

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-2021-0950

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-3215

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| EMPLOYEUR TROIS-RIVIÈRES BMW 445, RUE VACHON , TROIS-RIVIÈRES QC G8T 8P6 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE GARAGE DU QUÉBEC INC. 630, BOULEVARD DES CAPUCINS , QUÉBEC QC G1J 3R8 Affiliation : Centrale des Syndicats Démocratiques | | |
| TIERS FÉDÉRATION DÉMOCRATIQUE DE LA MÉTALLURGIE, DES MINES ET DES PRODUITS CHIMIQUES (CSD) 990, AVENUE DE BOURGOGNE, BUREAU 600 QUÉBEC QC G1W 0E8 | | |
| Date signature : 2021-11-24 Date dépôt : 2021-12-09 | Nombre de salariés visés : 12 | Date début : 2021-11-24 Date d'expiration : 2026-03-07 |

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2022-01-11
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

164

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

INTERVENUE ENTRE

TROIS-RIVIÈRES BMW



ci-après « l'Employeur »

ET

**SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
GARAGE DU QUÉBEC INC.**



ci-après « le Syndicat »

En vigueur du 8 mars 2021 au 7 mars 2026

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ARTICLE 1 | CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES | 1 |
| ARTICLE 2 | BUT DE LA CONVENTION | 3 |
| ARTICLE 3 | RÉGIME SYNDICAL | 3 |
| ARTICLE 4 | DROITS DE L'EMPLOYEUR..... | 11 |
| ARTICLE 5 | ANCIENNETÉ..... | 12 |
| ARTICLE 6 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE..... | 21 |
| ARTICLE 7 | MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES (RÉPRIMANDE, SUSPENSION, CONGÉDIEMENT)..... | 23 |
| ARTICLE 8 | GRÈVE OU LOCK-OUT | 24 |
| ARTICLE 9 | DURÉE DU TRAVAIL | 25 |
| ARTICLE 10 | TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE | 26 |
| ARTICLE 11 | FÊTES CHÔMÉES | 28 |
| ARTICLE 12 | CONGÉS SOCIAUX | 30 |
| ARTICLE 13 | HEURES DE CONGÉ DANS UNE BANQUE DE TEMPS | 33 |
| ARTICLE 14 | CONGÉ SANS SOLDE | 34 |
| ARTICLE 15 | VACANCES | 36 |
| ARTICLE 16 | RAPPEL AU TRAVAIL | 39 |
| ARTICLE 17 | GARANTIE DE RÉGULARITÉ DE PAIEMENT..... | 39 |
| ARTICLE 18 | BÉNÉFICES ADDITIONNELS..... | 41 |
| ARTICLE 19 | ASSURANCE COLLECTIVE..... | 45 |
| ARTICLE 20 | RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE..... | 46 |
| ARTICLE 21 | SALAIRES | 48 |
| ARTICLE 22 | ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES | 52 |
| ARTICLE 23 | SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 53 |
| ARTICLE 24 | CLASSIFICATION : COMITÉ PARITAIRE, DÉCRET, CLASSIFICATION ET QUALIFICATION..... | 56 |
| ARTICLE 25 | APPRENTIS | 57 |
| ARTICLE 26 | SESSIONS D'INFORMATION TECHNIQUE, DE FORMATION PERSONNELLE ET COURS DE PERFECTIONNEMENT PROVENANT DES MANUFACTURIERS, DE L'EMPLOYEUR OU D'UN TIERS..... | 57 |
| ARTICLE 27 | COMITÉ DE FORMATION CONTINUE | 63 |
| ARTICLE 28 | ANNEXES, LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL, LOI SUR LA FÊTE NATIONALE | 64 |
| ARTICLE 29 | DURÉE DE LA CONVENTION..... | 64 |
| ANNEXE « A » | ÉCHELLES SALARIALES | 65 |
| ANNEXE « B » | FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT DES NOUVEAUX SALARIÉS | 66 |
| ANNEXE « C » | DROIT D'UTILISER ET DE CONDUIRE DES VÉHICULES DANS LE CADRE DE VOTRE EMPLOI | 67 |
| ANNEXE « D » | DESCRIPTION DES EMPLOIS OU OCCUPATIONS | 68 |
| ANNEXE « E » | LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS | 73 |
| ANNEXE « F » | FORMULAIRE DE CONGÉ SANS SOLDE | 74 |
| ANNEXE « G » | FORMULAIRE DE BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE..... | 75 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 1 | | 76 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2 | | 77 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 3 | | 79 |

**ARTICLE 1 CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES
 CONTRACTANTES**

1.01 Les parties plus haut désignées se déclarent autorisées à signer la présente convention collective de travail.

1.02 **Caractère représentatif du Syndicat – Juridiction**

a) Le Syndicat national des employés de garage du Québec inc. est reconnu comme le seul agent négociateur aux fins de représenter, négocier et conclure une convention collective de travail avec l'Employeur pour les salariés visés dans l'unité de négociation, conformément au certificat d'accréditation syndicale émis suivant le *Code du travail*.

b) Juridiction

i) Pour l'Employeur partie aux présentes, l'unité de négociation est celle définie par le certificat d'accréditation concernant l'Employeur.

ii) La convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale.

c) **Personnes non assujetties**

Toute personne qui n'est pas régie par la convention collective ne doit pas accomplir le travail qui est régi par l'accréditation syndicale si cela a pour effet de mettre à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un ou de plusieurs salariés déjà mis à pied ou en déplacement.

d) **Droit**

La procédure, les étapes et les délais prévus à la convention sont impératifs et de rigueur.

1.03 **Sous-traitance, contrats ou contrats à forfaits et loyauté**

a) L'Employeur convient que tout travail régi par l'accréditation syndicale doit être exécuté exclusivement par les salariés de l'unité de négociation. Ainsi l'Employeur ne doit pas confier par sous-traitance, contrats ou contrats à forfait à des personnes ou des entreprises l'exécution de tout travail régi par l'accréditation syndicale.

b) Malgré le paragraphe a) ci-dessus, les parties conviennent de ce qui suit :

L'Employeur convient de ne pas confier du travail régi par l'accréditation syndicale par sous-traitance, contrats ou contrats à forfait à des personnes ou des entreprises, à moins que l'une des quatre (4) conditions suivantes ne soit réalisée :

- i) quand l'effectif global des salariés est déjà au travail;
- ii) quand il y a manque de personnel en mesure d'accomplir le travail à exécuter;
- iii) quand il y a manque d'outillage. Cependant, il est convenu que l'outillage doit demeurer disponible et en bon état, sauf entente contraire écrite entre les parties;
- iv) quand il y a manque d'espace dans l'établissement.

Pour fins d'application de la présente clause, on entend par « effectif global » tous les salariés qui ont acquis leur droit d'ancienneté et qui sont en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- c) Malgré les paragraphes a) et b) ci-dessus, le travail de mécanicien sur les véhicules usagés des marques dont l'Employeur est dépositaire doit être effectué par celui-ci. La marque inclut aussi les véhicules usagés dont l'Employeur est autorisé à effectuer ledit travail sous garantie.
- d) **Loyauté**

Un salarié visé par la convention ne peut exécuter le travail de son occupation pour son propre compte ou pour le compte de toute autre personne ou de tout autre employeur.

Cependant, la disposition prévue à l'alinéa ci-dessus ne s'applique pas au salarié qui est en situation de mise à pied, qui fait l'objet de mesures disciplinaires ou non disciplinaires (suspension, congédiement) ou qui exécute un tel travail sur son propre véhicule ou celui utilisé pour l'usage personnel de sa famille immédiate (conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur, beau-frère, belle-sœur) ou selon le paragraphe 18.06 de cette convention.

- e) Si l'Employeur se croit lésé par l'interprétation et l'application du sous-paragraphe 1.03 d), il doit d'abord réprimander le salarié. Si la réprimande se trouve fondée et qu'il y a récurrence du salarié concerné, l'Employeur peut prendre des sanctions plus sévères.

- f) La clause 7.03 de la convention ne s'applique pas à l'égard de toute mesure imposée pour concurrence déloyale auprès d'un client de l'Employeur.

1.04 Définition des termes

- a) **Jour** : l'expression « jour » signifie un jour de calendrier.
- b) **Jour ouvrable** : l'expression « jour ouvrable » s'applique individuellement à chaque salarié et signifie un jour de la semaine, à l'exception des samedis et dimanches, des jours fériés, des jours où l'entreprise est fermée et des jours où un salarié n'est pas tenu de se présenter au travail.
- c) **Salarié** : le mot « salarié » signifie seulement les personnes visées dans le certificat émis en faveur du Syndicat.
- d) **Convention** : le mot « convention » signifie la présente convention collective de travail.
- e) **Employeur** : le mot « Employeur » signifie Trois-Rivières BMW/Mini.
- f) **Syndicat** : le mot « Syndicat » signifie le Syndicat national des employés de Garage du Québec inc.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés.

2.02 Coopération

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 3 RÉGIME SYNDICAL

3.01 Adhésion syndicale

- a) Tout salarié sujet à la présente convention doit être membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention.

- b) Tout nouveau salarié visé par le certificat d'accréditation syndicale qui deviendra sujet à la présente convention doit adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de son embauche et en demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention.

3.02 Retenue syndicale

- a) L'Employeur s'engage à retenir, dès la première paie hebdomadaire de tout salarié, un montant égal à la cotisation syndicale et à toute autre cotisation syndicale additionnelle déterminée par le Syndicat et en faire le versement mensuellement au Syndicat entre le 1^{er} et le 10 du mois suivant, et ce, selon le formulaire papier ou informatisé fourni à cet effet par le Syndicat (Relevé des cotisations mensuelles). Le formulaire doit être parvenu à l'Employeur avant la fin de la période facturée.
- b) Pour tout retard de plus de quinze (15) jours à effectuer le versement des montants, dans les délais prévus au sous-paragraphe a) précédent, le montant total dû, soit les cotisations syndicales et les cotisations syndicales additionnelles, sera majoré de trois pour cent (3 %) automatiquement, et ce, pour chaque mois de retard. Cette majoration de trois pour cent (3 %) est entièrement aux frais de l'Employeur et elle s'applique aussi sur la somme des majorations dues et déjà appliquées pour les mois précédents, s'il y en a.
- c) Dans le cas du défaut par l'Employeur d'effectuer la déduction du montant de la cotisation syndicale et cotisation syndicale additionnelle prévue au sous-paragraphe 3.02 a), l'équivalent des sommes non déduites est versé par l'Employeur au Syndicat et les dispositions du sous-paragraphe 3.02 b) s'appliquent. Après quoi, pour un nombre égal de semaines de retard l'Employeur déduit en double la cotisation syndicale et/ou la cotisation syndicale additionnelle, dont il remet cinquante pour cent (50 %) au Syndicat selon la procédure prévue et conserve l'autre cinquante pour cent (50 %) en guise de remboursement.

3.03 Informations

- a) À l'Employeur :

Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du montant de la cotisation syndicale et cotisation syndicale additionnelle à être retenu hebdomadairement.

b) Au Syndicat :

L'Employeur informe, par écrit, le Syndicat de tout changement à son personnel couvert par la convention et, à cet effet, il utilisera et remplira le formulaire fournie par le Syndicat (Relevé des cotisations mensuelles).

Par changement, on entend tout changement que l'Employeur doit apporter en remplissant le formulaire (Relevé des cotisations mensuelles) pour qu'il soit conforme à la réalité durant la période facturée, et ce, en tenant compte des dispositions de la convention collective qui s'appliquent.

Dans le cas d'embauche de tout nouveau salarié, l'Employeur remplira le formulaire fourni à cet effet par le Syndicat. Ce formulaire dûment rempli sera remis au Syndicat en même temps que le rapport du relevé des cotisations mensuelles. Ce formulaire est reproduit à l'annexe « B » et il peut être modifié après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur doit le présenter, au cours de sa première semaine de travail, au délégué syndical pour que celui-ci puisse finaliser la documentation syndicale à remettre. La rencontre se tient pendant les heures régulières de travail, sans perte de salaire régulier, et est d'une durée maximale de quinze (15) minutes.

3.04 Absences pour activités syndicales

- a) Tout représentant du Syndicat ou tout salarié dûment autorisé par le Syndicat, appelé à s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales, reçoit de l'Employeur un permis de congé, sans aucune perte de salaire, pour la durée de son absence. L'Employeur facturera, au début de chaque mois, le Syndicat pour les montants en salaire ainsi déboursés durant le mois précédent avec majoration de quarante pour cent (40 %) pour compenser les avantages sociaux et autres. Le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

Le syndicat communique l'avis d'absence, par écrit, à l'employeur en précisant la période d'absence, et ce, au moins dix (10) jours à l'avance, à moins de raison valable.

Lorsque le président du syndicat est libéré à temps plein, une majoration de dix-huit pour cent (18 %) est appliqué pour compenser les différents avantages sociaux gouvernementaux. Advenant une augmentation ou une baisse du coût de ces avantages pendant la durée de la convention, ils sont sujets à fluctuer afin de représenter le coût réel de ces avantages.

Toutefois, si des heures et/ou des parties d'heure de congé mobile ou de la banque de temps dues et non utilisées sont payées par l'Employeur à la fin de l'année de référence, ces montants seront remboursés à l'Employeur par le Syndicat.

- b) Dans le cas où l'avis n'a pas été donné à cause d'une situation d'urgence ou de toute autre raison valable, il peut y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat pour que le permis d'absence soit accordé.
- c) À moins d'entente contraire, le Syndicat ne peut obtenir un permis d'absence pour plus d'un (1) salarié par quinze (15) à la fois dans l'entreprise, mais pas plus d'un (1) par département.
- d) i) Tout avis d'absence pour un salarié doit être motivé par une activité syndicale. La durée totale de ces absences pour l'ensemble des salariés ne peut excéder cinquante (50) jours par année civile.

Pour les salariés autres que les membres du bureau syndical, chaque absence ne peut excéder trois (3) jours ouvrables consécutifs.

Par entente entre l'Employeur et le Syndicat, les périodes mentionnées ci-haut peuvent être prolongées aux conditions convenues entre les parties.

- ii) Lorsque le président est libéré à temps plein pour œuvrer au sein du Syndicat, l'Employeur ne tient pas compte de cette libération dans l'application du sous-paragraphe 3.04 d) i).
- iii) Retour au travail du président du Syndicat ou du président sortant ou démissionnaire après une période d'absence de moins ou de plus d'un (1) an

Lors de son retour au travail à la suite d'une période d'absence de plus d'un (1) an, le Syndicat doit aviser préalablement l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail. Ce dernier, peu importe la durée de la période de son absence au travail, a le droit de reprendre son occupation ou, à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, et ce, sous réserve de l'application des dispositions de ce paragraphe d).

Il est entendu que si une période d'absence dure moins d'un (1) an, le Syndicat n'est pas sujet n'a pas à donner l'avis mentionné

ci-dessus, mais dans ce cas, il doit aviser préalablement ~~son~~ l'Employeur avant son retour au travail.

iv) (a) Dextérité

Lors de son retour au travail après une période d'absence de plus de deux (2) ans, l'Employeur pourra réclamer au Syndicat dix pour cent (10 %) du salaire versé au salarié pour les cent vingt (120) premiers jours effectifs de travail, et ce, pour compenser sa perte de dextérité à la suite de son inactivité sur du travail manuel. Cependant, lorsque la période d'absence est de plus de quatre (4) ans, le pourcentage sera porté à quinze pour cent (15 %) et si la période d'absence est de plus de huit (8) ans, le pourcentage sera porté à vingt-cinq pour cent (25 %).

(b) Formation

Malgré les dispositions du paragraphe 26.02 de la convention collective, l'Employeur doit apporter son étroite collaboration et envoyer le salarié « président du Syndicat ou président sortant ou démissionnaire » suivre des cours de perfectionnement nécessaires du manufacturier pour mettre à jour ses connaissances en raison d'améliorations techniques, technologiques et des procédés de travail pour les tâches auxquelles il était normalement assigné avant cette période d'absence, et ce, dans l'année suivant son retour au travail.

Les jours où le salarié « président du Syndicat ou président sortant ou démissionnaire » suivra ces cours de perfectionnement seront sans perte de salaire.

L'Employeur pourra réclamer au Syndicat, le salaire versé au salarié pour les jours où il aura suivi ces cours de perfectionnement. Le maximum de jours payés à ce salarié pour les cours de perfectionnement que le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur sont de dix (10) jours si le salarié a plus de deux (2) ans d'absence, vingt (20) jours si le salarié a plus de quatre (4) ans d'absence, trente (30) jours si le salarié a plus de six (6) ans d'absence et quarante-cinq (45) jours si le salarié a plus de huit (8) ans d'absence, et ce, dans l'année qui suivra son retour au travail.

L'Employeur et le Syndicat paient ce salarié pour les frais encourus pour suivre des cours de perfectionnement à raison de cinquante pour cent (50 %) chacun.

