

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-9939

N° dossier d'accréditation : AM-2001-6151

<b>EMPLOYEUR</b>  PORSCHE LAUZON INC. 2435, BOULEVARD CHOMEDEY , LAVAL QC H7T 2W5  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 , MONTRÉAL QC H2M 2W1  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  FASKEN MARTINEAU DUMOULIN S.E.N.C.R.L., S.R.L. 800, RUE DU SQUARE-VICTORIA, BUREAU 3500 MONTRÉAL QC H4Z 1E9		
Date signature : 2021-08-31 Date dépôt : 2021-10-13	Nombre de salariés visés : 36	Date début : 2021-08-31 Date d'expiration : 2024-06-30

Remarque :

V/D : 308240.00005/10463;

É.V. : 2455, boulevard Chomedey, Laval.

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2021-11-04  
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](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)



# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

**PORSCHE LAUZON INC.**  
2455, BOUL. CHOMEDEY  
LAVAL (QUÉBEC) H7T 2W5

*Ci-après appelé l'« employeur »*

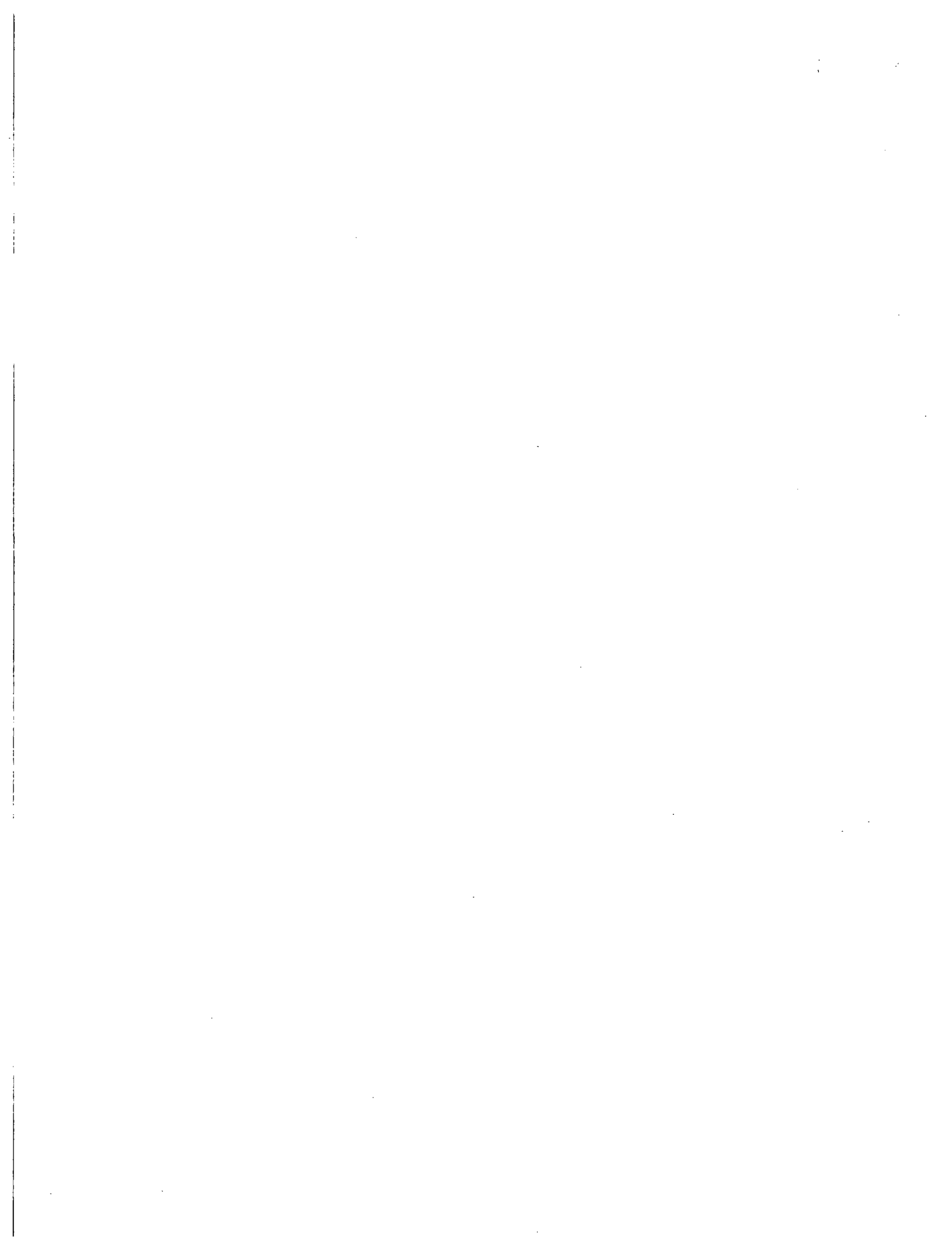
et



**Unifor**  
565, boulevard Crémazie Est  
10<sup>e</sup> étage, bureau 10100  
Montréal (Québec)  
H2M 2W1

*Ci-après appelé le « syndicat »*

**En vigueur du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2024**



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION .....	2
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	2
ARTICLE 4 - AUCUNE DISCRIMINATION.....	3
ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SOCIALE.....	5
ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	5
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS .....	7
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ .....	11
ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 11 - SALAIRES.....	20
ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE PAIE.....	21
ARTICLE 13 - VACANCES.....	22
ARTICLE 14 - LES CONGÉS PAYÉS .....	25
ARTICLE 15 - CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES.....	28
ARTICLE 16 - CONGÉS D'ABSENCE SANS SOLDE.....	30
ARTICLE 17 - SESSIONS DE PERFECTIONNEMENT OU DE FORMATION .....	31
ARTICLE 18 - GRÈVE OU LOCK-OUT .....	33
ARTICLE 19 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE.....	33
ARTICLE 20 - AFFICHAGE D'AVIS.....	34
ARTICLE 21 - OUTILS.....	34
ARTICLE 22 - UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	35
ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE .....	36
ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	36
ARTICLE 25 - VALIDITÉ DES CLAUSES ET ARTICLES.....	39
ARTICLE 26 - RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	39
ARTICLE 27 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	40
ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	41



ANNEXE « A » ÉCHELLE DE SALAIRES.....	42
ANNEXE « B » FONDS DE SOLIDARITÉ.....	43
LETTRE D'ENTENTE NO 1.....	45
LETTRE D'ENTENTE NO 2.....	46
LETTRE D'ENTENTE NO 3.....	47
LETTRE D'ENTENTE NO 4.....	49





## ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

- 1.01** L'expression « jour ouvrable » utilisée dans la présente convention signifie toute journée de la semaine à l'exclusion des samedis et dimanches.
- 1.02** L'expression « **salarié régulier** » utilisée dans la présente convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai telle que définie à la clause 9.09.
- 1.03** Le terme « **salarié** » utilisé au masculin dans la présente convention s'applique aussi au féminin.
- 1.04** L'expression « **conjoint** » utilisée dans la présente convention s'entend des personnes suivantes :
1. qui sont mariées et cohabitent;
  2. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  3. de sexe opposé ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 1.05** L'expression « établissement » utilisée dans la présente convention s'entend de l'établissement physique situé à l'adresse suivante : 2455, boulevard Chomedey, Laval (Québec) H7T 2W5.
- 1.06** Le terme « **préposé à l'esthétique** », utilisé dans la présente convention, désigne tout salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées aux travaux suivants :
- a) L'ensemble des tâches de laveurs;
  - b) L'ensemble des diverses tâches de nettoyage de l'intérieur et de l'extérieur d'un véhicule, dans le but de rehausser sa condition, afin de lui donner l'aspect d'origine (éclat);
  - c) Effectuer des retouches exclusivement au pinceau, excluant toute autre méthode d'application;
  - d) Effectuer des travaux de polissage sauf :
    - Si le véhicule vient d'être peinturé;
    - S'il s'agit d'une intervention de polissage relative à une réparation, laquelle doit être effectuée soit par un débosseleur, soit par un peintre.
- 1.07** L'expression « **Syndicat** » utilisée dans la présente convention signifie les représentants nommés de la section locale 4511 et le représentant national d'Unifor.



- 1.08** À chaque fois que l'on utilise le masculin dans cette convention, cela comprend le féminin, ou vice-versa, le cas échéant.
- 1.09** Le terme « **département** » utilisé dans la présente convention signifie les quatre (4) départements suivants :
- Département des réparations mécaniques;
  - Département du service;
  - Département des pièces;
  - Département laveur-chasseur-esthétique.

## **ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION**

- 2.01** Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail et la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les parties et qui rendent justice à tous.

## **ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 3.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique pour les fins d'application de ladite convention collective.
- 3.02** La présente convention s'applique seulement aux salariés de l'Employeur assujettis à la présente convention tel que prévu par le libellé de l'accréditation. L'Employeur assujetti à la présente s'engage à avertir le Syndicat de tout changement ou modification de sa raison sociale.
- 3.03** La classification et le taux de salaire de tout nouveau poste résultant de la nouvelle technologie et relevant de l'unité de négociation sont négociés entre le Syndicat et l'Employeur, suivant les classifications et taux de salaires apparaissant à l'Annexe « A ».

Advenant un désaccord, l'Employeur met en vigueur le taux qu'il estime juste et le différend peut faire l'objet de la procédure de griefs.

Si aucune entente n'est conclue dans les trente (30) jours de la création par l'Employeur d'une nouvelle classification, l'une ou l'autre des parties peut référer le différend à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 8.06. Le grief doit décrire sommairement le différend et l'arbitre détermine le salaire applicable à la nouvelle classification selon les dispositions des articles 8.07 à 8.10.

- 3.04** L'Employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives du Syndicat, un agent d'affaires ou un représentant autorisé du



Syndicat a le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de la Compagnie, à condition d'en demander la permission au directeur du département. Ce consentement ne doit pas être refusé de façon déraisonnable.

- 3.05** L'Employeur, le Syndicat et les salariés collaborent afin d'assurer le maintien d'un lieu de travail libre de harcèlement.
- 3.06** Aucune entente individuelle qui soit spécifiquement contraire aux dispositions de la présente convention collective ne peut être prise entre un salarié et l'Employeur, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation du Syndicat.

#### **ARTICLE 4 - AUCUNE DISCRIMINATION**

- 4.01** L'Employeur n'entravera d'aucune façon le droit des salariés de devenir membres du Syndicat.
- 4.02** L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, croyance, couleur, sexe ou de ses origines ethniques.
- 4.03** Il n'existera aucune discrimination, intervention, restriction ou contrainte de la part de l'Employeur ou de ses représentants envers les salariés du fait qu'ils sont membres et/ou officiers et/ou qu'ils participent à des activités syndicales.

#### **ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION**

- 5.01** Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants :
  - a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
  - b) Engager, congédier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les salariés, ou leur imposer quelque mesure disciplinaire pour juste cause;
  - c) Établir, réviser et amender les règlements régissant les salariés; tout nouveau règlement ou révision ou amendement d'anciens règlements sera communiqué par écrit au Syndicat.
  - d) Diriger le travail des salariés, en fixer les cédules et les heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leur emplacement, l'attribution du travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunération,



l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toute autre matière relative aux opérations de l'Employeur.

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

### **5.03 1. Règle applicable à tous les départements**

Dans l'intérêt de la rentabilité de l'entreprise, l'Employeur pourra accorder des sous-contrats dans son établissement à condition que ceux-ci n'entraînent pas ou ne prolongent pas de mises à pied d'un ou des salariés assignés à ce même établissement.

### **2. Règle applicable au département des réparations mécaniques, département du service et département des pièces**

Pour le département des réparations mécaniques, département de service et département des pièces, l'employeur n'accordera aucun sous-contrat dans son établissement pour le travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les situations suivantes :

- Si l'Employeur ne possède pas l'équipement requis aux fins d'effectuer la réparation;
- Si aucun salarié présent ne possède l'habileté et les compétences aux fins de remplir les exigences de la tâche à compléter;
- S'il n'y a aucun salarié disponible aux fins d'effectuer le travail dans le délai requis;
- Si le manufacturier exige pour certains travaux que ceux-ci soient confiés en sous-traitance à une entreprise spécialisée;
- Nonobstant le paragraphe introductif l'employeur maintient sa pratique actuelle en ce qui concerne la livraison au département des pièces.

### **3. Règle applicable au département laveur-chasseur-esthétique**

Pour le département de laveur-chasseur-esthétique, l'employeur n'accordera aucun sous-contrat dans son établissement pour le travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation si l'effectif global du département n'est pas au travail.





## **ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SOCIALE**

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

**6.02** L'Employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation et ce, pour la durée de la convention, le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation.

**6.03** 1. L'Employeur remet mensuellement au Syndicat les retenues faites en application de l'article 6.02. Cette remise est accompagnée d'un état qui comporte toutes les informations nécessaires. La liste indique les raisons pour lesquelles une déduction n'a pas été faite.

Une copie du formulaire de remise est transmise au délégué d'atelier.

Cette remise s'effectue le ou vers le 15 du mois suivant.

2. Cette déduction sera calculée sur le taux horaire régulier en vigueur lors de la semaine où elle sera prise.

**6.04** Pour les remises mensuelles des cotisations, les chèques sont libellés et expédiés au nom et à l'adresse déterminée par le Syndicat.

