

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE GROUPE VERSACOLD

Versacold, Services de logistique

ci-après appelée : La « compagnie »

ET

**SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9599
2350 Avenue de la Salle
Montréal (Québec)**

ci-après appelé : Le « syndicat »

Du 15 décembre 2022 au 31 décembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Article 1	BUT DE LA CONVENTION 3
Article 2	DÉFINITION ET RECONNAISSANCE 3
Article 3	DROIT DE LA DIRECTION 3
Article 4	COTISATION ET ACTIVITÉS SYNDICALES 4
Article 5	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE 5
Article 6	GRÈVES ET LOCKOUTS 6
Article 7	HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS 6
Article 8	TAUX DES SALAIRES ET PRIMES 8
Article 9	CONGÉS STATUTAIRES 9
Article 10	VACANCES ANNUELLES 10
Article 11	CONGÉS DE DEUIL 11
Article 12	SÉCURITÉ 11
Article 13	ANCIENNETÉ 11
Article 14	DIVERS 12
Article 15	PLAN DE PENSION 13
Article 16	AVIS 13
Article 17	DURÉE DE LA CONVENTION 14

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

L'intention générale de la présente convention collective de travail est de garantir à la Compagnie, au Syndicat et aux employés qui sont régis par la présente, tous les bienfaits de la négociation collective conduite de façon méthodique et en accord avec les termes de la loi et d'assurer dans la plus grande mesure possible, la sécurité et le bien-être physique desdits employés et la gestion économique des affaires de la Compagnie. La présente convention collective de travail reconnaît que la Compagnie, le Syndicat et lesdits employés ont le devoir, individuellement et collectivement, de coopérer à la réalisation de ces objectifs.

ARTICLE 2 DÉFINITION ET RECONNAISSANCE

2.01 Les mots « mécanicien de machines fixes » désignent tout employé ayant la responsabilité de l'entretien des systèmes de réfrigération, de l'entretien préventif des unités de climatisation et chauffage ou de tout ce qui est relié à ces équipements.

2.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur de ces mécaniciens de machines fixes tel que le terme est défini à l'article 2.01, en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail et à toutes les conditions d'emploi énoncées aux présentes.

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention et des restrictions imposées par la loi, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif de gérer et diriger son entreprise sous tous rapports. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comprend ce qui suit :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) embaucher, classifier, évaluer, transférer, promouvoir, effectuer des mises à pied et congédier, suspendre ou réprimander les employés pour cause juste et suffisante, sujet à la procédure de règlement des griefs;
- c) assurer la sécurité et l'efficacité de ses opérations;
- d) établir les cédules de production et les normes de rendement;
- e) innover changer, améliorer les méthodes de travail et les procédés mécaniques.

3.02 Si dans l'exercice des droits de la Compagnie, un employé prétend qu'il a été lésé et/ou le Syndicat croit que la Compagnie a violé une clause spécifique de cette convention, le cas est soumis pour règlement de la manière prévue à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

3.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques majeurs, l'employeur donne un avis de 30 jours au syndicat en précisant la nature de ces nouvelles méthodes ou de ces changements.

Dans le but d'assurer la formation adéquate du salarié affecté par de tels changements, une période de trente (30) jours de calendrier pour recyclage sera accordée à chaque salarié affecté par les changements. Au terme de cette période, le salarié qui ne sera pas en mesure de rencontrer les exigences applicables à de telles méthodes sera mis à

ped jusqu'à ce qu'un poste non affecté par les changements soit libéré et ce pour une durée maximale de douze (12) mois de la mise à pied

ARTICLE 4 COTISATION ET ACTIVITÉS SYNDICALES

4.01 La Compagnie consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention, la cotisation syndicale et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au Syndicat au siège social au bureau de Montréal avant le 15^e jour du mois suivant.

La cotisation syndicale sera fixée par le Syndicat, l'Employeur déduira le montant directement sur la paie de l'employé et versera les montants retenus au Syndicat sur une base mensuelle. Les montants des cotisations syndicales seront inscrits sur le T-4 et le Relevé 1 des salariés.