- (c) Le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant l'avis de réclamation pour le salaire versé, tel que mentionné aux alinéas a) et b) de ce sous-paragraphe iv).

e) Comité de négociation

- i) L'Employeur convient de libérer, sans perte de salaire régulier, un salarié désigné par le Syndicat pour la période de temps requise pour participer, aux séances de négociation ou de conciliation. Dans ces cas, les sous-paragraphe 3.04 a) et 3.04 d) i) ne s'appliquent pas. Cette clause s'applique également pour la préparation du projet de convention collective, et ce, pour un maximum d'une journée.
 - ii) Le Syndicat s'engage à communiquer à l'Employeur le nom du salarié membre du comité de négociation dans les plus brefs délais.
 - iii) Un salarié ne peut réclamer de temps supplémentaire pour sa participation à une séance de négociation ou de conciliation.
- f) Une ou des périodes d'absence, à temps plein et sans solde, seront accordées à un ou des salariés choisis par le Syndicat parmi l'ensemble des salariés couverts par la présente convention pour exercer une fonction syndicale ou s'occuper d'activités syndicales. Cette ou ces périodes d'absence pour fins de libération syndicale seront accordées sur un avis écrit de trente (30) jours du Syndicat à l'Employeur. Toutefois, pas plus d'un salarié peut obtenir un tel congé sans solde. Ce salarié conserve et accumule son ancienneté ainsi que tous ses droits acquis durant son absence. Cette ou ces périodes d'absence pour fins de libération syndicale peuvent être faites pour une durée minimale d'un (1) mois.

Ce sous-paragraphe 3.04 f) n'est pas sujet à l'application du sous-paragraphe 3.04 d) de la convention.

Le Syndicat peut à son choix libérer à plein temps le président du Syndicat selon les dispositions de ce sous-paragraphe f) ou selon les dispositions prévues aux sous-paragraphe ci-dessus. Cependant, si le Syndicat libère le président du Syndicat selon les dispositions de ce

sous-paragraphe f), celui-ci est quand même sujet, en cas de retour au travail, aux dispositions prévues à 3.04 d) iii) et iv) de la convention.

De plus, si le Syndicat libère un ou des salariés à temps plein et sans solde selon les dispositions de ce sous-paragraphe f), celui-ci ou ceux-ci sont quand même sujets, en cas de retour au travail, aux dispositions prévues à 3.04 d) iii) et iv) de la convention collective comme s'il s'agissait du président du Syndicat.

3.05 a) **Absences pour charge publique**

i) Tout salarié qui occupe une charge publique telle que conseiller municipal ou représentant d'un centre de services scolaires, peut s'absenter pour assurer sa présence aux réunions officielles de ces organismes, à la condition qu'il en avise l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence ou de raison valable. Il ne reçoit aucune rémunération pendant cette absence.

ii) De plus, l'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié occupant un poste de maire, député provincial, député fédéral, et ce, pour la durée de son mandat.

b) **Absences pour la fonction de candidat juré, de juré ou de témoin**

L'employeur paie à tout salarié convoqué ou choisi comme candidat juré ou comme juré ou assigné à titre de témoin dans un procès entendu au Québec la différence entre les indemnités qu'il reçoit à titre de candidat juré, de juré ou de témoin et le salaire réel qu'il aurait gagné, et ce, incluant les primes prévues à la convention qui s'appliquent, s'il y a lieu. L'employeur paie également toutes les dépenses que le salarié a engagé en lien avec le procès. Le salarié est admissible à ces paiements seulement s'il n'est pas lui-même impliqué comme partie dans le procès, mais il y a droit si son implication est en lien avec la fonction qu'il occupe chez l'employeur.

Le salarié, relevé temporairement de ses fonctions de candidat juré, de juré ou de témoin, doit se rapporter dès le lendemain pour accomplir son travail régulier, à moins d'entente contraire entre le salarié et l'Employeur.

3.06 **Affichage d'avis**

L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage à la cafétéria, à la vue des salariés, pour y afficher ses avis d'assemblées ou tout autre avis pour fins publicitaires syndicales, à la condition que la publicité

ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses employés.

3.07 Délégués syndicaux

a) Désignation

Le Syndicat peut désigner dans l'entreprise des délégués syndicaux, soit un minimum d'un (1) délégué et un maximum de cinq (5), pourvu que le nombre n'excède pas dix pour cent (10 %) des salariés employés dans l'entreprise. Le nom de ce ou ces délégués syndicaux est communiqué par écrit à l'Employeur.

b) Fonction

Les délégués syndicaux ont pour fonction de représenter le Syndicat dans l'établissement ou dans un département, selon le cas.

Toutefois, le délégué syndical n'est pas autorisé à négocier et conclure, en lieu et place du Syndicat, toute entente concernant les dispositions de la présente convention. De plus, le fait que l'Employeur remette au délégué syndical tout document ou avis n'a pas pour effet de soustraire l'Employeur à ses obligations conventionnelles envers le Syndicat et ne peut ainsi substituer le délégué syndical pour le Syndicat.

c) Préjudice

Le délégué syndical, du fait de son mandat, ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel et a libre accès à l'usage raisonnable du téléphone dans l'exercice de son mandat, et ce, tel que prévu au paragraphe 3.08.

Le fait que l'Employeur modifie substantiellement la tâche à laquelle le délégué syndical est normalement assigné, ou l'affecte temporairement sur une autre occupation en vertu du paragraphe 21.06 de la convention, constitue un préjudice, sauf s'il y a entente avec le délégué concerné ou le Syndicat.

d) Enquête

Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat de quitter son travail, le délégué syndical a le pouvoir, dans toute action entreprise de bonne foi d'enquêter, à l'intérieur de l'établissement, toute plainte ou tout grief qui lui sera soumis et ce, durant les heures de travail avec pleine compensation salariale.

e) Rencontre

À l'occasion d'une rencontre de nature disciplinaire ou non disciplinaire tenue entre les représentants de l'Employeur et un salarié, la présence de son délégué syndical ou d'un témoin choisi par le salarié en l'absence de celui-ci est obligatoire.

De plus, si cette rencontre est tenue en dehors des heures régulières de travail pour le salarié, le délégué syndical ou les témoins, le temps passé en dehors des heures régulières de travail pour ceux-ci est considéré être travaillé, et l'Employeur doit les rémunérer selon les dispositions du paragraphe 10.02 de la convention. L'Employeur doit s'assurer de la disponibilité du salarié, du délégué ou des témoins avant de convoquer officiellement ladite rencontre.

3.08 L'usage du téléphone

- a) Un membre du bureau syndical ou un délégué syndical, du fait de son mandat, ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel et a libre accès à l'usage raisonnable du téléphone dans l'exercice de son mandat pour faire ou pour recevoir un appel en toute confidentialité et les appels interurbains seront à la charge du Syndicat.

De plus, les dispositions mentionnées au sous-paragraphe 3.07 c) concernant le préjudice pour les délégués syndicaux s'appliquent aussi aux membres du bureau syndical, et ce, en changeant ce qui doit être changé.

- b) L'Employeur convient de transmettre dans les plus brefs délais tout message téléphonique au salarié concerné.

3.09 Représentant

Le représentant autorisé du Syndicat a accès, pendant les heures régulières d'ouverture, à l'établissement. Autant que possible, il doit aviser l'Employeur ou son représentant de sa visite.

ARTICLE 4 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît les droits d'administration et de gestion de l'Employeur.

4.02 Règlements d'atelier

Dans l'exercice de ses droits de gérance, pour la bonne direction de l'entreprise et la protection des biens confiés par la clientèle, l'Employeur a le droit d'émettre des règlements d'atelier. Toutefois, le Syndicat doit en être informé, par écrit, au moins trente (30) jours avant leur mise en application.

De plus, le Syndicat peut contester un règlement d'atelier ou de santé et sécurité au travail s'il croit qu'il est déraisonnable, abusif, discriminatoire, qu'il est fait de mauvaise foi ou qu'il contrevient à la convention collective, à une loi ou à un règlement.

ARTICLE 5 ANCIENNETÉ

5.01 Définition

L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié chez l'Employeur, exprimée en années, en mois et en jours, et ce, conformément à cet article.

5.02 a) Acquisition du droit d'ancienneté

Tout salarié assujéti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété une période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures effectivement travaillées pour l'Employeur à l'intérieur d'une période de trois cents (300) jours de calendrier. L'ancienneté se compte à partir de la date d'embauche qui doit être l'intérieur de la période où il a acquis son ancienneté.

b) Choix du rang d'ancienneté

Lors de l'embauche de plus d'un (1) salarié le même jour, un tirage au sort est fait en présence des salariés, d'un représentant patronal et d'un délégué syndical, et ce, afin de déterminer leur rang sur la liste d'ancienneté.

c) Déplacement d'une fonction non couverte à une fonction couverte

Un salarié non assujéti à la convention ou une personne cadre au service de l'Employeur ayant toujours travaillé dans une fonction hors de l'unité de négociation, déplacé à une occupation à l'intérieur de l'unité de négociation n'a aucune ancienneté lors de ce déplacement et est considéré comme un salarié en période de probation.

5.03 Aucun grief ne peut être déposé pour un salarié n'ayant pas acquis son droit d'ancienneté concernant son congédiement, sa suspension, sa mise à pied,

son transfert ou s'il n'a pu compléter sa période d'essai en raison de l'application du paragraphe 5.05.

Cependant, le Syndicat peut présenter un grief concernant le non-respect par l'Employeur des paragraphes 17.01 et 17.03 de la convention collective, et ce, lors de la mise à pied du salarié.

5.04 **Accumulation, conservation**

Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans tous les cas, et ce, tant qu'il ne la perd pas en vertu du paragraphe 5.05.

5.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) s'il démissionne volontairement de son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante, confirmé par sentence arbitrale, le cas échéant;
- c) s'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) s'il est emprisonné pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) si, sans motif valable, il ne présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel. L'Employeur effectue le rappel au travail par courriel recommandé ou par tout autre moyen, dont la preuve lui incombe;
- f) s'il est absent du travail pendant (4) quatre jours ouvrables consécutifs ou plus sans avoir avisé l'Employeur ou sans motif valable;
- g) s'il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident personnel ou pour une lésion professionnelle, et ce, pour une période excédant trente-six (36) mois, à moins que le salarié soit déclaré totalement invalide par Retraite Québec, auquel cas le salarié perd son ancienneté et son emploi dès la déclaration d'invalidité. L'Employeur peut prolonger le délai en informant le Syndicat et le salarié par lettre.
- h) **Déplacement d'une fonction couverte à une fonction non couverte**
 - i) Un salarié déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation a le droit de réintégrer l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté, en conservant ses droits acquis antérieurement, et ce, dans les six (6) mois de son déplacement. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette

fonction, en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

Si tel salarié ne réintègre pas l'unité de négociation dans les six (6) mois de son déplacement, il perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent.

- ii) Toutefois, le salarié qui est déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation peut se prévaloir d'au plus une (1) période d'essai pendant la durée de la convention, et cette période est limitée à six (6) mois. L'Employeur doit informer, par écrit, le Syndicat de la nouvelle fonction qu'il occupe ainsi que la date à laquelle il commence à travailler à cette nouvelle fonction.
- iii) Pendant cette période d'essai, ce salarié n'est pas sujet à l'application du paragraphe 3.02 de la convention collective. De plus, ce salarié et l'Employeur ne sont pas sujets à l'application des articles 19 et 20 de la convention collective, et ce, pendant cette dite période.

5.06 a) i) **Définition du terme « *poste vacant* »**

Aux fins de l'article 5, un « poste vacant » résulte de la rotation normale du personnel qui est à l'intérieur de l'unité de négociation telle que retraite, démission, décès, rétrogradation, congédiement ou de l'augmentation du nombre de salariés requis à une occupation nouvelle ou existante dans l'unité de négociation.

ii) **Définition du terme « *poste temporairement vacant* »**

Aux fins de l'application de l'article 5, un poste temporairement vacant est un poste dépourvu de son titulaire en raison d'une absence d'un salarié pour cause de maladie, d'accident, de lésion professionnelle, de congé, de vacances ou de toute autre absence prévue à la convention collective, y compris une absence afin d'assister à une formation.

Lorsque l'Employeur souhaite combler un poste temporairement vacant, il peut procéder par affectation temporaire, par rappel au travail d'un salarié mis à pied ou procéder par affichage conformément à l'article 5.06 b) en y faisant les adaptations nécessaires. Il en est de même pour tout poste temporairement vacant créé par ce mouvement de main-d'œuvre.

Au retour du salarié absent, tous les salariés retournent à l'occupation qu'ils détenaient auparavant.

b) Affichage pour combler un poste vacant

Si l'Employeur décide de combler un poste vacant, il procède de la façon suivante :

- i) Aux fins d'application de la présente clause, le terme « poste vacant » désigne un poste vacant ou un poste temporairement vacant.
 - ii) L'Employeur affiche pour une période de cinq (5) jours ouvrables le poste vacant. Cet affichage se fait sur le tableau d'affichage réservé à l'usage du Syndicat.
 - iii) Le salarié qui désire obtenir le poste doit postuler en signant son nom sur l'avis.
 - iv) Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui répondent aux exigences normales du poste.
 - v) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, l'Employeur fait connaître son choix et une copie de l'affichage et du choix est transmise au Syndicat.
 - vi) Le salarié qui obtient un poste vacant a droit à une période d'essai avec un entraînement approprié de vingt (20) jours ouvrables pour démontrer qu'il est capable de satisfaire aux exigences normales de la tâche, et ce, à la fin de cette période. Après ce délai, sa nomination est confirmée. En tout temps durant la période d'essai, le salarié peut retourner à son ancienne occupation. Un salarié peut aussi être retourné à son ancienne occupation par l'Employeur au terme ou durant sa période d'essai. Il peut déposer un grief s'il se croit injustement traité. Tous les salariés affectés par ces changements retournent à leur ancienne occupation.
 - vii) Pendant la période d'affichage, le poste vacant peut être temporairement comblé à la discrétion de l'Employeur.
 - viii) Si l'Employeur décide de combler temporairement le poste vacant, il le fait en conformité avec la clause 5.06 a) ii).
- c) Lors d'un affichage de poste vacant ou temporairement vacant, l'Employeur doit aviser le salarié non présent au travail, et ce, dès le premier jour de l'affichage.

L'avis doit être fait par courrier recommandé ou par appel téléphonique en présence d'un délégué syndical ou d'un témoin en l'absence de celui-

ci. Il est de la responsabilité du salarié d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

5.07 L'ancienneté est générale à l'égard de l'unité négociation de l'Employeur.

a) **Définition et reconnaissance**

- i) Les différentes classes et années d'apprentissage dans une occupation qualifiée ne constituent, pour les fins de l'ancienneté, qu'une seule occupation.
- ii) Les différents échelons ou années d'une occupation classifiée ne constituent, pour les fins de l'ancienneté, qu'une seule occupation.
- iii) Les différentes cartes de spécialités qui pourraient être éventuellement émises par le Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la Mauricie ou qui sont émises par l'un des comités paritaires de l'automobile de la province de Québec sont reconnues comme faisant partie et étant comprises dans l'occupation de mécanicien.
- iv) Lors de tout mouvement de main-d'œuvre, l'Employeur ne peut appliquer à l'égard des salariés déjà à son emploi et occupant une même occupation une distinction basée sur un critère autre que l'ancienneté.

- b) i) Dans les cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié soit en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le mot rappel au travail inclut un salarié en déplacement.

De plus, dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui désire utiliser son ancienneté pour en déplacer un autre doit faire sa demande dans les deux (2) jours ouvrables suivant le jour ouvrable où il a reçu l'avis de mise à pied en vertu du paragraphe 17.03, sans quoi, il est réputé y avoir renoncé.

Lors d'un déplacement, le salarié est rémunéré selon le taux de salaire applicable à l'occupation du poste sur lequel il a choisi d'aller déplacer.

Dans ces cas, le salarié affecté a droit à une période d'adaptation professionnelle de cinq (5) jours ouvrables pour démontrer qu'il est en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche à la fin de cette période. Cette dernière disposition ne pourra être invoquée qu'une (1) fois par le salarié, et ce, à chaque fois qu'il est

mis à pied et qu'il déplace un salarié ayant moins d'ancienneté que lui ou qu'il est rappelé au travail. Cette période est accordée une seule fois au salarié, à moins qu'il démontre qu'il a entre-temps acquis les connaissances ou la compétence additionnelle pour occuper le poste qu'il a déjà convoité.

- ii) Au surplus du paragraphe 26.02 de la présente convention, un salarié ayant été embauché, ayant acquis son ancienneté après une période de probation et détenant une occupation en vertu de la convention collective, est reconnu en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche de son occupation.

c) **Application**

i) **Mise à pied**

Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés dans une occupation de l'unité de négociation, le salarié possédant le moins d'ancienneté dans cette occupation est mis à pied.

Cependant, le salarié ainsi mis à pied peut, s'il le désire, déplacer le salarié qui a moins d'ancienneté dans n'importe laquelle occupation, si son ancienneté le lui permet et s'il est en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ii) **Rappel**

L'Employeur rappellera au travail les salariés mis à pied ou en déplacement (bumping), par ordre d'ancienneté et celle-ci prévaut pourvu que le salarié soit en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- iii) Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié soit en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

Cependant, le salarié qui obtient un poste vacant a droit à une période d'essai avec un entraînement approprié de vingt (20) jours ouvrables pour démontrer qu'il est en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche. Après ce délai, sa nomination est confirmée. En tout temps durant la période d'essai, le salarié peut retourner à son ancienne occupation. Un salarié retourné à son ancienne occupation par l'Employeur, au terme ou durant sa période d'essai, peut déposer un grief s'il se croit injustement traité. Tous les salariés affectés par ces changements retournent à leur ancienne occupation.

iv) Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, la preuve qu'un salarié n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir incombe à l'Employeur. Dans les dix (10) jours suivant la demande du Syndicat, l'Employeur doit fournir les éléments pertinents justifiant que le salarié n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

v) **Permis de conduire**

(a) Sauf pour le salarié qui détient l'occupation d'homme de cour et/ou de commissionnaire, l'Employeur ne peut mettre à pied, garder à pied, rétrograder, suspendre ou congédier un salarié parce que celui-ci se voit suspendre ou révoquer son permis de conduire en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, ou si les événements ou la culpabilité du salarié entraîne(nt) son emprisonnement relié à ces faits, ou parce que le salarié ne possède pas le permis de conduire adéquat, à moins d'entente contraire entre le Syndicat et l'Employeur.

