécaniciens en formation. Il doit être apte à s'adapter aux nouvelles technologies et doit participer activement au programme de formation. Ils cumulent aussi plusieurs années d'expérience en mécanique générale.

Définition du terme « Maîtrise » dans le contexte de Drolet Ressorts:

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 Drolet Ressorts.

Préposé au service / SAAQ**Nouveau**

22,85\$

- Assurer le respect de l'horaire d'inspection mécanique SAAQ
- Travailler étroitement avec le responsable SAAQ
- Travailler étroitement avec le contremaître
- Effectuer travaux de mécanique de base
- Cueillette/Livraison avec classe 1 des véhicules
- Commissionnaire
- Entretien ménager
- Entretien/réparations des équipements
- Toutes autres tâches reliées au service

Préposé au service

20,20\$

- Travailler en étroite collaboration avec le contremaître
- Cueillette/Livraison avec classe 1 des véhicules
- Entretien ménager
- Entretien/réparations des équipements
- Commissionnaire
- Seconder le préposé au service SAAQ lorsque nécessaire pour les tâches d'inspections
- Toutes autres tâches reliées au service

ANNEXE « B »

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

	Avant la signature de la convention	Au 1 ^{er} janvier 2021 (2.75%)	Au 1 ^{er} janvier 2022 (2%)	Au 1 ^{er} janvier 2023 (2.25%)	Au 1 ^{er} janvier 2024 (2.5%)	Au 1 ^{er} janvier 2025 (2.5%)
Mécanicien A	28,42\$	29,20 \$	29.79 \$	30.46 \$	31.22 \$	32.00 \$
Mécanicien B	26,86\$	27.60\$	28.15\$	28.78\$	29.50\$	30.24 \$
Mécanicien C	25.60 \$	26.30\$	26.83 \$	27.43\$	28.12 \$	28.82 \$
Mécanicien apprenti						
Mécanicien diagnostic avancé	29,92\$	30.74\$	31.36 \$	32.06 \$	32.86\$	33.69 \$
Préposé au service / SAAQ	22,24\$	22.85 \$	23.31 \$	23.83 \$	24.43\$	25.04\$
Préposé au service	19,66\$	20.20 \$	20.60\$	21.07 \$	21.59\$	22.13\$

