

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-7749

N° dossier d'accréditation : AM-2000-4932

| | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------|
| EMPLOYEUR BMW CANBEC 4090, RUE JEAN-TALON OUEST, MONTRÉAL QC H4P 1V5 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec | | |
| TIERS UNIFOR, SECTION LOCALE 4511 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 2950 MONTRÉAL QC H2M 2V6 | | |
| Date signature : 2021-06-29 | Nombre de salariés visés : 70 | Date début : 2021-08-01 |
| Date dépôt : 2021-07-07 | | Date d'expiration : 2025-07-31 |

Remarque :

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

2021-07-29
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

68

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

BMW Canbec

4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5

Ci-après appelé l'« employeur »

et

Unifor

565, boulevard Crémazie Est
10^e étage, bureau 10100
Montréal (Québec)
H2M 2W1

Ci-après appelé le « syndicat »



En vigueur du 31 juillet 2021 au 1^{er} août 2025

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-------------------------------|--|----------------|
| Article 1 | DÉFINITIONS..... | Page 1 |
| Article 2 | BUT DE LA CONVENTION | Page 3 |
| Article 3 | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION | Page 4 |
| Article 4 | DROITS DE LA DIRECTION | Page 6 |
| Article 5 | SÉCURITÉ SYNDICALE | Page 6 |
| Article 6 | REPRÉSENTATION SYNDICALE..... | Page 7 |
| Article 7 | PROCÉDURE DE GRIEFS..... | Page 9 |
| Article 8 | DISCIPLINE..... | Page 12 |
| Article 9 | ANCIENNETÉ..... | Page 13 |
| Article 10 | HEURES DE TRAVAIL..... | Page 19 |
| Article 11 | SALAIRES | Page 23 |
| Article 12 | PROCÉDURE DE PAIE..... | Page 24 |
| Article 13 | VACANCES | Page 25 |
| Article 14 | CONGÉS PAYÉS..... | Page 28 |
| Article 15 | CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES | Page 30 |
| Article 16 | CONGÉS D'ABSENCE SANS SOLDE..... | Page 33 |
| Article 17 | SESSIONS DE PERFECTIONNEMENT OU D'INFORMATION | Page 34 |
| Article 18 | GRÈVE OU LOCK-OUT..... | Page 36 |
| Article 19 | TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR | Page 36 |
| Article 20 | AFFICHAGE D'AVIS | Page 37 |
| Article 21 | OUTILS..... | Page 37 |
| Article 22 | UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL..... | Page 38 |
| Article 23 | ASSURANCE COLLECTIVE | Page 39 |
| Article 24 | SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | Page 39 |
| Article 25 | VALIDITÉ DES ARTICLES..... | Page 42 |
| Article 26 | DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | Page 42 |
| Signatures | | Page 43 |
| Annexe « A » | SALAIRES | Page 44 |
| Annexe « C » | FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ..... | Page 45 |
| Lettres d'entente | | Page 47 |
| Lettre d'entente N° 1 | PROLONGATION DE LA SEMAINE RÉGULIÈRE..... | Page 47 |
| Lettre d'entente N° 2 | DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES | Page 48 |
| Lettre d'entente N° 3 | FORMATION À TORONTO | Page 49 |
| Lettre d'entente N° 4 | SALARIÉS HORS ÉCHELLE (RED CIRCLE)..... | Page 50 |
| Lettre d'entente N° 5 | SOUS-TRAITANCE | Page 51 |
| Lettre d'entente N° 6 | RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ | Page 52 |
| Lettre d'entente N° 7 | CLASSIFICATION A1 DE PRÉPOSÉ AU COMPTOIR | Page 56 |
| Lettre d'entente N° 8 | HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES CHASSEURS (JOCKEYS)..... | Page 57 |
| Lettre d'entente N° 9 | RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE | Page 58 |
| Lettre d'entente N° 10 | CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES | Page 59 |

Article 1 DÉFINITIONS

1.01 L'expression « jours ouvrables » utilisée dans la présente convention s'entend des jours de travail réguliers planifiés par l'employeur pour les divers groupes de salariés assujettis à ladite convention.

1.02 L'expression « salarié régulier » utilisée dans la présente convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai, telle que définie à l'article 8.09.

1.03 Il est entendu qu'à chaque fois que l'on utilise le masculin dans cette convention, cela comprend le féminin, ou vice-versa, le cas échéant.

1.04 Le terme « conjoint » utilisé dans la présente convention s'entend des personnes suivantes :

- A. qui sont mariées et cohabitent;
- B. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- C. de sexe opposé ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.05 PRÉPOSÉ AU SERVICE

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants :

- A. le graissage, la vidange des huiles, l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose des amortisseurs, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des pneus, des silencieux et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule;
- B. le transport de la clientèle seulement s'il effectue aussi d'autres travaux assujettis au Décret sur l'industrie des services automobiles.

1.06 CHASSEUR DE VÉHICULE AUTOMOBILE

Tout salarié dont la fonction est essentiellement reliée à la conduite, au déplacement ou au stationnement de véhicules automobiles. De plus, il procède au transport de la clientèle.

1.07 LAVEUR

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : lavage, nettoyage, essuyage, cirage des véhicules ou de leurs parties, manuellement ou à l'aide de machines.

1.08 RECEVEUR ET EXPÉDITEUR

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à la réception, à l'entreposage, à la classification, à l'expédition ou à l'emballage de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules automobiles.

1.09 APPRENTI

Salarié qui apprend un des métiers pour lesquels le comité paritaire délivre un certificat de qualification.

1.10 COMPAGNON

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'entretien, aux essais, aux vérifications, aux réparations, aux modifications ou à d'autres travaux du même genre, qui sont nécessaires ou utiles au bon fonctionnement d'un véhicule et qui a été qualifié par le comité paritaire pour l'un ou plusieurs des métiers suivants relatifs à l'industrie de l'automobile : débosseleur, électricien, mécanicien général, peintre, rembourreur, préposé aux diagnostics, réparateur de radiateur, soudeur au gaz, soudeur à l'électricité, préposé aux ajustements, préposé à l'alignement et à la suspension, mécanicien en transmission automatique.

1.11 COMMIS AUX PIÈCES

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à la distribution ou à la vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont distribués ou vendus à des garages, des stations-service, des magasins de pièces, des marchands de véhicules neufs ou usagés et à tout établissement dont les activités sont assujetties au Décret ou lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont utilisés par ces établissements à l'occasion de l'exécution d'un travail assujetti au Décret.

1.12 CHAUFFEUR DE CAMION, LIVREUR OU COMMISSIONNAIRE

Salarié d'un établissement où est effectué du travail assujetti au Décret, dont les fonctions sont essentiellement reliées à la livraison des pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules automobiles.

1.13 PRÉPOSÉ À L'ESTHÉTIQUE

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées aux travaux suivants :

- A. l'ensemble des fonctions de laveur;

- B. l'ensemble des divers travaux de nettoyage de l'intérieur et de l'extérieur d'un véhicule, dans le but de rehausser sa condition, afin de lui redonner l'aspect d'origine (éclat);
- C. d'effectuer des retouches exclusivement au pinceau, excluant toute autre méthode d'application;
- D. d'effectuer des travaux de polissage, sauf :
 - si le véhicule vient d'être peinturé;
 - s'il s'agit d'une intervention de polissage relative à une réparation, laquelle doit être effectuée soit par un débosseleur, soit par un peintre.

1.14 Le terme « syndicat » utilisé dans la présente convention signifie les représentants nommés de la section locale 4511 et le représentant national d'Unifor.

1.15 On entend par « abolition de métier » tout abandon, retrait ou élimination par l'employeur d'un métier prévu à la présente convention collective d'une durée minimale d'un (1) an.

1.16 DÉPARTEMENT

Signifie, dans la présente convention collective, les quatre (4) départements suivants :

- Département de la réparation mécanique
- Département des pièces et accessoires
- Département du service

1.17 MÉTIER

Signifie, dans la présente convention collective, n'importe lequel des titres d'emploi dans chacun des départements prévus à l'annexe « A ». Il est déterminé que dans le département de la réparation mécanique, le compagnon et l'apprenti font partie du même métier.

1.18 Le terme « **classification** » utilisé dans la présente convention signifie les échelons et/ou niveaux de qualification des métiers prévus à l'annexe « A ».

Article 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et les salariés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail et la protection de la propriété

et d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les parties et qui rendent justice à tous.

2.02 Le syndicat, l'employeur et les salariés collaborent afin d'assurer le maintien d'un lieu de travail libre de harcèlement.

Article 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.

3.02

- A.** Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs, des aviseurs techniques, des vendeurs de pièces sur la route, du personnel d'entretien, des contremaîtres ainsi que tous ceux normalement exclus par le Code du travail.
- B.** L'employeur assujetti à la présente s'engage à avertir le syndicat de tout changement ou modification de sa raison sociale.

3.03

- A.** Le taux de salaire de tout nouveau métier et/ou classification résultant de la nouvelle technologie et relevant de l'unité de négociation sont négociés entre le syndicat et l'employeur, suivant l'échelle et les taux de salaire apparaissant à l'annexe « A ».
- B.** Lorsque sont offerts des cours qui doivent mener à la création d'un nouveau métier ou d'une nouvelle classification résultant de la nouvelle technologie et relevant de l'unité de négociation, l'employeur affiche, pendant trois (3) jours ouvrables, un avis écrit à cet effet sur les tableaux prévus à l'article 20.01. Tout salarié du département, qui est intéressé à suivre ces cours, doit, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin du délai d'affichage, faire une demande écrite et la remettre au directeur signataire de l'avis. Parmi les salariés postulants, le choix est fait en tenant compte de l'ancienneté départementale des salariés concernés et des fonctions auxquelles ils sont normalement assignés.

3.04 Il est loisible à l'employeur de définir le ou les établissements qu'il entend assujettir à la présente convention collective en y donnant son adhésion. En pareil cas, les autres établissements de l'employeur qui ne sont pas mentionnés dans l'annexe « B » ne sont pas assujettis à la présente convention.

3.05 Les taux de salaire à l'égard des métiers et/ou classifications autres que ceux apparaissant à l'annexe « A » sont négociés entre le syndicat et l'employeur.

Si aucune entente n'est conclue dans les trente (30) jours de la création par l'employeur d'un nouveau métier et/ou classification, l'une ou l'autre des parties peut référer le différend à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 7.05. Le grief doit décrire sommairement le différend et l'arbitre détermine le salaire applicable au nouveau métier et/ou classification selon les dispositions des articles 7.06 à 7.09.

- 3.06** L'employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives du syndicat, un représentant de la section locale 4511 ou un représentant national d'Unifor a le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de l'employeur, à condition d'en demander la permission au directeur du département. Ce consentement ne doit pas être refusé de façon déraisonnable.
- 3.07** Dans l'intérêt de la rentabilité des entreprises, le syndicat reconnaît que l'employeur peut accorder des sous-contrats, à la condition que ceux-ci n'entraînent pas ou ne prolongent pas de mises à pied et que l'effectif global du département est déjà au travail.
- A.** Cependant, dans les cas de débosselage et de peinture, l'employeur ne confie pas de sous-contrats à moins que l'une ou l'autre des quatre (4) conditions suivantes ne soit réalisée :
- 1.** que l'effectif global du département soit déjà au travail;
 - 2.** qu'il y ait à l'intérieur de l'établissement un manque de personnel qualifié pour exécuter le travail;
 - 3.** qu'il y ait un manque d'équipement spécialisé;
 - 4.** qu'il y ait un manque d'espace dans l'établissement concerné.
- B.** L'employeur maximise l'utilisation de ses espaces dans l'établissement avant de confier en sous-traitance des travaux dans les départements de la réparation mécanique, du service et des pièces et accessoires.
- C.** L'employeur ne peut octroyer de sous-contrats pour la seule raison du départ à la retraite, de la démission ou de la cessation d'emploi d'un salarié du département concerné.
- 3.08**
- A.** Un salarié et/ou un membre du personnel cadre qui n'est pas régi par la convention collective, ne peut accomplir le travail qui est normalement exécuté par des salariés couverts par l'unité d'accréditation si cela a pour effet de mettre à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié mis à pied.
- B.** Les personnes non couvertes par l'unité d'accréditation peuvent terminer un travail déjà commencé si le salarié concerné ne veut pas le terminer ou pour satisfaire un besoin immédiat d'un client après les heures d'ouverture.

- C. Dans le département des pièces et accessoires, en autant que le paragraphe précédent est respecté, en temps de mise à pied, un salarié et/ou un membre du personnel cadre peut exécuter certaines tâches couvertes par l'unité d'accréditation, seulement de façon brève et ponctuelle et non continue sur un quart de travail.