En cas de changement du nom ou de l'adresse, le Syndicat s'engage à aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

**6.05** Les cotisations sont déduites hebdomadairement.

## **ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION SYNDICALE**

**7.01** 1. L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou autrement de choisir un (1) délégué d'atelier qui doit, en conformité avec les dispositions de la présente convention, agir au nom des salariés.

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

2. Si le délégué d'atelier est en permission d'absence, un substitut, qui aura été identifié au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et par écrit à l'Employeur, agit et est considéré comme délégué d'atelier pendant et uniquement pendant la durée de telle période de permission d'absence. Sauf dans la mesure où il cesse d'être un salarié, le substitut est le même salarié pendant toute la durée de la présente convention collective. Le substitut n'est pas considéré comme délégué d'atelier pour les fins de la clause 9.15.



Le délégué d'atelier peut demander à son supérieur immédiat une permission d'absence sans perte de salaire afin de pouvoir rencontrer un ou des salariés syndiqués. Cette permission ne lui est pas refusée sans motif valable.

- 7.02**
1. Aucune activité syndicale ne doit avoir lieu durant les heures de travail.
  2. Dans le cas d'un grief ou de toute plainte pouvant donner lieu à un grief, un (1) délégué d'atelier seul, ou son substitut, peut, sans perte de salaire durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la procédure de griefs prévue à l'article 8, y compris enquêter sur les griefs. Le délégué d'atelier ou le substitut doit obtenir l'autorisation préalable du directeur du département avant de s'absenter de son poste, autorisation qui ne lui sera pas refusée sans motif valable. Ladite autorisation lui sera nécessairement accordée à l'intérieur d'un délai de vingt-quatre (24) heures suite au dépôt du grief ou de la plainte.
  3. Avec la permission du directeur du département, un (1) délégué d'atelier peut, durant les heures de travail, loger et recevoir des appels téléphoniques pour toute affaire en relation avec son mandat, cette permission ne doit pas être refusée de façon déraisonnable.
  4. L'Employeur accepte que le délégué social puisse aider un salarié qui a des problèmes d'alcool et de toxicomanie, durant les heures de travail avec la permission de son supérieur immédiat.
  5. En cas d'urgence le délégué social peut être appelé à être libéré promptement et sans préavis par sa section locale pour s'occuper de cas particuliers au sein des concessions accréditées avec Unifor du groupe Lauzon.

Si ce dernier est dans l'impossibilité de quitter son travail, il recommandera à la section locale de contacter un autre délégué social.

Le syndicat informera les employeurs concernés par le paragraphe 5 du présent article, du nom du délégué social œuvrant dans leur entreprise.

- 7.03**
- Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et par la suite, lors de tout changement, le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom de chaque délégué d'atelier désigné et du substitut ainsi que du nom des agents d'affaires ou des autres représentants des salariés.

- 7.04**
1. Le délégué d'atelier est sujet aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres salariés.
  2. Sans préjudice à ses droits de direction, les plaintes de l'Employeur relatives à la manière dont le délégué d'atelier exécute ses fonctions syndicales sont adressées, par écrit, à un des agents d'affaires, qui fait enquête et, aussitôt que possible, prend toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation.



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

## **ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS**

8.01 1. **Définition** : Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relativement à l'application ou à l'interprétation de la convention collective incluant toute contestation de mesure disciplinaire et toute mesure administrative qui peuvent être prises à l'égard du travail et du comportement des salariés.

2. Un grief collectif est un grief qui affecte plus d'un salarié qui croit avoir été lésé par l'Employeur dans l'application de la convention collective et qui concerne un acte de même nature.

8.02 Les griefs sont réglés selon la procédure suivante :

### **Première étape- Au directeur du département**

Un grief est soumis par écrit au directeur du département, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'aurait dû en avoir le salarié ou le Syndicat. Le directeur du département donne sa réponse par écrit au délégué d'atelier ou en son absence au délégué suppléant dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.

### **Deuxième étape- Au directeur général**

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du **directeur de département** ou après l'expiration de son délai pour répondre, le Syndicat soumet le grief, par écrit, au directeur général.

Le directeur général doit rencontrer le délégué d'atelier et en son absence le délégué suppléant et le salarié concerné, le cas échéant, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief afin d'établir les faits et de tenter de trouver un règlement au grief.

### **Troisième étape - Arbitrage**

Dans les dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai de la deuxième étape, les parties peuvent porter le grief à l'arbitrage, selon la procédure décrite à l'article 8.03.

Les griefs logés par l'Employeur sont réglés selon la procédure suivante :

### **Première étape- Au représentant de la section locale 4511**



Un grief est soumis, par écrit, au représentant de la section locale 4511, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qu'en a eue l'Employeur.

### **Deuxième étape**

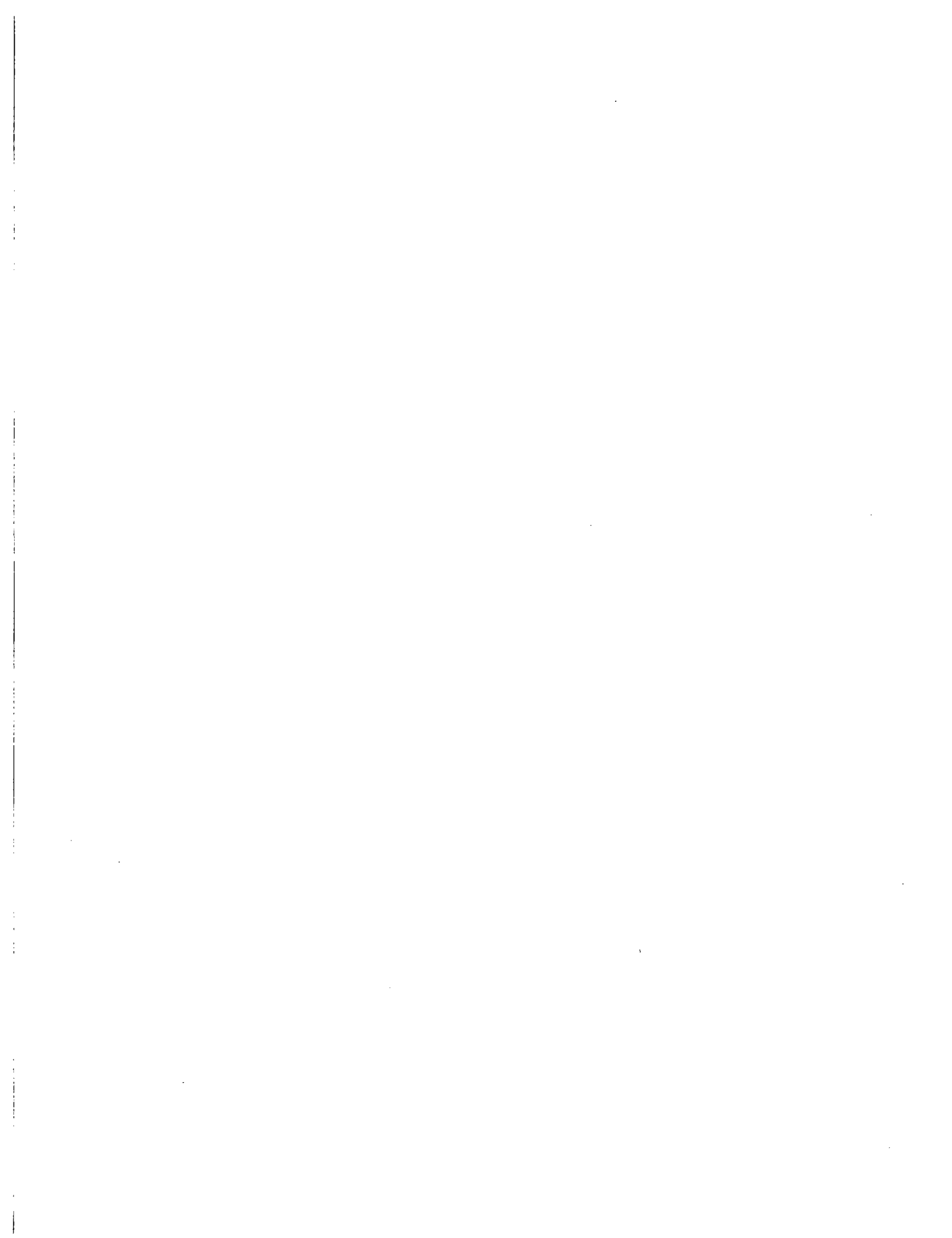
Le représentant de la section locale 4511 doit rencontrer le directeur général dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief afin d'établir les faits et de tenter de trouver un règlement au grief.

Le représentant de la section locale 4511 donne sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre.

### **Troisième étape - Arbitrage**

À défaut de règlement dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la réponse du représentant de la section locale 4511, l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure décrite à l'article 8.03.

- 8.03** La partie qui décide de procéder à l'arbitrage donne un avis écrit à cette fin à l'autre partie dans le délai stipulé à la troisième étape. Les parties ont alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, les parties ont quinze (15) jours de calendrier additionnels pour s'adresser au ministre du Travail pour une nomination d'office. Les parties s'entendent pour prendre tous les moyens nécessaires afin d'accélérer la nomination et l'établissement d'une date d'audition pour un grief contestant un congédiement.
- 8.04** Le Syndicat et l'Employeur peuvent se réunir et tenir une séance de conférence préparatoire afin de discuter et tenter de régler l'objet du litige issu du grief. Le but de cette rencontre est :
- D'évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;
  - De planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audience;
  - D'examiner la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
  - D'examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audience;
  - De définir les questions à débattre lors de l'audience;
  - D'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire lorsqu'elle le juge opportun.





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

- 8.05**
1. Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seuls les représentants désignés par la gérance et le Syndicat peuvent consentir, par écrit, à des extensions de délais.
  2. Toute entente relative à un règlement de griefs est faite par écrit et signée par le représentant désigné par la gérance et le Syndicat.
  3. Pour toutes les fins du présent article, les mots « jours ouvrables » s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'employeur pour les divers groupes de salariés assujettis aux présentes.

- 8.06** Dans l'audition et la décision du grief qui lui est soumis, l'arbitre doit se conformer à tous les principes de la justice naturelle, suivre les règles de procédure et de preuve généralement reconnue en la matière et respecter les dispositions des articles 100 et suivant du *Code du travail* relatives à l'arbitrage de grief.

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

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

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

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

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

- 8.09** Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales.

Si le grief est accueilli en totalité, le délégué et le plaignant à un grief individuel, ou un (1) seul plaignant à un grief collectif, sont remboursés de leur pleine rémunération pour toute journée d'arbitrage.

- 8.10** Dans les trente (30) jours de la signature des présentes et par la suite, lors de tout changement, l'Employeur avise, par écrit, le délégué d'atelier et le Syndicat, de



l'identité et du niveau d'autorité de ses représentants à chaque étape prévue dans la présente procédure de griefs.

## **MESURES DISCIPLINAIRES**

### **8.11 Modalités d'application des mesures disciplinaires**

- a) Dans les cas de suspensions, de congédiements ou de mesures disciplinaires, le salarié sera avisé par écrit, avec copie au syndicat et au délégué d'atelier; ce dernier pourra, accompagné des agents d'affaires et/ou d'un représentant du Syndicat, s'il le désire, discuter des faits avec le directeur du département.

Tel avis écrit doit énoncer les motifs de la mesure disciplinaire et être remis au salarié au plus tard dans les sept (7) jours suivant l'évènement qui donne naissance à la mesure disciplinaire ou dans les sept (7) jours de la connaissance acquise par l'Employeur des évènements qui lui donne naissance.

- b) Tout grief relatif à une suspension ou un congédiement est soumis directement à la deuxième étape de la procédure de grief.
- c) Une copie de tout avis disciplinaire déposé au dossier d'un salarié est remise au délégué d'atelier.