Toutefois, advenant qu'un salarié qui détient l'occupation d'homme de cour et/ou de commissionnaire se voit suspendre ou révoquer son permis de conduire ou si les événements ou la culpabilité du salaire entraîne(nt) son emprisonnement relié à ces faits et qu'il n'y a pas d'entente entre les parties pour le maintenir au travail, il est mis à pied par l'Employeur durant cette période.

Lorsque ce salarié aura recouvré son permis de conduire et qu'il pourra se présenter librement au travail, il doit aviser l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance de la date de son retour au travail et il reprend son occupation au poste qu'il occupait comme s'il n'avait jamais quitté l'occupation ou, à défaut, il est considéré comme un salarié mis à pied et est sujet alors à l'application du sous-paragraphe 5.07 b).

(b) Dans tous les cas, le salarié doit faire les démarches nécessaires pour renouveler le permis de conduire qu'il détenait.

À la demande de l'Employeur, le salarié signe le formulaire « Droit d'utiliser et de conduire des véhicules dans le cadre de votre emploi » qui apparaît à l'annexe « C » de la convention.

(c) Tout salarié qui, dans le cadre de son emploi, est conducteur d'un véhicule appartenant à un client ou à l'Employeur et est

arrêté par un policier pour infraction au *Code de la sécurité routière* parce que le véhicule ne contient pas le certificat d'immatriculation du véhicule ou qu'il est arrêté pour conduite avec un détecteur de radar sur le véhicule, alors l'Employeur s'engage à défendre et représenter le salarié adéquatement devant toute cour de justice, et ce, aux frais de l'Employeur. Il doit aussi rembourser le salarié pour les coûts, amendes et frais reliés directement à ces événements.

De plus, le salarié ne subira aucune perte de salaire, avantages que ce soit, et ce, pour toute absence qui sera reliée directement ou indirectement à ladite cause juridique.

vi) **Retour après une absence**

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son occupation ou, à défaut de telle occupation, il est alors considéré comme un salarié mis à pied et est sujet alors à l'application du sous-paragraphe 5.07 b) de la convention.

vii) **Non-exercice de l'ancienneté**

Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits futurs du salarié, sauf si le salarié est rappelé dans son occupation et qu'il n'y a pas d'entente contraire entre le Syndicat et l'Employeur.

viii) **Retour après une mise à pied**

Le salarié en mise à pied vingt (20) jours ouvrables ou plus et qui ne s'était pas prévalu de son droit de déplacement peut, après les vingt (20) jours ouvrables de mise à pied, revenir au travail en appliquant son droit de déplacement, et ce, après avoir avisé l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance de la date de son retour au travail, qui doit obligatoirement être le premier jour ouvrable de sa semaine de travail.

Malgré ce qui précède, le retour du travail pourra être retardé si l'Employeur est tenu de donner un préavis de mise à pied supérieur à sept (7) jours de calendrier au salarié qui sera mis à pied par le retour du salarié, et ce, jusqu'à un maximum de sept (7) semaines de la date souhaité pour son retour. De plus, ce salarié

est sujet et a droit au préavis conforme de mise à pied prévu au sous-paragraphe 17.03.

5.08 Liste d'ancienneté

- a) Le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre de chaque année, l'Employeur prépare deux (2) listes d'ancienneté pour les salariés de l'unité de négociation.
 - i) La première liste mentionne le nom et l'occupation détenue ainsi que l'ancienneté de chaque salarié. Cette liste doit être affichée en permanence sur les tableaux d'affichage.
 - ii) La deuxième liste mentionne le nom, l'adresse complète, le numéro de téléphone et l'occupation détenue ainsi que l'ancienneté de chaque salarié. Cette liste doit être transmise au Syndicat dans les trois (3) jours suivants l'affichage de la première liste. Le formulaire modèle à utiliser pour produire la deuxième liste d'ancienneté apparaît à l'annexe « E » de cette convention.
 - iii) Dans le cas des deux (2) listes d'ancienneté ci-dessus mentionnées, l'Employeur doit indiquer pour l'occupation de mécanicien si le salarié est un mécanicien de véhicule routier, en spécifiant la classe s'il est compagnon ou l'année d'apprentissage s'il est apprenti. De plus, si le salarié mécanicien détient une des spécialités prévues à l'annexe « D » de la convention, il doit indiquer le nom de la spécialité et la classe qu'il détient dans celle-ci, et ce, s'il exerce généralement cette tâche. Il en va de même si le salarié est carrossier (spécialiste en ajustement).

Pour les autres occupations prévues à l'annexe « D », appelées occupations classifiées, l'Employeur doit indiquer pour chaque salarié le nom de l'occupation et l'année ou l'échelon atteint.
- b) Dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté, un salarié ou le Syndicat peut demander une rectification, sujet à leur droit de déposer un grief suivant les dispositions de l'article 6. Après ce délai, les listes sont considérées définitives et lient les parties jusqu'à ce que des changements surviennent à la suite d'un nouvel affichage ou d'une rectification convenue entre les parties ou ordonnée par l'arbitre; dans ces cas, les nouvelles listes sont définitives et lient les parties jusqu'à un nouvel affichage. Tout amendement subséquent ne peut être effectué qu'avec le consentement des deux (2) parties.
- c) Malgré l'alinéa b) ci-dessus, les parties sont liées par la liste d'ancienneté, et ce, sous réserve des changements continuels survenant selon les modalités d'application de la convention entre deux affichages

et ces changements, conformes à la convention collective, sont considérés comme étant automatiquement inclus dans la liste d'ancienneté jusqu'au nouvel affichage. Pour les changements conformes à la convention collective, la présente disposition n'a pas pour effet de faire renaître un droit autrement prescrit.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE

6.01 Plainte

Lorsqu'un salarié, le délégué syndical ou le représentant syndical a une plainte à formuler, il la soumet verbalement à l'Employeur ou à son représentant autorisé et une réponse verbale lui est donnée.

Une plainte ne constitue pas un grief.

6.02 Grief

Tout grief peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure énoncée ci-dessous.

Dans tous les cas, le salarié doit soumettre préalablement son grief au Syndicat qui avisera.

Première (1^{ère}) étape

Tout salarié seul, ou par l'intermédiaire de son délégué syndical ou de son représentant syndical, ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur ou à son représentant autorisé dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

Deuxième (2^e) étape

L'Employeur ou son représentant autorisé doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de réception de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

6.03 Grief collectif

Un grief collectif peut être soumis par le Syndicat, à la première étape, à l'Employeur ou à son représentant autorisé, dans le délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02, pourvu que le grief soit signé par

au moins un des salariés impliqués ou par un délégué syndical ou par le Syndicat.

6.04 Délais d'appel à l'arbitrage

- a) Le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours suivant la date de réception de la réponse de l'Employeur ou de l'expiration du délai de réponse de l'employeur.
- b) Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du *Code du travail*.
- c) La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail doit informer par écrit promptement l'autre partie.
- d) Déférer un grief à l'arbitrage signifie que le Syndicat informe par écrit l'Employeur qu'il poursuit le grief à l'arbitrage.

6.05 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'Employeur, soit de l'annuler.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire à la suite d'une violation de la présente convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention pour le salarié, l'arbitre peut ordonner que la perte ou privation lui soit remboursée ou restituée, le cas échéant, en tout ou en partie, avec ou sans intérêts.

- b) Dans les cas de griefs relatifs à des mesures d'ordre disciplinaire ou non disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou y substituer la décision qui lui paraît juste et équitable. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de l'Employeur, il a compétence pour ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, avec une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié chez l'Employeur ou toute indemnité moindre qu'il adjugera. Toutefois, cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

6.06 **Témoignage plaignant**

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, sans aucune perte de salaire, pour la durée de l'audition. Dans ce cas, le sous-paragraphe 3.04 a) de la présente convention s'applique en changeant ce qui doit être changé.

6.07 **Sentence arbitrale**

- a) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.
- b) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition.

6.08 **Frais et honoraires d'arbitrage**

L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES (RÉPRIMANDE, SUSPENSION, CONGÉDIEMENT)

7.01 **Droit**

- a) Sous réserve des dispositions de l'article 6, « Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage », l'exercice du pouvoir disciplinaire ou non disciplinaire appartient à l'Employeur et, à cette fin, l'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- b) Toute mesure d'ordre disciplinaire ou non disciplinaire imposée par l'Employeur, y compris la sévérité de la mesure, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

7.02 Avis d'imposition de mesures disciplinaires ou non disciplinaires

Sans aucunement restreindre la portée du sous-paragraphe 1.02 d) de la présente convention, toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire doit, pour être valide, obligatoirement respecter la procédure et les délais prévus au présent sous-paragraphe 7.02.

- a) L'Employeur doit faire parvenir au Syndicat une copie de toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire inscrite au dossier du salarié en même temps que la mesure est inscrite au dossier du salarié concerné avec les précisions sur la nature de la mesure ainsi que sur les raisons et faits qui l'ont motivée.
- b) L'avis est remis au salarié dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance des circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire ou non disciplinaire. Les parties peuvent, par écrit, convenir de prolonger ce délai.
- c) À l'occasion d'une rencontre de nature disciplinaire ou non disciplinaire tenue entre les représentants de l'Employeur et un salarié, la présence de son délégué syndical ou d'un témoin choisi par le salarié en l'absence de celui-ci est obligatoire.
- d) L'Employeur ne peut congédier ou suspendre un salarié sans l'avoir d'abord réprimandé, sauf dans le cas d'une faute grave qui nécessite une suspension ou un congédiement immédiat.

7.03 Prescription de mesures disciplinaires ou non disciplinaires

Toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire doit être automatiquement effacée du dossier du salarié neuf (9) mois après son inscription. De plus, toute mesure effacée au dossier du salarié ne peut être invoquée en tout temps devant toute cour ou tribunal d'arbitrage.

7.04 Signature d'une mesure disciplinaire ou non disciplinaire

Si un salarié signe un accusé de réception ou un document touchant un cas disciplinaire ou non disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en prend connaissance et qu'il en est ainsi informé.

ARTICLE 8 GRÈVE OU LOCK-OUT

8.01 Toute grève ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 DURÉE DU TRAVAIL

- 9.01 a) La semaine régulière de travail de tous les salariés est de quarante (40) heures par semaine.
- b) La journée régulière de travail de tous les salariés est de huit (8) heures réparties de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi inclusivement.
- c) Les salariés bénéficient d'une pause repas non rémunérée d'une durée d'une (1) heure, normalement prise entre 12 h et 13 h.
- d) Les salariés bénéficient également de deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes chacune, une première pause prise en avant-midi normalement vers 10 h et une seconde pause prise en après-midi normalement vers 15 h.
- e) L'Employeur peut modifier l'horaire d'un ou plusieurs salariés détenant l'occupation d'aviseur technique de sorte que la journée régulière de travail soit de neuf (9) heures du lundi au jeudi réparties de 7 h 30 à 17 h 30 et de quatre (4) heures le vendredi réparties de 7 h 30 à 11 h 30. Si l'Employeur souhaite mettre en place un tel horaire, il en avise le salarié au moins trente (30) jours à l'avance.
- f) L'horaire de travail de l'homme de cour est un horaire flexible de huit (8) heures continues entre 7 h 30 et 17 h 30. L'horaire doit demeurer le même pour la semaine entière et doit être confirmé le vendredi précédent. Il n'y aura aucun horaire de type « split shift ».

9.02 Équipes additionnelles

Après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat, les parties peuvent ajouter des équipes additionnelles de travail qui doivent trouver application à l'intérieur des autres dispositions de la convention collective de travail.

9.03 Mise à pied plutôt que la réduction des heures

Subordonné au sous-paragraphe 17.01 de la convention collective, l'Employeur procède par mise à pied en tenant compte de l'ancienneté du salarié et non en diminuant le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

ARTICLE 10 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

10.01 a) Sous réserve des règles qui suivent, le temps supplémentaire est volontaire et est réparti de la façon suivante :

i) Si un travail particulier doit être complété en continuité avec les heures normales, il doit d'abord être offert au salarié ayant commencé le travail.

ii) Sinon, le travail est offert par ordre d'ancienneté :

- d'abord aux salariés de l'occupation concernée qui sont en mesure d'accomplir le travail;
- ensuite, aux salariés des autres occupations qui répondent aux exigences normales de la tâche et qui sont en mesure d'accomplir le travail.

iii) À défaut de volontaires en nombre suffisant, le salarié ayant le moins d'ancienneté de l'occupation concernée est dans l'obligation d'accomplir le travail dans la mesure où il en est informé dans les délais suivants :

(a) Pour le temps supplémentaire prévisible, le salarié doit être informé avant sa période de repas;

(b) Pour le temps supplémentaire imprévisible, le salarié doit être informé le plus tôt possible et il doit bénéficier de la période de temps nécessaire pour faire des arrangements s'il a des obligations familiales.

Un salarié n'a cependant pas l'obligation d'effectuer du temps supplémentaire pendant ses vacances.

b) Dans tous les cas de cas de distribution de temps supplémentaire, la preuve que le salarié n'est pas en mesure d'accomplir le travail, pour lequel le temps supplémentaire est requis, incombe à l'Employeur.

c) L'Employeur peut exiger du salarié qui a commencé un travail de le compléter avant de prendre sa pause repas si ce travail peut être complété dans un période approximative de quinze (15) minutes. Le cas échéant, le salarié repousse d'autant sa pause repas et il n'a droit à aucune rémunération supplémentaire.

L'Employeur peut exiger du salarié qui a commencé un travail de le compléter avant de terminer son quart de travail si ce travail peut être complété dans une période approximative de trente (30) minutes. Le cas

échéant, le salarié est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le travail effectué en-dehors de ses heures normales de travail.

d) **Période de repos en temps supplémentaire**

Après chaque heure et quarante-cinq minutes (1 h 45) de temps supplémentaire effectuée après ou avant une journée régulière de travail, le salarié a droit à quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

10.02 **À taux et demi**

Sauf si prévu autrement dans la convention, tout travail supplémentaire exécuté en dehors des limites de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail d'un salarié, et ce, suivant son horaire de travail, sera rémunéré au taux réel majoré de moitié, excepté lorsque le paragraphe 10.03 prévoit un autre taux.

10.03 **À taux double**

Le temps supplémentaire effectué le dimanche, lors d'un jour férié ou lors d'une période de vacances du salarié est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).

10.04 **Banque de temps supplémentaire**

- a) Plutôt que d'être rémunéré à taux et demi ou à taux double, selon le cas, pour les heures exécutées en temps supplémentaire, le salarié peut, après entente avec l'Employeur, obtenir une compensation sous forme de congé équivalent aux heures exécutées en temps supplémentaire converties en heures régulières de travail.
- b) Pour se prévaloir de cette disposition, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il faut convertir en congé les heures exécutées en temps supplémentaire et avoir travaillé un minimum d'une (1) heure en temps supplémentaire.
- c) Dans un tel cas, les heures ainsi converties sont placées dans une réserve cumulable et elles sont utilisées ou payées, au besoin, après que le salarié en a avisé son supérieur immédiat, et ce, au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'avance, sauf s'il y a entente contraire. Un salarié ne peut cumuler plus de quarante (40) heures par année civile.
- d) L'utilisation de cette réserve par le salarié doit se faire au minimum par demi-journée de travail et au maximum par cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf par entente contraire.

L'Employeur autorise ces congés en tenant compte des besoins des opérations.

- e) Sur demande, l'Employeur remet mensuellement au salarié un avis indiquant le nombre d'heures en réserve.
- f) La période de référence de la banque de temps supplémentaire est du 1^{er} mai au 30 avril.

Ainsi, le 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur verse au salarié les heures accumulées et non utilisées de la banque de temps supplémentaire.

ARTICLE 11 FÊTES CHÔMÉES

11.01 Sauf si prévu autrement dans la convention, il n'y aura aucun travail régulier les samedis, les dimanches et les fêtes statutaires chômées et payées suivantes :

- 1. le 1^{er} janvier;
- 2. le 2 janvier;
- 3. le lundi de Pâques;
- 4. la Journée nationale des Patriotes;
- 5. la Fête nationale;
- 6. la Confédération;
- 7. la Fête du Travail;
- 8. l'Action de Grâce;
- 9. le 24 décembre;
- 10. le 25 décembre;
- 11. le 26 décembre;
- 12. le 31 décembre.

