

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GARAGE MONTPLAISIR LTÉE

ET



LE 4511

UNIFOR



2025 - 2029



# INFORMATIONS GÉNÉRALES


## UNIFOR QUÉBEC - SECTION LOCALE 4511

565, boul. Crémazie Est  
2<sup>e</sup> étage, bureau 2950  
Montréal (Québec) H2M 2V6

**Téléphone** : 514 388-7007 / **Sans frais** : 1 800 361-0483

**Télécopieur** : 514 389-2582

Web : [www.unifor4511.org](http://www.unifor4511.org)

 [uniforsectionlocale4511](https://www.facebook.com/uniforsectionlocale4511)

Courriel : [info@unifor4511.org](mailto:info@unifor4511.org)

### POUR TOUTE QUESTION ET/OU INFORMATION CONTACTER :

M. Félix Bélanger : 514 388-7007, poste 2005  
M. Gaetan Legault : 514 388-7007, poste 2000  
M. Éric Boudreault : 514 388-7007, poste 2002  
M. Patrick Caisse : 514 388-7007, poste 2003

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

**GARAGE MONTPLAISIR LTÉE**  
875, BOULEVARD SAINT-JOSEPH  
DRUMMONDVILLE (QUÉBEC) J2C 2C4

*Ci-après appelée l'« Employeur »*

et



**Unifor**

565, boulevard Crémazie Est  
10<sup>e</sup> étage, bureau 10100  
Montréal C H2M 2W1

*Ci-après appelé le « syndicat »*

**En vigueur du 30 septembre 2025 au 29 septembre 2029**



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Article 1</b>	DÉFINITIONS.....	<b>Page 2</b>
<b>Article 2</b>	BUT DE LA CONVENTION .....	<b>Page 4</b>
<b>Article 3</b>	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	<b>Page 4</b>
<b>Article 4</b>	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DISCRIMINATION .....	<b>Page 6</b>
<b>Article 5</b>	DROITS DE LA DIRECTION .....	<b>Page 6</b>
<b>Article 6</b>	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	<b>Page 7</b>
<b>Article 7</b>	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	<b>Page 8</b>
<b>Article 8</b>	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	<b>Page 10</b>
<b>Article 9</b>	DISCIPLINE.....	<b>Page 13</b>
<b>Article 10</b>	ANCIENNETÉ.....	<b>Page 14</b>
<b>Article 11</b>	HEURES DE TRAVAIL.....	<b>Page 20</b>
<b>Article 12</b>	SALAIRES .....	<b>Page 23</b>
<b>Article 13</b>	PROCÉDURE DE PAIE.....	<b>Page 24</b>
<b>Article 14</b>	VACANCES .....	<b>Page 25</b>
<b>Article 15</b>	JOURS FÉRIÉS .....	<b>Page 28</b>
<b>Article 16</b>	CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES .....	<b>Page 30</b>
<b>Article 17</b>	CONGÉS D'ABSENCE SANS SOLDE.....	<b>Page 33</b>
<b>Article 18</b>	SESSIONS DE PERFECTIONNEMENT OU D'INFORMATION .....	<b>Page 34</b>
<b>Article 19</b>	GRÈVE OU LOCK-OUT.....	<b>Page 36</b>
<b>Article 20</b>	TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR .....	<b>Page 37</b>
<b>Article 21</b>	AFFICHAGE D'AVIS .....	<b>Page 37</b>
<b>Article 22</b>	OUTILS.....	<b>Page 37</b>
<b>Article 23</b>	UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL .....	<b>Page 39</b>
<b>Article 24</b>	ASSURANCE COLLECTIVE .....	<b>Page 39</b>
<b>Article 25</b>	SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	<b>Page 40</b>
<b>Article 26</b>	DIVERS.....	<b>Page 44</b>
<b>Article 27</b>	VALIDITÉ DES ARTICLES.....	<b>Page 45</b>
<b>Article 28</b>	DURÉE DE LA CONVENTION .....	<b>Page 46</b>
<b>Signatures</b>	.....	<b>Page 46</b>
<b>Annexe « A »</b>	SALAIRES .....	<b>Page 47</b>
<b>Annexe « C »</b>	FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ.....	<b>Page 48</b>
<b>Lettre d'entente N° 1</b>	DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES .....	<b>Page 49</b>
<b>Lettre d'entente N° 2</b>	CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS (CEP) .....	<b>Page 50</b>
<b>Lettre d'entente N° 3</b>	RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE .....	<b>Page 51</b>
<b>Lettre d'entente N° 4</b>	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	<b>Page 52</b>
<b>Lettre d'entente N° 5</b>	RECONNAISSANCE QUALIFICATION DES COMITÉS PARITAIRE VÉHICULE LOURD .....	<b>Page 56</b>
<b>Lettre d'entente N° 6</b>	RECONNAISSANCE QUALIFICATION HORS DÉCRET .....	<b>Page 57</b>
<b>Lettre d'entente N° 7</b>	JASPER LINGAT.....	<b>Page 58</b>
<b>Lettre d'entente N° 8</b>	SALARIÉS AYANT 10 ANS A 15 ANS D'ANCIENNETÉ.....	<b>Page 59</b>
<b>Lettre d'entente N° 9</b>	YVAN LACROIX.....	<b>Page 60</b>
<b>Lettre d'intention</b>	RRFS-FTQ.....	<b>Page 61</b>