### **8.12 Tout avis disciplinaire n'est pas invoqué contre un salarié si, au cours des six (6) mois qui suivent, il ne reçoit aucun avis disciplinaire de même nature.**

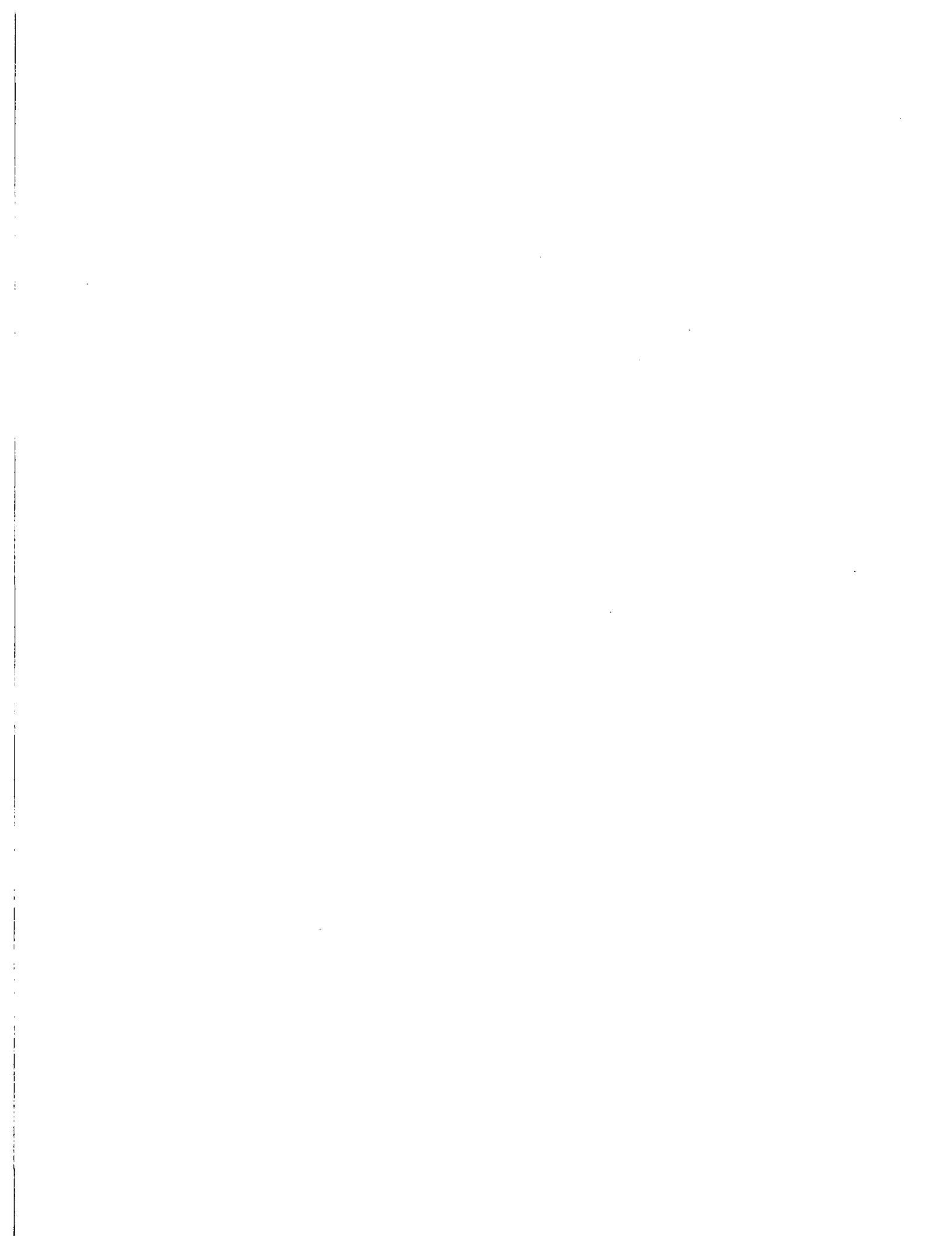
Lorsque le salarié s'absente pour dix (10) jours ouvrables ou plus au cours de la période de six (6) mois mentionnée au paragraphe précédent, ladite période est alors prolongée d'une période équivalente à la période d'absence.

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

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

### **8.14 Si un salarié signe un avis disciplinaire ou administratif ou tout document relié à des politiques ou des règles applicables dans l'entreprise, cette signature constitue seulement un accusé-réception.**

## **Modalités d'application des mesures administratives**



- 8.15** Aucune mesure administrative ne peut être enregistrée contre un salarié, ni utilisé contre lui, à moins que le salarié en soit avisé par écrit dans les trente (30) jours ouvrables travaillés par le salarié visé de la date de l'événement provoquant la plainte ou de la connaissance de l'événement. Copie de l'avis est remise au Syndicat et au délégué.
- 8.16**
1. L'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent que les caméras sont rendues nécessaires afin de protéger le bâtiment, les équipements, les véhicules et bien d'autres biens se trouvant sur la propriété de l'Employeur.
  2. Il est entendu que lesdites caméras ne pourront et ne seront en aucun temps dirigées vers un poste de travail déterminé et/ou ciblé.
  3. Il est entendu que lesdites caméras ne pourront être utilisées comme seul élément de preuve dans le cas de mesures administratives ou disciplinaires prises relativement à la performance d'un salarié.

## **ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ**

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



d) dix (10) années et plus - huit (8) semaines.

3. Si la durée de la mise à pied est indéterminée au moment où elle survient, le salarié peut réclamer le préavis lorsque telle mise à pied aura effectivement duré six (6) mois sauf s'il y a eu rappel durant cette période.
4. Dans l'éventualité de la fermeture d'un établissement, l'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat afin d'évaluer la possibilité de relocaliser les salariés licenciés chez un autre concessionnaire.

B) Lors de la fermeture définitive d'un établissement, l'Employeur doit, avant de procéder à la mise à pied d'un salarié, lui donner un avis écrit d'au moins dix (10) semaines. L'Employeur qui ne donne pas l'avis écrit ou qui donne un avis d'une durée moindre doit verser au salarié une indemnité compensatoire équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduelle de l'avis auquel il avait droit.

**9.05** L'ancienneté départementale s'entend de la durée des services ininterrompus d'un salarié régulier pour son Employeur dans l'un des départements énumérés à l'article 1.09.

**9.06** 1. a) L'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire travailler ses salariés aux tâches dans lesquelles ils sont généralement reconnus comme ayant la plus grande efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignés, sans toutefois que les salariés ne soient autorisés à refuser toute assignation de travail, à moins d'une cause majeure. En autant que possible, le travail est distribué également.

b) Si, à la demande de l'Employeur, un salarié est déplacé temporairement à une fonction moins rémunératrice, il continue de recevoir le salaire qu'il avait avant d'être déplacé et si le salarié est déplacé à une fonction plus rémunératrice, il reçoit le taux de salaire immédiatement supérieur de cette classification à celui qu'il recevait avant d'être déplacé.

c) L'Employeur ne peut déplacer un salarié dans un autre département que celui auquel il est affecté si des salariés affectés au département auquel le déplacement se ferait sont en situation de mise à pied. Cette disposition n'empêche cependant pas l'Employeur de faire exécuter des tâches qui relèvent de la classification d'un employé mis à pied par un autre salarié d'un autre département si ces tâches relèvent également de la classification de ce dernier.

2. L'ancienneté départementale est le facteur dominant dans tous les cas de mise à pied et de rappel, pourvu que les salariés du département qui ont le plus d'ancienneté départementale puissent remplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé.





3. Dans le cas d'une mise à pied, l'Employeur doit aviser le salarié ainsi que le délégué d'atelier durant la première moitié de sa journée de travail, la journée ouvrable précédant cette mise à pied. Dans le cas où le délégué d'atelier serait absent, le salarié seul doit être avisé.

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

Le paragraphe précédent ne reçoit pas application dans le cas des mises à pied occasionnées par la fin de la période d'installation de pneus du mois de décembre (automne/hiver).

- 9.07** 1. Les affectations d'un salarié à une tâche exclue de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi affectées maintiennent leur droit d'ancienneté pour une seule période accumulée de cent vingt (120) jours civils de probation. Cependant, après cette période de probation, les personnes ainsi affectées perdent leur droit d'ancienneté et ne peuvent remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.

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

L'employeur met à la disponibilité des salariés un formulaire par lequel le salarié pourra manifester son intérêt à postuler sur tout poste affiché durant toute absence du salarié. La candidature du salarié ayant complété le formulaire sera maintenue tant qu'il n'aura pas avisé l'employeur par écrit de son intention de ne plus poser sa candidature sur lesdits postes.

- b) Si durant la période d'essai, le salarié choisi est disqualifié, il est retourné au poste qu'il occupait auparavant. En matière de disqualification, l'Employeur doit assumer le fardeau de la preuve.
- c) Le salarié reçoit le salaire attaché au nouveau poste de travail.

- 9.08** 1. L'Employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe selon le mode prévu à la clause 9.07 2., moyennant une prime de un dollar (1 \$) l'heure travaillée.



2. Le chef d'équipe est un salarié qui, tout en remplissant une tâche de l'unité d'accréditation, agit comme aide technique au sein de son département. Il ne peut discipliner, réprimander ou gérer la performance individuelle d'un salarié.
  3. **Prime chasseur** : L'Employeur paie à un (1) salarié par établissement détenant un poste dans la classification de laveur/chasseur, qui est affecté régulièrement aux tâches de chasseur (homme de cour), une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) l'heure travaillée. L'identification du salarié est à l'entière discrétion de l'Employeur.
- 9.09**
1. Un salarié est à l'essai pour une période cumulative de quatre-vingt dix (90) jours travaillés à compter de la date de son embauche. Au cours de la période d'essai, le salarié n'a pas le droit d'invoquer les règles de l'ancienneté ni la procédure des griefs, sauf dans les cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers.
  2. Tout congédiement fait par l'Employeur pendant la période d'essai d'un salarié peut avoir lieu sans que l'Employeur n'ait à donner de motifs.
  3. Tout salarié acquérant de l'ancienneté à la suite de la période d'essai a l'ancienneté à compter de son entrée au service. Lorsque deux (2) salariés ou plus commencent à travailler le même jour, le salarié commençant plus tôt a l'ancienneté préalable. Si plus d'un (1) salarié commence à travailler à la même heure, le même jour, l'ancienneté est déterminée par les feuilles d'engagement qui doivent porter un numéro de séquence déterminant la priorité d'ancienneté.
- 9.10**
1. Le fait de détenir une carte de compétence ne doit pas être retenu comme réglant définitivement la qualification particulière d'un salarié, quant à l'application des clauses relatives à l'ancienneté.
  2. Les parties reconnaissent que la détention d'un permis de conduire valide est une condition du maintien de l'emploi pour la classification de laveur, chasseur, chauffeur.
  3. Advenant la révocation ou suspension du permis de conduire d'un salarié, celui-ci a l'obligation d'aviser l'Employeur immédiatement. De plus, le salarié doit entreprendre les démarches nécessaires à l'obtention d'un permis restreint dans les meilleurs délais.
- 9.11**
1. Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'une ou l'autre des classifications prévues aux présentes, et pourvu qu'il n'en désigne pas plus d'un (1) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'Employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus à la présente convention..



2. Cependant, si la personne ainsi désignée demeure au même poste durant plus de six (6) mois à l'intérieur d'une année depuis son entrée au travail, elle devient alors assujettie à la présente convention.

**9.12** 1. Un salarié perd son ancienneté et son emploi est terminé dans les cas suivants :

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

2. Il y a perte d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) la prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à des circonstances qui échappent à la volonté du salarié;
- b) s'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable.

**9.13** Deux (2) listes d'ancienneté générale et départementale sont remises au Syndicat et au délégué d'atelier le 1er avril de chaque année. L'Employeur se charge d'afficher telles listes.

**9.14** Les contestations au sujet d'une date ou d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant l'affichage des listes



d'ancienneté ainsi que dans les dix (10) jours de la connaissance de la cause par le salarié concerné. L'Employeur a dix (10) jours de calendrier pour faire les corrections nécessaires et ces listes prévalent en tout temps.

- 9.15** Nonobstant les dispositions précédentes, le délégué d'atelier dûment élu est réputé avoir la plus grande ancienneté.
- 9.16** 1. Aucun salarié exclus de l'unité d'accréditation et/ou aucun membre du personnel-cadre non régi par la convention collective ne peut accomplir le travail qui est normalement exécuté par des salariés couverts par l'unité d'accréditation si cela a pour effet de mettre à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié régulier mis à pied.
2. Suite à l'application de la clause 10.05 3., les personnes non couvertes par l'unité d'accréditation peuvent terminer un travail déjà commencé si le salarié concerné ne veut pas le terminer ou pour satisfaire un besoin immédiat d'un client après les heures d'ouverture.