TABLEAU DES FÊTES STATUTAIRES CHÔMÉES ET PAYÉES

| FÊTES | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| le 1 ^{er} janvier | 1 ^{er} janvier Vendredi | 3 janvier Lundi | 2 janvier Lundi | 1 ^{er} janvier Lundi | 1 ^{er} janvier Mercredi | 1 ^{er} janvier Jeudi |
| le 2 janvier | 4 janvier Lundi | 4 janvier Mardi | 3 janvier Mardi | 2 janvier Mardi | 2 janvier Jeudi | 2 janvier Vendredi |
| le vendredi Saint | 2 avril Vendredi | 15 avril Vendredi | 7 avril Vendredi | 29 mars Vendredi | 18 avril Vendredi | 3 avril Vendredi |
| la Journée nationale des Patriotes | 24 mai Lundi | 23 mai Lundi | 22 mai Lundi | 20 mai Lundi | 19 mai Lundi | 18 mai Lundi |
| la Fête nationale | 24 juin Jeudi | 24 juin Vendredi | 26 juin Lundi | 24 juin Lundi | 24 juin Mardi | 24 juin Mercredi |

| FÊTES | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|--------------------|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| la Confédération | 1 ^{er} juillet Jeudi | 1 ^{er} juillet Vendredi | 3 juillet Lundi | 1 ^{er} juillet Lundi | 1 ^{er} juillet Mardi | 1 ^{er} juillet Mercredi |
| la Fête du travail | 6 sept. Lundi | 5 sept. Lundi | 4 sept. Lundi | 2 sept. Lundi | 1 ^{er} sept. Lundi | 7 sept. Lundi |
| l'Action de Grâce | 11 oct. Lundi | 10 oct. Lundi | 9 oct. Lundi | 14 oct. Lundi | 13 oct. Lundi | 12 oct. Lundi |
| le 24 décembre | 24 déc. Vendredi | 23 déc. Vendredi | 22 déc. Vendredi | 24 déc. Mardi | 24 déc. Mercredi | 24 déc. Jeudi |
| le 25 décembre | 28 déc. Mardi | 26 déc. Lundi | 25 déc. Lundi | 25 déc. Mercredi | 25 déc. Jeudi | 25 déc. Vendredi |
| le 26 décembre | 27 déc. Lundi | 27 déc. Mardi | 26 déc. Mardi | 26 déc. Jeudi | 26 déc. Vendredi | 28 déc. Lundi |
| le 31 décembre | 31 déc. Vendredi | 30 déc. Vendredi | 29 déc. Vendredi | 31 déc. Mardi | 31 déc. Mercredi | 31 déc. Jeudi |

- 11.02 a) Le salarié qui, à moins d'absence autorisée ou motivée, a travaillé le dernier jour ouvrable précédant ou le premier jour ouvrable suivant chacune des fêtes statutaires mentionnées au paragraphe 11.01, recevra pour celle-ci une gratification équivalente à son gain pour une journée régulière de travail.
- b) Le salarié qui est absent le dernier jour ouvrable précédant et/ou le premier jour ouvrable suivant chacune des fêtes statutaires mentionnées au paragraphe 11.01 de la convention, et ce, suivant son horaire de travail, parce qu'il est en mise à pied ou pour cause de maladie, d'accident, autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail, doit recevoir pour chaque fête une gratification équivalente à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.
- 11.03 Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté bénéficie de vingt-quatre (24) de congé mobile rémunérées par année civile. Ces heures de congé sont créditées à la banque du salarié au 1^{er} janvier de chaque année.

Pour un nouveau salarié, l'Employeur crédite un nombre d'heures de congé au prorata de la période travaillée pendant l'année civile.

En cas de rupture définitive du lien d'emploi, le salarié aura droit aux heures de congé mobile au prorata de la période travaillée pendant l'année civile. Les heures dont il n'aura pas bénéficié lui seront payées et celles dont il aura bénéficié en trop seront récupérées sur les sommes dues au salarié.

L'Employeur autorise ces congés en tenant compte des besoins des opérations et selon la règle du premier arrivé, premier servi. Si plus d'une

demande est soumise simultanément, les demandes sont analysées par ordre d'ancienneté.

Malgré ce qui est prévu au paragraphe qui précède, si le salarié soumet sa demande au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur doit alors lui autoriser un tel congé. Un seul salarié à la fois peut bénéficier d'une telle autorisation, à moins que l'Employeur consente à autoriser plus d'un salarié à bénéficier d'un tel congé.

Les heures de congé peuvent être prises séparément ou consécutivement après avoir soumis une demande à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables. Lors de la prise d'un congé mobile, la banque du salarié est débitée du nombre d'heures de congé dont il aura bénéficié.

Les heures de congé mobiles dont un salarié n'aura pas bénéficié au 31 décembre sont monnayables et sont payées au salarié au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit.

ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX

12.01 Le salarié éprouvé par le décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, a droit à cinq (5) jours ouvrables de congés garantis et payés sans perte de salaire.

12.02 Le salarié éprouvé par le décès de son frère, de sa sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du père ou de la mère de son conjoint, de son beau-père, de sa belle-mère ou de l'un de ses petits-enfants, a droit de s'absenter, sans perte de salaire, durant trois (3) jours ouvrables de congé payé entre le décès et le lendemain des funérailles.

Dans le cas du décès d'un frère ou d'une sœur, le salarié peut aussi s'absenter du travail durant deux (2) jours ouvrables additionnels, et ce, sans salaire.

12.03 Le salarié éprouvé par le décès d'un gendre, d'une bru ou d'un grand-parent paternel ou maternel, y compris celui du conjoint, a droit de s'absenter, sans perte de salaire, un (1) jour ouvrable entre le décès et le lendemain des funérailles.

12.04 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, deux (2) jours ouvrables additionnels dans le cas où les funérailles d'un décès énuméré ci-dessus est à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la résidence du salarié.

12.05 Lorsqu'un événement prévu à 12.01, 12.02 et 12.03 survient durant la période de congés annuels du salarié, cette période est prolongée du nombre de jours

ouvrables dont il a bénéficié pour l'événement ou est prise à une autre date après entente entre le salarié et l'employeur.

12.06 Lorsqu'un événement prévu à 12.01, 12.02 et 12.03 survient lors d'un jour férié, ce jour férié est pris le jour ouvrable suivant immédiatement l'événement ou à une autre date après entente entre le salarié et l'employeur.

12.07 Après en avoir avisé l'employeur, un salarié peut prendre de façon non continue les permissions d'absences prévues aux articles 12.01 et 12.02 lorsqu'il agit à titre d'exécuteur testamentaire ou si le service funèbre ou la crémation a lieu à un moment ultérieur mais ne dépassant pas un (1) an du décès.

12.08 **Congé pour naissance, adoption et interruption de grossesse**

a) Le salarié a droit à deux (2) jours ouvrables de congé garantis et payés sans perte de salaire 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.

De plus, le salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pour trois (3) journées additionnelles pour l'une ou l'autre de ces occasions.

b) 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.

c) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

12.09 Les salariés bénéficient des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi sur le régime québécois d'assurance parentale* en ce qui a trait au congé parental.

12.10 **Congé de paternité**

a) Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

12.11 **Mariage**

- a) Un salarié peut s'absenter du travail durant une (1) journée, sans perte de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.
- b) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

12.12 **Fermeture pour décès**

Dans le cas où l'Employeur ferme son établissement pour cause de décès dans sa famille, les salariés ne subissent aucune perte de salaire à cause de cette fermeture.

12.13 **Absences pour raisons familiales**

- a) 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 la santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un ses grands-parents.
- b) Ce congé peut-être fractionné en journées. Une journée peut également être fractionnée si l'Employeur y consent.
- c) 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.

12.14 **Absences pour maladie ou accident grave**

- a) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- b) Si un enfant mineur du salarié ou celui de son conjoint est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

- c) Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et sur demande, fournir un document la justifiant.

12.15 **Congé de maternité**

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et du Régime québécois d'assurance parental (RQAP) s'appliquent pour le congé de maternité.

12.16 **Définition de conjoint**

Aux fins de la présente convention, on entend par conjoint les personnes :

- Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

12.17 Lorsque le conjoint du salarié décède, le salarié continue de bénéficier des congés sociaux prévus à l'article 12, et ce, tant qu'il ne sera pas sujet de nouveau à la définition de conjoint stipulée à l'article 12.13 ci-dessus.

12.18 Les jours de congé de décès prévus aux articles 12.01, 12.02 et 12.03 ne sont pas cumulatifs en cas de décès de plusieurs membres de la même famille, et ce, au cours d'un même événement.

ARTICLE 13 HEURES DE CONGÉ DANS UNE BANQUE DE TEMPS

13.01 Tout salarié ayant accumulé au moins un (1) an de service continu bénéficie de vingt-quatre (24) heures de congé dans une banque de temps par année civile, lesquelles sont rémunérées. Ces heures de congé sont créditées à la banque du salarié au 1^{er} janvier de chaque année.

Au 1^{er} mars 2024, tout salarié ayant accumulé au moins un (1) an de service continu bénéficie de trente-deux (32) heures de congé dans une banque de temps par année civile, lesquelles sont rémunérées.

Pour un nouveau salarié, l'Employeur crédite un nombre d'heures de congé au prorata de la période travaillée durant l'année civile.

En cas de rupture définitive du lien d'emploi, le salarié aura droit aux heures de congé au prorata de la période travaillée durant l'année civile. Les heures dont il n'aura pas bénéficié lui seront payées et celles dont il aura bénéficié en trop seront récupérées sur les sommes dues au salarié.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'heures de congé doit en informer l'Employeur avant le début de son quart de travail. Le salarié déjà au travail qui désire bénéficier d'heures de congé doit obtenir l'autorisation de l'Employeur avant de quitter.

Les heures de congés mobiles dont un salarié n'aura pas bénéficié au 31 décembre sont monnayables et sont payées au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit.

ARTICLE 14 CONGÉ SANS SOLDE

- 14.01 a) Le salarié qui en fera la demande au moins trente (30) jours à l'avance aura droit d'être libéré trois (3) fois pendant la durée de la présente convention collective, mais au maximum une (1) fois par année, pour un congé sans solde d'une durée de cinq (5) à trente (30) jours de calendrier par fois, et ce, sans affecter ses droits acquis.

Cependant, un salarié ne peut pas prendre ces périodes de congé sans solde de façon continue, soit en joignant les jours de la fin d'une année de référence avec ceux du début de l'année de référence suivante.

Pas plus d'un salarié par occupation à la fois ne pourra s'absenter en congé sans solde.

Pour les fins du présent paragraphe, le principe d'ancienneté ne s'applique pas, sauf si, le même jour, plus d'un (1) salarié demande un congé sans solde, dans ce cas, l'ancienneté prévaudra.

La demande et la confirmation du congé sans solde doivent être faites par écrit entre les parties (voir formulaire à l'annexe « F »).

Pour les fins d'application de ce congé sans solde, l'année de référence sera du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

- b) Un salarié qui a obtenu un congé sans solde peut annuler son congé à la condition d'en aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de début du congé.

Le salarié qui a obtenu un congé sans solde peut modifier sa date de congé après entente avec l'Employeur à la condition d'en discuter avec l'Employeur au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance et à la condition que les droits des autres salariés concernant leur demande de congés sans solde ne soient pas lésés d'aucune façon et que le quantum prévu au paragraphe 14.01 a) soit respecté. L'Employeur peut refuser

les nouvelles dates de congé sans solde en tenant compte des besoins des opérations.

c) **Versement et mode de retenue spéciale des contributions du salarié à l'assurance collective du Syndicat pendant la prise de ce congé sans solde**

Pour chaque semaine où le salarié ne contribue pas à l'assurance collective du Syndicat, en raison de la prise d'un congé sans solde prévue au paragraphe 14.01 a), l'équivalent des sommes non déduites est versé par l'Employeur à l'assurance collective du Syndicat. Après quoi, pour un nombre égal de semaines de retard, l'Employeur déduit en double la contribution du salarié à l'assurance collective du Syndicat. Il remet cinquante pour cent (50 %) de cette déduction à l'assurance collective du Syndicat, selon la procédure prévue, et conserve l'autre cinquante pour cent (50 %) en guise de remboursement. De plus, malgré le paragraphe 19.03 de la convention, en cas de départ ou de terminaison d'emploi du salarié, les contributions que le salarié doit à l'employeur peuvent lui être remboursées en les déduisant des montants dus au salarié.

d) Le salarié convient, lors d'un tel congé sans solde, de ne pas travailler dans le secteur de l'automobile dans un rayon de cent (100) kilomètres, et ce, relativement au métier exercé chez l'Employeur.

14.02 Congé sans solde pour une période minimale de trente-et-un (31) jours et maximale de douze (12) mois

a) Le salarié ayant complété deux (2) années ou plus de service continu peut soumettre une demande de congé sans solde d'une durée minimale de trente et un (31) jours et maximale de douze (12) mois, et ce, sans affecter ses droits acquis.

Cette demande de congé sans solde doit être formulée par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Le salarié remet en mains propres ladite demande en présence d'un délégué syndical ou d'un témoin choisi par le salarié. L'avis écrit doit préciser la date de la demande et la date de début du congé sans solde qui correspond au premier (1^{er}) jour ouvrable de la semaine régulière de travail du salarié, selon son horaire de travail. Une copie de la demande de congé sans solde est transmise au Syndicat le jour ouvrable suivant la réception par l'Employeur.

Pas plus d'un salarié par occupation à la fois pourra s'absenter en congé sans solde. L'Employeur accorde priorité au salarié qui a présenté sa demande écrite en premier. Si l'Employeur reçoit plus d'une demande

écrite le même jour et que les périodes de congés sans solde demandées sont simultanées, l'ancienneté prévaudra.

À son retour au travail, le salarié reprend son occupation ou, à défaut de telle occupation, il est alors considéré comme un salarié mis à pied et est sujet alors à l'application du sous-paragraphe 5.07 b) de la convention.

Un salarié peut se prévaloir d'un tel congé sans solde au maximum deux (2) fois pendant la durée de la convention collective, mais il doit s'être écoulé trente (30) mois entre son retour du premier (1^{er}) congé sans solde et la date de départ de son deuxième (2^e) congé sans solde.

Dans l'éventualité où le salarié décidait de mettre fin ou d'écourter la durée de son congé sans solde (cependant, il ne peut être d'une durée de moins de trente et un (31) jours), il doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail qui s'effectue après la fin de ce délai. La date de retour au travail correspond au premier jour ouvrable de la semaine régulière de travail, et ce, selon l'horaire de travail du salarié.

- b) Le salarié convient, lors d'un tel congé sans solde, de ne pas travailler dans le secteur de l'automobile dans un rayon de cent (100) kilomètres et ce, relativement au métier exercé chez l'Employeur.

ARTICLE 15 VACANCES

- 15.01 Les salariés bénéficient des vacances indiquées suivant la durée de leur service :

| DURÉE DU SERVICE | QUANTUM | INDEMNITÉ |
|-------------------------|-------------------------------------------------|------------------------|
| Moins d'un an | 1 journée par mois de service, maximum 10 jours | 4 % des gains bruts |
| 1 à moins de 3 ans | 10 jours | 4 % des gains bruts |
| 3 à 9 ans | 15 jours | 6 % des gains bruts |
| 10 à 17 ans | 20 jours | 8 % des gains bruts |
| 18 ans et plus | 25 jours | 10 % des gains bruts |
| 26 ans et plus | 26 jours | 10,4 % des gains bruts |
| 27 ans et plus | 27 jours | 10,8 % des gains bruts |
| 28 ans et plus | 28 jours | 11,2 % des gains bruts |
| 29 ans et plus | 29 jours | 11,6 % des gains bruts |
| 30 ans et plus | 30 jours | 12 % des gains bruts |

15.02 Rémunération de vacances

- a) Le salarié qui a droit à moins de soixante-douze (72) heures ouvrables de vacances ou à moins de deux (2) semaines complètes de vacances, recevra une rémunération de vacances égale à quatre pour cent (4 %)

des gains réalisés entre le 1^{er} mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances.

- b) Le salarié bénéficiant de deux (2) semaines et plus de vacances, reçoit une rémunération de vacances égale au plus élevé des montants suivants :
 - i) Le taux horaire applicable au moment de la prise de vacances multiplié par quarante (40) heures multiplié par le nombre de semaines de vacances; ou
 - ii) Le pourcentage applicable des gains gagnés entre le 1^{er} mai et le 30 avril selon le tableau de la clause 15.01.
- c) Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, en congé de maternité, en congé de paternité ou congé parental durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer sa rémunération de vacances annuelles, il a alors droit à la rémunération de vacances annuelles suivante : le taux horaire réel en vigueur au moment du paiement de ses vacances multiplié par quarante (40) heures multiplié par le nombre de semaines de vacances auquel il a droit selon le paragraphe 15.01 de la présente convention. Le salarié visé par le sous-paragraphe 15.01 a) et dont les vacances annuelles sont inférieures à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des heures ouvrables de congé qu'il a accumulées.

15.03 **Prise de vacances**

À moins d'entente contraire entre les parties, les vacances sont prises entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année.

Du 15 mars au 15 avril de chaque année, les salariés expriment leur choix de vacances sur une liste affiché par l'Employeur à cette fin. Durant cette période, tous les salariés doivent choisir leurs dates de vacances afin qu'au plus tard le 30 avril, l'Employeur affiche la liste complète des vacances.

Les vacances sont fixées par occupation et par ordre d'ancienneté et selon les critères énoncés à la clause 15.04. En outre, l'Employeur peut libérer en même temps pour fins de vacances au maximum un tiers (1/3) des salariés par occupation, sauf entente contraire entre les parties.

15.04 **Vacances fractionnées**

- a) Le salarié qui a droit à moins de deux (2) semaines de vacances ne peut les fractionner.