Article 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants :

- A. maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- B. engager, congédier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les salariés ou, leur imposer quelque mesure disciplinaire pour cause juste et suffisante;
- C. établir, réviser et amender les règlements régissant les salariés. Ces règlements ne doivent pas entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective. Les salariés et le syndicat ou le délégué doivent être informés de ces règlements par écrit. Le syndicat peut contester le caractère raisonnable d'un règlement en tout temps ou lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié;
- D. diriger le travail des salariés, en fixer les horaires et les heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leur emplacement, l'attribution du travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toute autre matière relative aux opérations de l'employeur.

4.02 Dans l'exercice de ses droits, l'employeur doit se conformer aux prescriptions de la présente convention, à moins que le contraire ne soit spécifiquement prévu et sujet aux droits du salarié concerné de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus à la présente convention.

Article 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Aucun salarié actuellement à l'emploi n'est forcé d'appartenir au syndicat. Toutefois, les salariés embauchés après la signature de la convention collective doivent, comme condition de leur emploi, devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de la date d'embauche.

- 5.02** L'employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation et ce, pour la durée de la convention, le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation.
- 5.03** L'employeur est tenu de remettre mensuellement au syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, ainsi que toutes les informations prévues au formulaire ou tout autre moyen fourni par le syndicat. La liste indique également les raisons pour lesquelles une déduction n'a pas été faite. Une copie de cette liste est remise au délégué d'atelier.
- 5.04** Concernant la remise mensuelle des cotisations, l'employeur s'engage à la faire parvenir par chèque, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le mois où les cotisations ont été prélevées. Les chèques sont libellés au nom et à l'adresse déterminés par le syndicat.

L'employeur envoie une copie du relevé des cotisations, par courriel à la section locale, en même temps que la remise au syndicat national. En cas de retard, le syndicat communique avec l'Association afin que celle-ci avise l'employeur en défaut. L'Association fait un suivi auprès de la section locale.

- 5.05** Les cotisations sont déduites hebdomadairement.

Article 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01

- A.** L'employeur reconnaît le droit du syndicat de nommer ou autrement de choisir, pour chaque établissement, un délégué d'atelier qui doit, en conformité avec les dispositions de la présente convention, agir au nom des salariés.

Le délégué d'atelier accompagne le ou les salariés à toute rencontre convoquée à des fins disciplinaires.

- B.** Si le délégué d'atelier est absent, un délégué suppléant, nommé par le syndicat, agit et est considéré comme délégué d'atelier, avec les mêmes obligations et les mêmes pouvoirs, pendant la durée de telle période d'absence. Le délégué suppléant n'est pas considéré comme délégué d'atelier aux fins de l'article 9.15, sauf en cas d'absence prolongée et pour laquelle le syndicat a avisé par écrit l'employeur que le suppléant jouit dorénavant, et jusqu'au retour du délégué, des bénéfices d'un tel article.

6.02

- A.** Aucune activité syndicale ne doit avoir lieu durant les heures de travail.
- B.** Dans le cas d'un grief ou de toute plainte pouvant donner lieu à un grief, le délégué d'atelier ou son suppléant peut, sans perte de salaire durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la procédure de griefs prévue à l'article 7, y compris enquêter sur les griefs,

après avis au directeur du département et à la condition de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail, et ce, dans un délai de vingt-quatre (24) heures dudit grief ou de ladite plainte.

- C. Avec la permission du directeur du département, le délégué d'atelier ou son suppléant peut, durant les heures de travail, loger et recevoir des appels téléphoniques pour toute affaire en relation avec son mandat, cette permission ne doit pas être refusée de façon déraisonnable.
- D. L'employeur accepte qu'un délégué social représenté par le syndicat puisse aider un salarié qui a des problèmes d'alcool et de toxicomanie, durant les heures de travail en informant l'employeur.

6.03 Dans les trente (30) jours de la signature de l'annexe « B » et par la suite, lors de tout changement, le syndicat avise l'employeur par écrit, du nom de chaque délégué d'atelier désigné et du suppléant ainsi que du nom des représentants de la section locale 4511 et du représentant national d'Unifor.

6.04

- A. Le délégué d'atelier est sujet aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'employeur que tous les autres salariés.
- B. Sans préjudice à ses droits de direction, les plaintes de l'employeur relatives à la manière dont le délégué d'atelier exécute ses fonctions syndicales sont adressées, par écrit, à un des représentants de la section locale 4511, qui fait enquête et, aussitôt que possible, prend toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation.

6.05 Sur préavis de cinq (5) jours, qui doit être confirmé par écrit par la suite, un (1) seul membre du syndicat par à la fois, a droit à un congé d'absence pour affaires syndicales. Pareil congé d'absence n'affecte pas l'ancienneté acquise par le salarié. Le syndicat fait tout effort raisonnable pour limiter le nombre de tels congés d'absence de façon à ne pas affecter le bon fonctionnement de l'entreprise concernée. L'employeur peut libérer un salarié additionnel si les opérations le permettent.

L'employeur paie le salaire de tout salarié qui est appelé à s'absenter en vertu du présent article comme s'il avait été au travail. À la fin de chaque mois, l'employeur réclame au syndicat le remboursement des argents payés au salarié qui s'est absenté, incluant les bénéfices soit quinze pour cent (15 %) plus les vacances ainsi que la part patronale au RRFS et au Fonds de solidarité FTQ.

6.06 L'employeur accorde un congé d'absence pour une période n'excédant pas trois (3) ans à un salarié demandant un tel congé d'absence pour travailler à plein temps pour le syndicat. Pendant un tel congé, les dispositions de l'article 16.02 s'appliquent. Ce privilège n'est pas accordé au cours de la présente convention à plus d'un (1) salarié par accréditation. Le salarié bénéficiant d'un pareil congé d'absence continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence. Ces congés d'absence sont accordés sur un avis écrit de cinq (5) jours à l'employeur.

6.07 Afin de maintenir le bon accord entre l'employeur, ses représentants et les salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties intéressées en cas de litige. Toutefois, l'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de telles visites en demandant d'être prévenu par le syndicat en motivant la raison desdites visites.

Article 7 PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 DÉFINITION

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 et toutes mesures administratives qui peuvent être prises à l'égard du travail et du comportement des salariés.

7.02 Les griefs sont réglés selon la procédure suivante :

A. PREMIÈRE ÉTAPE - AU DIRECTEUR DU DÉPARTEMENT

Un grief est soumis, par écrit, au directeur du département, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue le salarié. Le directeur du département donne sa réponse, par écrit, au délégué d'atelier dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

B. DEUXIÈME ÉTAPE - À L'ASSOCIATION

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du représentant de l'employeur ou après l'expiration de son délai pour répondre, le syndicat soumet le grief, par écrit, à l'Association. Cette dernière tente, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, de régler le grief avant qu'il ne soit porté à la troisième étape.

C. TROISIÈME ÉTAPE - ARBITRAGE

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision de l'employeur ou de l'expiration de son délai pour répondre, les parties peuvent porter le grief à l'arbitrage, selon la procédure décrite à l'article 7.05.

D. Les griefs logés par l'employeur sont réglés selon la même procédure en faisant les adaptations nécessaires suivantes :

PREMIÈRE ÉTAPE

Le grief est soumis au délégué dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue l'employeur. Le délégué donne sa réponse, par écrit, à l'employeur, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

DEUXIÈME ÉTAPE

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du délégué ou après l'expiration de son délai pour y répondre, l'employeur soumet le grief, par écrit, au syndicat. Ce dernier tente, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, de régler le grief avant qu'il ne soit porté à la troisième étape.

TROISIÈME ÉTAPE

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du syndicat ou de l'expiration de son délai pour répondre, les parties peuvent porter le grief à l'arbitrage, selon la procédure décrite à l'article 7.05.

- 7.03** Dans le cas de suspensions, mesures disciplinaires ou congédiements, le délégué d'atelier est avisé par écrit et peut, dans les cinq (5) jours ouvrables où il est avisé et accompagné d'un des représentants de la section locale 4511, s'il le désire, discuter des faits avec le directeur du département. S'il n'y a aucune entente, la direction donne, dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre, un avis écrit, dont copie conforme doit être adressée au syndicat, énonçant les motifs des sanctions mentionnées plus haut, sauf dans les cas de malhonnêteté.

Le grief peut être soumis à la deuxième étape prévue à l'article 7.02 B, après l'expiration du délai et/ou la réception de l'avis précité.

7.04

- A.** Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seuls les représentants désignés par la gérance et le syndicat peuvent consentir, par écrit, à des prolongations de délais.
- B.** Toute entente relative à un règlement de grief est faite par écrit et signée par les représentants désignés par la gérance et le syndicat.

7.05

- A.** La partie qui décide de procéder à l'arbitrage donne un avis écrit à cette fin à l'autre partie dans le délai stipulé à la troisième étape. Les parties ont alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, les parties ont quinze (15) jours de calendrier additionnels pour s'adresser au ministre du Travail pour une nomination d'office.
- B.** Le syndicat et l'employeur s'entendent pour se rendre disponibles et choisir un arbitre qui peut entendre la cause dans les six (6) mois de sa nomination pour un cas de congédiement et dans les douze (12) mois de sa nomination pour les autres cas en litige, à moins d'entente entre les parties.

7.06 Dans l'audition et la décision du grief qui lui est soumis, l'arbitre doit se conformer à tous les principes de la justice naturelle, suivre les règles de procédure et de preuve généralement reconnues en la matière et respecter les dispositions des articles 100 et suivants du Code du travail relativement à l'arbitrage des griefs.

7.07 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les six (6) mois de sa nomination, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

7.08 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties aux présentes. Elle ne doit cependant d'aucune manière modifier les dispositions de la présente convention.

7.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales.

Le délégué et le plaignant à un grief individuel, ou un seul plaignant à un grief collectif, sont remboursés de leur pleine rémunération pour toute journée d'arbitrage, si le grief est accueilli en totalité.

7.10 Un grief collectif est un grief qui affecte plus d'un salarié, qui, croient avoir été lésés par l'employeur dans l'application de la convention collective et qui concerne un acte de même nature.

7.11 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes et par la suite, lors de tout changement, l'employeur avise, par écrit, le délégué d'atelier et le syndicat de l'identité du niveau d'autorité de ses représentants à chaque étape prévue dans la présente procédure de griefs.

7.12

A. Dans tous les cas, l'arbitre peut maintenir la décision rendue, la modifier ou la renouveler et prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'employeur des sommes d'argent perdues par le salarié par suite de la sanction imposée (déduction faite de tout salaire ou prestation reçue par le salarié pendant la sanction) pourvu qu'il y ait preuve de parti pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que la sanction imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée.

B. En matière de mesure disciplinaire ou de congédiement administratif, l'employeur doit assumer le fardeau de la preuve.

7.13 Dans le cas où un congédiement administratif est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut maintenir le congédiement ou, s'il y a preuve de parti-pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, l'annuler.

7.14 Le syndicat et l'employeur peuvent se réunir et tenir une séance de conférence préparatoire afin de discuter et tenter de régler l'objet du litige issu du grief. Le but de cette rencontre est :

- d'évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;
- de planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audience;
- d'examiner la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
- d'examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audience;
- de définir les questions à débattre lors de l'audience;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire lorsqu'elles le jugent opportun.

La conférence préparatoire peut également permettre aux parties d'en arriver à une entente et de terminer ainsi une affaire.

Article 8 DISCIPLINE

8.01 Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué d'atelier, a accès, sur rendez-vous, à son dossier disciplinaire et/ou son dossier personnel pendant les heures de travail et ce, sans perte de salaire. Le salarié donne un préavis de dix (10) jours à l'employeur.

Lorsque le salarié, pour des raisons disciplinaires, se voit refuser l'accès aux installations de l'employeur, il peut autoriser, par écrit, un délégué d'atelier à consulter son dossier disciplinaire. Cette consultation a lieu dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

8.02 Aucune mesure disciplinaire ou administrative ne peut être enregistrée contre un salarié, ni utilisée contre lui, à moins que le salarié en soit avisé par écrit dans les quinze (15) 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 et au délégué.

8.03 Tout avis disciplinaire est retiré si aucun autre ne lui a été signifié dans les six (6) mois suivant le dernier avis. Tout avis disciplinaire retiré du dossier ne peut être invoqué contre le salarié.

8.04 Si un salarié signe un avis disciplinaire ou administratif ou tout document relié à des politiques ou des règles dans l'entreprise soumis par l'employeur, cette signature constitue seulement un accusé-réception.

- 8.05** Le délégué d'atelier accompagne le ou les salariés à toute rencontre convoquée à des fins disciplinaires. Un salarié peut renoncer à la présence de son délégué, mais le délégué doit être témoin direct de cette renonciation.
- 8.06** En cas de suspension ou congédiement, on doit permettre au salarié concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter immédiatement avec son délégué d'atelier. Dans un cas de congédiement, une mesure disciplinaire écrite doit être remise au salarié avant son départ de l'établissement.
- 8.07** Aucune rétrogradation pour raison disciplinaire n'aura lieu pendant la durée de cette convention collective.