## **ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL**

### **10.01 1. Horaire de travail**

- a) Pour tous les salariés, la semaine de travail de l'équipe de jour est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi, selon l'horaire.
- b) Les horaires normaux sont les suivants :

I	Lundi :	8h00 à 16h30
	Mardi, mercredi, jeudi :	7h30 à 16h30
	Vendredi :	7h30 à 15h00

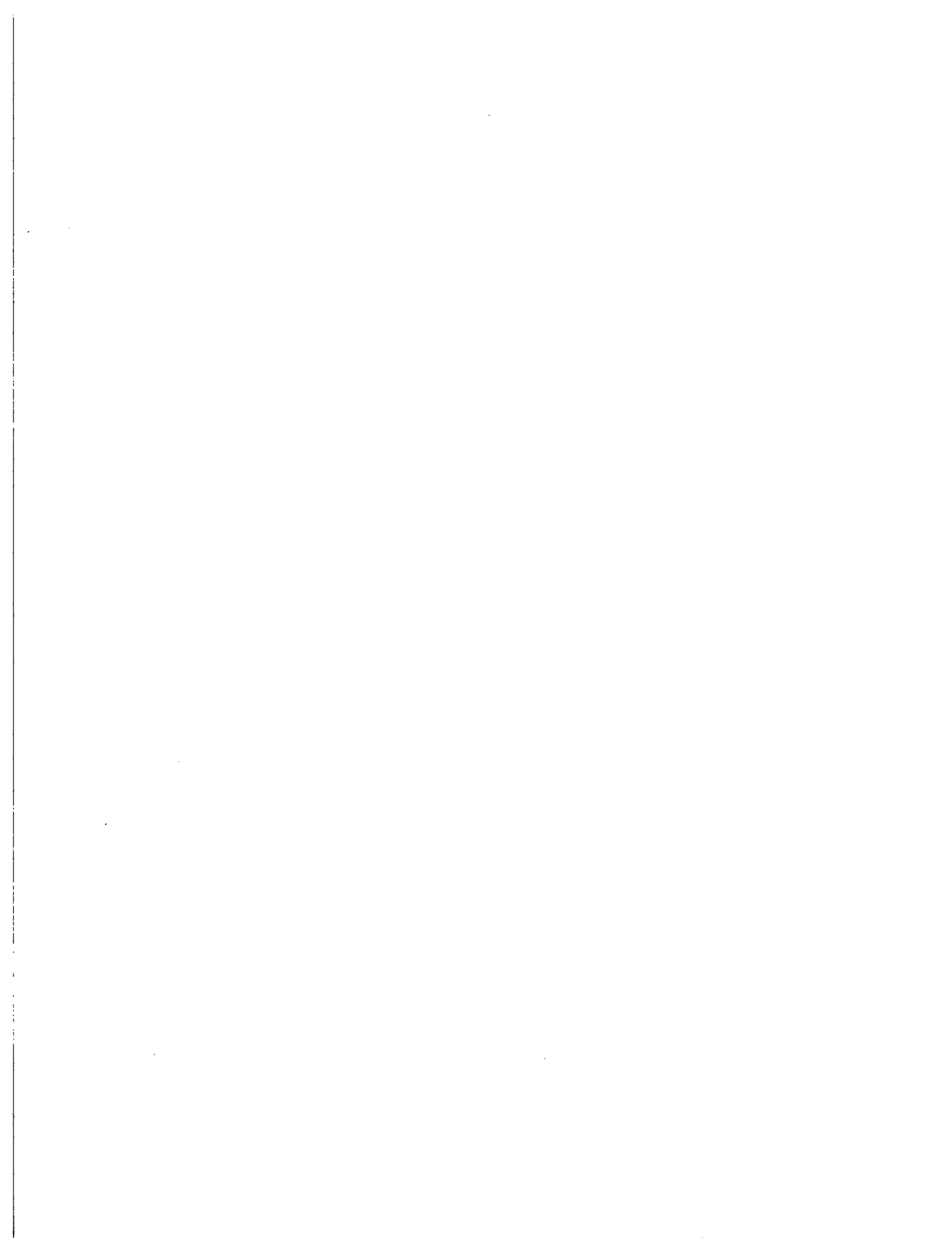
Pour les lundis, mardis, mercredis et jeudis, l'horaire inclut une demi-heure (1/2) non payée pour le repas et le vendredi l'horaire inclut une (1) heure non payée et non divisible pour le repas.

II	Lundi au jeudi :	8h00 à 17h00
	Vendredi :	8h00 à 15h00

L'horaire du lundi au jeudi inclut une demi-heure (1/2) non payée pour le repas et l'horaire du vendredi inclut une (1) heure non payée et non divisible pour le repas.

III	Lundi au jeudi :	12h00 à 22h00
-----	------------------	---------------

L'horaire inclut une période de trente (30) minutes payée pour le repas.





IV Lundi au jeudi : 16h30 à 2h30

L'horaire inclut une période de trente (30) minutes payée pour le repas.

V Lundi au jeudi : 9h30 à 19h30

L'horaire inclut une période de trente (30) minutes payée pour le repas.

VI L'Employeur rend disponible l'horaire suivant :

Lundi au jeudi : 7h30 à 16h30

Vendredi : 7h30 à 14h00

L'horaire de travail prévoit une demi-heure (1/2) non payée pour le repas.

Cet horaire serait applicable à tous les salariés sauf pour deux (2) salariés du département des réparations mécaniques et un (1) commis aux pièces.

- c) Toute variation d'horaire à l'intérieur de la cédule prévue au sous-paragraphe b) doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat.
- d) Le choix de l'horaire de travail se fait par ordre d'ancienneté départementale à l'intérieur de chaque département.
- e) Chaque quart de travail comporte deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées à être prises le ou vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
- f) Le salarié affecté à l'horaire de travail prévu à l'article 10.01 1 b) IV reçoit une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure travaillée.

## **2. Horaire de travail**

- a) Il est loisible à l'Employeur, avec l'accord des salariés concernés et du Syndicat d'instaurer des quarts de travail de dix (10) heures par jour ouvrable pour permettre à ces salariés d'effectuer leur semaine de travail en quatre (4) jours.
- b) Chaque quart de travail comporte deux (2) périodes de dix (10) minutes payées à être prises le ou vers le milieu de chaque demi-soirée de travail.



c) La période de repas est de trente (30) minutes payées, à être prise le ou vers le milieu du quart de travail.

**10.02** Une période maximum de cinq (5) minutes est accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre période de cinq (5) minutes est accordée à la fin de la journée sujet à la perte de privilège pour le salarié concerné après trois (3) avertissements au délégué d'atelier, s'il y a abus de privilège.

**10.03** 1. Il n'y a jamais plus de salariés assignés à l'équipe de soir que de salariés assignés à l'équipe de jour.

2. Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage pour travailler au cours d'une journée de travail doit recevoir l'équivalent des heures cédulées dans ladite journée de travail pour sa classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.

3. Il est entendu et convenu que le paiement prévu au paragraphe (2) ne s'applique pas en tout ou en partie, suivant les circonstances applicables, dans les cas fortuits, dans les cas où le salarié concerné se présente au travail en retard par rapport à l'heure cédulée par l'Employeur et dans les cas où le salarié concerné quitte le travail avant l'heure cédulée par l'Employeur.

**10.04** 1. L'Employeur qui rappelle un salarié à son travail après une mise à pied, doit lui assurer une période de quarante (40) heures de travail.

2. Si l'Employeur n'est pas en mesure de fournir une telle assurance, le salarié peut refuser le rappel et dans un tel cas, son défaut de se rapporter ne lui fait perdre ni son ancienneté ni son emploi, au sens de la clause 9.12 1. e), mais si le salarié accepte le rappel, alors les dispositions du paragraphe 1. ne reçoivent pas application.

3. Un salarié mis à pied qui désire retourner au travail pour une période de moins de quarante (40) heures doit informer l'Employeur de son numéro de téléphone afin d'être rapidement localisé. Tout rappel verbal se fera en présence du délégué d'atelier ou son remplaçant.

**10.05** 1. Pour tous les salariés couverts par cette convention, le temps supplémentaire est rémunéré à raison de temps et demi (1/2) le taux horaire régulier lorsque les salariés dépassent les heures régulières d'une journée normale de travail.

2. Tout travail accompli le dimanche est rémunéré à raison de temps double (2) le taux horaire régulier.

3. Quand il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, il est offert par ordre d'ancienneté parmi ceux capables de rencontrer les exigences normales des tâches à accomplir et le salarié possédant le moins d'ancienneté ne peut refuser;



Dans le cadre d'un travail non-terminé, celui-ci doit être complété par le salarié qui l'a débuté et sa durée ne doit pas excéder une (1) heure après les heures régulières de travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas si, de façon prévisible à la remise des travaux, le temps prévu pour leur exécution dépasse le temps restant de la journée régulière de travail.

4. Le temps supplémentaire doit être fixé deux (2) heures avant la fin du quart de travail;
5. Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer trois (3) heures consécutives et plus de temps supplémentaire, il se fait accorder une période de trente (30) minutes de repas non rémunérée. Dans ce cas, l'Employeur assume le coût d'un repas ou à défaut paie quinze dollars (15,00 \$) au salarié afin d'assumer le coût d'un repas.

**10.06** Un salarié peut demander à l'Employeur de banquer ses heures supplémentaires afin de pouvoir bénéficier d'un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées et majorées selon le taux applicable. L'Employeur accepte une telle demande si celle-ci est conforme aux critères prévus au présent article.

Le salarié ne peut cumuler plus de soixante (60) heures de temps supplémentaire par année de référence, ladite banque est non renouvelable.

L'année de référence utilisée aux fins du cumul et de la prise des congés est du 16 juillet au 15 juillet de l'année suivante.

Le congé est pris à l'intérieur de l'année de référence à une date à être convenue entre le salarié et l'Employeur. Toute heure non prise de la banque en date du 15 juillet d'une année sera payée au salarié dans les trente (30) jours de la fin de l'année de référence.

À raison d'une (1) fois durant l'année de référence, le salarié peut réclamer le paiement de ses heures en banque et l'Employeur doit lui payer lesdites heures dans les quinze (15) jours qui suivent la demande.

Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié n'ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires accumulées sont payées en même temps que le dernier versement du salaire.

#### **10.07 Programme de cumul d'heures visant à éviter ou retarder les mises à pied**

- a) À compter du 16 juillet 2021, tout salarié adhérant au programme met en banque deux (2) heures de temps régulier par semaine afin d'accumuler une banque allant jusqu'à un maximum de quarante (40) heures, à être



utilisée lorsqu'une ou plusieurs mises à pied dans sa classification est/sont envisagées.

- b) Le salarié qui adhère au programme doit y demeurer durant toute l'année de référence.
- c) L'année de référence pour le cumul de cette banque est du 16 juillet d'une année donnée au 15 juillet de l'année suivante.
- d) La période de congé est prise par bloc d'une durée minimale d'une (1) journée ouvrable.
- e) Les périodes de congé doivent être prises au moment où des mises à pied sont envisagées et toujours entre le lundi suivant le 1<sup>er</sup> décembre et le 1<sup>er</sup> mars ou entre la Fête du Travail et le 15 octobre d'une même année ou à toute autre période avec l'autorisation écrite du directeur du département.
- f) Lorsque des mises à pied sont envisagées, le directeur du service rencontre les salariés ayant adhéré au programme pour leur offrir la possibilité d'utiliser leur banque d'heures accumulées et choisir leur période d'absence.
- g) Le nombre de salariés qui peuvent quitter à la même période sera déterminé par le directeur du service en fonction des besoins de l'opération.
- h) Les périodes de congé sont déterminées par entente mutuelle entre le salarié et le directeur du service. À défaut d'entente, l'Employeur peut exiger que le salarié ayant adhéré au programme de prendre une période de congé afin d'éviter une ou plusieurs mises à pied.
- i) Toute heure non prise de la banque en date du 15 juillet d'une année sera payée au salarié dans les trente (30) jours de la fin de l'année de référence.

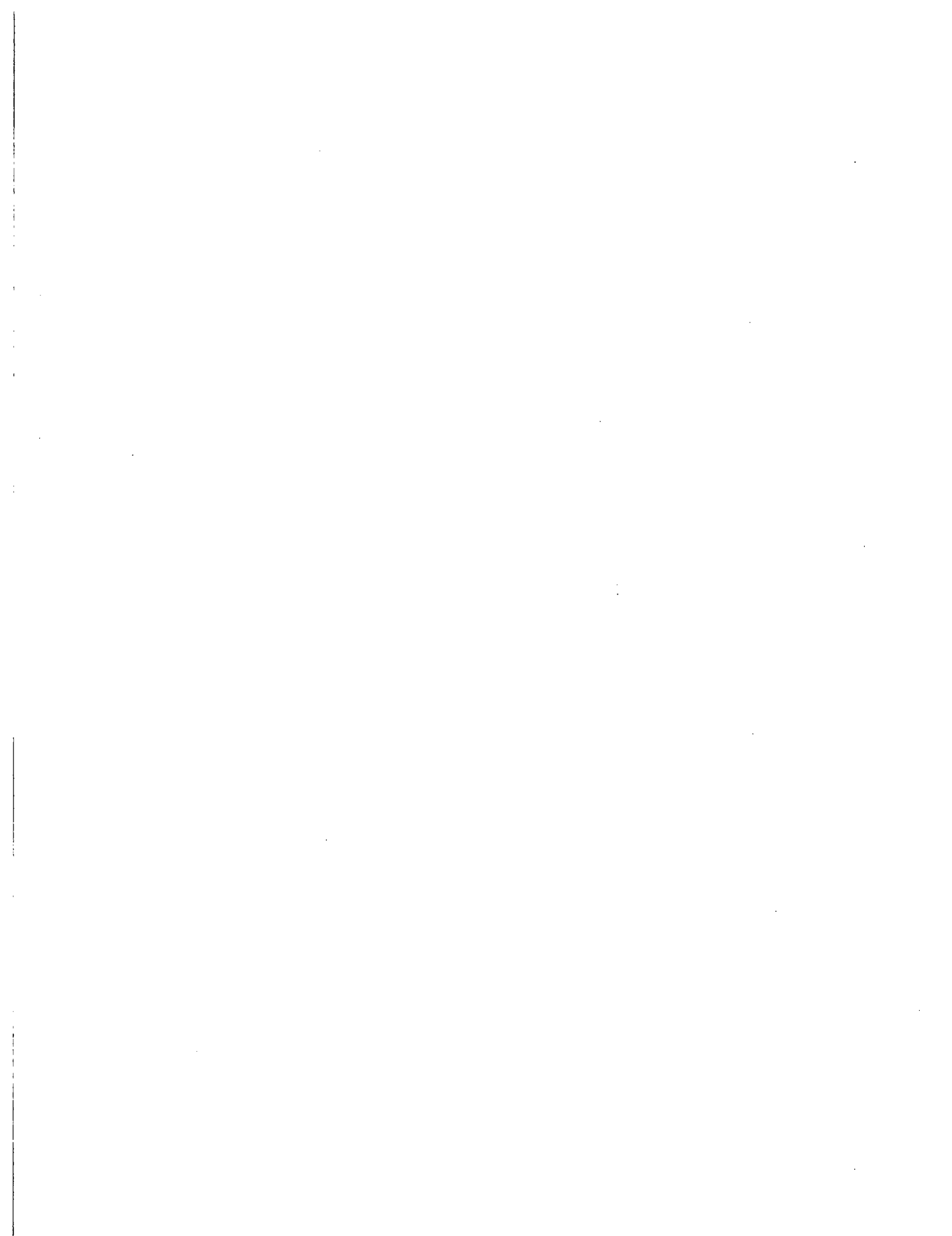
## **ARTICLE 11 - SALAIRES**

**11.01** 1. L'Annexe « A » détermine par département les classifications applicables aux salariés et les taux de salaires qui sont payables à un salarié, selon la classification.