- b) Le salarié qui a droit à deux (2) semaines peut prendre deux (2) semaines consécutives ou prendre une première semaine lors du premier choix et la deuxième lors du second choix.
- c) Le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances peut, lors du choix de vacances, prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives par choix, il ne peut y avoir plus de trois (3) choix.
- d) Le salarié qui a droit à quatre (4) semaines et plus de vacances peut, lors du choix des vacances, prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives par choix.
- e) Toutefois, si la liste complète des choix des vacances a été affichée et qu'un salarié qui a fait son ou ses choix de vacances veut le modifier, il doit faire sa demande à l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours ouvrables avant la prise de ses vacances et à la condition que les droits des autres salariés concernant leur choix des vacances ne soient pas lésés d'aucune façon et qu'il y ait entente entre le salarié et l'Employeur.

15.05 Paiement des vacances

- a) Le salarié doit recevoir sa rémunération de vacances, équivalente au nombre de jours ou de semaines pris, avant son départ en vacances.
- b) Cependant, en aucun cas, un salarié en mise à pied, en maladie, en accident, en congé de maternité, en congé de paternité et en congé parental peut être considéré comme étant en vacances même si ses vacances avaient été choisies et qu'elles coïncident avec cette période. Dans ce cas, le salarié peut renoncer aux vacances et demander par écrit à l'Employeur le paiement total ou partiel des vacances qu'il avait choisies ou les reporter à une autre date de son choix pourvu que le quantum et les choix de la liste de vacances soient respectés et que l'Employeur soit avisé au moins quinze (15) jours à l'avance. Si le salarié n'a pu prendre ses vacances dans l'année suivant la fin de l'année de référence, elles lui sont payées.

15.06 Départ

Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour juste cause reçoit, au moment de son départ, la rémunération des vacances acquises avant le 1^{er} mai précédent qui n'ont pas été prises, plus le pourcentage applicable des gains réalisés depuis tel 1^{er} mai selon le tableau de la clause 15.01.

- 15.07 Si une ou plusieurs fêtes chômées et payées coïncident avec la période de prise de vacances annuelles d'un salarié, il doit reporter le congé à une date

convenue avec l'Employeur, et ce, dans les trente (30) jours de son retour de vacances. Si, compte tenu des besoins des opérations, l'Employeur n'est pas en mesure d'autoriser un congé à l'intérieur de la période de trente (30) jours, les parties peuvent convenir de prolonger cette période. À défaut d'entente, l'Employeur verse alors au salarié l'indemnité afférente au congé férié.

15.08 Gains

Aux fins de cette convention collective, l'expression « gains » signifie toute rémunération brute versée par l'Employeur au salarié, sauf pour les fins d'application du premier alinéa des sous-paragraphes 20.02 a) et b) de la convention collective.

ARTICLE 16 RAPPEL AU TRAVAIL

16.01 Un salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour le temps alors travaillé, avec une rémunération minimale de trois (3) heures au taux régulier de salaire.

ARTICLE 17 GARANTIE DE RÉGULARITÉ DE PAIEMENT

17.01 Excepté dans les cas de force majeure ou de mise à pied effectuée conformément à la convention, tout salarié recevra une rémunération hebdomadaire minimale équivalente à sa semaine régulière de travail. Toutefois, toutes les absences du salarié durant la semaine réduiront d'autant cette garantie hebdomadaire.

17.02 Indemnité de présence

a) Tempête de neige

Malgré ce qui est prévu à la clause 17.01, si l'Employeur se voit obligé de fermer son entreprise pour cause de tempête de neige, il paiera au salarié présent au travail et qui n'a pas été prévenu de ne pas se présenter, la pleine rémunération pour le reste de la journée.

b) Cas de force majeure

i) Dans tous les cas de force majeure, tout salarié se présentant au travail sans avoir été averti au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail que ses services ne seraient pas requis, a droit à un minimum de quatre heures et demi (4,5) payées à son taux régulier de salaire.

- ii) Toutefois, lors d'un cas de force majeure, le salarié dont la journée régulière de travail est déjà commencée et dont les services ne sont plus requis a droit à la rémunération complète de sa journée régulière de travail.

17.03 Préavis de mise à pied

L'Employeur qui veut mettre un salarié à pied doit lui donner un avis écrit d'une durée minimale de trois (3) jours ouvrables, et ce, suivant son horaire de travail. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat le lendemain ouvrable de la mise à pied effective du salarié.

Pour qu'il soit valide et mette fin à la garantie prévue au paragraphe 17.01, l'avis de mise à pied doit obligatoirement se terminer avec le dernier jour ouvrable de travail de la semaine régulière, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié.

Si l'Employeur ne respecte pas la procédure et le délai prévus ci-dessus, l'avis ou l'absence de l'avis doit être considéré comme étant nul et sans effet, et le salarié a alors le droit de recevoir la rémunération hebdomadaire minimale garantie prévue au paragraphe 17.01, et ce, tant que l'Employeur ne se conformera pas à la procédure prévue à ce paragraphe 17.03.

Malgré ce qui précède, le salarié suspendu pour mesure disciplinaire ou congédié pour cause, n'a pas droit à cette période d'avis.

17.04 Préavis avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois

Le salarié qui justifie d'au moins trois (3) mois de service continu a droit de recevoir un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour une période d'au moins six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de trois (3) mois à une (1) année de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie de une (1) année à cinq (5) années de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) années à dix (10) années de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) années de service continu ou plus.

Si l'Employeur omet de donner ce préavis, il doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis, sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul.

ARTICLE 18 BÉNÉFICES ADDITIONNELS

18.01 Vêtements de travail

L'Employeur fournit gratuitement les vêtements suivants à chaque mécanicien, apprenti-mécanicien, préposé au service, préposé à l'esthétique et homme de cour :

- Onze (11) pantalons;
- Onze (11) chemises ou polos appropriés.

En outre, l'Employeur fournit gratuitement trois (3) sarraus à chaque mécanicien.

L'Employeur se réserve le droit d'exiger le port de la cravate pour l'aviseur technique et le commis aux pièces. Si l'Employeur exige le port de la cravate pendant la période estivale, il s'engage à tenir compte de la température.

L'Employeur fournit ces vêtements à l'embauche et les remplace aux deux (2) ans. L'Employeur remplace également au besoin, les vêtements brisés ou endommagés.

L'Employeur assume les coûts de nettoyage de ces vêtements.

L'Employeur fournit gratuitement aux aviseurs techniques et aux commis aux pièces cinq (5) chandails ou chemises par année. Si l'Employeur exige le port de la cravate aux aviseurs techniques et/ou aux commis aux pièces, il leur en fournit deux gratuitement. Le salarié assure l'entretien adéquat de ces vêtements.

L'employeur met à la disposition des salariés qui ont à travailler à l'extérieur deux (2) manteaux d'hiver et deux (2) imperméables de tailles différentes. Il en assure l'entretien et les remplace au besoin. Un registre d'utilisation est maintenu à jour et l'employeur s'assure de nettoyer ces vêtements après chaque utilisation.

Pour l'homme de cour, l'employeur lui fournit un manteau d'hiver et un imperméable, il en assure également l'entretien et le remplacement au besoin

Le choix des vêtements est fait en consultation avec le Syndicat.

18.02 a) Coffre et outils

Dans les cas de destruction ou de dommages causés aux coffres et aux outils des salariés dus à un accident ou à un incendie, à un vol par effraction, à un vol dû à la négligence de l'Employeur, ou s'il y a un vol

par effraction des coffres et outils dans l'établissement de l'Employeur, ce dernier remboursera aux salariés le prix de remplacement à neuf des coffres et des outils indiqués sur la liste fournie à l'Employeur et nécessaires à leur travail, selon la preuve de rachat du même coffre et des mêmes outils ou l'équivalent.

Toutefois, pour que cette obligation soit valide, le salarié doit fournir à son Employeur, à l'embauche et ensuite annuellement sur demande de ce dernier, une liste à jour avec une description détaillée du coffre et de chacun des outils qu'il contient. En tout temps, l'Employeur ou son représentant peut vérifier l'exactitude la liste. Tous nouveaux outils acquis par le salarié doivent être mentionnés à l'Employeur pour qu'ils soient ajoutés ou remplacés sur la liste des outils.

L'employeur paie annuellement, et ce, sur la première paie de l'année, une prime monétaire pour compenser l'achat ou le remplacement d'outils :

- cent soixante-quinze dollars (175,00 \$) pour 2021;
- cent soixante-quinze dollars (175,00 \$) pour 2022;
- cent quatre-vingts dollars (180,00 \$) pour 2023;
- cent quatre-vingt-cinq dollars (185,00 \$) pour 2024;
- cent quatre-vingt-dix dollars (190,00 \$) pour 2025.

- b) Le salarié doit fournir les outils à main nécessaires à l'exercice de son métier. Cependant, les outils pneumatiques, électriques et électroniques nécessaires en raison du travail qu'il exécute sont fournis par l'Employeur.

Toutefois, si le salarié désire fournir lui-même les outils pneumatiques, électriques et électroniques nécessaires à son travail, l'entretien normal et les réparations (y compris jusqu'à son remplacement par un neuf identique) sont aux frais de l'Employeur.

Dans le cas des salariés embauchés après le 13 mars 2013, le paragraphe précédent ne s'applique pas et le principe applicable est le suivant :

Toutefois, un salarié peut fournir lui-même les outils pneumatiques, électriques et électroniques nécessaires à son travail, après entente avec l'Employeur. Le cas échéant, l'Employeur assume à ses frais l'entretien normal et les réparations des outils fournis par le salarié (y compris jusqu'à son remplacement par un neuf identique).

- 18.03 a) L'établissement de l'Employeur sera pourvu d'une buvette réfrigérée, de lavabo avec eau chaude et eau froide, de toilettes ainsi que d'une salle

à manger adéquate. L'Employeur fournira le savon nettoyeur ainsi que des armoires.

Ces commodités seront notamment à l'usage des salariés de l'unité de négociation et l'entretien ménager de celles-ci devra être fait sur une base régulière.

b) L'Employeur fournit un stationnement convenable à ses salariés.

18.04 L'établissement de l'Employeur est muni d'un système de ventilation suffisamment perfectionné pour permettre l'évaporation à l'extérieur du gaz et des autres produits dont la présence en trop grande quantité dans son garage est nuisible à la santé des salariés, spécialement durant les mois d'hiver.

18.05 **Équipements de sécurité**

a) **Chaussures ou bottes de sécurité**

L'Employeur fournit gratuitement aux salariés les chaussures ou les bottes de sécurité conformément aux règles qui suivent.

Le salarié bénéficie d'une allocation maximale de deux cent dix dollars (210,00 \$) pour l'achat de chaussures ou de bottes de sécurité, et ce, au maximum une fois par année ou au besoin.

Ce montant est majoré à :

- deux cent dix dollars (210,00 \$) au 1^{er} janvier 2022;
- deux cent quinze dollars (215,00 \$) au 1^{er} janvier 2023;
- deux cent vingt dollars (220,00 \$) au 1^{er} janvier 2024;
- deux cent vingt-cinq dollars (225,00 \$) au 1^{er} janvier 2025.

Après consultation avec le Syndicat, l'Employeur désigne un fournisseur où le salarié peut se procurer des bottes ou chaussures de sécurité (chaussures de sécurité pour l'aviseur technique et le commis aux pièces). À cette fin, l'Employeur remet au salarié un bon d'achat. Si le coût d'achat dépasse le montant de l'allocation annuelle, le salarié assume lui-même le coût excédentaire.

En outre, l'Employeur fait l'acquisition de deux (2) paires de couvre-chaussures de tailles différentes mis à la disposition des salariés qui ont à travailler à l'extérieur sur une base régulière durant la période hivernale.

b) **Gants de chirurgien**

L'Employeur doit fournir gratuitement aux salariés, qui veulent les utiliser, des gants de chirurgien en latex et des gants de nitrile, modèle ultra mince, 0,004 po.

c) **Lunettes de sécurité**

Pour le salarié qui a acquis son droit d'ancienneté et qui doit porter une paire de lunettes de sécurité, l'Employeur lui fournit gratuitement les verres ajustés à sa vue ou non ainsi qu'une monture conforme aux normes de sécurité. Les lunettes doivent avoir l'anti-reflet, l'anti-égratignure et le foyer progressif si nécessaire.

De plus, l'Employeur remplace la paire de lunettes de sécurité ajustées à sa vue, entre autres, lors d'une prescription à la suite d'un examen de la vue.

18.06 Réparation du véhicule personnel

À la suite d'une autorisation préalable, l'Employeur donne accès à son établissement pour que le salarié puisse effectuer des réparations ou de l'entretien sur son véhicule personnel, sans frais, et ce, deux (2) fois par semaine. L'autorisation est valide également pour le véhicule du conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère ou d'un autre salarié de l'Employeur.

18.07 Carte de certification Halocarbure

L'Employeur s'engage à défrayer le coût de la carte de certification Halocarbure au salarié ayant suivi la formation et passé l'examen avec succès, et ce, à la demande de l'Employeur.

18.08 Heures de congé de maladie, accident

L'Employeur émet un avis de cessation d'emploi dans les cinq (5) jours suivant la réception d'un certificat médical attestant que le salarié est absent en raison d'une maladie ou d'un accident. Il lui verse une indemnité égale à une (1) heure de salaire, à titre de congé de maladie ou d'accident, selon le cas, à la condition que le salarié soit admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi pour cause d'accident ou de maladie. Ce versement est mentionné à l'avis de cessation d'emploi à titre de congé de maladie ou d'accident payé.

18.09 L'Employeur peut exiger un certificat médical pour toute absence de quatre (4) jours ouvrables consécutifs ou plus.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut exiger un certificat médical lors d'une absence de moins de quatre (4) jours ouvrables consécutifs en cas d'absentéisme fautif chronique ou s'il peut raisonnablement entretenir des doutes sur la véracité du motif de l'absence ou de la véracité de la maladie.

ARTICLE 19 ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Contribution de l'Employeur

L'Employeur verse à l'assurance collective du Syndicat une contribution de trente-neuf dollars (39,00 \$) par semaine pour chaque salarié couvert par la convention et qui reçoit un salaire durant ladite semaine.

L'Employeur majore sa contribution de la façon suivante :

- à compter du 2 janvier 2022, à trente-neuf dollars (39,00 \$);
- à compter du 1^{er} janvier 2023, à quarante dollars (40,00 \$);
- à compter du 1^{er} janvier 2024, à quarante et un dollars (41,00 \$);
- à compter du 1^{er} janvier 2025, à quarante-deux dollars (42,00 \$).

De plus, l'Employeur doit verser cette contribution lorsque le salarié est en congé sans solde en vertu du paragraphe 14.01 de la convention collective.

- 19.02 a) Le salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et qui est membre du Syndicat est admissible à l'assurance collective du Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (Ass. coll. du SNEGQ inc.).
- b) Tous les salariés actuels et futurs lorsqu'ils deviennent admissibles sont obligés d'adhérer à l'assurance collective du Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (Ass. coll. du SNEGQ inc.).

19.03 Contribution du salarié participant et sa retenue

Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du montant de la contribution de chaque salarié participant à l'assurance collective et celui-ci déduit de la paie du salarié participant sa contribution personnelle à l'assurance collective.

Cependant, à compter de la date de départ ou de terminaison d'emploi d'un salarié, aucune contribution personnelle à l'assurance collective ne peut être déduite de sa paie. Il en va de même pour la contribution de l'Employeur au régime d'assurance collective pour ce salarié.

19.04 Versement et remise des contributions

La somme totale due, soit la contribution de l'Employeur pour chaque salarié couvert par la convention et celle des salariés participants, sera versée à l'assurance collective du Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (Ass. coll. du SNEGQ inc.) et sera remise au Syndicat, une fois par mois, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, et ce, selon le formulaire papier ou informatisé fourni à cet effet par le Syndicat (Relevé des cotisations mensuelles).

19.05 Retard à remettre la somme due

Pour tout retard de plus de cinq (5) jours à effectuer la remise de la somme due dans les délais prévus au paragraphe 19.04, somme totale due, soit les contributions de l'Employeur pour chaque salarié couvert par la convention, et celle des salariés participant, sera majorée de trois pour cent (3 %) automatiquement, et ce, pour chaque mois de retard. La majoration est entièrement aux frais de l'Employeur et s'applique aussi sur la somme des majorations dues et déjà appliquées pour les mois précédents, s'il y en a.

19.06 Participation à l'assurance collective

La participation du salarié au régime d'assurance collective ne doit pas être affectée par l'absence de celui-ci pour des raisons telles que maladie, accident, congé de maternité, congé de paternité ou congé parental sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles du salarié et dans ce cas l'employeur assume sa part de contribution.

ARTICLE 20 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

20.01 a) Le salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et qui est membre du Syndicat est admissible au régime complémentaire de retraite du Syndicat national des employés de Garage du Québec inc.

b) Tous les salariés actuels et futurs sont obligés d'adhérer au régime lorsqu'ils deviennent admissibles comme condition du maintien de leur emploi.

20.02 Contribution au régime complémentaire de retraite

a) La contribution du salarié admissible est de trois et demi pour cent (3,5 %) de ses gains hebdomadaires réalisés en vertu du taux de salaire prévu à l'échelle salariale de l'annexe « A » ou du taux supérieur de salaire payé par l'Employeur s'il y en a un, exception faite de ses autres gains.

Cependant, dans le cas de la paie de rémunération des vacances, le pourcentage ci-dessus mentionné s'applique sur les gains totaux que la paie de vacances inclut.