Article 9 ANCIENNETÉ

- 9.01** L'expression « service continu » s'entend de la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.
- 9.02** L'ancienneté générale s'entend de la durée du service continu d'un salarié régulier pour le compte de l'employeur.
- 9.03** L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la date d'embauche d'un salarié régulier.
- 9.04**
- A.** En cas de cessation définitive d'un département par l'employeur, tout salarié affecté par telle cessation définitive peut déplacer un salarié d'un autre département, à la condition qu'il possède une ancienneté générale plus grande que ce salarié et qu'il puisse, quant à l'habileté, les aptitudes et la qualité du travail, remplir les exigences normales des fonctions de ce salarié.
 - B.** Lorsqu'il y a mise à pied pour six (6) mois et plus, le salarié ainsi mis à pied reçoit un préavis écrit, avec copie au délégué d'atelier si ce dernier est présent au travail, dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale du salarié au moment de telle mise à pied :
 - 1.** trois (3) mois et plus, mais moins d'une (1) année : une (1) semaine;
 - 2.** une (1) année à cinq (5) années : deux (2) semaines;
 - 3.** plus de cinq (5) années, mais moins de dix (10) années : quatre (4) semaines;
 - 4.** dix (10) années et plus : huit (8) semaines.

- C. Si la durée de la mise à pied est indéterminée au moment où elle survient, le salarié peut réclamer le préavis lorsque telle mise à pied aura effectivement duré six (6) mois.
- D. Lors de la fermeture définitive de l'établissement, l'employeur doit, avant de procéder à la mise à pied d'un salarié, lui donner un avis écrit d'au moins dix (10) semaines. L'employeur qui ne donne pas l'avis écrit ou qui donne un avis d'une durée moindre, doit verser au salarié une indemnité compensatoire équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduelle de l'avis auquel il avait droit.

9.05 L'ancienneté départementale s'entend de la durée des services ininterrompus d'un salarié régulier pour son employeur dans l'un des départements suivants :

- A. Département de la réparation mécanique;
- B. Département des pièces et accessoires;
- C. Département du service;

9.06

- A.
 - 1. L'employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire travailler ses salariés aux fonctions dans lesquelles ils sont généralement reconnus comme ayant la plus grande efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignés, sans toutefois que les salariés ne soient autorisés à refuser toute assignation de travail, à moins d'une cause majeure. En autant que possible, le travail est distribué également.
 - 2. Si, à la demande de l'employeur, un salarié est déplacé à un autre métier de façon temporaire, il continue de recevoir le salaire qu'il avait avant d'être déplacé, et si le salarié est déplacé pour un métier plus rémunérateur, il reçoit le salaire rattaché à ce métier. Il est entendu qu'un déplacement temporaire ne dépasse en aucun temps vingt (20) jours ouvrables, à moins d'entente entre les parties.
 - 3. L'employeur ne peut déplacer un salarié dans un autre département, qui est en situation de mise à pied. Cette disposition n'empêche cependant pas l'employeur de faire exécuter des fonctions qui relèvent du métier d'un salarié mis à pied par un autre salarié d'un autre département si ces fonctions relèvent également du métier de ce dernier.
- B.
 - 1. L'ancienneté départementale est le facteur dominant dans tous les cas de mise à pied et de rappel, pourvu que les salariés du département qui ont le plus d'ancienneté départementale puissent remplir les exigences normales des fonctions du salarié déplacé.

- 2.** Aux fins du présent article et en ce qui concerne le département des pièces et accessoires, les salariés appartenant à l'une ou l'autre des classifications expéditeur et receveur B ou commis et chauffeur de camions, telles que spécifiées à l'annexe « A », ne doivent pas être considérés comme pouvant remplir les exigences normales des fonctions d'un salarié appartenant à l'une ou l'autre des classifications de préposé au comptoir A1 ou de préposé au comptoir A.
- C.** Lorsque l'employeur procède à une abolition de métier dans le département du service, il doit aviser les salariés concernés au moins dix (10) jours ouvrables précédant la mise en application de cette décision. Une fois en application, les salariés concernés peuvent déplacer un autre salarié d'une autre classification du département du service, pourvu qu'ils possèdent l'ancienneté départementale pour effectuer le déplacement et qu'ils puissent remplir les exigences normales des fonctions du salarié déplacé.

Dans les cas d'abolition de métier, un salarié conserve son salaire même s'il est déplacé à un métier comportant un taux de salaire moins élevé.

- D.** Dans le cas d'une mise à pied, l'employeur doit aviser le salarié ainsi que le délégué d'atelier la veille du quart de travail précédant la mise à pied. Dans le cas où le délégué d'atelier est absent, le salarié seul doit être avisé et le délégué d'atelier est informé par l'employeur à son retour.

À moins d'une circonstance hors du contrôle de l'employeur, toute mise à pied doit débiter avec le dernier jour de travail de la semaine régulière et ce, suivant l'horaire de travail du salarié visé.

- E.** Dans le cas où l'ancienneté départementale n'est pas suivie, par application des points A, B, C ou D, tout salarié affecté par une mise à pied d'une (1) semaine et plus doit être avisé une (1) semaine à l'avance ainsi que le délégué d'atelier, si ce dernier est présent, et peut soumettre à l'employeur, dans la journée ouvrable suivant l'avis, une demande pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables d'essai aux fins d'établir ses qualifications à occuper un autre métier selon son ancienneté départementale.

9.07

- A.** Tout travail effectué par un salarié à une fonction exclue de l'unité de négociation qui n'est pas soumise aux dispositions de cette convention collective maintient son droit d'ancienneté pour une période cumulative de quatre-vingt-dix (90) jours civils d'essai.

Cependant, après cette période d'essai, le salarié perd son droit d'ancienneté et ne peut remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.

Cette période peut être modifiée préalablement s'il y a entente par écrit entre les deux (2) parties pour effectuer le remplacement d'une personne absente dont la durée est déterminée avant ledit remplacement et est clairement définie dans ladite entente.

B.

1. Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation, il doit afficher, pendant trois (3) jours ouvrables, un avis écrit à cet effet sur les tableaux prévus à l'article 20.01. Tout salarié du département concerné qui est intéressé au poste mentionné doit, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin du délai d'affichage, faire une demande écrite et la remettre au directeur du département. Le salarié postulant ayant le plus d'ancienneté départementale est choisi dans la mesure où il peut, dans une période maximale de trente (30) jours ouvrables, remplir les exigences normales des fonctions du poste visé.

Le salarié peut choisir de reprendre le poste qu'il détenait auparavant, dans les premiers dix (10) jours travaillés au nouveau poste qui lui est ainsi octroyé. Un salarié ne peut exercer un tel choix plus de deux (2) fois dans une période de douze (12) mois.

2. Si aucun salarié du département n'a soumis sa candidature au poste vacant ou nouvellement créé, un deuxième avis écrit à cet effet doit être affiché sur les tableaux prévus à l'article 20.01. Tout salarié qui est intéressé doit, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin du délai d'affichage, faire une demande écrite et la remettre au directeur concerné. Le salarié postulant ayant le plus d'ancienneté générale, les qualifications et les aptitudes pour effectuer le travail du poste visé, est choisi dans la mesure où il peut, dans une période maximale de trente (30) jours ouvrables, remplir les exigences normales des fonctions du poste visé.

Le salarié peut choisir de reprendre le poste qu'il détenait auparavant, dans les premiers dix (10) jours travaillés au nouveau poste qui lui est ainsi octroyé. Un salarié ne peut exercer un tel choix plus de deux (2) fois dans une période de douze (12) mois.

3. Si, durant la période d'essai, le salarié choisi est disqualifié, il est retourné au poste qu'il occupait auparavant. En matière de disqualification, l'employeur doit assumer le fardeau de la preuve.
4. Il est convenu que le salarié reçoit le salaire rattaché au nouveau poste de travail.

9.08

- A. L'employeur se réserve le droit d'avoir des chefs d'équipe, selon le mode prévu à l'article 9.07 B, moyennant une prime d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure.
- B. Le salarié agissant à titre de chef d'équipe a la responsabilité d'agir à titre d'aide technique au sein de son département, de coordonner et de distribuer tout travail aux salariés de son équipe. Le chef d'équipe n'a toutefois aucun pouvoir en ce qui a trait à la discipline, à l'embauche ou au congédiement d'un salarié.

9.09

- A. Un salarié est à l'essai pour une période cumulative de soixante (60) jours travaillés à compter de la date de son embauche. Au cours de la période d'essai, le salarié n'a pas le droit

d'invoquer les règles de l'ancienneté ni la procédure des griefs, sauf dans les cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers.

- B. Tout congédiement par l'employeur pendant la période d'essai peut avoir lieu sans que l'employeur n'ait à donner de motif. Toutefois, un salarié avec un (1) an d'ancienneté générale qui retourne pour le même employeur avant un (1) an de son départ, est considéré comme salarié régulier dès son embauche pour le même employeur.
- C. Une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté du salarié est établie à compter de son entrée au service. Lorsque deux (2) salariés ou plus commencent à travailler le même jour, un tirage au sort est fait en présence du délégué d'atelier pour déterminer le rang d'ancienneté des salariés concernés.

9.10

- A. Le fait de détenir une carte de compétence ne doit pas être retenu comme réglant définitivement la qualification particulière d'un salarié, quant à l'application des articles relatifs à l'ancienneté.
- B. Les parties reconnaissent que la détention d'un permis de conduire valide est une condition du maintien de l'emploi pour les métiers de laveur, chasseur et chauffeur.

De plus, les préposés à l'esthétique embauchés à compter de la signature de la convention collective doivent, comme condition de maintien de l'emploi, détenir un permis de conduire valide.

Les salariés embauchés au métier de compagnon ou apprenti doivent également détenir un permis de conduire valide. Dans l'éventualité où un salarié d'un de ces métiers voit son permis de conduire suspendu ou révoqué, l'employeur ne lui impose aucune mesure disciplinaire ou administrative. Le cas échéant, l'employeur et le syndicat se rencontrent pour déterminer les arrangements nécessaires afin d'accommoder et de maintenir au travail ce salarié. Il est convenu que les autres salariés collaborent aux mesures mises en place.

- C. Advenant la révocation ou suspension du permis de conduire d'un salarié, celui-ci a l'obligation d'en aviser l'employeur immédiatement.

9.11

- A. Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'un ou l'autre des métiers prévus aux présentes et pourvu qu'il n'en désigne pas plus d'un (1) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif, dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus à la présente convention.

- B.** Cependant, si la personne ainsi désignée demeure au même poste durant plus de trois (3) mois, elle devient alors assujettie à la présente convention.

9.12

- A.** Il y a perte d'ancienneté et d'emploi dans les cas suivants :

- 1.** si le salarié quitte volontairement son emploi;
- 2.** s'il est congédié pour juste cause;
- 3.** s'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie, où la période est prolongée à vingt-quatre (24) mois; cependant, le salarié doit produire un certificat médical sur demande, et toute autre demande ne peut être exigée à des intervalles moindres de trois (3) mois;
- 4.** si, suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), il est absent de son travail pour une période de trente (30) mois; toutefois, seul le salarié qui a une (1) année ou plus d'ancienneté générale, au moment de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle, peut bénéficier de la période de trente (30) mois ici prévue;
- 5.** si, rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter après avoir reçu un avis, par lettre recommandée, ou tout autre moyen dont la preuve incombe à l'employeur, sauf par courrier électronique, à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de rappel.

- B.** Il y a perte d'ancienneté dans les cas suivants :

- 1.** la prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à des circonstances qui échappent à la volonté du salarié;
- 2.** s'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable;
- 3.** s'il est absent pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser le directeur du département ou, ayant avisé le directeur du département, sans fournir de raison valable, dont le fardeau de la preuve lui incombe.

- 9.13** Deux (2) listes d'ancienneté générale et départementale sont remises au syndicat et au délégué d'atelier, le 1^{er} avril et le 1^{er} septembre de chaque année. L'employeur se charge d'afficher telles listes.

9.14 Les contestations au sujet d'une date ou d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant l'affichage des listes d'ancienneté. L'employeur a dix (10) jours de calendrier pour faire les corrections nécessaires et ces listes prévalent en tout temps.

Si l'affichage de la liste d'ancienneté a lieu durant les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier a cinq (5) jours de calendrier de son retour au travail pour contester la date ou son rang d'ancienneté.

9.15 Nonobstant les dispositions précédentes, dans le cas d'une mise à pied ou d'un licenciement, le délégué d'atelier dûment élu est réputé avoir la plus grande ancienneté.