2. Pour tout salarié changeant de classification, son salaire est majoré de la date inscrite sur sa carte. De la date de la preuve fournie de ce changement, le salarié ne peut exiger plus de quinze (15) jours de rétroactivité.

**11.02** Dans le cadre de la présente convention, les règles suivantes s'appliquent :

1. a) Un préposé au comptoir est classé A1 lorsqu'il a complété deux (2) ans comme préposé au comptoir A dans la vente ou la distribution de pièces et





d'accessoires d'automobile et a réussi l'examen avec succès et rempli les exigences tel que convenu par les deux (2) parties;

- b) L'examen est tenu annuellement entre le 1er février et le 30 avril, sous la surveillance d'un représentant syndical-patronal;
  - c) Le Syndicat et l'Employeur voient à former un comité dont l'objectif est de procéder à l'élaboration et à l'administration de l'examen et de son contenu. Le comité peut s'adjoindre une personne ressource pour l'aider dans ses travaux;
  - d) Les notes de l'examen sont disponibles à la condition que le salarié concerné en fasse la demande. Cependant, en pareil cas, un délai de quinze (15) jours suivant la demande est accordé;
  - e) Le salarié qui a réussi l'examen reçoit son nouveau taux de salaire à compter de la date de la tenue de l'examen;
  - f) Les demandes d'inscription doivent être parvenues aux bureaux de l'Employeur au plus tard le 31 décembre.
2. Un préposé au comptoir est classé A lorsqu'il a complété deux (2) ans comme préposé au comptoir B dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.
  3. Un préposé au comptoir est classé B lorsqu'il a complété deux (2) ans comme préposé au comptoir C-I dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.
  4. Un salarié est classifié comme préposé au comptoir C après avoir complété une période d'essai de six (6) mois.

**11.03** Tout apprenti de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile doit travailler dans son métier. Quand le travail manque dans son métier, il peut faire autre chose pour une période maximum de quarante-cinq (45) jours par année. Le délégué d'atelier, le salarié concerné et l'Employeur doivent être d'accord en ce qui concerne toute extension des quarante-cinq (45) jours ci-haut mentionnés.

## **ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE PAIE**

- 12.01**
- a) Le salaire du salarié lui est payé une fois par semaine, couvrant la période finissant le samedi de la semaine précédente (douze (12) jours avant). Pour l'équipe de soir, la paie est distribuée le mercredi pour la période finissant le samedi de la semaine précédente (onze (11) jours avant), sauf en cas de circonstances incontrôlables.
  - b) Lors d'un changement de taux ou à la fin d'une période d'essai, le nouveau taux horaire prend effet le lundi suivant le changement.



- c) Tout changement de taux horaire prévu à cette convention prend effet le lundi suivant la date dudit changement.

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

- a) Le nom de l'Employeur;
- b) Les nom et prénom du salarié;
- c) L'identification de l'emploi du salarié;
- d) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- e) Le nombre d'heures normales payées;
- f) Le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- g) La nature et le montant des bonus, primes, commissions, indemnités, allocations versées;
- h) Le taux horaire;
- i) Le montant du salaire brut;
- j) La nature et le montant des déductions opérées;
- k) Le montant du salaire net versé au salarié;
- l) Le cumulatif des montants (patronal et travailleur) du Fonds de Solidarité.

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

## **ARTICLE 13 - VACANCES**

**13.01** L'année de référence pour fins de vacances est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

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



### 13.03 Échelle de vacances

1. Un (1) an d'ancienneté et plus : deux (2) semaines chômées à raison de quatre pour cent (4 %) de ses gains accumulés depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente.
2. Trois (3) ans d'ancienneté et plus : trois (3) semaines chômées à raison de six pour cent (6 %) de ses gains accumulés depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente.
3. Dix (10) ans d'ancienneté et plus : quatre (4) semaines chômées à raison de huit pour cent (8 %) de ses gains accumulés depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente.
4. Dix-huit (18) ans d'ancienneté et plus : cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente.
5. Vingt-six (26) ans d'ancienneté - cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le premier mai de l'année précédente, plus une (1) journée chômée payée au taux de salaire régulier du salarié.
6. Vingt-sept (27) ans d'ancienneté - cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le premier mai de l'année précédente, plus deux (2) journées chômées payées au taux de salaire régulier du salarié.
7. Vingt-huit (28) ans d'ancienneté - Cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le premier mai de l'année précédente, plus trois (3) journées chômées payées au taux de salaire régulier du salarié.
8. Vingt-neuf (29) ans d'ancienneté - Cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le premier mai de l'année précédente, plus quatre (4) journées chômées payées au taux de salaire régulier du salarié.
9. Trente (30) ans d'ancienneté - Six (6) semaines chômées à raison de douze pour cent (12 %) de ses gains accumulés depuis le premier mai de l'année précédente.

- 13.04** 1. Dans la première semaine d'avril et dans la troisième semaine du mois d'août, l'Employeur demande aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leur période de vacances et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés à la fois, par opération dans l'établissement, ne pourra exiger la même période de vacances. Un salarié indéci peut, après entente avec l'Employeur, choisir une



date ultérieure sans pour autant déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté qui a déjà effectué son choix de vacances.

2. Avant le 15 mai et avant le 1er septembre, deux (2) listes de vacances sont remises au délégué d'atelier qui les affiche et dans les huit (8) jours, toute erreur doit être signalée et corrigée. Une fois la correction faite, les listes sont officielles.
  3. Au plus tard le 31 janvier, les salariés doivent choisir leur période de vacances non encore déterminée parmi les périodes disponibles. Dans l'éventualité où le salarié n'a pas déterminé sa période de vacances en date du 31 janvier, l'Employeur lui indiquera alors quelles seront ses semaines de vacances.
  4. Il est loisible à l'Employeur de céder les vacances de ses salariés pour la même période; la période maximum de fermeture complète par l'Employeur est alors de deux (2) semaines durant les mois de juillet et août.
- 13.05**
1. Tout salarié ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances ne peut exiger que trois (3) semaines consécutives durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre. Une fois que tous les choix de vacances sont faits, un salarié détenant plus de trois (3) semaines de vacances peut ajouter des semaines de vacances durant ces périodes, qu'elles soient consécutives ou non avec celles préalablement choisies, et pourvu que les conditions prévues à la clause 13.04 soient respectées.
  2. Tout salarié ayant droit à quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances peut exiger que les quatrième, cinquième ou sixième semaines de vacances selon le cas soient consécutives, entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril.
  3. Le salarié qui, avant la période choisie pour ses vacances, est victime d'une maladie ou d'un accident ayant pour effet de perturber la prise de telles vacances, peut choisir une période ultérieure de vacances par entente avec le directeur de son département et à la condition que ce nouveau choix n'affecte pas le choix de périodes de vacances déjà fait par les autres salariés. Cependant, le report de telles vacances doit se faire à l'intérieur de la même année de référence.
  4. Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé à l'article 13.02 de la convention collective et dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines, a droit à ce montant dans la proportion de jours de congé qu'il a accumulés.





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

**13.07** Le salarié reçoit le paiement de ses vacances selon la séquence de paie régulière.

Nonobstant ce qui précède, un salarié peut demander de recevoir sa paye de vacances avant son départ en formulant une demande par écrit adressée au directeur du département au moins quatre (4) semaines à l'avance.

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

## **ARTICLE 14 - LES CONGÉS PAYÉS**

**14.01** 1. Les jours suivants sont des jours de congé payés et chômés :

Le 1er janvier

Le 2 janvier

Le Lundi de Pâques

La fête nationale des Patriotes

La Saint-Jean-Baptiste

La Confédération

La Fête du Travail

L'Action de Grâce

Le 24 décembre

Le 25 décembre

Le 26 décembre

Le 31 décembre

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



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

2. Pour tous les salariés, la Saint-Jean-Baptiste est un jour chômé, férié et payé conformément à la Loi sur la fête nationale.

**14.03** 1. Pour avoir droit à un jour férié prévu à l'article 14.01.1 le salarié doit justifier de soixante (60) jours de service continu chez l'Employeur et le salarié doit avoir travaillé, ou avoir été en absence autorisée par son supérieur immédiat, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié ou le premier jour ouvrable suivant le jour férié.

2. Lorsque le salarié est requis de travailler un jour de congé, le travail est offert par ordre d'ancienneté et le salarié avec le moins d'ancienneté capable de faire le travail ne peut refuser. Les heures travaillées un jour de congé férié sont rémunérées à raison de deux (2) fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé férié.

3. Toutefois, un salarié est réputé ne pas s'être absenté de son travail le premier jour ouvrable à son horaire de travail précédant et suivant un jour férié, si :

a) L'absence du salarié est autorisée par une loi ou l'Employeur, ou est motivée par une raison valable et si le salarié ne reçoit pour ce jour férié aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail;

b) Le salarié a été mis à pied depuis moins de vingt (20) jours précédant ou suivant les 31 décembre, 1er et 2 janvier ainsi que les 24, 25 et 26 décembre ou depuis moins de quarante-huit (48) heures pour les autres jours fériés prévus à l'article 14.01 1.

4. L'Employeur peut opérer son établissement à l'occasion de la période des fêtes avec un personnel réduit afin d'assurer le service à sa clientèle.

L'horaire du congé des fêtes des salariés requis par l'Employeur est affiché au plus tard le 1er décembre de chaque année contractuelle. La liste devient officielle le 10 décembre et une copie est remise au délégué d'atelier.

Le choix des congés se fait par ordre d'ancienneté départemental parmi les salariés cédulés sur les horaires de personnel réduit.

La répartition des congés s'effectue après entente avec les salariés concernés. Le salarié acceptant de travailler le 24 ou le 31 décembre est rémunéré à taux simple.

Dans l'éventualité où le congé du 24 décembre et le congé du 31 décembre est déplacé en application de l'article 14.04 2. de la présente convention collective, le salarié ayant accepté de travailler à l'une ou l'autre de ces dates



est rémunéré à taux simple pour le travail effectué le jour où le congé a été déplacé.

- 14.04** 1. Les congés ayant lieu un jour non ouvrable sont payés, sujets aux dispositions de l'article 14.03 1. Le paiement est calculé sur la base du nombre d'heures cédulées pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.
2. Lorsqu'un jour de congé payé et chômé, énuméré à l'article 14.01, survient lors d'une journée ouvrable pour le salarié concerné, l'indemnité de congé correspond aux nombres d'heures prévues à l'horaire pour cette journée.
3. Si un congé survient un samedi, le congé est observé le vendredi précédent ou le premier jour ouvrable précédent. Si le congé survient un dimanche, le congé est observé le lundi suivant ou le premier jour ouvrable suivant, sauf si la tendance concurrentielle est contraire.
4. Au choix du salarié, si un jour de congé payé survient durant les vacances dudit salarié, il est payé au salarié ou reporté à une date ultérieure à être fixée par entente avec l'Employeur.

- 14.05** Si un des congés stipulés à la clause 14.01 1 survient durant la période de la maladie d'un salarié, l'Employeur paie au salarié, à son retour au travail, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit et quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire brut quotidien régulier. L'indemnité qu'il reçoit est basée sur le nombre de jours ouvrables par semaine du salarié concerné.

Toutefois, cette disposition n'a pas pour effet de conférer au salarié un avantage supérieur dont il n'aurait pas bénéficié s'il était demeuré au travail.

- 14.06** 1. L'employeur accorde à chaque salarié régulier pour la période s'échelonnant du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante, deux (2) jours de congé mobiles par année, à être pris par le salarié à l'intérieur de ladite période et aux conditions suivantes :
- a) le salarié donne au directeur du département un préavis écrit d'au moins une (1) semaine avant la date où il veut prendre un congé mobile;
- b) la date choisie pour ce congé mobile ne nuise pas aux opérations normales de l'établissement;
- c) si l'Employeur refuse la demande du salarié, l'Employeur et le salarié doivent convenir d'une autre date à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours et pas plus de deux (2) salariés par département à la fois peuvent exiger un congé en même temps;
- d) la date choisie soit confirmée par un avis écrit du directeur du département au salarié concerné dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande;



- e) le paiement du congé mobile est calculé sur la base du nombre d'heures régulières cédulées pour le salarié concerné à son taux horaire régulier;
  - f) les parties reconnaissent que l'employeur a consenti en 2017 une augmentation du taux de base qui visait à compenser un troisième congé mobile.
2. Si les congés mobiles ne sont pas demandés par le salarié ou si le directeur du département refuse d'accorder les congés mobiles aux dates choisies par le salarié, ces congés mobiles sont payés au salarié entre le 1er et le 15 décembre de l'année de calendrier concernée, au taux prévu au paragraphe 1, à moins qu'à l'intérieur de cette année de calendrier, le directeur du département n'accepte d'accorder les congés mobiles à une nouvelle date choisie par le salarié et que ce salarié ne prenne ces congés mobiles aux dates choisies par lui.
  3. Si un salarié quitte son emploi, l'Employeur paie au salarié les journées mobiles non utilisées à cent pour cent (100 %) de son salaire régulier.