La contribution du salarié sera modifiée à quatre et demi pour cent (4,5 %) en début de période de paie en juillet 2022.

Le Syndicat peut en tout temps modifier le pourcentage de contribution du salarié prévu ci-dessus. En ce cas, les dispositions de la convention relatives au régime complémentaire s'appliquent sur le pourcentage modifié.

- b) La contribution de l'Employeur est de six et demi pour cent (6,5 %) des gains hebdomadaires de chaque salarié admissible, et ce, en vertu du taux de salaire prévu à l'échelle salariale à de l'annexe « A » ou du taux supérieur de salaire payé par l'Employeur s'il y en a un, exception faite de ses autres gains.

Cependant, dans le cas de la paie de rémunération des vacances, le pourcentage ci-dessus mentionné s'applique sur les gains totaux que la paie de vacances inclut.

La contribution de l'employeur sera modifiée à huit et demi pour cent (8,5 %) en début de période de paie en juillet 2022.

- c) **Ajustement sur les contributions du salarié et de l'Employeur**

Lorsqu'il indique les contributions du salarié au régime complémentaire de retraite sur le relevé des cotisations mensuelles fourni par le syndicat, s'il y a une différence maximale de cinq cents (0,05 \$) en plus ou en moins entre le montant total facturé par le syndicat et les contributions déduites au salarié, et ce, pour une même période, l'Employeur retient sur la paie du salarié la différence en moins ou rembourse le salarié pour la différence en plus, et ce, afin que le montant payé par l'employeur corresponde au montant facturé par le Syndicat.

L'ajustement de cinq cents (0,05 \$) en plus ou en moins doit être fait sur la dernière paie se terminant avec la période de facturation du Syndicat.

Ainsi, l'Employeur fait de même dans son cas : s'il y a une différence d'un maximum de cinq cents (0,05 \$) en plus ou en moins entre le montant total facturé par le Syndicat pour les semaines de contributions de l'Employeur pour le mois en question (soit une période de quatre (4) semaines ou de cinq (5) semaines selon le cas), et le montant total des contributions à être versées, celui-ci doit payer le montant total facturé

par le Syndicat pour les semaines de contributions pour le mois en question, et ce, pour chaque salarié admissible.

20.03 L'Employeur doit déduire hebdomadairement de la paie de chaque salarié admissible, sa contribution personnelle au régime complémentaire de retraite du Syndicat. Cependant, à compter de la date de départ ou de terminaison d'emploi d'un salarié, aucune contribution personnelle au régime ne peut être déduite de sa paie. Il en va de même pour la contribution de l'Employeur au régime pour ce salarié.

20.04 **Versement et remise des contributions**

La somme totale due, soit les contributions de chaque salarié admissible et de l'Employeur, sera versée au régime complémentaire de retraite du Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (RCR du SNEGQ inc.) et sera remise au Syndicat, une fois par mois, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, et ce, selon le formulaire papier ou informatisé fourni à cet effet par le syndicat (Relevé des cotisations mensuelles).

20.05 **Retard à remettre les sommes dues**

Pour tout retard de plus de cinq (5) jours à effectuer la remise totale de la somme due, dans le délai prévu au paragraphe 20.04, cette somme totale due, soit les contributions de chaque salarié admissible et de l'Employeur, sera majorée de trois pour cent (3 %) automatiquement, et ce, pour chaque mois de retard. La majoration est entièrement aux frais de l'Employeur et s'applique aussi sur la somme des majorations dues et déjà appliquées pour les mois précédents, s'il y en a.

20.06 **Retraite progressive**

Après entente avec l'employeur sur les modalités et la faisabilité en fonction des besoins de l'entreprise, un salarié de 60 ans et plus et cumulant quinze (15) ans ou plus de service continu peut se prévaloir d'une retraite progressive.

ARTICLE 21 SALAIRES

21.01 Les taux de salaire minimum et les occupations professionnelles apparaissant à l'annexe « A » de la convention en font partie intégrante.

21.02 Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire.

21.03 Le salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieures à celles prévues ou non à la présente convention ne verra pas ses

avantages diminués ou enlevés pendant la durée de la présente convention, que ces avantages lui aient été attribués avant ou durant l'application de cette convention.

21.04 La rémunération du salarié est versée à chaque semaine au plus tard le jeudi avant-midi selon la pratique actuelle, et ce, par dépôt direct dans l'institution financière désignée par le salarié.

Lorsque le jeudi coïncide avec un congé férié, la rémunération est versée au plus tard le jour ouvrable précédent.

21.05 a) Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie ou sur un bulletin de paie distinct, soit :

1. le nom de l'Employeur;
2. les nom et prénom du salarié;
3. l'identification de l'emploi du salarié;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux normal;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
8. le taux du salaire réel;
9. le montant du salaire brut;
10. la nature et le montant des déductions opérées, entre autres, régime complémentaire de retraite, régime enregistré d'épargne retraite, club social, cotisation syndicale et additionnelle.
11. le montant du salaire net versé au salarié;
12. les heures de congés mobiles utilisées;
13. les heures de banque de temps supplémentaire accumulées (art. 10.04);
14. les heures de vacances
15. les heures de congé de la banque de temps (article 13).

Malgré ce qui précède, les informations prévues aux items 12, 13 et 14 peuvent aussi être fournies de la façon suivante :

Au 1^{er} janvier de chaque année et, par la suite, à chaque fois qu'un salarié utilise des heures de congé mobile (paragraphe 11.03), des heures de la banque de temps supplémentaire cumulables (paragraphe 10.04) ou les heures de congé de la banque de temps (article 13), l'Employeur doit remettre un rapport écrit à jour au salarié avec la remise de son bulletin de paie.

b) **Information sur la cotisation syndicale ou cotisation syndicale additionnelle et la contribution du salarié au régime complémentaire de retraite**

Le montant total de la cotisation syndicale et de la cotisation syndicale additionnelle et celui de la contribution du salarié au régime complémentaire de retraite doivent être indiqués sur la formule T4 et le Relevé 1 de chaque salarié.

c) **Informations sur la rémunération concernant les autres retenues par les salariés et par le Syndicat**

i) L'Employeur accepte de déduire des salaires des salariés les autres retenues indiquées par ces derniers, à la condition que l'Employeur n'ait pas de contribution à faire.

ii) L'Employeur accepte de déduire des salaires d'un ou de plusieurs salariés les autres retenues indiquées par le Syndicat à la condition que l'Employeur n'ait pas de contribution à faire. De plus, il fait parvenir les sommes d'argent ainsi retenues pour chaque salarié selon les modalités indiquées par le Syndicat, et ce, à l'organisme désigné par ce dernier.

iii) Le montant des retenues à effectuer peuvent être modifiés en cours de convention dans la mesure où l'Employeur en est avisé au moins trente (30) jours à l'avance.

d) Sur demande du Syndicat, l'Employeur doit fournir les éléments pertinents sur la rémunération versée à un salarié – taux de salaire, nombre d'heures, temps supplémentaire (taux correspondant) – , et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite du Syndicat.

21.06 Cas spéciaux

Les parties peuvent déroger à la présente convention et établir, par entente mutuelle, des conditions de salaire et de travail différentes pour les salariés victimes d'une déficience physique ou mentale ou dont l'aptitude est diminuée pour toute autre cause.

21.07 a) Affectation temporaire

Le salarié qui est affecté temporairement par l'Employeur à une occupation autre que son occupation régulière doit recevoir le taux le plus élevé entre le taux horaire de l'occupation à laquelle il est affecté temporairement et celui de son occupation régulière selon les règles suivantes :

- Si au cours d'une journée, le salarié est affecté à une occupation mieux rémunérée pour une période de quatre (4) heures et moins, il reçoit le taux de salaire plus élevé pour une période de quatre (4) heures;
- Si au cours d'une journée, le salarié est affecté à une occupation mieux rémunérée pour une période de plus de quatre (4) heures, il reçoit le taux de salaire plus élevé pour toutes les heures travaillées au cours de ladite journée.

b) Affectation temporaire sur une autre occupation

Le salarié requis par l'Employeur pour une affectation temporaire sur une autre occupation que la sienne peut la refuser si un salarié ayant moins d'ancienneté dans la même occupation satisfait aux exigences normales de la tâche où l'affectation temporaire se produit.

- c) Une affectation temporaire ne peut excéder quarante-cinq (45) jours ouvrables si cette affectation se produit sur une équipe de travail comportant une semaine régulière de travail de cinq (5) jours ouvrables, sauf s'il y a entente entre le Syndicat et l'Employeur.

21.08 a) Nouvelles occupations

Si, pendant la durée de la convention, de nouvelles occupations sont créées dans l'unité de négociation couverte par la convention collective, la procédure suivante est appliquée :

- i) L'Employeur et le Syndicat doivent s'entendre par écrit sur la description des tâches de la nouvelle occupation.
- ii) L'Employeur et le Syndicat doivent s'entendre, par écrit, sur le taux de salaire, les taux de l'échelle de salaire, si l'occupation en comporte une, ainsi que les augmentations de salaire à être accordées pendant la durée de la convention.
- iii) Cette entente écrite doit faire partie intégrante de cette convention collective.

b) Chefs d'équipe

- i) Après entente entre le Syndicat et l'Employeur, le salarié qui, à la demande de l'Employeur, remplace un cadre temporairement ou fait le travail de chef d'équipe reçoit une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure. En tout temps, le Syndicat peut mettre fin à cette entente.

- ii) Le salarié agissant à titre de chef d'équipe a la responsabilité 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. Il ne peut également représenter l'Employeur en regard de l'administration de la présente convention.

21.09 Définition du taux réel

Le « taux réel » signifie le taux de salaire prévu à l'échelle salariale de l'annexe « A » (taux de salaire minimum) ou le taux supérieur de salaire prévu dans une lettre d'entente, le cas échéant.

Pour les salariés qui sont payés selon les taux de salaire prévus à l'échelle salariale de l'annexe « A » (taux de salaire minimum), les augmentations minimales et les ajustements de salaire négociés dans la convention s'appliquent sur les taux de salaire de l'échelle, et ces mêmes taux sont utilisés pour l'application des avantages prévus à la convention collective.

Pour les salariés qui possèdent un taux supérieur, les règles applicables sont celles prévues dans une lettre d'entente, le cas échéant.

Toutefois, lorsque le salarié change d'échelon (année), pour les occupations classifiées, ou change d'année d'apprentissage ou de classe, pour les occupations qualifiées, l'Employeur est tenu de payer au salarié le plus élevé entre le taux de salaire minimum prévu à l'échelle salariale selon sa nouvelle classification ou sa nouvelle qualification et le taux de salaire supérieur déjà acquis.

ARTICLE 22 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

22.01 L'Employeur paie au salarié victime d'une lésion professionnelle le salaire perdu de la façon suivante :

- a) Toute la journée où la lésion est survenue;
- b) Par la suite, le temps perdu pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion, pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation ou pour des visites médicales exigées par l'Employeur et pour lesquelles la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne verse aucune compensation.

Cependant, pour que le salarié ait droit aux bénéfices susmentionnés, il faut que la lésion professionnelle soit conforme au chapitre 1, section 2

et l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* (LATMP).

- 22.02 L'Employeur est tenu de reprendre sans délai à son service un salarié absent depuis moins de trois (3) ans à cause d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle si le rapport médical du médecin traitant ou de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) autorise le salarié à reprendre le travail.
- 22.03 a) L'Employeur accorde au salarié victime d'une lésion professionnelle devant recevoir des soins ou subir des examens médicaux en lien avec sa lésion, une période minimale d'une (1) heure, sans perte de salaire, et ce, afin de lui permettre d'assurer sa présence au rendez-vous fixé.
- b) Le salarié convient de se rapporter au travail à l'intérieur d'une période minimale d'une (1) heure suivant la fin de son traitement ou de son examen.
- c) Toute période d'absence relative aux paragraphes a) et b) ci-dessus est sans perte de salaire pour le salarié.
- d) Pour qu'un salarié ait droit aux bénéfices susmentionnés, il faut que cette lésion soit conforme au chapitre I, section 2 et l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* (LATMP).

ARTICLE 23 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

23.02 Formation du comité de santé et de sécurité

Dans le but d'assurer la coopération entre l'Employeur et ses salariés dans la poursuite des objectifs définis au paragraphe 23.01, un comité paritaire de santé et de sécurité est formé.

Les parties peuvent demander l'aide d'une association paritaire pour la santé et la sécurité du travail.

23.03 **Composition du comité de santé et de sécurité**

Le comité de santé et de sécurité 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.

23.04 **Vote**

L'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'Employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.

23.05 **Réunion**

- a) Le comité de santé et de sécurité 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 (LSST)*.
- b) Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.
- c) **Règles de fonctionnement**

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

23.06 **Présomption**

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

23.07 **Absence du travail**

Les représentants des salariés doivent aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité.

23.08 **Fonctions du comité de santé et sécurité**

Les fonctions du comité sont les suivantes :

- a) d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- b) de choisir les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements adoptés conformément à la Loi, sont

les mieux adaptés aux besoins des salariés de l'établissement, et ce, sous réserve de dispositions contraires dans la convention collective;

- 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 liés 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 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'accident et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission;
- h) de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat et de l'Employeur relatives 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 confie en vertu de la présente convention collective.

23.09 Cas de désaccord

- a) En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 23.08, les représentants des salariés adresseront par écrit leurs recommandations aux représentants de l'Employeur qui seront tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.

b) Litige soumis à la Commission

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.

23.10 Affichage des noms des membres

L'Employeur affiche le nom des membres du comité de santé et de sécurité sur le tableau d'affichage situé dans la cafétéria qui est mis à la disposition des salariés.

23.11 Mesures disciplinaires

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

Toutefois, l'Employeur pourra congédier, suspendre ou déplacer un salarié ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé une fonction au sein du comité de façon abusive.

23.12 Formation secouriste et RCR

L'employeur doit former un minimum de deux (2) salariés à titre de secouristes et ce nombre de secouristes doit être maintenu tout au long de la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 24 CLASSIFICATION : COMITÉ PARITAIRE, DÉCRET, CLASSIFICATION ET QUALIFICATION

24.01 Les parties reconnaissent et maintiennent le régime de classification et le régime de qualification actuel des compagnons et apprentis, et le régime de réglementation du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la Mauricie.

Les définitions contenues à l'annexe « D » de la convention collective s'appliquent pour fins de classification des occupations des salariés couverts par la convention collective.

Malgré ce qui précède, les différentes cartes de spécialités émises par les différents Comités paritaires de l'industrie des services automobiles du Québec sont reconnues par les parties et, de plus, elles sont reconnues comme faisant partie et étant comprise dans l'occupation de mécanicien.

24.02 Abolition du décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie

Classification

Advenant l'abolition du décret sur l'industrie des services automobile des régions de Drummond et de la Mauricie, les cartes de classification émises par ce comité continueront d'être reconnues.

En pareil cas, le salarié détenteur d'une carte de classification qui n'aurait pas atteint l'échelon maximum ni le maximum de l'échelle salariale de sa classification passera automatiquement à l'échelon suivant et au taux réel de salaire à l'échelle salariale, et ce, à chaque date anniversaire de l'émission de sa carte jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de la classification.

Le salarié embauché sans détenir de carte de classification après l'abolition du Comité paritaire est classé à l'échelon le plus bas de sa classification. Il passe à l'échelon suivant à chaque date anniversaire de son ancienneté, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

ARTICLE 25 APPRENTIS

25.01 Il ne peut y avoir plus d'un (1) apprenti par deux (2) compagnons.

ARTICLE 26 SESSIONS D'INFORMATION TECHNIQUE, DE FORMATION PERSONNELLE ET COURS DE PERFECTIONNEMENT PROVENANT DES MANUFACTURIERS, DE L'EMPLOYEUR OU D'UN TIERS

26.01 **Sessions d'information technique et formation personnelle provenant des manufacturiers**

- a) Aux fins de cette convention l'expression « information technique et formation personnelle » signifie toute information technique et formation personnelle provenant des manufacturiers sans restreindre la généralité de ce qui précède, entre autres :
 - i) La lecture des bulletins d'information technique du manufacturier sur papier ou informatisés;
 - ii) La formation sur vidéocassette du manufacturier ou de fournisseurs de produits de l'automobile et par la lecture de livres fournis par le manufacturier;

- iii) L'examen ou questionnaire de suivis du manufacturier par écrit, sur CD-ROM, en ligne par les technologies suivantes : téléphone (télématique), satellite, internet ou intranet;
- iv) Information technique du manufacturier offerte par un salarié formateur ou non, un cadre de l'Employeur, sur CD-ROM ou en ligne par les technologies suivantes : satellite, internet ou intranet;
- v) Cours de classement ou cours de formation et examens pour acquérir les pré-requis nécessaires pour avoir le droit d'accéder au cours de perfectionnement plus avancé du manufacturier; ces cours de classement ou cours de formation et examens peuvent être donnés directement par le manufacturier ou par un intermédiaire reconnu par lui ou encore avec l'aide d'un ordinateur par CD-ROM au centre de formation chez l'Employeur ou en ligne par les technologies suivantes : satellite, internet ou intranet à partir du centre de formation chez l'Employeur, mais en provenance du manufacturier ou un de ses sous-traitants, ou par des cours planifiés, organisés par l'Employeur, donnés par lui ou par un tiers ou par des cours offerts par l'Employeur et donnés par un tiers. Dans les cas où les cours sont donnés directement par le manufacturier ou par un intermédiaire reconnu par lui mais à l'extérieur de l'entreprise, ces cours sont sujets à l'application prévue aux sous-paragraphes 26.02 b) et c) de la convention collective comme s'il s'agissait de ces dits cours de perfectionnement.