4.02 La Compagnie ne sera pas tenue, en vertu du présent article, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou parce que le Syndicat aura rejeté sa demande d'adhésion.

4.03 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre elle par suite de l'exécution des dispositions de l'Article 4.

4.04 La Compagnie s'engage à avertir le délégué syndical de l'existence d'un poste vacant et de toute nouvelle position pour laquelle la Compagnie a besoin d'un nouvel employé, et ce, dans un délai raisonnable de la résignation, du renvoi d'un employé ou de la création d'un nouveau poste et la Compagnie considérera les applications de ceux qui sont membres du Syndicat et qui possèdent les qualifications et l'expérience requises.

4.05 Activités syndicales

a) La Compagnie consent à ce que le Syndicat affiche sur le tableau d'affichage fourni par la Compagnie, les avis relatifs aux élections, assemblées et autres activités syndicales.

b) Sur préavis raisonnable, la Compagnie permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité du Syndicat.

c) Un employé, représentant les employés concernés, accompagnera le permanent syndical et sera présent et rémunéré lors des séances de négociations de la convention collective avec les représentants de la Compagnie.

d) Lorsque ledit employé est absent de son travail pour les raisons prévues au paragraphe c) ci-dessus, il sera rémunéré au taux horaire prévu par la convention, pour ses heures normales de travail seulement, et durant les négociations directes seulement, c'est-à-dire avant toute application pour conciliation.

4.06 L'employeur accordera pour libération syndicale un maximum de trois(3) jours par année pour accomplir des fonctions syndicales (congrès, réunions, formation syndicale). Une seule de ces journées sera avec solde. Le syndicat doit en faire la demande par écrit au moins quinze(15) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 5 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 5.01 La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salarié ou un groupe de salariés selon le cas, de présenter un grief à la Compagnie avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.
- 5.02 Tout employé assujéti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du travail de la Province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite :

Première étape

Le délégué syndical ou le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical, qui croit que la convention collective a été violée ou mal interprétée à son égard doit d'abord discuter verbalement de la situation avec le superviseur en génie ou son remplaçant désigné dans les quinze (15) jours du fait y donnant lieu. Suite à cette discussion, le représentant de l'employeur ou son remplaçant devra rendre sa décision verbalement dans les sept (7) jours suivant la rencontre.

Deuxième étape

En l'absence de réponse à la première étape, ou si cette réponse est négative, le salarié soumet son grief par écrit et signé par lui-même à l'ingénieur en chef régional et aux ressources humaines, en l'absence de ce dernier, à son remplaçant, dans les quinze (15) jours. Le représentant de l'employeur donnera sa réponse écrite au grief dans les quinze (15) jours qui suivent.

- 5.03 A défaut de règlement, le Syndicat, au nom du salarié, peut porter le grief à l'arbitrage selon les dispositions qui suivent, en donnant un avis écrit à Compagnie dans un délai de quinze (15) jours suivant la réponse du représentant de l'Employeur à la deuxième étape.
- a) Un tribunal d'arbitrage sera formé d'un arbitre choisi conjointement par le Syndicat et la Compagnie. Ce choix sera fait dans les quinze (15) jours qui suivent la demande d'arbitrage, qui aura été faite par l'une ou l'autre des parties à cette convention. Si les parties ne peuvent s'entendre dans cette période de quinze (15) jours sur le choix d'un arbitre, la question pourra être soumise par l'une ou l'autre des parties au ministre du travail de la province de Québec, qui choisira et désignera l'arbitre.
 - b) Le tribunal d'arbitrage siégera dans les meilleurs délais suivant la nomination de l'arbitre à moins qu'il en soit autrement et mutuellement convenu entre les deux parties concernées et le tribunal devra rendre sa décision dès que possible.
 - c) La décision du tribunal d'arbitrage se limitera au grief. La décision dudit comité ne modifiera, n'amplifiera, ne changera ou n'ignorera aucune des dispositions de cette convention. Les décisions de l'arbitre prises en vertu de cet article seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et tous les membres concernés.
 - d) Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront partagés à part égale entre les parties.
 - e) Le mot « parties » désigne la Compagnie et le Syndicat.
- 5.04 La nature du grief ainsi que les articles de la convention qui sont censés avoir été violés doivent être précisés dans l'exposé écrit du grief. Une erreur cléricale dans la présentation du grief n'entraîne pas son invalidité.