---

## **ARTICLE 1**

### **DÉFINITIONS**

- 1.01** L'expression « jours ouvrables » utilisée dans la présente convention s'entend des jours de travail réguliers programmés par l'employeur pour les divers groupes de salariés assujettis à ladite convention.
- 1.02** L'expression « salarié régulier » utilisée dans la présente convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai telle que définie à l'article 10.11.
- 1.03** Il est entendu qu'à chaque fois que l'on utilise le masculin dans cette convention, cela comprend le féminin, ou vice-versa, le cas échéant.
- 1.04** L'expression « conjoint » utilisée dans la présente convention s'entend des personnes suivantes :
- A.** qui sont mariées et cohabitent;
  - B.** qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - C.** de sexe opposé ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

#### **1.05 PRÉPOSÉ AU SERVICE**

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

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

#### **1.06 LAVEUR**

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

#### **1.07 APPRENTI**

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

#### **1.08 COMPAGNON**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'entretien, aux essais, aux vérifications, aux réparations, aux modifications ou à d'autres travaux du même genre, qui sont nécessaires ou utiles

au bon fonctionnement d'un véhicule et qui a été qualifié par le comité paritaire pour l'un ou plusieurs des métiers suivants relatifs à l'industrie de l'automobile : débosseleur, électricien, mécanicien général, peintre, rembourreur, préposé aux diagnostics, réparateur de radiateur, soudeur au gaz, soudeur à l'électricité, préposé aux ajustements, préposé à l'alignement et à la suspension, mécanicien en transmission automatique.

### **1.09 COMMIS AUX PIÈCES**

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

### **1.10 CHASSEUR DE VÉHICULE AUTOMOBILE**

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

### **1.11 PRÉPOSÉ À L'ESTHÉTIQUE**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées aux travaux suivants :

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

**1.12** L'expression « syndicat » utilisée dans la présente convention signifie les représentants nommés de la section locale 4511 et le représentant national d'Unifor.

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

## **1.14 DÉPARTEMENT**

Signifie, dans la présente convention collective, les trois (3) départements suivants :

- Département des réparations
- Département des pièces et accessoires
- Département du service

## **1.15 MÉTIER**

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

**1.16** L'expression « classification » utilisée dans la présente convention signifie les échelons et/ou niveaux de qualification des métiers prévus à l'annexe « A ».

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

**2.01** Les buts de la présente convention sont de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur, le syndicat et les salariés, d'établir une méthode amicale pour régler tout grief qui pourrait survenir entre les parties et de déterminer les conditions de travail que devront observer les parties.