De plus, dans les cas où ces cours sont donnés au centre de formation chez l'Employeur, tel que décrit ci-dessus, ou par des cours planifiés et organisés par l'Employeur et donnés par lui ou par un tiers ou par des cours offerts par l'Employeur et donnés par un tiers au centre de formation chez l'Employeur ou à l'extérieur de l'entreprise mais dans les régions de Drummond et de la Mauricie, ces cours sont sujets à l'application prévue aux sous-paragraphes 26,02 b) et d) de la convention collective, comme s'il s'agissait de ces dits cours de perfectionnement. Lorsque les cours planifiés et organisés ou offerts par l'Employeur ont lieu à l'extérieur de l'entreprise, les dispositions prévues au dernier alinéa du sous-paragraphes 26.02 c) i) de la convention (temps de déplacement rémunéré) s'appliquent et s'ajoutent à la rémunération prévue au sous-paragraphes 26.02 d) de la convention.

- vi) Pour les fins d'application de la convention collective, toutes les activités que l'on retrouve aux alinéas i), ii), iii) et iv) ci-dessus, sont considérées être de la formation. De plus, si l'Employeur incite,

invite ou demande aux salariés qu'ils participent à ces dites activités de formation, ceci est considéré et signifie être de la formation exigée par l'Employeur.

- vii) Dans le respect de l'énoncé de principe du sous-paragraphe 26.02 a) et des alinéas i), ii), iii), iv) et vi) ci-dessus, l'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour que les salariés concernant leur occupation puissent avoir accès à la formation prévue ci-dessus, et ce, pendant leur horaire de travail, sans perte de traitement.

Cependant, en aucun temps dans l'application du paragraphe 5.07, l'Employeur ne pourra soulever que le salarié n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche dans son occupation, si le salarié était absent pendant ces sessions de formation ou l'Employeur n'a pas pris les moyens nécessaires pour que le salarié puisse avoir accès à ces sessions de formation concernant son occupation. Le salarié doit cependant faire preuve de collaboration afin de se rendre disponible pour les sessions de formation.

Dans ces cas, l'Employeur doit accorder prioritairement la tâche au salarié qui a le plus d'ancienneté et il doit prendre les moyens nécessaires pour que le salarié en question devienne en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche, et ce, dans les plus brefs délais.

viii) **Coût d'inscription**

Advenant que des coûts d'inscription soient exigés pour tout cours de formation prévu à l'article 26 de la convention, l'Employeur s'engage à en défrayer les coûts, incluant les taxes.

b) **Cours de perfectionnement provenant du manufacturier**

Aux fins de cette convention, l'expression « cours de perfectionnement » sauf si prévu autrement dans la convention signifie un cours de formation provenant du manufacturier et offrant la possibilité à l'Employeur qu'il envoie à l'extérieur de l'entreprise un ou plusieurs salariés pour suivre ces cours. De plus, ce terme « cours de perfectionnement » inclut également la formation du manufacturier offerte chez le concessionnaire en ligne par les technologies suivantes : satellite, internet ou intranet, dites interactives. Ces deux types de formation sont offerts normalement de jour, entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures (17 h 00).

26.02 Cours de perfectionnement

- a) Il incombe à l'Employeur de mettre à jour et de maintenir à jour les connaissances de ses salariés pour être en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche dans leur occupation, et de ce fait, il doit prendre les moyens nécessaires en leur offrant des cours de perfectionnement ou toute autre formation concernant leur occupation, et ce, à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans l'organisation des opérations de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.
- b) Cependant, en aucun temps dans l'application du paragraphe 5.07, l'Employeur ne pourra soulever que le salarié n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences normales de sa tâche dans son occupation, si le salarié était absent pendant la période d'affichage ou le salarié a été un postulant sur les cours de perfectionnement en question et que l'Employeur ne l'a pas retenu, soit à cause de son ancienneté et/ou de la tâche à laquelle il est normalement assigné.

Dans ces cas, l'Employeur doit accorder prioritairement la tâche au salarié qui a le plus d'ancienneté et il doit prendre les moyens nécessaires pour que le salarié en question devienne en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche, et ce, dans les plus brefs délais. Le salarié doit cependant faire preuve de collaboration à cet égard.

- c) **Cours de perfectionnement (excluant la formation du manufacturier offerte chez le concessionnaire en ligne par les technologies suivantes : satellite, internet ou intranet, dites interactives - image et/ou voix)**

- i) Ces cours de perfectionnement concernant leur occupation qui sont suivis par les salariés pendant leurs heures régulières de travail, sans perte de salaire, avec une rémunération minimum de huit (8) heures payées à leur taux réel de salaire et l'Employeur acquitte les frais ou rembourse le salarié pour les frais encourus, s'il y a lieu, déplacement, repas et coucher, et ce, de la façon suivante :

Repas : Selon la politique de l'Employeur, en autant que les allocations ne soient pas inférieures aux montants qui suivent :

déjeuner : 10,00 \$

dîner : 20,00 \$

souper : 30,00 \$

Coucher : le coût raisonnable de la facture

L'Employeur s'engage à fournir un véhicule sécuritaire au salarié.

Lorsque le salarié doit prendre son véhicule, l'employeur convient de verser au salarié cinquante-deux cents (0,52 \$) du kilomètre parcouru.

De plus, à la fin desdits cours de perfectionnement, aucun salarié n'est tenu de se présenter au travail à l'établissement de l'Employeur pour terminer sa journée régulière de travail, et ce, sans aucune perte de salaire.

Temps de déplacement rémunéré

En plus de rémunérer le temps de formation ci-dessus mentionné ou celui prévu au sous-paragraphe 26.02 d) de la convention, l'Employeur doit aussi payer aux salariés selon leur taux réel de salaire, le temps de déplacement (aller et retour) que ceux-ci doivent effectuer pour participer auxdits cours de perfectionnement ou de formation à l'extérieur de l'entreprise. Ce temps de déplacement est payé à taux simple si le salarié compte quarante (40) heures et moins rémunérées dans une semaine donnée, soit du dimanche au samedi, et à taux et demi si le salarié compte plus de quarante (40) heures rémunérées dans la même semaine donnée.

- ii) Il est convenu entre les parties que le temps de déplacement effectué par les salariés le jour précédent pour se rendre (aller seulement) dans la région où se donne le cours de perfectionnement, celui-ci est inclus (aller seulement) dans la période où le salarié termine alors sa journée régulière de travail et celle où il aurait normalement terminé sa journée régulière de travail. Si le temps de déplacement pour aller seulement est plus élevé que ladite période, alors ce temps additionnel est aussi rémunéré au salarié selon son taux réel de salaire, et ce, selon les dispositions prévues à l'alinéa i) ci-dessus concernant le temps de déplacement rémunéré.

- d) **Cours de perfectionnement [s'appliquant uniquement à la formation du manufacturier offerte chez le concessionnaire en ligne par les technologies suivantes : satellite, internet ou intranet, dites interactives (image et/ou voix)]**

Ces cours de perfectionnement concernant leur occupation seront suivis par les salariés pendant leurs heures régulières de travail sans perte de traitement.

Cependant pour le salarié qui suit un cours de perfectionnement selon la formation du manufacturier offerte chez le concessionnaire en ligne par les technologies suivantes : satellite, internet ou intranet, et ce, à des heures situées en partie ou en totalité en dehors de son horaire de travail, celui-ci a droit, à son choix de se faire payer la durée du cours, selon la rémunération suivante; le taux horaire réel en vigueur, multiplié par le nombre d'heures situées en partie ou en totalité en dehors de son horaire de travail, le premier deux (2) heures pour le nombre d'heures situées en dehors de son horaire de travail est payé à taux simple et les heures additionnelles aux deux (2) heures sont payées à taux et demi ou de reporter ces heures en congé payé à taux simple pour le premier deux (2) heures et de reporter les heures additionnelles en les majorant de moitié, à une date ou des dates à être convenues entre lui et son Employeur. S'il n'y a pas d'entente sur une ou des dates, ces heures de congé payées à taux simple peuvent être prises séparément ou consécutivement après avoir donné un avis à l'Employeur d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf si le salarié et l'Employeur s'entendent pour un délai plus court.

Il est entendu que les heures dudit cours qui sont situées à l'intérieur de son horaire de travail sont payées selon le premier alinéa ci-dessus.

26.03 **Formation et déplacement**

Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

- a) Durant le temps d'un déplacement exigé par l'Employeur. Pour les déplacements de trois (3) heures ou plus, sont inclus dans le temps de déplacement les périodes de temps de repas d'une durée raisonnable en tenant compte des circonstances;
- b) Durant le temps de la formation exigée par l'Employeur.

26.04 **Centre de formation**

L'Employeur s'engage à rendre disponible sur les lieux de travail un espace équipé d'un ordinateur afin que les salariés qui sont requis de suivre des

formations ou des cours de perfectionnement dans le cadre de leur travail puissent le faire sur les lieux de travail. Un salarié qui souhaite suivre une formation ou un cours de perfectionnement doit convenir du moment avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 27 COMITÉ DE FORMATION CONTINUE

27.01 a) Sur une base volontaire et après entente entre le Syndicat et l'Employeur, dans le but d'assurer la coopération entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat et dans la poursuite des objectifs définis au paragraphe 26.02 de la convention collective, les parties peuvent former un comité de formation continue.

b) Composition du comité de formation continue

Le comité de formation continue se compose de deux (2) membres dont un (1) est nommé par l'Employeur et un (1) est nommé par le Syndicat.

De plus, après entente entre le Syndicat et l'Employeur, le comité pourra s'adjoindre une ou des personnes ressources pour aider au bon fonctionnement du comité.

- c) i) Le comité de formation continue a pour fonction de planifier, de suivre et de contrôler les activités de formation en considérant les ressources financières disponibles, sous réserve des dispositions de la convention collective;
- ii) Le comité déterminera lui-même ses modalités et règles de fonctionnement, et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective.

d) Vote et décision

Aucune décision du comité ne peut être exécutoire sans l'accord des deux (2) parties.

e) Dissolution du comité de formation continue

En tout temps, sur un avis écrit de l'une ou l'autre des parties, le comité de formation continue est dissout et doit cesser immédiatement ses opérations, et ce, à compter de la date de réception de l'avis reçu.

ARTICLE 28 ANNEXES, LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL, LOI SUR LA FÊTE NATIONALE

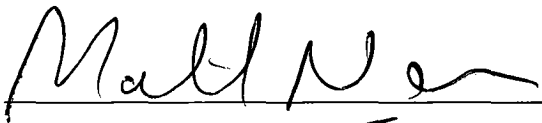


- 28.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective de travail.
- 28.02 Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi sur la Fête nationale* s'appliquent à la convention, à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION

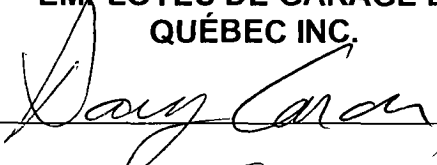
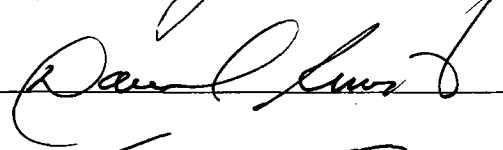
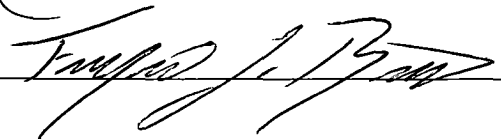
- 29.01 La présente convention collective prend effet à compter de sa signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 7 mars 2026 inclusivement, sauf si prévu autrement dans la convention collective de travail.
- 29.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention, ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 29.03 Les taux de salaire prévus à l'annexe « A » rétroagissent au 8 mars 2021. L'Employeur verse aux salariés la rétroactivité dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce ²⁴e jour de novembre 2021.

TROIS-RIVIÈRES BMW

**SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYÉS DE GARAGE DU
QUÉBEC INC.**

ANNEXE « A » ÉCHELLES SALARIALES

| OCCUPATION | Taux au 8 mars 2020 | Taux au 8 mars 2021 2,75 % | Taux au 8 mars 2022 2,75 % | Taux au 8 mars 2023 2,5 % | Taux au 8 mars 2024 2,5 % | Taux au 8 mars 2025 2,75 % |
|---------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| COMPAGNON | | | | | | |
| Classe A | 35,81 \$ | 36,79 \$ | 37,80 \$ | 38,75 \$ | 39,72 \$ | 40,81 \$ |
| Classe B | 33,89 \$ | 34,82 \$ | 35,78 \$ | 36,67 \$ | 37,59 \$ | 38,62 \$ |
| Classe C | 32,55 \$ | 33,45 \$ | 34,37 \$ | 35,23 \$ | 36,11 \$ | 37,10 \$ |
| APPRENTI | | | | | | |
| 4 ^e année* | 27,62 \$ | 28,38 \$ | 29,16 \$ | 29,89 \$ | 30,64 \$ | 31,48 \$ |
| 3 ^e année | 26,74 \$ | 27,48 \$ | 28,24 \$ | 28,95 \$ | 29,67 \$ | 30,49 \$ |
| 2 ^e année | 24,17 \$ | 24,83 \$ | 25,51 \$ | 26,15 \$ | 26,80 \$ | 27,54 \$ |
| 1 ^{re} année | 22,82 \$ | 23,45 \$ | 24,09 \$ | 24,69 \$ | 25,31 \$ | 26,01 \$ |
| PRÉPOSÉ AU SERVICE | | | | | | |
| 3 ^e année* | 18,94 \$ | 19,46 \$ | 20,00 \$ | 20,50 \$ | 21,01 \$ | 21,59 \$ |
| 2 ^e année | 17,21 \$ | 17,68 \$ | 18,17 \$ | 18,62 \$ | 19,09 \$ | 19,61 \$ |
| 1 ^{re} année | 16,16 \$ | 16,60 \$ | 17,06 \$ | 17,49 \$ | 17,93 \$ | 18,42 \$ |
| COMMIS AUX PIÈCES | | | | | | |
| 7 ^e année* | 29,97 \$ | 30,79 \$ | 31,64 \$ | 32,43 \$ | 33,24 \$ | 34,15 \$ |
| 6 ^e année | 28,41 \$ | 29,19 \$ | 29,99 \$ | 30,74 \$ | 31,51 \$ | 32,38 \$ |
| 5 ^e année | 25,01 \$ | 25,70 \$ | 26,41 \$ | 27,07 \$ | 27,75 \$ | 28,51 \$ |
| 4 ^e année | 23,40 \$ | 24,04 \$ | 24,70 \$ | 25,32 \$ | 25,95 \$ | 26,66 \$ |
| 3 ^e année | 21,94 \$ | 22,54 \$ | 23,16 \$ | 23,74 \$ | 24,33 \$ | 25,00 \$ |
| 2 ^e année | 20,41 \$ | 20,97 \$ | 21,55 \$ | 22,09 \$ | 22,64 \$ | 23,26 \$ |
| 1 ^{re} année | 19,91 \$ | 20,46 \$ | 21,02 \$ | 21,55 \$ | 22,09 \$ | 22,70 \$ |
| AVISEUR TECHNIQUE (VENDEUR DE SERVICE) | | | | | | |
| 4 ^e année* | 25,62 \$ | 26,32 \$ | 27,04 \$ | 27,72 \$ | 28,41 \$ | 29,19 \$ |
| 3 ^e année | 23,52 \$ | 24,17 \$ | 24,83 \$ | 25,45 \$ | 26,09 \$ | 26,81 \$ |
| 2 ^e année | 21,95 \$ | 22,55 \$ | 23,17 \$ | 23,75 \$ | 24,34 \$ | 25,01 \$ |
| 1 ^{re} année | 20,68 \$ | 21,25 \$ | 21,83 \$ | 22,38 \$ | 22,94 \$ | 23,57 \$ |
| HOMME DE COUR | 18,62 \$ | 19,25 \$ | 19,78 \$ | 20,27 \$ | 20,78 \$ | 21,35 \$ |
| ESTHÉTIQUE | | | | | | |
| Préposé à l'esthétique | 19,06 \$ | 19,75 \$ | 20,29 \$ | 20,80 \$ | 21,32 \$ | 21,91 \$ |
| Laveur | 15,35 \$ | 17,50 \$ | 17,98 \$ | 18,43 \$ | 18,89 \$ | 19,41 \$ |

* Année = échelon

ANNEXE « B » FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT DES NOUVEAUX SALARIÉS

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE GARAGE DU QUÉBEC INC.
630, boul. des Capucins
Québec (Québec) G1J 3R8

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| N.A.S. _____ - _____ - _____ | |
| Date de naissance : _____ / _____ / _____ année mois jour | Sexe : _____ |
| Nom : _____ Prénom : _____ | |
| Adresse : _____ _____ | |
| Code postal _____ | Téléphone : (____) _____ - _____ |
| Statut civil : _____ Date du statut; _____ / _____ / _____ année mois jour | |
| Date d'embauche : _____ / _____ / _____ Année mois jour | |
| Employeur : _____ | |
| Occupation en cours : _____ | |
| Langue de communication : _____ | |

CARTES DE QUALIFICATION OU DE CLASSIFICATION QUE VOUS DÉTENEZ

| | |
|-------|-------------------------------------------------|
| _____ | Date : _____ / _____ / _____ année mois jour |
| _____ | Date : _____ / _____ / _____ année mois jour |
| _____ | Date : _____ / _____ / _____ année mois jour |
| _____ | Date : _____ / _____ / _____ année mois jour |

J'autorise mon employeur à transmettre au Syndicat les informations contenues dans ce formulaire.