- 5.05 Si la Compagnie, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais énumérés au présent article, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage, selon le cas.
- 5.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.
- 5.07 Tout grief impliquant deux (2) employés ou plus peut être directement soumis par le délégué syndical selon la procédure de grief prévue à l'article 5.03 pourvu que le grief soit signé par au moins deux (2) employés qui se croient lésés et par le délégué syndical.
- 5.08 Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure ci-haut décrite, pour régler tout grief doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de la Compagnie et du Syndicat. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les employés régis par la présente convention.
- 5.09 La Compagnie sera avisée par écrit dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective lequel des employés agira comme délégué syndical ainsi que de tout changement subséquent.

ARTICLE 6 GRÈVES ET LOCKOUTS

6.01

- a) Le Syndicat ne déclarera pas de grève ni d'arrêt de travail et n'autorisera aucun employé à faire une grève ou un arrêt de travail.
- b) La Compagnie ne déclarera pas et ne provoquera pas de lockout.
- c) Aux fins de la présente convention collective, il est entendu que le refus d'un employé de franchir une ligne de piquetage légalement établie concernant l'édifice, à cause d'un différend entre la Compagnie et tout Syndicat représentant les autres employés de la Compagnie, ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention collective et ne constituera pas un motif de congédiement. La Compagnie aura le droit de renvoyer tout employé qui participe, encourage ou est l'instigateur des actes illégaux ci-haut mentionnés, le tout sans préjudice à ses droits et recours.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

7.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, du dimanche 00 h 00 au samedi 24 h 00.

7.02 La journée normale de travail est de huit (8) heures.

Tout salarié à droit à deux pauses rémunérées de 15 (quinze) minutes chacune, la première vers le milieu de la première moitié de sa journée de travail et la seconde vers le milieu de la seconde moitié de sa journée de travail.

La période de repas de trente (30) minutes est rémunérée et se prend vers le milieu du quart de travail du salarié.

7.03

- a) Les heures de la journée de travail de huit (8) heures sont consécutives comme suit :

- i. Relève de jour : 07 h 00 à 15 h 00
 - ii. Relève de soir : 15 h 00 à 23 h 00
 - iii. Relève de nuit : 23 h 00 à 07 h 00
- b) Suivant les besoins des opérations, les horaires prévus au paragraphe a) pourront être modifiés par l'employeur avec un préavis de sept (7) jours.
- 7.04 Toutes les heures travaillées en surplus des quarante (40) heures semaine seront considérées comme temps supplémentaire et l'employé sera rémunéré au taux majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).
- 7.05 Tout travail effectué après douze (12) heures consécutives de travail dans une journée, le dimanche ou lors d'un congé statutaire entraîne une majoration du salaire de cent pour cent (100%) (temps double).
- 7.06 Si l'employé doit effectuer plus de dix (10) heures consécutives, une indemnité de quinze dollars (15,00 \$) lui sera allouée pour son repas.
- 7.07
- a) Un employé rappelé d'urgence et qui se présente au travail le jour de son repos ou entre son horaire normal, a droit à une rémunération garantie de quatre (4) heures au taux majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi) ou à un montant équivalent plus la prime, s'il y a lieu. L'employé rappelé un jour de congé statutaire a droit à une rémunération garantie de quatre (4) heures ou à un montant équivalent majoré de cent pour cent (100%) (temps double), plus la prime, s'il y a lieu. Il est entendu que l'article 9.02 est toujours applicable.
 - b) Les salariés assignés à la visite périodique des établissements de Versacold les samedis, ou dimanches reçoivent une rémunération équivalente à cinq (5) heures à taux et demi (150%) pour chacune de ces journées. Une cédule confirmant cette rotation devra être préparée par l'Employeur 30 jours à l'avance, laquelle ne pourra être modifiée qu'avec l'autorisation de l'Employeur. Les salariés assignés à la visite périodique devront visiter tous les établissements les samedi/dimanche et/ou jours fériés.
 - c) Les visites périodiques, effectuées lors des congés statutaires seront rémunérées à temps double selon la pratique du poste.
 - d) Appel d'urgence sans déplacement, le salarié a droit à une rémunération garantie d'une (1) heure à son taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).
 - e) Appel d'urgence sans déplacement entre minuit et sept heures, le salarié a droit à une rémunération garantie d'une (1) heure à son taux horaire de base majoré de cent pour cent (temps double).
- 7.08 Si un employé désire changer d'équipe avec un autre employé, il pourra le faire sans coût additionnel à la Compagnie et avec l'autorisation préalable de cette dernière.
- 7.09 L'Employeur peut assister un salarié dans son travail normal lorsque la tâche le nécessite. En cas d'urgence, il doit appeler les salariés disponibles et peut les assister au besoin.