9.16 Un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui est dans l'incapacité de reprendre de façon normale son travail, peut demander d'être considéré de façon prioritaire lors d'un rappel au travail ou pour combler un poste vacant, pourvu qu'il puisse faire le travail selon ses limitations fonctionnelles et sous réserve des dispositions de l'article 9.07 B-1. Lorsqu'un tel poste devient disponible au salarié selon les conditions précitées, l'employeur tient compte de la demande du salarié et ce dernier reçoit le salaire rattaché à sa nouvelle fonction.

Article 10 HEURES DE TRAVAIL

10.01

A.

- 1.** Pour tous les salariés, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi, selon l'horaire.
- 2.** L'employeur peut choisir un maximum de quatre (4) horaires de travail parmi les horaires énumérés ci-dessous et ce, en y incluant les horaires de dix (10) heures/jour.
 - i.** **Lundi au jeudi :** de 8 h à 17 h;
Vendredi : de 7 h 30 à 14 h;
 - ii.** **Lundi au vendredi :** de 7 h à 16 h;
 - iii.** **Lundi au vendredi :** de 8 h à 17 h;
 - iv.** **Lundi au jeudi :** de 7 h 30 à 17 h;
Vendredi : de 7 h 30 à 14 h 30;
 - v.** **Lundi au vendredi :** de 16 h à 1 h;
 - vi.** **Lundi au vendredi :** de 17 h à 2 h;
 - vii.** **Lundi au jeudi :** de 7 h 30 à 16 h 30;
Vendredi : de 7 h 30 à 14 h.
- 3.** L'employeur qui désire changer d'horaire de travail prévu ci-dessus ne peut y revenir dans un délai de six (6) mois, à moins d'entente entre les parties.
- 4.** Toute variation d'horaire à l'intérieur de l'horaire prévu au point 10.01 A-2 ci-dessus, doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'employeur, ses salariés et le syndicat.

- A. Toutefois, l'employeur se réserve le droit de retirer l'horaire s'il n'en a plus la capacité ou les besoins. Le présent article ne s'applique pas aux horaires prévus à l'article 10,01 A.2
- B. L'employeur devra, lorsque que des salariés du département des réparations débutent plutôt que l'horaire prévu, offrir selon ses besoins opérationnels, le même horaire aux préposés au comptoir du département des pièces.

L'employeur décide du nombre de préposés au comptoir nécessaires pour le bon fonctionnement des départements.

- 5. Le choix de l'horaire de travail se fait selon les besoins de l'employeur, par tâche, selon l'ancienneté.
- 6. En ce qui concerne les horaires portant les numéros 2, 3, 4, 5 et 6, l'employeur ne pourra obliger que les salariés embauchés après le 15 avril 2012.
- 7. À partir des horaires choisis, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour prendre trente (30) minutes de dîner afin de réduire la journée de travail ou pour finir plus tôt la dernière journée de son horaire de travail. Le cas échéant, l'horaire ne peut être modifié quotidiennement ou de façon hebdomadaire à moins d'entente entre les parties.

B.

- 1. Il est loisible à un employeur, avec l'accord des salariés concernés et du syndicat, d'instaurer des quarts de travail de dix (10) heures par jour ouvrable pour permettre à ces salariés d'effectuer leur semaine de travail en quatre (4) jours.
- 2. Pour tous les horaires de travail auxquels la majorité des heures sont après 15 h (quart de soir), une prime d'un dollar (1 \$) l'heure est accordée au salarié travaillant sur cet horaire pour la totalité de ses heures et, pour les horaires dont la majorité des heures est après 22 h 30 (quart de nuit), une prime d'un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$) l'heure est accordée au salarié travaillant sur cet horaire pour la totalité de ses heures.

- C. Le salarié peut mettre en banque deux (2) heures par semaine, s'il le désire, afin d'accumuler une banque de congés allant jusqu'à quarante (40) heures maximum. Le salarié peut prendre en congé ses heures mises en banque dès qu'il a accumulé huit (8) heures dans sa banque et ces congés doivent être pris par bloc de huit (8) heures minimum, après entente avec l'employeur.

10.02

- A. Une période de douze (12) minutes (0.2), aux frais de l'employeur, est accordée aux salariés l'avant-midi et une autre l'après-midi, sur les lieux de travail. L'employeur peut fixer ces périodes de repos.

- B. Une période maximum de six (6) minutes (0.1) est accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre période de six (6) minutes (0.1) est accordée à la fin de la journée, sujet à la perte de privilège pour le salarié concerné après trois (3) avertissements au délégué d'atelier, s'il y a abus de privilège.

10.03

- A. Il n'y aura pas plus de cinquante pour cent (50 %) des salariés du département concerné sur les autres quarts de travail que l'employeur veut établir.
- B. Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage pour travailler au cours d'une journée de travail doit recevoir l'équivalent des heures planifiées dans ladite journée de travail pour son métier et/ou sa classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.
- C. Il est entendu et convenu que le paiement prévu au point B ci-haut, ne s'applique pas en tout ou en partie, suivant les circonstances applicables, dans les cas fortuits, dans les cas où le salarié concerné se présente au travail en retard par rapport à l'heure planifiée par l'employeur et dans les cas où le salarié concerné quitte le travail avant l'heure planifiée par l'employeur.

10.04

- A. L'employeur qui rappelle un salarié à son travail durant une mise à pied, doit lui assurer une période de quarante (40) heures de travail.
- B. Si l'employeur n'est pas en mesure de fournir une telle assurance, le salarié peut refuser le rappel et dans un tel cas, son défaut de se rapporter ne lui fait perdre ni son ancienneté ni son emploi, au sens de l'article 9.12 A-5, mais si le salarié accepte le rappel, alors les dispositions du point A ne reçoivent pas application.
- C. Un salarié mis à pied qui désire retourner au travail pour une période de moins quarante (40) heures, doit informer l'employeur de son numéro de téléphone afin d'être rapidement localisé. Tout rappel verbal se fait en présence du délégué d'atelier ou son suppléant.
- E. Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied et que ce dernier n'est pas en mesure de faire terminer une semaine complète aux salarié visés, l'employeur offre de mettre en banque, les journées restant à la semaine.
- F. Lorsque l'employeur doit procéder à des rappels de salariés en situation de mises à pied et que ce dernier n'est pas en mesure de faire débiter le lundi, l'employeur offre de mettre en banque, les journées cette semaine.
- G. Après entente avec l'employeur, le salarié peut prendre en congé ses heures mises en banque ou après entente avec l'employeur, se les faire payer.

10.05 Pour tous les salariés couverts par cette convention, le temps supplémentaire est rémunéré à raison de temps et demi (150 %) le taux horaire régulier lorsque les salariés dépassent les heures régulières d'une journée normale de travail.

Tout travail accompli le dimanche est rémunéré à raison de temps double (200 %) le taux horaire régulier.

10.06 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE PRÉVISIBLE

- A.** Quand il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, il est offert par volontariat et par ordre d'ancienneté dans le département concerné par le temps supplémentaire.
- B.** Le temps supplémentaire doit être fixé deux (2) heures avant la fin du quart de travail.
- C.** L'employeur peut obliger un salarié à travailler en temps supplémentaire aux conditions suivantes :
 - pas plus du tiers (1/3) des salariés, incluant les volontaires, du département concerné par horaire de travail ne peuvent être obligés de travailler en temps supplémentaire;
 - le choix des salariés se fait par ordre inverse d'ancienneté départementale, le tout conformément à l'article 9.06 B-1.
- D.** Un minimum d'une heure de travail en temps supplémentaire est payé par l'employeur.
- E.** À sa demande, le salarié peut prendre une période de repas à ses frais, avant le début du temps supplémentaire.
- F.** L'employeur ne peut demander qu'un salarié fasse du temps supplémentaire dans son métier ou sa classification, selon le cas applicable, s'il y a, dans ce métier ou cette classification, une ou plusieurs mises à pied.

10.07 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE NON PRÉVISIBLE

Nonobstant les dispositions de l'article 3.08 B, l'employeur peut obliger un salarié à travailler en temps supplémentaire dans le cas de travaux non terminés, selon les conditions suivantes :

- A.** lorsqu'au moment où le quart de travail prend fin et qu'il y a nécessité de le compléter car un client est en attente, celui-ci doit être effectué par celui qui l'a commencé. Dans ce cas, la durée maximale de travail que l'employeur peut imposer est d'une (1) heure;
- B.** cet article ne s'applique pas si, de façon prévisible, à la remise des travaux, le temps prévu pour leur exécution dépasse le temps restant à la journée régulière de travail;

- C. un salarié peut s'exonérer de l'obligation de faire le travail en temps supplémentaire s'il a des obligations reliées à la garde d'un enfant. Pour en bénéficier, il doit en aviser l'employeur dès que l'on porte à sa connaissance qu'il doit demeurer en temps supplémentaire.

10.08 Un salarié peut demander à son employeur de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées et majorées de cinquante pour cent (50 %) ou cent pour cent (100 %) selon le cas.

L'employeur doit accepter une telle demande mais le salarié ne peut mettre plus de quarante (40) heures en banque.

Ce congé doit être pris dans les douze (12) mois suivant les heures supplémentaires effectuées, à une date convenue entre le salarié et l'employeur, sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

Le salarié peut réclamer le paiement de ses heures en banque en tout temps et l'employeur doit lui payer lesdites heures dans les quinze (15) jours civils qui suivent la demande.

Article 11 SALAIRES

11.01

- A. L'annexe « A » détermine par département les métiers et/ou classifications applicables aux salariés et les taux de salaire qui sont payables à un salarié, selon le métier et/ou la classification.
- B. Dans le cas de tout autre employeur qui devient signataire de l'annexe « B » au cours de la présente convention, le taux de salaire établi à l'annexe « A » est applicable à la première journée de paie subséquente à la signature.
- C. Pour tout salarié changeant de métier et/ou de classification, son salaire est majoré de la date inscrite sur sa carte. À compter de la date de la preuve fournie de ce changement, le salarié ne peut exiger plus de quinze (15) jours de rétroactivité.

11.02

- A.
 - 1. Un préposé au comptoir est classé A1 lorsqu'il a complété deux (2) ans comme préposé au comptoir A dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles, et qu'il a réussi l'examen avec succès et rempli les exigences telles que convenues par les deux (2) parties.
 - 2. L'examen est tenu annuellement entre le 1^{er} février et le 30 avril, sous la surveillance de représentants syndicaux-patronaux.

3. Le syndicat et l'Association voient à former un comité dont l'objectif est de procéder à l'élaboration et à l'administration de l'examen et de son contenu. Le comité peut s'adjoindre une personne-ressource pour l'aider dans ses travaux.
 4. Les notes de l'examen sont disponibles à la condition que le salarié concerné en fasse la demande. Cependant, en pareil cas, un délai de quinze (15) jours suivant la demande est accordé.
 5. Le salarié qui a réussi l'examen reçoit son nouveau taux de salaire à compter de la date de la tenue de l'examen.
 6. Les demandes d'inscription doivent être parvenues au bureau de l'Association au plus tard le 31 décembre.
- B. Un préposé au comptoir est classé A lorsqu'il a complété deux (2) ans comme préposé au comptoir B dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
 - C. Un préposé au comptoir est classé B lorsqu'il a complété deux (2) ans comme préposé au comptoir C dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
 - D. Un salarié est classifié comme préposé au comptoir C après avoir complété une période d'essai de six (6) mois.
 - E. Les expéditeurs A et les receveurs A sont ceux qui, dans les trois (3) dernières années, ont acquis dans la classification et dans des agences d'un même manufacturier approximativement de même volume ou plus important, deux (2) années d'expérience comme expéditeurs et/ou receveurs. Tous les autres sont des expéditeurs et/ou receveurs B.

11.03 Tout apprenti de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile doit travailler dans son métier. Quand le travail manque dans son métier, il peut faire autre chose pour une période maximum de trente (30) jours par année. Le délégué d'atelier, le salarié concerné et l'employeur doivent être d'accord en ce qui concerne toute prolongation des trente (30) jours ci-haut mentionnés.

Article 12 PROCÉDURE DE PAIE

12.01 Le salaire du salarié lui est payé par virement bancaire une fois par semaine et, à moins de circonstances incontrôlables, au plus tard à midi l'avant-dernier jour ouvrable de la semaine en cours, couvrant la semaine finissant le vendredi précédent.

L'employeur rendra disponible pour chaque salarié une version numérique du bulletin de paie. Sur demande du salarié, l'employeur lui remettra une copie papier de son bulletin de paie.

12.02 Avec sa paie, le salarié reçoit par écrit les détails suivants :

- A. le nom de l'employeur;
- B. les nom et prénom du salarié;
- C. l'identification de l'emploi du salarié;
- D. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- E. le nombre d'heures normales payées;
- F. le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec la majoration applicable;
- G. la nature et le montant des bonis, primes, commissions, indemnités, allocations versées;
- H. le taux horaire;
- I. le montant du salaire brut;
- J. la nature et le montant des déductions opérées;
- K. le montant du salaire net versé au salarié;
- L. le cumulatif des montants (patronal et travailleur) du Fonds de solidarité FTQ;
- M. le cumulatif des vacances du 1^{er} mai au 30 avril de l'année de référence.