## **ARTICLE 15 - CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES**

**15.01** Tout salarié régulier bénéficie de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants :

1. Décès du conjoint, d'un des enfants ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables.
2. Décès d'un frère ou d'une sœur : jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables.
3. Décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : deux (2) jours ouvrables.
4. Dans tous les cas prévus aux paragraphes 1, 2 et 3, le salarié régulier peut déplacer une (1) des journées à une autre date afin de pouvoir assister à la cérémonie des funérailles, de l'inhumation ou de l'incinération.
5. Dans le cas des décès prévus aux paragraphes 1, 2 et 3, le salarié requis de se déplacer en dehors du Canada peut obtenir un congé additionnel sans solde d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables. De plus, le salarié a droit à une journée additionnelle sans solde lorsqu'il doit se déplacer à plus de deux cents (200) kilomètres de route à partir de l'établissement de l'Employeur.
6. Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de





grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

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

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

## **7. Congés de maladie**

- a) Pour tous les salariés réguliers ayant un (1) an d'ancienneté et plus au 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours et qui ont travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables par mois, sauf pour les absences pour maladie et accident du travail, l'Employeur crée une banque de six (6) jours de maladie pour chacun des salariés.
- b) Pour tous les salariés qui ne se qualifient pas conformément au paragraphe précédent, ceux-ci accumulent progressivement des jours de maladie à raison d'une demi-journée (  $\frac{1}{2}$  ) par mois de service continu et payé selon les heures régulières effectuées au taux de deux virgule cinquante-huit pour cent (2,58 %) de ses heures régulières accumulées pour l'équipe de jour et de trois virgule trente et un pour cent (3,31 %) de ses heures régulières accumulées pour l'équipe de soir.
- c) Les jours de maladie mentionnés au paragraphe a) sont payés à cent pour cent (100 %) du salaire régulier.
- d) Pour avoir droit au paiement de sa journée de maladie, le salarié doit avoir communiqué avec la direction du département, et ce, dans les deux (2) heures du début de son quart de travail.
- e) Au plus tard le 24 décembre de chaque année, l'Employeur paie au salarié, à cent vingt-cinq pour cent (125 %) de son salaire régulier, les jours accumulés mais non utilisés dans l'année, sur un chèque séparé de la paie régulière.
- f) Au départ du salarié, l'Employeur calcule au pro rata de l'année en cours, le nombre de journées de maladie accumulées à raison d'une demi-journée (  $\frac{1}{2}$  ) par mois de service continu, c'est-à-dire tout mois où le salarié a travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables depuis le 1<sup>er</sup> décembre jusqu'au moment de son départ.

Si le salarié quitte son emploi, l'Employeur paie au salarié le solde des journées accumulées auxquelles le salarié avait droit selon le paragraphe ci-haut mentionné, moins le nombre de journées utilisées. Si le salarié a



utilisé plus que ce à quoi il avait droit, l'Employeur se rembourse à même les argents dus au salarié.

Si le départ du salarié est dû à la fermeture d'un établissement ou d'un département, l'Employeur paie au salarié le solde des journées à sa banque.

8. L'Employeur peut demander au salarié de fournir une preuve pour justifier les absences prévues aux clauses 15.01.1 à 15.06.

- 15.02** 1. Advenant qu'un salarié soit convoqué au processus ou choisi comme juré par la Cour, l'Employeur doit lui rembourser la différence entre le taux payé par la Cour et son propre salaire au taux régulier. Dans ce cas, le salarié doit fournir la preuve du paiement reçu par la Cour.

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

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

2. Le salarié qui ne se présente pas au travail pour quelque raison que ce soit doit en aviser son supérieur au plus tard deux (2) heures après le début de son quart régulier de travail.

## **ARTICLE 16 - CONGÉS D'ABSENCE SANS SOLDE**

- 16.01** 1. Un (1) salarié à la fois est élu ou nommé par le Syndicat pour participer à des congrès syndicaux ou autres activités du genre. L'Employeur lui accorde un congé sans solde pour ces fins. Le Syndicat avise l'Employeur du nom du salarié concerné. La demande doit être faite par écrit et un avis de dix (10) jours doit être donné à l'Employeur.

2. L'Employeur maintient le salaire de tout salarié qui est appelé à s'absenter en vertu du paragraphe précédent. À la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat le remboursement du salaire et de l'ensemble des bénéfices marginaux et avantages sociaux payés pour et au nom du salarié qui s'est absenté.

- 16.02** 1. L'Employeur accorde un congé d'absence sans paie pour une période n'excédant pas une (1) année à un salarié demandant un tel congé d'absence pour travailler à plein temps pour le Syndicat. Pendant un tel congé, les dispositions de l'article 16.01.2 s'appliquent.



2. Ce privilège n'est pas accordé au cours de la présente convention à plus d'un (1) salarié à la fois.
  3. Le salarié bénéficiant de pareil congé d'absence continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
  4. Ces congés d'absence sont accordés sur un avis écrit de quinze (15) jours ouvrables.
- 16.03** L'Employeur accorde un congé d'un maximum de six (6) mois, sans solde, pour des raisons personnelles à un (1) salarié à la fois, lequel en fait la demande écrite trente (30) jours à l'avance auprès de l'Employeur.
- 16.04** Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. **[NOTE : – les parties ont convenu de se conformer aux résultats de l'arbitrage plaidé le 15 décembre dernier devant M. Alain Corriveau dans un dossier de Automobiles Lauzon Blainville re : grief 2019-028. La décision devrait être vraisemblablement rendue en janvier 2021.]**

## **ARTICLE 17 - SESSIONS DE PERFECTIONNEMENT OU DE FORMATION**

- 17.01** Conformément à l'article 9 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* sont admises toutes les dépenses relatives à la mise en œuvre d'un plan de formation qui fait l'objet d'une entente entre l'Employeur et une association ou un Syndicat accrédité en vertu d'une loi prévue représentant des salariés ou tout groupe de salariés.
- 17.02**
1. À l'occasion d'améliorations ou de changements technologiques, l'Employeur prend les moyens nécessaires pour assurer que les salariés de l'établissement qui sont visés par de tels changements puissent avoir accès à des cours de perfectionnement dans leur métier pour faire face à ces changements.
  2. L'Employeur peut exiger que tout salarié assiste à des cours de perfectionnement concernant son métier pourvu que l'Employeur acquitte les frais de déplacement, de stationnement et d'hébergement (s'il y a lieu) encourus.
  3. Lors de déplacements à l'extérieur de la grande région de Montréal, l'Employeur avance les montants estimés afin de couvrir les dépenses relatives aux repas, à l'hébergement, au stationnement et les coûts d'essence, s'il y a lieu.



Pour les cours suivis par le salarié, l'Employeur paie les montants ci-après indiqués pour le kilométrage pour le trajet aller-retour (du concessionnaire au lieu de formation). L'Employeur rembourse les frais de repas (déjeuner, dîner et souper) jusqu'à concurrence des montants indiqués ci-après, avec pièces justificatives :

Kilométrage	Repas
0,50 \$/kilomètre	Déjeuner : 15,00 \$
	Dîner : 25,00 \$
	Souper : 35,00 \$

Les montants payables par l'Employeur en vertu des paragraphes précédents sont ajustés en fonction de la devise monétaire applicable.

Lorsque le salarié est appelé à voyager en dehors des heures normales de travail, il est rémunéré selon le taux prévu à la convention collective incluant le temps de déplacement calculé à partir du concessionnaire au lieu de formation et vice-versa en utilisant « Google Maps » ou tout autre logiciel de même nature.

Pour les cours suivis par le salarié, celui-ci a droit à un « per diem » maximal de soixante-quinze dollars (75 \$) sur présentation des factures appropriées. Ce « per diem » sera ajusté si nécessaire lorsque certains repas sont inclus dans le coût de la chambre d'hôtel ou avec le coût de la formation. Lorsque le « per diem » reçoit application en vertu du présent article, le salarié n'a alors pas droit au paiement des repas énumérés ci-haut.

4. Les cours de perfectionnement sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire.
5. L'Employeur affiche pendant trois (3) jours ouvrables un avis écrit à cet effet sur les tableaux prévus à la clause 20.01 pour l'établissement visé par les cours.
6. Tout salarié du métier concerné œuvrant dans l'établissement qui est visé par les changements techniques ou technologiques en vertu du premier paragraphe doit, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin du délai d'affichage, faire une demande écrite au directeur du département.
7. Parmi les salariés postulants, le choix se fait en tenant compte de l'ancienneté des salariés concernés et des tâches auxquelles ils sont normalement assignés.

Copie de l'avis d'affichage et de la liste des inscriptions ainsi que la liste des salariés retenus pour assister à ces cours de perfectionnement est transmise au Syndicat.





Si l'Employeur fait défaut de se conformer au paragraphe 7. de la présente clause, il ne peut soulever que le salarié qui s'était inscrit et qui n'a pas été retenu malgré son ancienneté n'est pas qualifié pour satisfaire aux exigences normales de son métier.

Il est entendu que tout perfectionnement ou formation qui est dispensé en vertu du présent article l'est pour chacun des établissements pris individuellement.

Le salarié n'aura pas droit au montant accordé pour le kilométrage parcouru de la clause 17.02 3. si un véhicule lui est prêté par l'Employeur ou si l'Employeur le fait voyager à bord d'un autre moyen de transport dont il aura au préalable défrayé le coût.

8. L'employeur paie un véhicule de location pour le ou les salarié(s) qui doit (doivent) suivre une formation de plus d'une (1) semaine à l'extérieur de la ville.

## **ARTICLE 18 - GRÈVE OU LOCK-OUT**

**18.01** Au cours de la présente convention, tel que défini à la clause 28.01 2., il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel quelconque de la part des salariés ou du Syndicat et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'Employeur.

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

**18.03** Au cours de la durée de la présente convention, tel que définie à la clause 28.01 2., il n'y aura aucun lock-out par l'Employeur.

**18.04** Lorsqu'une assemblée générale du Syndicat est convoquée, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour planifier le travail de façon à permettre à un nombre maximum de salariés d'y assister.

## **ARTICLE 19 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

**19.01** 1. Il est interdit à tout salarié d'exécuter à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur, un travail quelconque sur des produits fabriqués par l'un des manufacturiers que représente l'Employeur, sauf en cas de mise à pied ou sur sa propre automobile (automobile personnelle). Toutefois, il peut exécuter du travail sur les automobiles des personnes suivantes : son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son épouse, ses enfants, son frère et sa sœur.

2. S'il s'agit d'un travail quelconque sur le véhicule d'un client ou d'un travail accompli d'une façon régulière pour le compte de toute autre personne que l'Employeur sur des produits fabriqués par l'un des manufacturiers que représente l'Employeur, la première violation de la présente clause implique



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

## **ARTICLE 20 - AFFICHAGE D'AVIS**

- 20.01** 1. Le Syndicat peut afficher sur un babillard fourni par l'Employeur des avis de convocation ou autres avis du même genre, dans un endroit désigné par l'Employeur dans son établissement.
2. Tels avis doivent être signés par le délégué d'atelier et ne sont affichés qu'après avoir été approuvés par un membre de la gérance à qui on laisse copie des avis. Le Syndicat ou ses représentants ne font aux lieux du travail la distribution d'aucune circulaire ou documentation quelconque, sauf durant les périodes de repas et de repos.

## **ARTICLE 21 - OUTILS**

- 21.01** 1. Le salarié doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'Employeur détermine le minimum d'outillage requis du salarié pour qu'il accomplisse son travail selon les normes et efficacement. Le salarié ne peut sortir ses outils de l'établissement de l'Employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou le directeur du département dans lequel il travaille. Nonobstant le présent paragraphe, l'Employeur ne peut exiger des salariés qui n'ont pas de cartes de compétence émises par le Comité paritaire de fournir leurs outils.
2. Il est toujours loisible au Syndicat de faire des représentations à l'Employeur concernant les outils de l'Employeur ainsi que les outils que l'Employeur exige de la part des salariés.
3. Le coût de la réparation des outils à air, électriques ou électroniques brisés par un salarié dans l'exercice de ses fonctions, est assumé de la façon suivante :
- a) Première réparation de l'outil concerné : cinquante pour cent (50 %) du coût par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) du coût par le salarié;
  - b) Réparation ultérieure de l'outil concerné : cent pour cent (100 %) du coût par l'Employeur;
  - c) Le coût de la calibration des outils ci-après énumérés est payé à cent pour cent (100 %) par l'Employeur : la clé dynamométrique citée comme exemple.
  - d) Pour toutes les situations mentionnées en a), b) ou c) le salarié doit aviser l'Employeur au préalable et fournir l'estimé à l'Employeur.