7.10 La prime de disponibilité applicable lors des heures de garde est de deux dollars cinquante cents (2,50\$) l'heure, et ce, pour toutes les heures de garde nécessaires en dehors des horaires prévus à l'article 7.03.

7.11 L'employé qui le désire peut porter à son crédit, dans une banque spéciale à cet effet, le paiement du temps supplémentaire qu'il a effectué pour le reprendre plus tard en congé payé d'une durée équivalente aux sommes qui lui sont dues, selon les modalités suivantes :

- a) L'employé qui désire se constituer une banque de temps supplémentaire en avise la Compagnie par écrit au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante. Dans le cas d'un employé ayant manifesté son intention de se constituer une banque de temps supplémentaire, le temps supplémentaire effectué à compter du 1^{er} janvier sera automatiquement accumulé dans sa banque jusqu'à concurrence de la limite établie au paragraphe e).
- b) L'employé qui désire utiliser des heures de congé accumulées en faire la demande à l'Employeur au moins soixante-douze (72) heures avant la date prévue pour la prise du congé. L'Employeur peut accorder le congé demandé si les besoins opérationnels le permettent. Dans un tel cas, il en informe l'employé dès que possible.
- c) Un retard ou une absence non autorisée ne peut être compensé par le paiement du temps supplémentaire inscrit au crédit de l'employé concerné.
- d) Le temps supplémentaire doit être pris en journée(s) complète(s) seulement à moins d'entente avec l'Employeur.
- e) Le nombre maximum d'heures mis en banque ne peut dépasser quarante (40) heures par année de référence. Toutes les heures inutilisées en date du 30 novembre de chaque année seront payées par l'Employeur à l'employé concerné au plus tard à la deuxième période de paye de décembre de chaque année.
- f) L'employé peut en tout temps demander, par écrit, à l'Employeur, de lui payer les heures accumulées dans sa banque d'heures. Dans un tel cas, les heures en question sont payées à l'employé dans les trente (30) jours suivant la demande.
- g) Aux fins de cet article :
 - une (1) heure travaillée à temps et demi vaut une heure et demie (1 1/2) dans la banque;
 - une (1) heure travaillée à temps double vaut deux (2) heures dans la banque.

ARTICLE 8 TAUX DES SALAIRES ET PRIMES

8.01 Salaires

1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
5%	3%	3%	2%	2%
33,00 \$	33,99\$	35,01\$	35,71\$	36,42\$

8.02 Prime de soir et de nuit.

Prime de soir : 0,55 \$ l'heure

Prime de nuit : 0,70 \$ l'heure

8.03 Dans tous les cas de mise à pied permanente, le ou les employés touchés doivent recevoir un préavis écrit et une indemnité.

Le préavis et l'indemnité seront :

- 1) d'une (1) semaine pour un (1) an de service;
- 2) de deux (2) semaines pour un (1) à cinq (5) ans de service;
- 3) de quatre (4) semaines pour cinq (5) ans à dix (10) ans de service;
- 4) de huit (8) semaines pour dix (10) ans de service et plus.