12.03 Il est convenu que l'employeur inscrit sur les formulaires Relevé 1 et T-4 le montant payé de la cotisation syndicale du salarié pour la durée de l'année.

Article 13 VACANCES

13.01 Les vacances sont basées sur l'ancienneté générale du salarié au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.

13.02 Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service complété, mais la période de vacances n'excède pas dix (10) jours ouvrables et le salarié reçoit quatre pour cent (4 %) de ses gains accumulés au 30 avril de l'année alors en cours.

13.03 ÉCHELLE DE VACANCES

- A. **Un (1) an d'ancienneté et plus** : deux (2) semaines chômées à raison de quatre pour cent (4 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente.
- B. **Trois (3) ans d'ancienneté et plus** : trois (3) semaines chômées à raison de six pour cent (6 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente.
- C. **Dix (10) ans d'ancienneté et plus** : quatre (4) semaines chômées à raison de huit pour cent (8 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente.
- D. **Dix-huit (18) ans d'ancienneté et plus** : cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente.
- E. **Vingt-cinq (25) ans d'ancienneté et plus** : cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente, plus une (1) journée chômée au taux de salaire régulier du salarié.
- F. **Vingt-six (26) ans d'ancienneté et plus** : cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente, plus deux (2) journées chômées au taux de salaire régulier du salarié.
- G. **Vingt-sept (27) ans d'ancienneté et plus** : cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente, plus trois (3) journées chômées au taux de salaire régulier du salarié.
- H. **Vingt-huit (28) ans d'ancienneté et plus** : six (6) semaines chômées à raison de douze pour cent (12 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente, plus quatre (4) journées chômées au taux de salaire régulier du salarié.

13.04

- A. Pendant la première semaine de mars et dans la première semaine du mois d'août, l'employeur demande aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leurs périodes de vacances et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés à la fois par fonction, ne peut exiger la même période de vacances. Un salarié indéci peut choisir une date ultérieure sans pour autant déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté qui a fait son choix de vacances au préalable, après entente avec l'employeur.
- B. Avant le 1^{er} mai et avant le 1^{er} septembre, deux (2) listes de vacances finales sont remises au délégué d'atelier qui les affiche et dans les huit (8) jours, toute erreur doit être signalée et corrigée. Une fois la correction faite, les listes sont officielles.

Pour les salariés qui désirent prendre leurs vacances entre le 1^{er} mai et le 1^{er} septembre, ils doivent effectuer leur choix avant le 1^{er} mai. Pour les salariés qui désirent prendre leurs vacances entre le 1^{er} septembre et le 30 avril, ils doivent effectuer leur choix avant le 1^{er} septembre.

Au plus tard le 30 décembre, les salariés doivent choisir leurs périodes de vacances parmi les périodes disponibles.

Il est loisible à un employeur de fixer les vacances de ses salariés pour la même période; la période maximum de fermeture complète par l'employeur est alors de deux (2) semaines durant les mois de juillet et août.

13.05

- A.** Les vacances peuvent être prises par période d'une (1) semaine à la fois, mais jamais plus de trois (3) semaines consécutives durant la période du 1^{er} mai au 1^{er} septembre et du 15 octobre au 15 novembre. Une fois que tous les choix de vacances sont faits, un salarié détenant plus de trois (3) semaines de vacances peut ajouter des semaines de vacances durant ces périodes, qu'elles soient consécutives ou non avec celles préalablement choisies, pourvu que les conditions prévues à l'article 13.04 soient respectées.
- B.** Tout salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} septembre et le 15 octobre ou entre le 15 novembre et le 1^{er} mai, peut prendre lesdites vacances consécutives.
- C.** Le salarié qui, avant la période choisie pour ses vacances, est victime d'une maladie ou d'un accident ayant pour effet de perturber la prise de telles vacances, peut choisir une période ultérieure de vacances par entente avec le directeur de son département et à la condition que ce nouveau choix n'affecte pas le choix de périodes de vacances déjà fait par les autres salariés.
- D.** Durant la période du 15 avril au 15 mai et du 15 octobre au 15 décembre, les salariés du département du service ne pourront prendre de vacances.
- E.** Durant la période du 15 avril au 15 mai et du 15 octobre au 15 décembre, un maximum de dix pour cent (10 %) des salariés du département de la réparation mécanique et des salariés occupant les fonctions de chasseur pourront prendre des vacances.

Durant les mois de janvier, février et mars, un maximum de dix pour cent (10 %) des salariés du département de la carrosserie pourront prendre des vacances.
- F.** Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé à l'article 13.02 de la convention collective et dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines, a droit à ce montant dans la proportion de jours de congé qu'il a accumulés.

13.06 Un salarié doit recevoir sa rémunération de vacances, équivalente au nombre de semaines ou d'heures prises avant son départ en vacances, en un seul versement avant le début de ce congé, soit l'avant-dernier jour ouvrable précédant son départ pour vacances avec sa paie régulière.

Si le salarié le désire, il peut recevoir ses paies de vacances selon la séquence de paie déjà établie. Il doit aviser l'employeur à cet effet lors de la confection de la liste de vacances.

L'employeur utilise les dispositions fiscales applicables afin d'uniformiser les retenues d'impôts lors du paiement de cette indemnité de vacances.

Un salarié ou un délégué peut obtenir l'information de la comptabilité sur le détail de ses paies de vacances et déductions fiscales appliquées. Advenant une erreur, elle sera rectifiée au cours de la même journée.

13.07 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque a le droit de réclamer le paiement de ses vacances suivant l'article 13.03 de même que le paiement des congés qui lui sont dus et des jours de maladie accumulés.

13.08 Le salarié reçoit le paiement de ses vacances l'avant-dernier jour ouvrable précédant son départ pour vacances et séparément de sa paie régulière. Chaque semaine de vacances est payée sur un chèque distinct.

13.09 Tout salarié qui se marie légalement, peut prendre consécutivement trois (3) semaines de vacances, s'il y a droit selon l'article 13.03, dans la période de son choix, sans pour autant que l'article 13.04 soit affecté.

Cependant, un avis de quatre (4) mois doit être donné au directeur du département.

Article 14 CONGÉS PAYÉS

14.01

A. Les jours suivants sont des jours de congé payés et chômés :

- le 1^{er} janvier;
- le 2 janvier;
- le Vendredi saint;
- la Journée nationale des Patriotes;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le 24 décembre;
- le 25 décembre;

- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

B. Il est entendu que le nombre de fêtes payées consenti par l'employeur est limité à douze (12) et que l'employeur tenu de payer toute autre fête par suite de l'application d'un décret ou proclamation du gouvernement à tout niveau, peut substituer pareille fête à l'une ou l'autre de celles énumérées ci-dessus.

C.

1. L'employeur peut opérer son établissement à l'occasion de la période des fêtes avec un personnel réduit afin d'assurer le service à sa clientèle.
2. L'horaire du congé des fêtes des salariés requis par l'employeur est affiché au plus tard le 15 novembre de chaque année contractuelle. La liste devient officielle au 1^{er} décembre et une copie en est remise au délégué d'atelier.
3. Le choix des congés se fait par ordre d'ancienneté départementale parmi les salariés planifiés sur les horaires de personnel réduit. Les salariés affectés par l'horaire du personnel réduit ne peuvent faire l'objet d'une mise à pied durant cette période.
4. Il a été convenu que la répartition des congés des fêtes s'effectuera après entente entre les salariés concernés. Le salarié acceptant de travailler le 24 et/ou le 31 décembre sera rémunéré au taux de temps simple.
5. Durant la période des fêtes ci-haut mentionnée, l'article 10.06 F de la convention collective ne s'applique pas.

14.02 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours de congé ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé payé est observé à la date ainsi fixée.

14.03

- A. Pour avoir droit à un jour férié prévu à l'article 14.01, le salarié doit justifier de soixante (60) jours de service continu dans l'entreprise et le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en absence autorisée par le directeur du département le dernier jour ouvrable précédant le jour férié ou le premier jour ouvrable suivant le jour férié.
- B. Lorsque le salarié est requis de travailler un jour de congé, le travail est offert par ordre d'ancienneté et le salarié avec le moins d'ancienneté capable de faire le travail ne peut refuser. Les heures travaillées un jour de congé férié sont rémunérées à raison de deux (2) fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé férié, et ce, à l'exception de l'entente prévue conformément à l'article 14.01 C-4.
- C. Toutefois, un salarié est réputé ne pas s'être absenté de son travail le premier jour ouvrable à son horaire de travail précédant et suivant un jour férié, si :

1. l'absence du salarié est autorisée par une loi ou l'employeur, ou est motivée par une raison valable et si le salarié ne reçoit pour ce jour férié aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
2. le salarié a été mis à pied depuis moins de vingt (20) jours précédant ou suivant les 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier ainsi que les 24, 25 et 26 décembre ou depuis moins de quarante-huit (48) heures pour les autres jours fériés prévus à l'article 14.01.

14.04

- A. Les congés ayant lieu un jour non ouvrable sont payés, sujets aux dispositions ci-dessus. Le paiement est calculé sur la base du nombre d'heures planifiées pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.
- B. Si un congé survient un samedi, le congé est observé le vendredi précédent ou le premier jour ouvrable précédent. Si le congé survient un dimanche, le congé est observé le lundi suivant ou le premier jour ouvrable suivant.
- C. Si un congé survient durant une période de vacances, ce congé est observé le jour ouvrable précédant ou suivant la période de vacances, après entente avec le salarié et l'employeur.

14.05 Si un des congés stipulés à l'article 14.01 survient durant la période de la maladie d'un salarié, l'employeur paie au salarié, à son retour au travail, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit et quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire brut quotidien régulier. L'indemnité qu'il reçoit sera basée sur le nombre de jours ouvrables par semaine du salarié concerné.

Article 15 CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES

15.01 Tout salarié régulier bénéficie de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants. Il est entendu que ces journées peuvent aussi être déplacées à une date ultérieure pour des circonstances liées au processus funéraire et ce, après entente avec l'employeur. Les absences couvertes par cet article sont les suivantes :

- A. décès du conjoint, d'un de ses enfants ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables;
- B. décès d'un frère ou d'une sœur : jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- C. décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère ou d'un petit-enfant : deux (2) jours ouvrables;
- D. dans le cas des décès prévus aux points A, B et C, le salarié requis de se déplacer en dehors du Canada peut obtenir un congé additionnel sans solde d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables;

de plus, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle sans solde lorsque les funérailles sont à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile;

- E.** un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu;

ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse;

le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible;

- F.** un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé;

G.

1. pour tous les salariés réguliers ayant un (1) an d'ancienneté et plus au début de l'année et qui ont travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables par mois, sauf pour les absences pour maladie et accidents du travail; l'employeur crée une banque de six (6) jours de maladie pour chacun des salariés;
2. Pour tous les salariés qui n'ont pas acquis une (1) année d'ancienneté au début de l'année, ils accumulent progressivement des jours de maladie à raison d'une demi-journée (0,5) par mois de service continu, c'est-à-dire tout mois où le salarié a travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables;
3. les jours de maladie mentionnés aux points 1 et 2, sont payés à cent pour cent (100 %) du salaire régulier;
4. pour avoir droit au paiement de sa journée de maladie, le salarié doit avoir communiqué avec le directeur du département et ce, dans les deux (2) heures du début de son quart de travail. Ces congés peuvent être fractionnés en heures, après entente avec l'employeur.
5. entre le 1^{er} et 15 décembre de chaque année, l'employeur paie au salarié à cent vingt-cinq pour cent (125 %) de son salaire régulier, les jours accumulés mais non utilisés dans l'année, sur un chèque séparé de la paie régulière;

toutefois, un salarié qui utilise ses journées de maladie après avoir été rémunéré à cent vingt-cinq pour cent (125 %) pour les journées non utilisées verra sa banque de journées de maladie de l'année suivante amputée d'un quart (0,25) de jour par journée utilisée;

6. au départ du salarié, l'employeur calcule au prorata de l'année en cours, le nombre de journées de maladie accumulées à raison d'une demi-journée (0,5) par mois de service continu, c'est-à-dire tout mois où le salarié a travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables depuis le 1^{er} janvier jusqu'au moment de son départ;

si le salarié quitte son emploi, l'employeur paie au salarié, le solde des journées accumulées auxquelles le salarié avait droit selon le point ci-haut, moins le nombre de journées utilisées. Si le salarié a utilisé plus de journées que ce à quoi il avait droit, l'employeur se rembourse à même les argents dus au salarié;

si le départ d'un salarié est dû à la fermeture d'un établissement ou d'un département, l'employeur paie au salarié le solde des journées à sa banque;

- H. lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail et doit s'absenter pour recevoir des traitements, l'employeur doit lui payer les heures perdues pour cette journée. Si d'autres traitements sont nécessaires par la suite et qu'ils sont effectués durant les heures de travail, l'employeur paie le salaire perdu jusqu'à concurrence de deux (2) heures pour chaque absence, si ce temps n'est pas couvert par la Loi des accidents du travail du Québec.