- e) L'Employeur remplace et défraie entièrement le coût d'une (1) batterie pour un (1) outil électrique ou électronique par année. Le salarié doit retourner la vieille batterie pour avoir droit au bénéfice décrit au présent paragraphe.
  - f) L'Employeur fournit à chaque salarié qui est requis d'utiliser son téléphone cellulaire personnel aux fins de son travail, un (1) étui de protection de qualité.
- 4. S'il y a lieu de remplacer un outil à air, électrique ou électronique brisé, l'Employeur remplace cet outil par un outil neuf identique ou de même valeur. Tout remplacement d'outil est défrayé entièrement par l'Employeur.
  - 5. En aucune circonstance, un salarié n'est requis de fournir un ordinateur portable personnel pour accomplir son travail.
- 21.02** 1. L'Employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils qui se trouve dans les lieux de l'établissement jusqu'à un maximum de cinq mille dollars (5 000,00 \$) contre le feu, le vandalisme ou le vol par effraction, de la totalité ou d'une partie du contenu du coffre. Sur preuve écrite fournie par le salarié, l'Employeur assure ledit coffre pour sa valeur réelle même si celle-ci est supérieure à cinq mille dollars (5 000,00 \$). Une franchise (déductible) de cinquante dollars (50,00 \$) s'applique pour chaque réclamation.
2. Lors d'une réclamation à l'assureur en vertu de la clause 21.02 1., l'Employeur, en accord avec le salarié concerné, achète ces dits outils jusqu'à concurrence de 3 000 \$, et l'Employeur reste propriétaire desdits outils jusqu'au paiement effectué par la Compagnie d'assurance. L'achat des outils se fait en présence du ou des salariés concernés.

## **ARTICLE 22 - UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL**

**22.01** Les vêtements de travail doivent être portés pendant les heures de travail et comprennent les vêtements suivants pour chaque période de deux (2) semaines et ce pour tous les salariés réguliers autres que ceux du département des pièces : onze (11) chemises et onze (11) pantalons. Les coûts d'achat et les frais de blanchissage sont assumés par l'Employeur.

Pour le département des pièces, l'Employeur défraie les coûts d'achat et de nettoyage de cinq (5) chemises, trois (3) pantalons et deux (2) cravates.

De plus, pour le département du service, l'Employeur fournit un (1) imperméable ainsi que des gants doublés pour l'hiver. Ces vêtements sont fournis pour tous les salariés du département du service.

Dans le cas du département de lavage, l'Employeur met à la disposition des laveurs des manteaux d'hiver (un (1) par laveur) pour divers travaux devant être exécutés à l'extérieur.



**22.02** Durant la saison estivale, l'Employeur peut permettre le port du t-shirt en remplacement de la chemise au salarié qui en fait la demande.

**22.03** Tout salarié ayant complété sa période de probation au moment où la commande d'uniformes est placée (septembre) a droit à un (1) manteau d'hiver dont le coût est assumé par l'Employeur.

Le salarié aura droit à un nouveau manteau tous les trois (3) ans. Dans l'éventualité où le manteau se détériore dans le cadre de l'exercice des fonctions du salarié (déchirure, etc.) l'Employeur évalue la situation en vue de remplacer ledit manteau.

Le salarié est responsable de l'entretien du manteau d'hiver.

Le manteau d'hiver fait partie intégrante des uniformes dont le port est exigé par l'Employeur.

L'Employeur met à la disposition des salariés qui doivent sortir à l'extérieur pour effectuer leur travail des pantalons de neige, des gants d'hiver et des couvertes chaussures.

## **ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE**

**23.01** 1. L'Employeur maintient le plan d'assurance collective déjà existant pour la durée de la convention collective, l'Employeur assume la moitié des coûts du régime et les salariés assument l'autre moitié.

Tous les salariés éligibles sont couverts par ledit régime et tous les salariés éligibles sont tenus de contribuer. L'Employeur s'engage à informer les salariés pour approbation lors de la présentation du projet avant l'acceptation du contrat d'assurance.

À compter de la signature, le montant de couverture d'assurance salaire court terme sera de six cent soixante-quinze dollars (675 \$) par semaine.

[NOTE : L'Employeur confirme que les traitements en orthophonie sont couverts par le régime d'assurance actuel.]

2. Un régime de soins dentaires à participation obligatoire pour tous les salariés est en vigueur et la prime est partagée avec l'Employeur, conformément à ce qui est prévu à l'article 23.01 a). La protection familiale du régime de soins dentaires est facultative, et entièrement assumée par le salarié.

## **ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

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





- 24.02** L'Employeur et ses salariés forment un comité de santé et de sécurité.
- 24.03** Le comité se compose de quatre (4) membres, dont deux (2) sont nommés par l'Employeur et deux (2) sont élus par les salariés de l'Employeur.
- 24.04** L'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'Employeur ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du comité.
- 24.05**
1. Le comité se réunit au moins une (1) fois par trois (3) mois, sous réserve des règlements adoptés conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
  2. Après entente entre les parties, le comité peut demander l'aide d'une association paritaire (ex. : Auto-Prévention) pour la santé ou toute autre personne ressource ou organisme spécialisé.
  3. À défaut par le comité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement adopté conformément à la Loi.
- 24.06** Les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et aux travaux du comité.
- 24.07** Les représentants des salariés doivent aviser le directeur du département lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité.
- 24.08** Les fonctions du comité sont :
1. D'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
  2. De choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements adoptés conformément à la Loi, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés de l'établissement;
  3. De prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur;
  4. De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
  5. De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
  6. De transmettre à la Commission de la santé et de la sécurité du travail des informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements adoptés en vertu de la Loi;



7. De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la Commission;
  8. 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;
  9. De recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
  10. D'accomplir toute autre tâche que l'Employeur, les salariés et le Syndicat lui confient en vertu de la présente convention collective.
  11. D'afficher, dans un délai raisonnable suivant la réunion du comité de santé et sécurité, le compte-rendu de ladite réunion sur le tableau prévu à l'article 20.01.
- 24.09** 1. En cas de désaccord au sein du comité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes 1. et 2. de la clause 24.08, les représentants des salariés adressent, par écrit, leurs recommandations aux représentants de l'Employeur qui sont tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.
2. Si le litige persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission dont la décision est exécutoire.
- 24.10** L'Employeur doit afficher les noms des membres du comité dans autant d'endroits de l'établissement visibles et facilement accessibles aux salariés qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.
- 24.11** 1. L'Employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il est membre du comité.
2. Toutefois, l'Employeur peut congédier, suspendre ou déplacer ce salarié ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé une fonction au sein du comité de façon abusive.
- 24.12** Un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui est dans l'incapacité de reprendre de façon normale son travail peut demander d'être considéré de façon prioritaire lors d'un rappel au travail ou pour combler un poste vacant, pourvu qu'il puisse faire le travail et que l'octroi d'un tel poste ne soit pas une promotion. Dans le cas où l'Employeur décide d'accepter de recevoir prioritairement la demande du salarié, ce dernier reçoit le salaire rattaché à sa nouvelle fonction. Le présent article n'est pas sujet à la procédure du grief.



**24.13** L'Employeur défraie à l'achat le coût des chaussures de sécurité au besoin du salarié couvert par la convention collective qui a terminé sa période de probation. Si le salarié achète lui-même ses chaussures de sécurité, le remboursement se fait dans les trois (3) jours de la remise de la facture officielle du marchand selon la méthode suivante :

Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022 : 185,00 \$

Du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 : 190,00 \$

Du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024 : 195,00 \$

**24.14** L'Employeur maintient sa pratique actuelle quant à la fourniture des gants servant à accomplir les fonctions requises par les travailleurs.

**24.15** L'Employeur fournit les lunettes de sécurité avec prescription incluant l'antireflet et l'anti-égratignure avec verres amincis selon les modalités définies par le régime d'assurances collectives.

**24.16** Tous les essais routiers avec outils spéciaux, instruments électroniques ou pour détecter un bruit, doit se faire avec deux (2) personnes dont une (1) a la compétence d'utiliser les instruments requis.

## **ARTICLE 25 - VALIDITÉ DES CLAUSES ET ARTICLES**

**25.01** Advenant la nullité d'une clause ou d'un article de la présente convention par suite de l'application de la Loi, seul(e) cette clause ou cet article sera déclaré(e) invalide, sans pour cela affecter les autres dispositions de la convention qui demeurent en vigueur.

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

## **ARTICLE 26 - RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

### **26.01 Admissibilité**

Toutes les personnes salariées détenant un (1) poste à temps plein et dont l'âge se situe entre cinquante-cinq et soixante-cinq (55 et 65) ans sont admissibles à une retraite progressive au sens de la réglementation de la Régie des rentes du Québec.

**26.02** La personne salariée doit effectuer une demande écrite à l'employeur au moins trois (3) mois à l'avance.

L'Employeur, en autant que ses besoins organisationnels le permettent, accorde un tel congé aux conditions suivantes :



## **Conditions**

- 26.03** Le programme est d'une durée maximale de cinq (5) ans à partir de la date du début de la retraite progressive de la personne salariée ou jusqu'à ce qu'elle ait atteint soixante-cinq (65) ans.
- 26.04** Si la personne salariée désire mettre fin à cette entente prématurément après une période d'essai de trois (3) mois, elle doit obligatoirement prendre sa retraite.
- 26.05** La semaine de travail réduite du salarié s'étend sur trois (3) ou quatre (4) jours de l'horaire cédulé du lundi au vendredi inclusivement. Le choix de la ou des journées de travail qui sont rayées de l'horaire s'effectue après entente entre le salarié et l'Employeur.
- 26.06** Pour la répartition du temps supplémentaire, le salarié n'est pas considéré pour le temps supplémentaire effectué lors de sa ou de ses journées de congé.
- 26.07** Le salarié voit l'ensemble des bénéfices marginaux et/ou avantages sociaux lui être payés au prorata du temps travaillé (80 % ou 60 %).

Tous les sujets de la présente convention collective qui n'ont pas été prévus par la présente entente continuent de s'appliquer.

- 26.08** La présente entente étant conforme aux termes de la Loi sur le Régime des rentes du Québec, si un salarié âgé entre 60 et 65 ans prend entente avec l'Employeur pour réduire son temps de travail qui résulte en une réduction salariale d'au moins 20 %, ce dernier pourra alors recevoir sa rente de retraite du Régime des rentes du Québec tout en travaillant.

## **ARTICLE 27 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

- 27.01** Un régime de congé à traitement différé est instauré et les dispositions du régime sont définies à la lettre d'entente n° 4 de la présente convention collective.
- 27.02** Le salarié qui bénéficie d'un tel congé ne doit pas travailler pour un Employeur relié à l'industrie de l'automobile.
- 27.03** La durée du régime de congé à traitement différé est de cinq (5) ans qui incluent une période de contribution de quatre (4) ans et une période de congé de douze (12) mois.
- 27.04** Pendant chacune des années visées par le régime, le salarié reçoit quatre-vingts pour cent (80 %) de tout salaire gagné qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime à l'exception des pourcentages prévus aux articles 17, 18 et 20 de la lettre d'entente n° 4 de la présente convention collective.
- 27.05** Tel congé ne peut pas être accordé à un salarié plus d'une fois aux cinq (5) ans et est limité à deux (2) salariés pour l'unité d'accréditation.



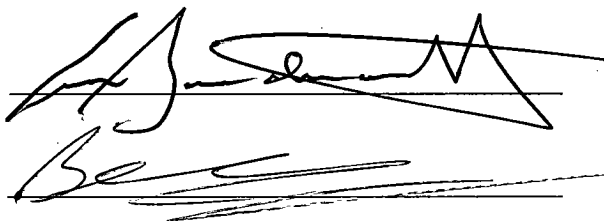


## ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION

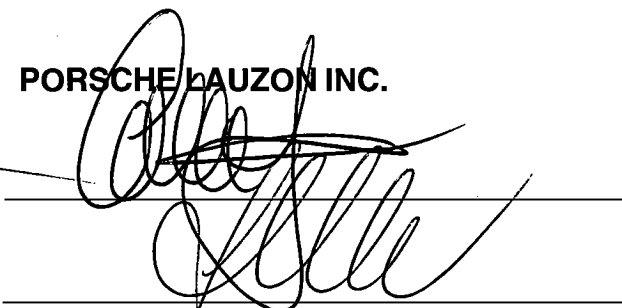
- 28.01** 1. La présente convention collective et les annexes entrent en vigueur à la date de leurs signatures et se terminent le 30 juin 2024.
2. Les parties conviennent que toutes les dispositions de ladite convention demeurent en vigueur jusqu'au recours par l'une ou l'autre des parties au droit de grève ou au droit de lock-out.
3. Le Syndicat peut donner à l'Employeur ou l'Employeur peut donner au Syndicat, entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jours précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention collective.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Laval, province de Québec, ce 31<sup>e</sup> jour du mois d'août 2021.