8.04 Dispositions particulières

Dans le cas d'une erreur de paie de plus de cent dollars (100 \$), l'Employeur doit remettre la somme manquante la troisième journée ouvrable. Dans le cas d'une erreur de cent dollars (100 \$) ou moins, l'ajustement s'effectue sur la paie suivante.

ARTICLE 9 CONGÉS STATUTAIRES

9.01 Les congés statutaires chômés et payés sont les suivants :

- 1) Jour de l'An
- 2) Lendemain du Jour de l'an
- 3) Vendredi Saint ou Lundi de Pâques sur un préavis de trente (30) jours émis par l'Employeur
- 4) Fête de la Reine Victoria
- 5) Jour de la Saint –Jean – Baptiste
- 6) Fête du Canada
- 7) Fête du Travail
- 8) Journée internationale de la vérité et de la réconciliation
- 9) Jour de l'Action de Grâce
- 10) Veille de Noël : une demi-journée
- 11) Jour de Noël
- 12) Lendemain du jour de Noël
- 13) Veille du Jour de l'An : une demi-journée

9.02 La paie de congé statutaire est rémunérée au taux régulier selon la cédule de l'employé.

9.03

- a) Pour avoir droit à la paie de congé statutaire, l'employé doit avoir complété sa période de probation et doit avoir travaillé le dernier jour ouvrable cédulé immédiatement avant le congé et le premier jour ouvrable cédulé immédiatement après le congé.
- b) Si un congé statutaire survient alors qu'un employé est en congé selon son horaire de travail, parce qu'il est en vacances ou malade ou qu'il est absent avec permission pour une autre raison prévue à la convention, cet employé reçoit l'équivalent de son salaire au taux régulier selon la cédule de l'employé.

9.04 Un salarié qui travaille lors d'une journée où un jour férié payé est observé sera rémunéré à un taux équivalant à deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées lors d'un tel jour férié.

ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES

10.01 Les vacances se prennent par ordre d'ancienneté du 1er janvier au 31 décembre.

De plus, la liste des dates de vacances sera affichée à la vue des employés le 1er avril.

10.02 Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté pour les deux (2) premières semaines de vacances; quant aux semaines suivantes, l'employé peut faire son choix après que tous les autres employés auront choisi la date de leurs deux (2) premières semaines de vacances, toujours selon l'ancienneté.

10.03 Lors de ses vacances, le salarié reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit sous forme de continuation de salaire, comme s'il était au travail.

10.04 Les vacances s'accumulent progressivement au cours de l'année de référence. À partir du 1er janvier de chaque année, les employés pourront prendre les vacances suivantes, selon leur ancienneté :

- a) un jour ouvrable pour chaque mois de service continu, à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence, sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines, pour les employés qui auront moins d'un (1) an de service au terme de l'année de référence;
- b) deux (2) semaines de vacances à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence, pour les employés ayant de un (1) an à moins de trois (3) ans de service au terme de l'année de référence;
- c) trois (3) semaines de vacances à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné pendant l'année de référence, pour les employés ayant de trois (3) ans à moins de huit (8) ans de service au terme de l'année de référence;
- d) quatre (4) semaines de vacances à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné pendant l'année de référence, pour les employés ayant de huit (8) ans à moins de quatorze (14) ans de service au terme de l'année de référence;
- e) cinq (5) semaines de vacances à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné pendant l'année de référence, pour les employés ayant quatorze (14) ans de service ou plus au terme de l'année de référence;

Il est toutefois entendu que pour pouvoir prendre ses vacances, l'employé doit avoir complété sa période de probation.

Les vacances doivent être prises au cours de l'année de référence débutant le 1er janvier et ne peuvent être accumulées d'année en année. Elles ne sont pas monnayables, sauf dans la mesure où l'employeur a refusé la période de vacances demandée selon 10.02. Elles sont alors payables sur la dernière paie de décembre.

Dans tous les cas, le minimum requis par la *Loi sur les normes du travail* doit être pris en temps par chaque employé annuellement.

L'employé dont l'emploi prend fin au cours de l'année de référence ayant débuté le 1er janvier devra rembourser les vacances prises mais non accumulées en date de son dernier jour travaillé.