15.02

- A. L'employeur convient d'accorder à chaque salarié régulier au début d'une année de calendrier, trois (3) jours de congé mobile par année de calendrier, à être pris par le salarié à l'intérieur de ladite année de calendrier et aux conditions suivantes :

1. le salarié donne au directeur du département un préavis écrit d'au moins une (1) semaine de la date où il veut prendre son congé mobile;
2. la date choisie pour ce congé mobile ne nuit pas aux opérations normales de l'établissement;
3. si l'employeur refuse la demande du salarié, l'employeur et le salarié doivent convenir d'une autre date à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours et pas plus de deux (2) salariés par département à la fois peuvent exiger le congé en même temps;
4. la date choisie est confirmée par un avis écrit du directeur du département au salarié concerné dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande;
5. le paiement du congé mobile est calculé sur la base du nombre d'heures régulières planifiées pour le salarié concerné à son taux horaire régulier.

- B.** Si les congés mobiles ne sont pas demandés par le salarié ou si le directeur du département refuse d'accorder les congés mobiles aux dates choisies par le salarié, ces congés mobiles sont payés au salarié entre le 1^{er} et le 15 décembre de l'année de calendrier concernée, au taux prévu au point A, à moins qu'à l'intérieur de cette année de calendrier, le directeur du département n'accepte d'accorder les congés mobiles à de nouvelles dates choisies par le salarié et que ce salarié ne prenne ces congés mobiles aux dates qu'il a choisies.

15.03 Advenant qu'un salarié soit convoqué au processus de sélection ou choisi comme juré par la Cour, l'employeur doit lui rembourser la différence entre le taux payé par la Cour et son propre salaire.

15.04 L'employeur paie à tout salarié appelé, choisi ou assigné comme témoin dans une cause civile (Cour supérieure ou Cour du Québec, y compris la division des Petites créances) ou criminelle où l'employeur et/ou le salarié est impliqué dû à la fonction qu'il occupe chez son employeur, la différence entre la paie de témoin et son salaire réel, et ce, suivant son horaire de travail qu'il aurait autrement gagné, ainsi que toutes les dépenses encourues pour cette cause.

Tel salarié, relevé temporairement de ses fonctions de témoin, doit se rapporter à compter du lendemain pour accomplir son travail régulier, à moins d'entente contraire entre le salarié et l'employeur.

Article 16 CONGÉS D'ABSENCE SANS SOLDE

16.01 L'employeur accorde à un salarié à temps complet qui a dix (10) ans d'ancienneté et plus, un congé sans solde d'une durée minimum de six (6) mois et d'une durée maximum d'un (1) an.

- A.** Pour obtenir un tel congé, le salarié doit en faire la demande par écrit, au moins soixante (60) jours, à moins d'urgence, avant la date prévue de son départ en y précisant la durée du congé demandé.
- B.** Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et du salarié concerné.
- C.** La convention collective ne s'applique pas au salarié en congé sans solde. Cependant, le salarié conserve et accumule son ancienneté. De plus, le salarié peut conserver le plan d'assurance collective en vigueur en payant la totalité de la prime pour la période du congé.
- D.** Le salarié qui bénéficie d'un tel congé ne doit pas travailler pour un employeur relié à l'industrie de l'automobile.
- E.** Tel congé ne peut être accordé à un salarié plus d'une fois aux cinq (5) ans et est limité à un (1) salarié par unité d'accréditation comprenant moins de vingt (20) salariés et à deux (2) salariés par unité d'accréditation ayant vingt (20) salariés et plus.

- F. À l'expiration de son congé, le salarié doit reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le métier et/ou la classification que le salarié détenait à son départ n'est plus disponible, le salarié peut supplanter un salarié dans le même département ayant moins d'ancienneté, à la condition cependant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales des fonctions. Le salarié a une période maximale de trente (30) jours ouvrables pour remplir les exigences normales des fonctions du métier et/ou classification visé. En cas de litige, l'employeur doit assumer le fardeau de la preuve.

16.02

- A. Un régime de congé à traitement différé est instauré et les dispositions du régime sont définies à la lettre d'entente N° 6 de la présente convention collective.
- B. Le salarié qui bénéficie d'un tel congé ne doit pas travailler pour un employeur relié à l'industrie de l'automobile.
- C. La durée du régime de congé à traitement différé est de cinq (5) ans qui inclut une période de contribution de quatre (4) ans et une période de congé de douze (12) mois.
- D. Pendant chacune des années visées par le régime, le salarié reçoit quatre-vingt pour cent (80 %) de tout salaire gagné qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime, à l'exception des pourcentages prévus aux articles 17, 18 et 21 de la lettre N° 6 de la présente convention.
- E. Tel congé ne peut être accordé à un salarié plus d'une (1) fois aux cinq (5) ans et est limité à un salarié par unité d'accréditation comprenant moins de vingt (20) salariés, et à deux (2) salariés par unité d'accréditation ayant vingt (20) salariés et plus.

Article 17 SESSIONS DE PERFECTIONNEMENT OU D'INFORMATION

- 17.01** À l'occasion d'améliorations ou de changements technologiques, l'employeur prend les moyens nécessaires pour s'assurer que les salariés qui sont visés par de tels changements puissent avoir accès à des cours de perfectionnement dans leur métier pour faire face à ces changements.

L'employeur peut exiger que tout salarié assiste à des cours de perfectionnement concernant son métier.

- 17.02** Lorsque le salarié est appelé à se rendre à l'extérieur de son lieu de travail pour suivre des sessions de formation, de perfectionnement ou autres activités reliées à son travail, l'employeur lui rembourse sur présentation des pièces justificatives le cas échéant, les dépenses telles que :

- A. les frais d'inscription pour l'activité désignée;
- B. les frais de repas remboursés sont déterminés ici-bas; il est entendu que l'employeur ne rembourse aucun alcool :

- quinze dollars (15 \$) pour le déjeuner
- vingt-cinq dollars (25 \$) pour le dîner
- trente-cinq dollars (35 \$) pour le souper

Lorsque le salarié est appelé à se rendre à l'extérieur du pays, les montants ci-dessus resteront les mêmes, sauf en devises du pays où a lieu la formation.

C. les frais de déplacement :

- i. le salarié a droit au remboursement de ses frais de kilométrage, à raison de cinquante cents (0,50 \$) du kilomètre, sauf si l'employeur fournit un véhicule au salarié (essence fournie);
- ii. les frais de taxi;iii. la location de voiture, incluant les assurances;
- iv. les billets pour les transports particuliers, tels que l'avion, le train ou autres.

D. le stationnement.

Lorsque le déplacement est à plus de deux cents (200) kilomètres, calculé à partir de l'établissement de l'employeur, le salarié se voit offrir la possibilité d'une nuitée à l'hôtel la veille du début de la formation.

Lorsque le salarié est appelé à voyager en dehors des heures normales de travail, il est rémunéré selon la convention collective, incluant le temps de déplacement calculé à partir de l'établissement de l'employeur.

Si un salarié est requis de se rendre à l'extérieur pour de longues distances, des ententes doivent être prises au préalable entre l'employeur et le syndicat concernant le remboursement des dépenses et le paiement du temps de déplacement.

L'employeur a la responsabilité de réserver et payer les nuitées ainsi que les billets de transport particulier.

17.03 Les cours de perfectionnement et les prérequis exigés par le manufacturier sont suivis durant les heures de travail, sans perte de salaire (prime de chef d'équipe, prime de quart de travail, prime camion lourd) qu'il reçoit normalement.

Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, certaines formations en ligne peuvent être complétées à l'extérieur du travail en échange d'un paiement de **trente-cinq (35\$)** dollars si la formation correspond à certains critères. Le salarié devra **compléter** la formation pour bénéficier du remboursement.

17.04 Lorsque des formations ou des cours de perfectionnement sont disponibles, l'employeur affiche pendant trois (3) jours ouvrables un avis écrit à cet effet en indiquant, si possible, la date retenue pour chaque formation sur les tableaux prévus à l'article 20.01.

Tout salarié du métier concerné qui est visé par les changements techniques ou technologiques en vertu de l'article 17.01 doit, inscrire son nom sur la feuille affichée.

Parmi les salariés postulants, le choix doit tenir compte de l'ancienneté des salariés concernés et des fonctions auxquelles ils sont normalement assignés.

Copie de l'avis d'affichage et de la liste des inscriptions, ainsi que la liste des salariés retenus pour assister à ces cours de perfectionnement, sont transmises au syndicat.

Si l'employeur fait défaut de se conformer au présent article, il ne peut soulever que le salarié qui s'était inscrit et qui n'a pas été retenu malgré son ancienneté n'est pas qualifié pour satisfaire aux exigences normales de son métier.

Article 18 GRÈVE OU LOCK-OUT

18.01 Au cours de la durée de la présente convention, telle que définie à l'article 26.01 B, il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel quelconque de la part des salariés ou du syndicat et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'employeur.

18.02 Advenant la violation de l'article précédent, tout salarié concerné est sujet à congédiement ou à toute autre mesure disciplinaire, y compris la perte d'ancienneté. En pareil cas, le salarié concerné ne peut invoquer la procédure de griefs, sauf pour déterminer si oui ou non il a violé les dispositions dudit article.

18.03 Au cours de la durée de la présente convention, telle que définie à l'article 26.01 B, il n'y aura aucun lock-out de la part de l'employeur.

18.04 L'employeur convient que le soir de l'assemblée mensuelle du syndicat, il fait tout effort raisonnable pour planifier le travail de façon à permettre à un nombre maximum de salariés d'y assister.

Article 19 TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

19.01

A. Il est interdit à un salarié d'exécuter, à l'extérieur de l'établissement de l'employeur, un travail quelconque sur le véhicule d'un client ou sur des produits fabriqués par le manufacturier que représente l'employeur, pour le compte de toute autre personne que l'employeur, sauf en cas de mise à pied ou sur sa propre automobile.

B. S'il s'agit d'un travail quelconque sur le véhicule d'un client ou d'un travail accompli d'une façon régulière, pour le compte de toute autre personne que l'employeur, sur des produits fabriqués par le manufacturier que représente l'employeur, la première violation du présent

article implique une suspension de cinq (5) jours ouvrables et la deuxième violation implique un congédiement immédiat.

Article 20 AFFICHAGE D'AVIS

20.01 Le syndicat peut afficher sur un babillard verrouillé, fourni par l'employeur et réservé exclusivement au syndicat, des avis de convocation ou autres avis du même genre, dans un endroit désigné par l'employeur dans son établissement.

Tels avis doivent être signés par le délégué d'atelier et ne sont affichés qu'après avoir été approuvés par un membre de la gérance à qui on laisse copie des avis. Le syndicat ou ses représentants ne font, sur les lieux du travail, la distribution d'aucune circulaire ou documentation quelconque excluant les périodes de repas et de repos.

Article 21 OUTILS

21.01

- A.** Le salarié doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'employeur détermine le minimum d'outillage requis du salarié pour qu'il accomplisse son travail selon les normes et efficacement. Le salarié ne peut sortir ses outils de l'établissement de l'employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou le directeur du département dans lequel il travaille.
- B.** Il est toujours loisible au syndicat de faire des représentations à l'employeur concernant les outils de l'employeur ainsi que les outils que l'employeur exige de la part des salariés.
- C.** Le coût de la réparation des outils à air, électriques ou électroniques brisés par un salarié dans l'exercice de son métier, ainsi que le remplacement d'une batterie pour un outil électrique ou électronique utilisée dans l'exercice de son métier, est assumé de la façon suivante :
 - 1.** lors du premier remplacement d'une batterie et lors de la première réparation ou du changement d'un outil acquis avant son embauche : cinquante pour cent (50 %) du coût par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) du coût par le salarié;
 - 2.** dans tous les cas de remplacement de batterie et de réparation ou remplacement d'outil ultérieur au point 1 ou acquis après son embauche : cent pour cent (100 %) du coût par l'employeur.
- D.** S'il y a lieu de remplacer un outil à air, un outil électrique ou électronique brisé, l'employeur remplace cet outil par un outil neuf identique ou de même valeur et le vieil outil est détruit. Tout remplacement d'outil est défrayé entièrement par l'employeur.
- E.** Une (1) fois pendant la durée de la convention collective, l'employeur assume, si nécessaire, les coûts d'une calibration des clés dynamométriques du salarié.

- F. Le coffre d'un travailleur est remplacé ou réparé, le cas échéant, s'il est endommagé par un représentant de l'employeur, ou lors d'une manipulation par un sous-traitant de l'employeur ou, par un salarié autre que le propriétaire du coffre, à la demande de l'employeur.