J'autorise le **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.** à se servir des renseignements personnels apparaissant à la présente annexe « B » pour l'administration et la gestion interne du Syndicat, de l'assurance collective et du régime complémentaire de retraite.

Date d'embauche: _____ / _____ / _____
Année mois jour

_____ Signature du salarié

ANNEXE « C » DROIT D'UTILISER ET DE CONDUIRE DES VÉHICULES DANS LE CADRE DE VOTRE EMPLOI

Madame,
Monsieur,

Par la présente, vous nous certifiez que vous êtes titulaire d'un permis de conduire valide de la classe appropriée. Vous acceptez de nous aviser promptement de toute perte, révocation, suspension ou modification à votre permis de conduire, et vous nous autorisez à vérifier auprès de la **Société de l'Assurance Automobile du Québec (SAAQ)** l'état de votre dossier en ce qui concerne la validité de votre permis de conduire seulement, sous réserve des dispositions prévues au sous-alinéa 5.07 c) v) de la convention collective.

À cet effet, veuillez compléter le questionnaire ci-dessous, le signer, joindre une photocopie de votre permis de conduire en vigueur et remettre ces documents à l'Employeur, qui en assume les frais de photocopie.

Numéro de référence : _____

Numéro de dossier : _____

*Par la présente, j'autorise mon Employeur à vérifier en tout temps et sans autre avis préalable l'état de mon dossier auprès de la **Société de l'Assurance Automobile du Québec (SAAQ)** en ce qui concerne la validité et la classe de mon permis de conduire et je permets par conséquent à cette dernière de lui communiquer et/ou de lui transmettre ces deux renseignements ayant trait audit permis. Cette autorisation est valide pour une durée d'un an seulement, à compter de la date de la signature.*

Signature de la salariée ou du salarié

Date

La reproduction de la présente lettre fait preuve au même titre que l'original. L'Employeur doit remettre une photocopie de cette lettre à la salariée ou au salarié signataire. Cette autorisation est nulle et prend fin immédiatement lorsque la ou le salarié(e) n'est plus à l'emploi de l'Employeur.

ANNEXE « D » DESCRIPTION DES EMPLOIS OU OCCUPATIONS

DÉFINITIONS

Pour les fins d'application de la présente convention collective les expressions suivantes désignent :

1. Mécanicien (mécanicien de véhicule routier)

Désigne le salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de programmation, d'inspection, de préparation, de réparation, de modification, d'essai routier, de remise en état ou d'entretien de systèmes, de toutes les composantes d'un système ou de pièces, ainsi que la dépose ou la pose de composantes d'un système ou de pièces d'un véhicule routier ou d'un véhicule routier lourd, y compris les travaux inclus dans l'une ou l'autre des spécialités définies ci-dessous.

Le salarié qui apprend ce métier qualifié peut effectuer les travaux du mécanicien (mécanicien de véhicule routier).

Cependant, les travaux suivants peuvent aussi être effectués par un salarié non qualifié : l'inspection ou la vérification visuelle seulement, le graissage, la vidange des huiles, l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose du radiateur du moteur et de ses durites, des amortisseurs, des pneus, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des systèmes d'échappement à l'exception de la tubulure d'échappement (exhaust, manifold), la dépose ou la pose des systèmes audio des manufacturiers et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule. De plus, il peut effectuer le remplissage de tous les fluides, à l'exception du système de climatisation

Un salarié non qualifié peut effectuer les travaux énumérés au troisième (3^e) alinéa uniquement dans la mesure où ces travaux ne requièrent pas la manipulation d'autres pièces ou d'autres composantes d'un système.

Les dispositions ci-dessus mentionnées s'appliquent sous réserve et en accord avec les précisions et exceptions prévues dans la description des tâches de l'occupation de préposé au service, et ce, en ce qui concerne les travaux de toute autre inspection ou vérification sur un véhicule.

a) Spécialiste en électricité (spécialiste en électromécanique) :

Désigne le salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de réparation, de modification, de remise en état ou d'entretien des systèmes d'allumage, de démarrage, de charge, d'éclairage, d'alimentation, d'antipollution et de climatisation.

b) **Spécialiste en alignement de roues :**

Désigne le salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de modification, d'entretien, de mise au point, de remise en état ou de réparation de systèmes de suspension, de direction.

c) **Spécialiste en transmission automatique :**

Désigne le salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de modification, d'entretien, de mise au point, de remise en état ou de réparation d'une boîte de vitesse automatique.

d) **Spécialiste en freins :**

Désigne le salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de modification, d'entretien, de remise en état ou de réparation d'un système de freins ou de ses composantes.

e) **Carrossier (spécialiste en ajustement) :**

Désigne le salarié qualifié qui effectue des travaux d'ajustement, de correction ou d'alignement de pièces de carrosserie, entre autres les ailes, les portes, les vitres, les moulures, les garde-boues, les essuie-glaces, les capots et portes de valises ou hayons et la pose d'accessoires d'origine ou de vitres. Il fait l'ajustement ou l'installation des ceintures de sécurité, fait de la menuiserie ainsi que des retouches de peinture. Il fait les ajustements, la dépose ou la pose des régulateurs de vitres, régulateurs de sièges, régulateurs de miroirs, manuels et électriques, fait la dépose ou la pose des garnitures intérieures et du tableau de bord, fait les ajustements et la réparation de serrures en général, ajuste les toits de véhicules décapotables et en répare le mécanisme. Il localise et fait cesser les bruits de carrosserie, localise et répare les fuites d'eau et de poussière.

2. **Préposé à l'esthétique**

Salarié dont la fonction est principalement reliée au lavage et à la remise à neuf telle que : lavage, nettoyage, essuyage, cirage et polissage de véhicules neufs et usagés ainsi que des véhicules de clients. De plus, il effectue des retouches de peinture à la main. Toutefois, il ne peut effectuer le polissage de réparation fait par le peintre. Pour compléter ses fonctions, il peut effectuer le déplacement et le stationnement de véhicules automobiles. En cas de dépannage, il peut effectuer le transport de la clientèle.

3. **Commis aux pièces**

Salarié qualifié dont les fonctions sont essentiellement reliées aux commandes, à la manutention, à la réception, à l'expédition, à l'entreposage, au classement, à l'emballage ou à la vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules. De plus, lorsque le préposé aux pièces sert des pièces, des accessoires ou des pneus de véhicules à d'autres salariés de l'entreprise, ce travail est considéré être une vente.

Le salarié qui apprend ce métier qualifié peut effectuer les travaux du préposé aux pièces (commis aux pièces).

4. **Homme de cour**

Réception, inspection et identification des véhicules neufs et usagés; Inspecter les véhicules lors des échanges entre concessionnaire; Marquage des véhicules neufs et usagés; Gérer les retours de location; Stationner les véhicules sur le terrain; Entretien des véhicules dans la salle de montre; Enlever la neige sur les véhicules en inventaire; Faire les courses. Il peut aussi effectuer le transport de la clientèle et le lavage des voitures (lavage de base).

5. **Préposé au service (homme de service)**

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

L'inspection ou la vérification visuelle seulement, le graissage, la vidange des huiles (incluant la remise en son état initial de l'indicateur de vidange d'huile), l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose du radiateur du moteur et de ses durites, des amortisseurs, des pneus, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des systèmes d'échappement à l'exception de la tubulure d'échappement (exhaust manifold) et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule. De plus, il peut effectuer le remplissage de tous les fluides, à l'exception du système de climatisation. Il peut également effectuer des essais routiers concernant la vérification des travaux qu'il a faits.

Un préposé au service peut effectuer les travaux énumérés à l'alinéa précédent uniquement dans la mesure où ces travaux ne requièrent pas la manipulation d'autres pièces ou d'autres composantes d'un système d'un véhicule.

Cependant, toute autre inspection ou vérification incluant la programmation sur un véhicule doit être exécutée exclusivement par un salarié mécanicien.

6. **Vendeur de service (aviseur technique)**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : la prise de rendez-vous à la clientèle incluant l'ouverture du dossier client, l'accueil de la clientèle, promouvoir la vente à la clientèle, le service de relance à la clientèle, à la caisse, à l'ouverture et à la fermeture du bon de travail, à la distribution et à la coordination du travail et qui en général assure le suivi et le service à la clientèle. Il peut effectuer occasionnellement des essais routiers.

7. **Laveur**

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

8. a) **Apprenti**

Désigne le salarié qui apprend l'une des occupations (métiers) qualifiées régis par le décret sur l'industrie des services automobiles des régions Mauricie-Drummond ou régis par la convention collective. De plus, pour les fins d'application de la présente convention, un apprenti est compris et fait partie du métier ou de l'occupation en question qu'il apprend soit, mécanicien ou préposé aux pièces.

b) **Compagnon**

Désigne le salarié qui a terminé l'apprentissage de l'une des occupations (métiers) qualifiées et régies par le décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie ou régis par la convention collective, qui possèdent la compétence requise pour le pratiquer et a réussi les examens requis.

9. a) **Véhicule automobile**

Un véhicule routier au sens de l'article 4 du *Code de la sécurité routière* (L.R.Q., c. C-24.2); sont exclus des véhicules automobiles le cyclomoteur et la motocyclette au sens de l'article 4 de ce code, le véhicule tout terrain au sens de l'article 1 du *Règlement sur la motoneige* (R.R.Q., 1981, c. C-24, r.21) et tout autre véhicule destiné à être utilisé en dehors d'un chemin public en raison de sa nature, de sa destination ou par l'effet d'une loi.

b) **Véhicule routier**

Un véhicule routier dont le poids total en charge (G.V.W.R.) est moins de dix-huit mille (18 000) livres.

c) **Véhicule**

Cette expression désigne et inclut les définitions de « véhicule routier » et de « véhicule routier lourd ».

10. **Mécanicien de véhicule routier**

Cette expression désigne un salarié mécanicien affecté normalement à des tâches sur un « véhicule routier ».

11. **Travail de l'unité de négociation**

Le fait de mettre les descriptions des emplois ou occupations dans la convention collective ne peut avoir pour effet de restreindre les travaux appartenant à l'unité de négociation et qui étaient normalement effectués par les salariés de l'unité de négociation auparavant, et ce, parce que certains travaux ne sont pas expressément mentionnés dans lesdites descriptions.

12. **Différend d'application ou d'interprétation**

Malgré les dispositions de l'article 24 de la convention collective de travail, en cas de différend ou de conflit d'application ou d'interprétation entre les définitions contenues au décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie et les définitions contenues à l'annexe « D » de la convention collective, celles prévues à l'annexe « D » de la convention collective prévalent en tout temps pour les fins d'application ou d'interprétation de la convention collective.

ANNEXE « F » FORMULAIRE DE CONGÉ SANS SOLDE

Avis de prise de congés sans solde – (article 14)

| | |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Destinataire | _____ |
| | <i>Nom d'un représentant de l'Employeur</i> |
| Concession | _____ |
| | <i>Nom de la concession</i> |
| Recevez avis que | _____ |
| | <i>Nom de l'employé(e)</i> |
| À l'intention de prendre un congé sans solde de | _____ |
| | <i>Nombre de jours</i> |
| La période du congé sera du | _____ |
| | <i>Préciser les dates</i> |
| Date de retour prévu | _____ |
| | <i>Date</i> |
| Demande présentée le | _____ |
| | <i>Date</i> |
| Confirmation de l'acceptation ou du refus donné le | _____ |
| | <i>Date</i> |
| Nombre de congés pris dans le cadre de cette convention | _____ |

ANNEXE « G » FORMULAIRE DE BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Avis de prise de temps dans la banque de temps – (sous-paragraphe 10.04)

| | |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Destinataire | _____ |
| | <i>Nom d'un responsable de l'Employeur</i> |
| Concession | _____ |
| | <i>Nom de la concession</i> |
| Prenez avis que M. ou Mme | _____ |
| | <i>Nom de l'employé(e)</i> |
| À l'intention d'utiliser | _____ |
| | <i>Heures de la banque de temps</i> |
| La période prévue est du | _____ |
| | <i>Préciser la ou les journées ou les heures</i> |
| Demande présentée le | _____ |
| | <i>Date</i> |
| Réponse reçue le | _____ |
| | <i>Date</i> |
| Nombre d'heures accumulées à date | _____ |
| Nombre d'heures en banque après la présente demande | _____ |

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE : TROIS-RIVIÈRES BMW

Ci-après désigné « l'Employeur »

**ET : SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE GARAGE DU QUÉBEC INC.**

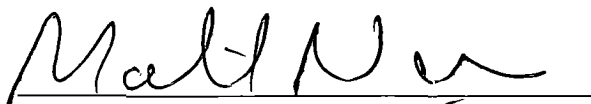
Ci-après désigné « le Syndicat »


OBJET : Maintien de certains droits acquis

-
1. L'Employeur s'engage à maintenir les droits acquis suivants pendant la durée de la convention collective :
 - a) un stationnement gratuit à proximité du garage, conformément à la pratique existant au moment de la signature de la convention;
 - b) le café gratuit;
 - c) la possibilité pour les salariés de laver leur voiture sur l'heure du midi en utilisant les produits de l'Employeur, sous réserve que l'espace requis ne soit pas nécessaire pour lavage de voitures destinées à la clientèle.
 2. La présente entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'à l'expiration de la convention collective.

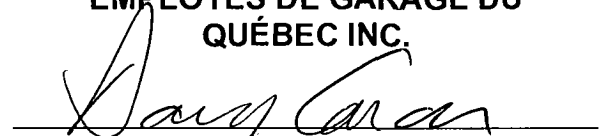
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce 24^e jour de novembre 2021.

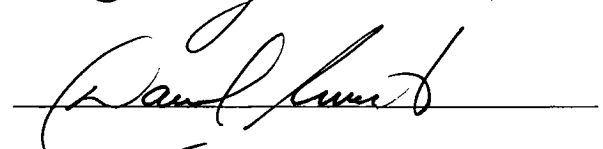
TROIS-RIVIÈRES BMW

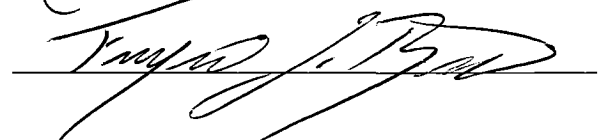




**SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYÉS DE GARAGE DU
QUÉBEC INC.**







LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE : TROIS-RIVIÈRES BMW

Ci-après désigné « l'Employeur »

**ET : SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE GARAGE DU QUÉBEC INC.**

Ci-après désigné « le Syndicat »

OBJET : Certaines conditions de travail de M. [REDACTED]

ATTENDU QUE les parties ont conclu une convention collective de travail;

ATTENDU QUE monsieur [REDACTED] (ci-après le « Salarié ») détient l'occupation de mécanicien (compagnon A);

ATTENDU QUE le Salarié bénéficie également de certains droits acquis que l'Employeur accepte de maintenir;

ATTENDU QUE le Salarié bénéficie également de conditions de travail particulières dont il faut définir les modalités;

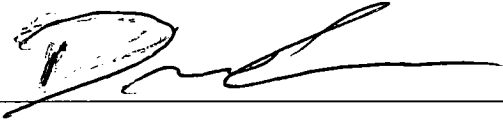
EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Malgré ce qui est prévu à la clause 15.01 de la convention collective, le Salarié bénéficie de cinq (5) semaines de vacances jusqu'à ce qu'il rencontre les conditions pour bénéficier de six (6) semaines.
2. Malgré ce qui est prévu à la clause 11.03 de la convention collective, le Salarié bénéficie de trente-deux (32) heures de congé mobile par année.
3. La présente entre en vigueur le 8 mars 2016.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce 24^e jour de novembre 2021.

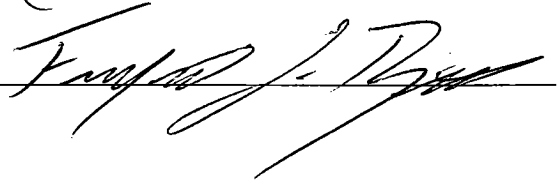
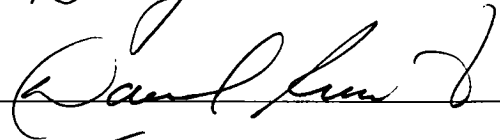
TROIS-RIVIÈRES BMW

Matt Mor



SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYÉS DE GARAGE DU
QUÉBEC INC.

Doug Caron



LETTRE D'ENTENTE NO 3

ENTRE : TROIS-RIVIÈRES BMW

Ci-après désigné « l'Employeur »

**ET : SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE GARAGE DU QUÉBEC INC.**


Ci-après désigné « le Syndicat »


OBJET : Tâches du préposé au service

Pour la durée de la présente convention collective, les parties s'entendent pour permettre aux salariés de l'occupation « préposé au service » d'effectuer les branchements sur scanner lors d'inspection PDI.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce ²⁴e jour de novembre 2021.

TROIS-RIVIÈRES BMW





**SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYÉS DE GARAGE DU
QUÉBEC INC.**