**UNIFOR**



**PORSCHE LAUZON INC.**





**ANNEXE « A »  
ÉCHELLE DE SALAIRES**

	<b>Actuel</b>	<b>16-07-2021 2,50 %</b>	<b>16-07-2022 2,25 %</b>	<b>16-07-2023 2,25 %</b>
Compagnon classe A	38,83	39,80	40,70	41,62
Compagnon classe B	37,20	38,13	38,99	39,87
Compagnon classe C	34,30	35,16	35,95	36,76
Compagnon classe D	30,28	31,04	31,74	32,45
Apprentis échelon 1	20,82	21,34	21,82	22,31
Apprentis échelon 2	25,37	26,00	26,58	27,18
Apprentis échelon 3	27,88	28,58	29,22	29,88
Services premier	20,56	21,07	20,54	22,02
Services deuxième	22,00	22,55	23,06	23,58
Services troisième	23,37	23,95	24,49	25,04
Services quatrième	24,87	25,49	26,06	26,65
Spécialité esthétique	20,43	20,94	21,41	21,89
Laveur/Chasseur	17,92	18,37	18,78	19,20
Balayeur, maintenance	17,07	17,50	17,89	18,29
Chauffeur camion - Pièces expédition, réception	23,37	23,95	24,49	25,04
<b>PIÈCES</b>				
Échelon 1/D	20,47	20,98	21,45	21,93
Échelon 2/D-I	21,95	22,50	23,01	23,53
Échelon 3/C	23,37	23,95	24,49	25,04
Échelon 4/C-I	25,19	25,82	26,40	26,99
Échelon 5/B	27,88	28,58	29,22	29,88
Échelon 6/B-I	29,95	30,70	31,39	32,10
Échelon 7/A	31,77	32,56	33,29	34,04
Échelon 8/A-I	35,30	36,18	36,99	37,82

Rétroactivité : dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'Employeur paie la rétroactivité basée sur les taux horaires applicables au 16 juillet 2021 pour toutes les heures travaillées.



## **ANNEXE « B » FONDS DE SOLIDARITÉ**

L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). Tout salarié présentement à l'emploi de l'Employeur ou embauché après la signature de la présente convention collective doit adhérer au REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec lorsqu'il a complété sa période de probation.

À compter du 16 juillet 2021, la contribution de l'Employeur est de neuf pour cent (9 %) et celle du salarié est de cinq point soixante-quinze pour cent (5,75 %) du salaire du salarié et en son nom. L'employeur versera la rétroactivité de sa contribution dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

L'Employeur verse une contribution équivalant à zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %) du salaire du salarié gagné durant la période s'échelonnant du 16 juillet 2020 au 15 juillet 2021. L'Employeur versera ce montant de contribution dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds. Ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites des salariés et de l'Employeur pour et au nom des salariés.

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

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

L'Employeur maintient le système par lequel chaque salarié peut indiquer son intention de limiter la totalité des contributions à son REER (FTQ) à cinq mille dollars (5 000 \$) par année. Si le salarié indique son intention, l'Employeur, à compter du mois suivant l'atteinte du cinq mille dollars (5 000 \$), verse la totalité des contributions dans le même fond que le Fonds utilisé pour les employés exclus de l'unité de négociation.

De plus, l'Employeur accepte que les salariés puissent adhérer au régime de retraite à financement salarial de la FTQ (R.R.F.S.).

L'Employeur a adhéré à la « Convention d'administration avec l'employeur » du R.R.F.S. FTQ et une lettre d'entente établissant les règles applicables au R.R.F.S. F.T.Q. pour tous les employés syndiqués apparaît à la lettre d'entente numéro 5.



En aucun temps, le fait que les salariés membres du syndicat décident d'adhérer au R.R.F.S. FTQ ne peut avoir comme conséquence d'augmenter la contribution de l'Employeur prévue à l'annexe « B » de la convention collective.





## LETTRE D'ENTENTE NO 1

**ENTRE :**

**PORSCHE LAUZON INC.**

Ci-après appelée « l'Employeur »

**ET :**

**UNIFOR**

Ci-après appelé « le Syndicat »

1. Advenant que la corporation des concessionnaires d'automobiles de Montréal modifie ses statuts et règlements pour permettre à l'ensemble de ses membres l'ouverture de leur commerce le samedi et/ou le dimanche, les parties signataires à la convention collective conviennent de modifier les articles nécessaires afin de permettre de prolonger la semaine régulière de travail le samedi et le dimanche en maintenant le nombre actuel d'heures;
2. L'Employeur et le comité syndical doivent se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'établir toutes les modalités applicables concernant les horaires, le choix d'équipe, la rémunération, etc.

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



## LETTRE D'ENTENTE NO 2

**ENTRE :**

**PORSCHE LAUZON INC.**

Ci-après appelée « l'Employeur »

**ET :**

**UNIFOR**

Ci-après appelé « le Syndicat »

1. Advenant que l'Employeur voudrait instaurer un système de rémunération communément appelé « Flat rate » en remplacement du système de rémunération actuel;
2. Dans ces circonstances, l'Employeur s'engage à donner au Syndicat le préavis nécessaire afin de permettre aux parties de négocier les modalités de la mise en place d'un tel système.



### LETTRE D'ENTENTE NO 3

**ENTRE :**

**PORSCHE LAUZON INC.**

Ci-après appelée « l'Employeur »

**ET :**

**UNIFOR**

Ci-après appelé « le Syndicat »

**ATTENDU QUE** les parties ont négocié les termes et conditions prévus à l'article 17 relativement aux sessions de perfectionnement ou de formation;

**ATTENDU QUE** les parties aux présentes reconnaissent qu'il existe chez l'Employeur un système particulier relativement aux sessions de perfectionnement ou de formation;

#### **LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Nonobstant l'article 17.02 contenu à la convention collective, le système suivant s'applique de façon particulière aux sessions de perfectionnement ou de formation chez l'Employeur :
  - a) A l'occasion d'améliorations ou de changements technologiques, l'Employeur prend les moyens nécessaires pour assurer que les salariés de l'établissement qui sont visés par de tels changements puissent avoir accès à des cours de perfectionnement dans leur métier pour faire face à ces changements;
  - b) L'Employeur peut exiger que tout salarié assiste à des cours de perfectionnement concernant son métier pourvu que l'Employeur acquitte les frais de déplacement, de stationnement et d'hébergement (s'il y a lieu) encourus. L'Employeur tient compte des tâches auxquelles le salarié est normalement assigné dans l'identification du salarié qui doit recevoir la formation;
  - c) Pour les cours suivis par le salarié, l'Employeur paie les montants ci-après indiqués pour le kilométrage pour le trajet aller-retour (du concessionnaire au lieu de formation). L'Employeur rembourse les frais de repas (déjeuner, dîner et souper) jusqu'à concurrence des montants indiqués ci-après, avec pièces justificatives.



Kilométrage	Repas
0,50 \$/kilomètre	Déjeuner : 15,00 \$
	Dîner : 25,00 \$
	Souper : 35,00 \$

Les montants payables par l'Employeur en vertu des paragraphes précédents sont ajustés en fonction de la devise monétaire applicable.

Lorsque le salarié est appelé à voyager en dehors des heures normales de travail, il est rémunéré selon le taux prévu à la convention collective incluant le temps de déplacement calculé à partir du concessionnaire au lieu de formation et vice-versa en utilisant « Google Maps » ou tout autre logiciel de même nature.

Pour les cours suivis par le salarié, celui-ci a droit à un « per diem » maximal de soixante-quinze dollars (75 \$) sur présentation des factures appropriées. Ce « per diem » sera ajusté si nécessaire lorsque certains repas sont inclus dans le coût de la chambre d'hôtel ou avec le coût de la formation. Lorsque le « per diem » reçoit application en vertu du présent article, le salarié n'a alors pas droit au paiement des repas énumérés ci-haut.

- d) Les cours de perfectionnement sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire.
- e) L'Employeur octroie les cours de formation ou de perfectionnement par métier en tenant compte de l'ancienneté des salariés concernés et des tâches auxquelles ils sont normalement assignés.

Dès que l'Employeur a identifié les salariés visés, la liste des salariés retenus est affichée et une copie est transmise au Syndicat.

Dans les dix (10) jours de l'affichage, le Syndicat peut rencontrer l'Employeur afin de faire toute représentation qu'il juge utile.

L'Employeur ne peut soulever qu'un salarié qui n'a pas été retenu pour une formation, malgré son ancienneté, n'est pas qualifié pour satisfaire aux exigences normales de son métier.

- 2. La présente lettre d'entente demeure en vigueur pour la durée de la convention collective. Cependant, l'une ou l'autre des parties pourra y mettre fin en donnant un préavis écrit de trente (30) jours à l'autre partie et alors les dispositions de la convention collective redeviendront applicables.





## LETTRE D'ENTENTE NO 4

**ENTRE :**

**PORSCHE LAUZON INC.**

Ci-après appelée « l'Employeur »

**ET :**

**UNIFOR**

Ci-après appelé « le Syndicat »

**ATTENDU QUE** les parties aux présentes ont convenu de mettre sur pied un Régime de congé à traitement différé;

**ATTENDU QU'IL** y a lieu de prévoir l'ensemble des conditions d'application d'un tel régime;

### LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

#### 1. DÉFINITIONS

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

- a) « **Fiduciaire** » : l'institution financière choisie pour administrer le régime et gérer les actifs;
- b) « **Période de congé** » : période durant laquelle le salarié est en congé sans solde tout en continuant de recevoir une rémunération provenant de la contribution versée aux fiduciaires au cours de la période de contribution;
- c) « **Période de contribution** » : période durant laquelle le salarié exerce ses fonctions et reçoit un pourcentage de son salaire, soit quatre-vingts pour cent (80 %);
- d) « **Fonds de solidarité** » : plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ);
- e) « **Contribution** » : la différence entre le salaire qu'aurait reçu le salarié n'eût été de sa participation au programme et le salaire qu'il a effectivement reçu au cours de sa période de contribution;



## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

2. Le Régime de congé à traitement différé est maintenu en vigueur;
3. Le Régime de congé à traitement différé permet au salarié d'étaler son salaire de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.
4. Pour participer au régime, le salarié doit faire une demande écrite à l'Employeur en utilisant le formulaire prévu à cet effet;
5. Les modalités du programme doivent faire l'objet d'une entente écrite entre le salarié et l'Employeur. Cette entente doit inclure les dispositions du présent régime. Le programme ne vise pas à fournir au salarié des prestations au moment de sa retraite ou à différer de l'impôt. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et du salarié concerné;
6. La période de congé débute à l'expiration de la période de contribution;
7. Sous réserve des dispositions du présent régime, le contrat de travail s'applique à l'Employé durant le programme. La convention collective ne s'applique pas au salarié durant sa période de congé à traitement différé. Cependant, le salarié conserve et accumule son ancienneté;
8. Le salarié peut mettre fin à sa participation avant la prise du congé, en faisant parvenir à l'Employeur un avis écrit de son intention, au moins soixante (60) jours avant que ne prenne fin sa participation au programme, ou dans un délai plus court si l'Employeur y consent;

## **ADMISSIBILITÉ**

9. Le salarié qui a complété au moins six (6) années de service peut bénéficier du Régime de congé à traitement différé après avoir fait une demande écrite auprès de l'Employeur. Cette demande doit préciser la date du début du congé;

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

## **PROGRAMME**

10. La durée du programme est de cinq (5) ans, la dernière année du programme étant la période de congé;  
  
La période de congé est de douze (12) mois;
11. Tout salaire gagné par le salarié durant la période de contribution est sujet au programme;



## **FIDUCIE**

12. Les contributions du salarié sont confiées par l'Employeur au fiduciaire du régime, au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant la perception;

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

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

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

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

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

## **VACANCES ANNUELLES**

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

Pendant la période de congé, le salarié conserve et accumule du service continu aux fins de l'article 13 de la convention collective;

## **CONGÉS SPÉCIAUX**

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

## **RÉGIMES GOUVERNEMENTAUX ET DÉDUCTIONS À LA SOURCE**

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

19. Le salarié paie ses cotisations syndicales en conformité avec les statuts et règlements du Syndicat;

## **ASSURANCE COLLECTIVE**

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



21. Durant la période de congé, le salarié peut conserver le plan d'assurance collective conformément au contrat d'assurance en vigueur et verser à chaque mois la totalité de la prime;
22. Durant la période de contribution, le salarié incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, relié au travail ou non, a les mêmes droits et obligations que s'il ne participait pas au programme;

### **RÉGIME DE RETRAITE**

23. Pendant la période de contribution, la cotisation du salarié et de l'Employeur au Plan d'épargne du Fonds de solidarité du Québec est basée sur cent pour cent (100 %) du salaire;
24. Pendant la période de congé, l'Employeur ne verse aucune cotisation au Plan d'épargne du Fonds de solidarité du Québec ou à quelque autre fonds dans le cadre d'une cotisation due en fonction du régime de retraite; le salarié peut, s'il le désire, verser des cotisations volontaires;

### **INTERRUPTION DE LA CONTRIBUTION**

25. Au cours de la période de contribution, le salarié peut interrompre sa contribution et suspendre le programme en transmettant un avis écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance, ou dans un délai plus court si l'Employeur y consent;

Cette interruption ne peut être inférieure à deux (2) mois, ni supérieure à douze (12) mois;

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

### **DÉMISSION, CONGÉDIEMENT, RETRAITE ET DÉSISTEMENT**

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

### **DÉCÈS**

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





## RETOUR AU TRAVAIL

28. À l'expiration de son congé, le salarié doit reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que le salarié détenait à son départ n'est plus disponible, le salarié peut utiliser ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions de la convention collective, à la condition cependant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. Le salarié a une période maximale de trente (30) jours ouvrables pour remplir les exigences normales des tâches du poste visé. En cas de litige, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