21.02

- A. L'employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils qui se trouve dans les lieux de l'établissement jusqu'à un maximum de cinq mille dollars (5 000 \$) contre le feu, le vandalisme ou le vol par effraction de la totalité ou d'une partie du contenu du coffre. Sur preuve écrite fournie par le salarié, l'employeur assure ledit coffre pour sa valeur réelle même si celle-ci est supérieure à cinq mille dollars (5 000 \$). Une franchise (déductible) de cinquante dollars (50 \$) s'applique pour chaque réclamation. Aux fins d'application de ce paragraphe, l'employeur utilise la liste d'outils préparée par l'Association pour la prise d'inventaire que les salariés ont la responsabilité de remplir afin d'être adéquatement assurés.
- B. Lors d'une réclamation à l'assureur en vertu du point A, l'employeur avance au salarié concerné un montant équivalent à la moitié de la valeur de sa réclamation, jusqu'à concurrence de trois mille cinq cent dollars (3 500 \$). Dans un tel cas, le salarié doit fournir à l'employeur les reçus et preuves d'achats pertinents.

21.03 En aucune circonstance, un salarié n'est requis de fournir un ordinateur portatif personnel pour accomplir son travail.

Article 22 UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

22.01 L'employeur fournit tout costume ou uniforme spécial exigé par lui.

- 22.02 a)** Le coût des costumes ou uniformes spéciaux, de même que le coût du nettoyage ou du blanchissage doivent être payables à cent pour cent (100 %) par l'employeur. Les costumes ou uniformes spéciaux sont fournis en quantité suffisante afin de s'assurer que les salariés aient toujours des vêtements propres.
- b)** L'employeur s'engage à fournir des vêtements de travail neufs aux salariés à tous les renouvellements de contrat avec son fournisseur, mais à un maximum de quatre (4) ans.
- c)** L'employeur s'engage à faire les représentations nécessaires afin d'obtenir de son fournisseur, des uniformes de travail améliorés. Le comité de négociation sera impliqué dans le processus.
- d)** L'employeur s'engage à remplacer le manteau d'un salarié, qui a été endommagé dans l'exercice de son travail.
- e)** Le manteau fait partie des uniformes fournis par l'employeur. La perte du manteau est au frais de l'employé.

22.03 L'employeur fournit les gants pour protéger les mains des travailleurs selon les modalités définies par le comité de santé-sécurité au travail.

22.04 Une fois par année de calendrier, l'employeur paie aux salariés, sur réception d'une facture appropriée, le coût d'acquisition de chaussures de sécurité et de semelles. L'employeur convient d'effectuer ledit remboursement, sur réception de la facture, les montants prévus ci-dessous :

- à compter du 16 avril **2021** : deux cent dollars (**200 \$**);
- à compter du 16 avril **2022** : deux cent quinze dollars (**215 \$**);
- à compter du 16 avril **2023** : deux cent vingt-cinq dollars (**225 \$**).
- à compter du 16 avril **2024** : deux cent trente-cinq dollars (**235 \$**).

L'employeur convient également de procéder aux remplacements des chaussures endommagées ne respectant plus les normes de protection au cours de l'année, et ce, aux mêmes conditions prévues ci-haut.

Article 23 ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 L'employeur maintient le plan d'assurance collective déjà existant.

De plus, l'employeur maintiendra pour la durée de la présente convention, les ajouts de couvertures suivants :

- assurance court terme;
- couverture jusqu'à l'âge maximum prévu par la loi.

L'employeur assume la moitié des coûts du régime et les salariés assument l'autre moitié.

Tous les salariés sont couverts par ledit régime et tous les salariés sont tenus de contribuer.

Article 24 SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

24.01 Dans le but de promouvoir le bien-être, la santé et la sécurité pendant les heures de travail, l'employeur et ses salariés coopèrent pour assurer l'observance de toute règle de conduite et de procédure relative à ces matières.

24.02 L'employeur et ses salariés forment un comité de santé-sécurité.

24.03 Le comité se compose de quatre (4) membres, dont deux (2) sont nommés par l'employeur et deux (2) sont élus par les salariés de l'employeur.

24.04 L'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du comité.

24.05

A. Le comité se réunit au moins une (1) fois par trois (3) mois, sous réserve des règlements adoptés conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

B. Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.

Après entente entre les parties, le comité peut demander l'aide d'une association paritaire pour la santé ou toute autre personne ressource ou organisme spécialisé.

C. À défaut par le comité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement adopté conformément à la Loi.

24.06 Les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.

24.07 Les représentants des salariés doivent aviser le directeur du département lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité.

24.08 Les fonctions du comité sont :

A. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail;

B. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements adoptés conformément à la Loi, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés de l'établissement;

C. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;

D. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;

E. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

- F. de transmettre à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements adoptés en vertu de la Loi;
- G. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- H. de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du syndicat et de l'employeur relativement à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- I. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
- J. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur, les salariés ou le syndicat lui confient en vertu de la présente convention collective;
- K. Le comité doit afficher, dans un délai raisonnable suivant la réunion du comité de santé-sécurité, le compte rendu de la réunion sur le tableau prévu à l'article 20.01;
- L. Afin de réaliser son mandat, le comité détermine le temps de libération à être accordé aux membres syndicaux du comité de santé-sécurité.

24.09

- A. En cas de désaccord au sein du comité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux points A et B de l'article 24.08, les représentants des salariés adressent, par écrit, leurs recommandations aux représentants de l'employeur qui sont tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.
- B. Si le litige persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dont la décision est exécutoire.

24.10 L'employeur doit afficher les noms des membres du comité dans autant d'endroits de l'établissement, visibles et facilement accessibles aux salariés, qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

24.11

- A. L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il est membre du comité.

B. Toutefois, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer ce salarié ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé une fonction au sein du comité de façon abusive.

24.12 Dans le cas où l'employeur assigne temporairement un salarié à des travaux légers selon la disposition de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles et qu'au cours de cette assignation, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) refuse la réclamation du salarié, l'assignation temporaire prend fin seulement à la fin de la semaine qui suit la décision.

24.13 L'employeur défraie jusqu'à concurrence de **quatre cents dollars (400 \$) plus taxes**, le coût des lunettes de sécurité avec prescription, incluant l'antireflet, l'anti-égratignures et les verres amincis.

24.17 Tout essai routier avec des outils spéciaux, des instruments électroniques particuliers ou pour la détection de bruits doit se faire avec un accompagnateur qualifié ou non, selon les besoins de l'opération à effectuer et ce, afin d'éviter toute infraction au Code de la sécurité routière selon l'un des critères suivants :

- A.** lorsqu'expressément requis par le manufacturier;
- B.** lorsque le salarié y étant affecté doit prendre des mesures actives en conduisant avec un instrument;
- C.** lorsque le salarié y étant affecté peut, en raison de l'opération, être distrait ou que son attention peut être détournée de sa conduite.

Article 25 VALIDITÉ DES ARTICLES

25.01 Advenant la nullité d'un article de la présente convention par suite de l'application de la Loi, seul cet article est déclaré invalide, sans pour cela affecter les autres dispositions de la convention qui demeurent en vigueur.

25.02 Les lettres d'entente et les annexes incluses dans la présente convention en font partie intégrante et sont assujetties à la procédure de griefs.

Article 26 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

26.01 La présente convention et les annexes sont en vigueur à partir du 1^{er} août 2021 et se terminent le 31 juillet 2025.

Les parties conviennent que toutes les dispositions de ladite convention demeurent en vigueur jusqu'au recours par l'une ou l'autre des parties au droit de grève ou au droit de lock-out.

Le syndicat peut donner à l'employeur ou l'employeur peut donner au syndicat, entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 29^e jour du mois de juin 2021.

BMW Canbec

Unifor



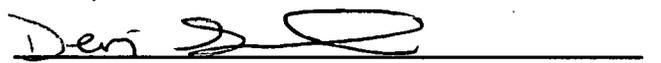
Martin Tailandier
Président



Gerardo Berlettano
Délégué syndical



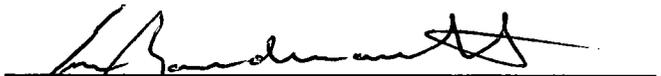
John Julien
Comité négociation



Denis Sutton
Comité négociation



Véronique Duranleau
Directrice ressources humaines



Éric Boudreault
Vice-président
Unifor 4511

**ANNEXE « A »
SALAIRES**

| | | | | | |
|--|---------------|--|--|--|--|
| | | Du 1 ^{er} août 2021 au 31 juillet 2022 2,5 % | | Du 1 ^{er} août 2023 au 31 juillet 2024 3 % | Du 1 ^{er} août 2024 au 31 juillet 2025 3 % |
| | ACTUEL | | | | |

DÉPARTEMENT DE LA RÉPARATION MÉCANIQUE

| | | | | | |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| COMPAGNON | | | | | |
| 1 ^{re} Classe | 39,46 \$ | 40,45 \$ | 41,66 \$ | 42,91 \$ | 44,20 \$ |
| 2 ^e Classe | 37,79 \$ | 38,73 \$ | 39,89 \$ | 41,09 \$ | 42,32 \$ |
| 3 ^e Classe | 34,88 \$ | 35,75 \$ | 36,82 \$ | 37,92 \$ | 39,06 \$ |
| APPRENTI | | | | | |
| 1 ^{re} Année | 20,74 \$ | 21,26 \$ | 21,90 \$ | 22,56 \$ | 23,24 \$ |
| 2 ^e Année | 25,78 \$ | 26,42 \$ | 27,21 \$ | 28,03 \$ | 28,87 \$ |
| 3 ^e Année | 28,35 \$ | 29,06 \$ | 29,93 \$ | 30,83 \$ | 31,75 \$ |

DÉPARTEMENT DES PIÈCES ET ACCESSOIRES

| | | | | | |
|----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Préposé au comptoir A1 | 35,86 \$ | 36,76 \$ | 37,86 \$ | 39,00 \$ | 40,17 \$ |
| 2. Préposé au comptoir A | 32,29 \$ | 33,10 \$ | 34,09 \$ | 35,11 \$ | 36,16 \$ |
| 3. Préposé au comptoir B | 28,35 \$ | 29,06 \$ | 29,93 \$ | 30,83 \$ | 31,75 \$ |
| 4. Préposé au comptoir C | 25,57 \$ | 26,21 \$ | 27,00 \$ | 27,81 \$ | 28,64 \$ |
| 5. Expéditeur et receveur A | 24,95 \$ | 25,57 \$ | 26,34 \$ | 27,13 \$ | 27,94 \$ |
| 6. Expéditeur et receveur B | 23,59 \$ | 24,18 \$ | 24,91 \$ | 25,66 \$ | 26,43 \$ |
| 7. Commis et chauffeur de camion | 23,79 \$ | 24,38 \$ | 25,11 \$ | 25,86 \$ | 26,64 \$ |

DÉPARTEMENT DU SERVICE

| | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Préposé au service général - Tool room | 25,25 \$ | 25,88 \$ | 26,66 \$ | 27,46 \$ | 28,28 \$ |
| 2. Laveur | 17,34 \$ | 17,77 \$ | 18,30 \$ | 18,85 \$ | 19,42 \$ |
| 3. Chasseur | 23,83 \$ | 24,43 \$ | 25,16 \$ | 25,91 \$ | 26,67 \$ |
| 4. Préposé à l'esthétique | 19,77 \$ | 20,26 \$ | 20,87 \$ | 21,50 \$ | 22,15 \$ |

Le taux d'embauche pour les commis et chauffeurs de camions du département des pièces et accessoires ainsi que le département du service, est de vingt pour cent (20 %) de moins des taux énumérés plus haut pour la période d'essai.

Pourvu que cela n'entrave pas les opérations de l'employeur, ce dernier accorde, pendant les périodes non occupées survenant durant les heures de travail, à un salarié dont les services ne sont pas requis, la permission de travailler sur son propre véhicule ou celui de sa conjointe. Il est convenu que le temps ainsi passé par le salarié n'est pas rémunéré.

L'employeur maintient la politique en vigueur concernant les permissions de travailler sur son véhicule.

L'Employeur maintient sa pratique concernant la vente de pièces au salarié au prix coûtant majoré de 10 %.

ANNEXE « C » FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

Tout salarié présentement à l'emploi de l'employeur ou embauché après la signature de la présente convention collective, doit adhérer au REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) lorsqu'il a complété sa période de probation.

La contribution de l'employeur est de neuf pour cent (9 %) et celle du salarié est de cinq et demi pour cent (5,5 %) du salaire du salarié.

Lorsque le total des contributions atteindra un montant de cinq mille dollars (5 000 \$), le salarié pourra faire verser l'excédent dans un autre REER unique à être déterminé par le syndicat.

L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds, ainsi il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites des salariés et de l'employeur pour, et aux noms des salariés.