À titre de mesure transitoire, les employés se verront payer l'ensemble des vacances accumulées mais non prises au 31 décembre 2022.

- 10.05 Pour les fins du présent article, l'année de référence est du 1er janvier au 31 décembre.
- 10.06 Les vacances sont déterminées par l'Employeur, de concert avec les employés.
- 10.07 Seulement un employé prendra ses vacances à la fois.
- 10.08 Un employé en congé de maladie au moins une semaine avant le début de ses vacances ou absent à cause d'accident survenu avant le début de ses vacances, peut reporter ses vacances à une date ultérieure. La date de ses vacances sera déterminée par entente entre la Compagnie et l'employé.

ARTICLE 11 CONGÉS DE DEUIL

11.01

- a) À l'occasion d'un décès dans sa famille, l'employé qui a complété sa période de probation aura droit à une absence d'un maximum de quatre (4) jours, se terminant le jour des funérailles, sans perte de salaire régulier, dans les cas suivants : à l'occasion du décès du conjoint ou de son enfant.
- b) À l'occasion d'un décès dans sa famille, l'employé qui a complété sa période de probation aura droit à une absence d'un maximum de trois (3) jours, se terminant le jour des funérailles, sans perte de salaire régulier, dans les cas suivants : à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.
- c) À l'occasion d'un décès dans sa famille, l'employé qui a complété sa période de probation aura droit à une absence d'un maximum de trois (3) jours, se terminant le jour des funérailles, sans perte de salaire régulier, dans les cas suivants : à l'occasion du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère.
- d) Dans le cas du décès d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une bru ou d'un gendre, l'employé qui aura complété sa période de probation pourra s'absenter la journée des funérailles, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ

- 12.01 Seuls les mécaniciens de machines fixes et les personnes autorisées par la direction ont accès à la chambre des machines.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

- 13.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à la Compagnie selon les classifications établies dans la convention pour tout employé régi par les présentes.

- 13.02 L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est congédié pour cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure de griefs;
- c) S'il est absent sans permission ou sans raison valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;

- d) S'il est absent pour maladie pour plus de trois (3) jours et n'est pas à même de produire, à son retour au travail, un certificat médical valable attestant de sa maladie;
- e) S'il a été mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;
- f) Si à la suite d'une mise à pied il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis de rappel, après avoir été rappelé par poste recommandé et que le syndicat en ait été informée par écrit. Il incombe au salarié de s'assurer que l'Employeur et au le syndicat soient informés sans délai de tout changement relatif à son adresse;
- g) S'il est absent du travail pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois par suite d'une maladie ou d'un accident autre qu'une lésion professionnelle;
- h) Après l'expiration d'un congé approuvé, s'il fait défaut de retourner au travail dans un délai de vingt-quatre (24) heures sans raison valable dont la preuve lui incombe.

13.03 Tout nouvel employé est considéré comme permanent pour la Compagnie après quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. L'ancienneté commence à courir lorsque le salarié aura travaillé quatre-vingt-dix (90) jours pour la Compagnie. À l'expiration de cette période, son ancienneté rétroagira alors à la date de son embauche. À moins de réserve expresse, les dispositions de cette convention collective s'appliquent aux employés à l'essai. Cependant, ils ne pourront pas voir recours à la procédure de griefs et à l'arbitrage dans les cas de congédiement et de mise à pied.

13.04 Sous-traitance

L'employeur pourra donner certaines tâches en sous-traitance pour tout travail à être fait au moyen d'outils ou d'équipements ou de main-d'œuvre spécialisés non disponibles chez l'employeur. Dans un tel cas, l'employeur fera preuve de diligence pour éviter d'entraîner des mises à pied ou d'empêcher des rappels au travail des salariés réguliers à moins que les salariés ne soient pas en mesure de remplir les exigences normales de ces tâches