L'employeur envoie une copie du relevé de cotisation au régime d'épargne retraite par courriel à la section locale en même temps que la remise au Fonds. En cas de retard, le syndicat communique avec l'Association afin que celle-ci avise l'employeur en défaut et, l'Association fait un suivi auprès de la section locale.

Cette remise doit être accompagnée par un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'employeur fait parvenir une copie de la remise mensuelle à l'association accréditée, à la personne désignée à cette fin.

Conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il est possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux.

L'employeur accepte que les salariés puissent adhérer au régime de retraite à financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).

Lorsque les salariés d'un établissement de l'employeur membre de l'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc. désirent adhérer au RRFS-FTQ, l'employeur devra adhérer à la « Convention d'administration avec l'employeur » et une lettre d'entente établissant la mise en place d'un RRFS-FTQ sera signée entre les parties.

En aucun temps, le fait que des salariés d'un établissement décident d'adhérer au RRFS-FTQ ne peut avoir comme conséquence d'augmenter la contribution de l'employeur prévue à l'annexe « C » de la convention collective.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Prolongation de la semaine régulière**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. Advenant que la Corporation des Concessionnaires d'Automobiles de Montréal modifie ses statuts et règlements pour permettre à l'ensemble de ses membres l'ouverture de leur commerce le samedi et/ou le dimanche, les parties signataires à la convention collective conviennent de modifier les articles nécessaires afin de permettre de prolonger la semaine régulière de travail le samedi et le dimanche en maintenant le nombre actuel d'heures de travail par semaine, soit quarante (40) heures.
2. L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'établir toutes les modalités applicables concernant les horaires, le choix d'équipe, la rémunération, etc.

S'il y a mésentente, les points en litige sont référés à un arbitre, le tout conformément aux dispositions relatives à l'arbitrage de griefs.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Décret sur l'industrie des services automobiles**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. Advenant l'abrogation du Décret sur l'industrie des services automobiles, l'employeur s'engage à respecter la qualification des salariés à son emploi.
2. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de ladite abrogation, l'Association et ses membres s'engagent, avec le syndicat, à former un comité paritaire composé de représentants de l'Association et du syndicat, qui voit à préparer les examens.
3. L'objectif du comité est de procéder à l'élaboration et à l'administration de l'examen et de son contenu. Le comité peut s'adjoindre une personne-ressource pour l'aider dans ses travaux.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Formation à Toronto**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 17.02

Pour tous les salariés qui vont suivre des cours à Toronto, en train, l'employeur paie aux salariés concernés un billet de transport en classe affaire et six (6) heures pour les déplacements en formation ou, l'employeur leur donne congé le jour ouvrable précédent, ainsi que tout ce qui se rattache à l'article 17.01 de la convention collective.

L'employeur remboursera les frais de repas, selon les montants prévus à l'article 17.02, sur présentation des factures.

Les montants prévus pour les repas s'additionnent pour faire un montant de soixante-quinze dollars (75 \$) par jour.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Salariés hors échelle (Red Circle)**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Les salariés hors échelle (Red Circle) conservent leur salaire actuel, leurs bénéfices et recevront, de plus, les montants en dollars équivalant aux pourcentages de salaire négociés reliés à leur métier, tel que prévu à l'annexe « A » durant le terme de cette convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Sous-traitance**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

L'employeur pourra, malgré l'article 3.07 de la convention collective et pourvu que cela n'entraîne et/ou ne prolonge une mise à pied, continuer d'accorder en sous-traitance le travail qui est déjà octroyé en sous-traitance au moment de la signature de la présente convention collective, relativement au lavage de véhicules neufs et usagés et l'application de l'antirouille.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Régime de congé à traitement différé**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

DÉFINITION

À moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

- « **fiduciaire** » : l'institution financière choisie conjointement par l'employeur et le syndicat pour administrer le régime et gérer les actifs;
- « **période de congé** » : période durant laquelle le salarié est en congé sans solde tout en continuant de recevoir une rémunération provenant de la contribution versée au fiduciaire au cours de la période de contribution;
- « **période de contribution** » : période durant laquelle le salarié exerce ses fonctions et reçoit un pourcentage de son salaire, soit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) ou quatre-vingt pour cent (80 %) selon que le congé est d'une durée de six (6) mois ou d'un (1) an;
- « **Fonds de solidarité** » : plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ);
- « **contribution** » : la différence entre le salaire qu'aurait reçu le salarié, n'eut été de sa participation au programme et le salaire qu'il a effectivement reçu au cours de sa période de contribution.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le régime de congé à traitement différé a pour but de permettre à un salarié d'étaler son salaire de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

Pour participer au régime, le salarié doit faire une demande écrite à l'employeur en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

Les modalités du programme doivent faire l'objet d'une entente écrite entre le salarié et l'employeur. Cette entente doit inclure les dispositions du présent régime. Le programme ne vise pas à fournir au salarié des prestations au moment de sa retraite ou à différer de l'impôt. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et du salarié concerné.

La période de congé débute à l'expiration de la période de contribution.

Sous réserve des dispositions du présent régime, le contrat de travail s'applique au salarié durant le programme. La convention collective ne s'applique pas au salarié en congé à traitement différé. Cependant, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

Le salarié peut mettre fin à sa participation avant la prise du congé du programme en faisant parvenir à l'employeur un avis écrit de son intention, au moins soixante (60) jours avant que ne prenne fin sa participation au programme, ou dans un délai plus court si l'employeur y consent.

ADMISSIBILITÉ

Le salarié qui a complété au moins cinq (5) années de service peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après avoir fait une demande écrite auprès de l'employeur. Cette demande doit préciser la date du début du congé.

Le salarié absent du travail pour quelque motif que ce soit, ne peut demander un congé à traitement différé avant la date de son retour au travail.

PROGRAMME

La durée du programme est de cinq (5) ans, la dernière année comprend la période de congé. La période de congé est, soit d'une durée de six (6) mois ou de douze (12) mois.

Tout salaire gagné par le salarié durant la période de contribution est sujet au programme.

FIDUCIE

Les contributions du salarié sont confiées par l'employeur au fiduciaire du régime, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois qui suit la perception.

Les contributions sont investies et gérées par le fiduciaire au profit du salarié, conformément aux termes et conditions du régime.

Le fiduciaire ouvre et maintient un compte au nom de chaque salarié qui participe au régime.

Les revenus de la fiducie gagnés au profit du salarié pour une année d'imposition sont versés à ce dernier au cours de cette année.

Les frais de fiducie relatifs aux sommes confiées au fiduciaire dans le cadre du régime sont payables par le salarié.

Durant la période de congé, le salarié reçoit une rémunération correspondant au total des sommes accumulées durant la période de contribution.

VACANCES ANNUELLES

Pendant la période de contribution, les vacances annuelles sont rémunérées selon le pourcentage de salaire déterminé en fonction du programme.

Pendant la période de congé, le salarié conserve et accumule du service continu aux fins de l'article 12 de la convention collective.

CONGÉS SPÉCIAUX

Pendant la période de contribution, les congés prévus à l'article 14.01 de la convention collective sont rémunérés selon le pourcentage de salaire déterminé en fonction du programme.

RÉGIMES GOUVERNEMENTAUX ET DÉDUCTIONS À LA SOURCE

Au cours du programme, l'employeur verse les cotisations et effectue les déductions à la source relatives aux régimes gouvernementaux, comme l'assurance-emploi, le Régime de rentes du Québec, la CNESST et le Fonds des services de santé sur cent pour cent (100 %) du salaire, à l'exception des impôts fédéral et provincial, et sous réserve des dispositions légales et fiscales.

Le salarié paie ses cotisations syndicales en conformité avec les statuts et règlements du syndicat.

ASSURANCE COLLECTIVE

Durant la période de contribution, les prestations et les primes sont basées sur cent pour cent (100 %) du salaire.

Durant la période de congé, le salarié peut conserver le plan d'assurance collective conformément au contrat d'assurance en vigueur et verser à chaque mois la totalité de la prime.

MALADIE ET ACCIDENT RELIÉS OU NON AU TRAVAIL

Durant la période de contribution, le salarié incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, relié au travail ou non, a les mêmes droits et obligations que s'il ne participait pas au programme.

RÉGIME DE RETRAITE

Pendant la période de contribution, la cotisation du salarié et de l'employeur au plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ est basée sur cent pour cent (100 %) du salaire.

Pendant la période de congé, l'employeur ne verse aucune cotisation au plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ. Le salarié peut, s'il le désire, verser des cotisations volontaires.

INTERRUPTION DE LA CONTRIBUTION

Au cours de la période de contribution, le salarié peut interrompre sa contribution et suspendre le programme en transmettant un avis écrit à l'employeur au moins soixante (60) jours à l'avance, ou dans un délai plus court si l'employeur y consent. Cette interruption ne peut être inférieure à deux (2) mois, ni supérieure à douze (12) mois.

La contribution s'applique à nouveau à la fin de la période d'interruption.

DÉMISSION, CONGÉDIEMENT, RETRAITE ET DÉSISTEMENT

Advenant la démission, le congédiement, la retraite ou le désistement du salarié au cours du programme, celui-ci prend fin à la date de l'événement. Les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées au salarié, en tenant compte des sommes reçues par le salarié s'il est alors dans la période de congé.

DÉCÈS

Advenant le décès du salarié, le programme prend fin à la date du décès. Les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées aux ayants droit du salarié, en tenant compte des sommes reçues par le salarié s'il est alors dans la période de congé.

RETOUR AU TRAVAIL

À l'expiration de son congé, le salarié doit reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que le salarié détenait à son départ n'est plus disponible, le salarié peut supplanter un salarié dans le même département ayant moins d'ancienneté, à la condition cependant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales des tâches. Le salarié a une période maximale de trente (30) jours ouvrables pour remplir les exigences normales des tâches du poste visé. En cas de litige, l'employeur doit assumer le fardeau de la preuve.

Aucune modification ne peut être apportée aux dispositions du régime de congé à traitement différé sans le consentement explicite des parties. L'employeur et le syndicat se réservent toutefois le droit de les modifier, d'un commun accord.

LETTRE D'ENTENTE N° 7

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Classification A1 de préposé au comptoir**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Un préposé au comptoir est classé A1 lorsqu'il a complété huit (8) ans comme préposé au comptoir A dans la vente ou la distribution de pièces ou d'accessoires d'automobiles.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Horaire de travail pour les chasseurs (Jockeys)**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Tous les salariés de la classification de chasseur (Jockey) uniquement, embauchés après le 1^{er} août 2015, un nouvel horaire de travail s'ajoutera aux horaires déjà prévus à la convention collective soit :

- Du lundi au vendredi : de 12 h à 21 h.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Régime de retraite progressive**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ADMISSIBILITÉ

Tous les salariés détenant un poste à temps plein et dont l'âge se situe entre 55 et l'âge maximum prévu par la loi, sont admissibles à une retraite progressive au sens de la réglementation de la Régie des rentes du Québec.

Le salarié doit effectuer une demande écrite à l'employeur au moins trois (3) mois à l'avance. L'employeur, en autant que ses besoins organisationnels le permettent, accorde un tel congé aux conditions suivantes.

CONDITIONS

Le programme est d'une durée maximale de cinq (5) ans à partir de la date du début de la retraite progressive du salarié ou jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge maximum prévu par la loi.

Si le salarié désire mettre fin à cette entente prématurément après une période d'essai de trois (3) mois, il doit obligatoirement prendre sa retraite.

La semaine de travail réduite du salarié s'étend sur trois (3) ou quatre (4) journées de l'horaire programmé du lundi au vendredi, inclusivement. Le choix de la ou des journées de travail s'effectue après entente entre le salarié et l'employeur.

Pour la répartition du temps supplémentaire, le salarié n'est pas considéré pour le temps supplémentaire effectué lors de sa ou de ses journées de congé.

La présente convention s'applique pour les sujets qui ne sont pas expressément prévus à cette entente.

La présente annexe étant conforme aux termes de la Loi sur le Régime des rentes du Québec, si un salarié âgé entre 60 et l'âge maximum prévu par la loi, s'entend avec l'employeur pour réduire son temps de travail qui résulte en une réduction salariale d'au moins vingt pour cent (20 %), ce dernier peut alors recevoir sa rente de retraite du Régime des rentes du Québec tout en travaillant.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

Entre : **BMW Canbec**
4090, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec)
H4P 1V5
Ci-après appelé l'« employeur »
D'une part

Et : **Unifor**
Ci-après appelé le « syndicat »
D'autre part

OBJET : **Congés pour obligations familiales**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Les parties ont convenu de se conformer au résultat de la cour supérieure, contestant la décision du 4 février 2020, rendue par l'arbitre Me Richard Mercier, dans le dossier de Automobiles Lallier Honda et Unifor, concernant le litige du paiement des 2 journées payées pour obligations familiales.



UNIFOR

section **locale4511**

H:\NP\4511\4511.0193\UCCMINSL4511(FB)RV-02.docx
FB/np
SEPB 343