ARTICLE 14 DIVERS

- 14.01 Un employé appelé à siéger sur un jury touche son salaire au taux régulier pour toutes les heures qu'il aurait normalement travaillées s'il n'avait pas été appelé à servir de juré, moins les honoraires qu'il touche comme juré.
- 14.02 Tous les appareils de sécurité que la Compagnie obligera les employés à porter seront fournis par la Compagnie.
- 14.03 Le département sera équipé d'une trousse complète de premiers soins, laquelle devra être regarnie sur demande d'un employé.
- 14.04 La Compagnie fournira à tous les employés un manteau chaud (parka) pour la durée de la convention collective.
- 14.05 La Compagnie fournira une paire de bottines ou de souliers de sécurité, et ceci pour une durée minimum d'un 1 (an).
- 14.06 La Compagnie fournira à tous les salariés cinq (5) chemises et cinq (5) pantalons, et la Compagnie sera responsable des frais de nettoyage. Les chemises et pantalons ainsi fournis seront remplacés par la Compagnie en cas de bris irréparable.

14.07 Les salariés auront droit à cinq (5) jours de congés maladie non cumulables, monnayables, et ce, chaque année. Le salarié qui désire utiliser une journée de congé maladie doit en aviser l'Employeur, dans la mesure du possible, au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail.

Au plus tard à la deuxième période de paye de décembre de chaque année, l'Employeur remet à chaque salarié le salaire équivalant au nombre de jours non utilisés auquel il a droit.

Toute journée payée en heures maladie n'est pas prise en compte comme heure travaillée pour l'application du quarante (40) heures prévu à l'article 7.01.

14.08 Les salariés permanents sont couverts par le régime d'assurance collective actuellement en vigueur dans la Compagnie et leur participation demeurera inchangée pour la durée de la présente convention collective.

14.09 Remboursement du coût de la licence

La Compagnie rembourse les frais reliés à l'émission ou au renouvellement des certificats de compétence minimale lorsque requis par la Compagnie.

14.10 Tout salarié appelé à se déplacer d'un entrepôt à l'autre, avec son véhicule personnel, reçoit l'allocation versée par l'employeur dans sa politique.

ARTICLE 15 PLAN DE PENSION

15.01 La Compagnie et l'employé paieront chacun trois pour cent (3%) pour un total de six pour cent (6%) du salaire brut, lequel montant sera déposé au nom de l'employé par la Compagnie dans un régime enregistré de pension. Il est bien entendu que ledit total de six pour cent (6%) appartient entièrement à l'employé, qu'il quitte la Compagnie ou non, nonobstant la date.

15.02 Éligibilité

L'employé a droit de participer au plan de pension après avoir complété sa période de probation. Ce plan de pension n'est pas obligatoire.

De plus, un employé qui adhère au plan de pension après avoir complété sa période de probation n'a pas le privilège d'obtenir la part que la Compagnie verse, soit trois pour cent (3%) s'il quitte la Compagnie un (1) an avant la date anniversaire de son adhésion. En d'autres mots, il peut recevoir ledit six pour cent (6%) au complet s'il est à l'emploi pour une période de plus de quinze (15) mois, en autant qu'il a bien adhéré au régime après sa période de probation.

ARTICLE 16 AVIS

16.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressée au Syndicat en vertu des dispositions de la présente convention de travail pourront valablement être envoyés au Syndicat par courrier ordinaire au 2360, avenue de La Salle, bureau 202, Montréal (Québec), et tout avis devant être adressé à la Compagnie pourra valablement être envoyé à la Compagnie par courrier ordinaire au 1560, Brandon Crescent, suite 205, Lachine (Québec) H5T 2M6.

ARTICLE 17 DURÉE DE LA CONVENTION

17.01 Cette convention est en vigueur de sa signature jusqu'au 31 décembre 2026. Une ou l'autre des parties aux présentes qui désire réviser, amender ou terminer cette entente, peut le faire en signifiant un avis écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente. Cette convention restera en vigueur jusqu'au moment qu'une autre convention soit signée entre les parties.

Les salaires ont une portée rétroactive au 1er janvier 2022. Tout montant de rétroactivité a été versé par l'Employeur en date de la signature de la présente convention collective de travail.

Pour avoir droit au paiement de la rétroactivité, le salarié devait être à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 15 jour de décembre 2022

VERSACOLD, SERVICES DE LOGISTIQUE

Le Syndicat