## **ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

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

**3.02** Le syndicat reconnaît l'Employeur comme le seul agent négociateur auxquels la présente convention collective s'applique.

### **3.03**

- A.** La présente convention s'applique aux salariés des employeurs assujettis à la présente convention tels que définis à leur certificat d'accréditation.
- B.** Les employeurs assujettis à la présente s'engagent à avvertir le syndicat de tout changement ou modification de leur raison sociale.

### **3.04**

- A.** Le taux de salaire de tout nouveau métier et/ou classification résultant de la nouvelle technologie et relevant de l'unité de négociation sont négociés entre le syndicat et l'employeur, suivant l'échelle et les taux de salaire apparaissant à l'annexe « A ».

- B.** Lorsque sont offerts des cours qui doivent mener à la création d'un nouveau métier ou d'une nouvelle classification résultant de la nouvelle technologie et relevant de l'unité de négociation, l'employeur affiche, pendant trois (3) jours ouvrables, un avis écrit à cet effet sur les tableaux prévus à l'article 21.01. Tout salarié du département qui est intéressé à suivre ces cours, doit, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin du délai d'affichage, faire une demande écrite et la remettre au directeur signataire de l'avis. Parmi les salariés postulants, le choix est fait en tenant compte de l'ancienneté départementale des salariés concernés et des fonctions auxquelles ils sont normalement assignés.

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

Si aucune entente n'est conclue dans les trente (30) jours de la création par l'employeur d'un nouveau métier et/ou classification, l'une ou l'autre des parties peut référer le différend à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 8.03. Le grief doit décrire sommairement le différend et l'arbitre détermine le salaire applicable au nouveau métier et/ou classification selon les dispositions des articles 8.07 à 8.09.

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

- 3.07** L'employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives du syndicat, un représentant de la section locale 4511 ou un représentant national d'Unifor a le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de la compagnie, à condition d'en demander la permission au directeur du département. Cette demande ne doit pas être refusé de façon déraisonnable.

- 3.08** Dans l'intérêt de la rentabilité des entreprises, le syndicat reconnaît que l'employeur peut accorder des sous-contrats, à la condition que ceux-ci n'entraînent pas de mises à pied.

- A.** L'employeur maximise l'utilisation de ses espaces dans l'établissement avant de confier en sous-traitance des travaux dans les départements de la réparation mécanique, du service et des pièces et accessoires.

- B.** L'employeur ne peut octroyer de sous-contrats pour la seule raison du départ à la retraite, de la démission ou de la cessation d'emploi d'un salarié du département concerné.

**3.09**

- A.** Un salarié et/ou un membre du personnel cadre qui n'est pas régi par la convention collective ne peut accomplir le travail qui est normalement exécuté par des salariés couverts par l'unité d'accréditation si cela a pour effet de mettre à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié mis à pied. Il est entendu que ledit travail ne peut être exécuté qu'occasionnellement, d'une façon brève, ponctuelle et non continue.

- B. Dans le département des pièces et accessoires, en autant que le paragraphe précédent est respecté, en temps de mise à pied, un salarié et/ou un membre du personnel cadre peut exécuter certaines tâches couvertes par l'unité d'accréditation, seulement de façon brève et ponctuelle et non continue sur un quart de travail.
  - C. 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.
- 3.10** L'employeur ne peut avoir recours aux services de location de personnel d'une agence de placement pour combler un poste ou faire effectuer une tâche qui est normalement effectuée par un salarié de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 4**

### **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DISCRIMINATION**

- 4.01** Le syndicat, l'employeur et les salariés collaborent afin d'assurer le maintien d'un lieu de travail libre de discrimination, de harcèlement psychologique et sexuel.
- 4.02** Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.
- Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.
- 4.03** Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs personnes représentantes respectives n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, son identité, son expression de genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

## **ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE**

**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 membre 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** L'employeur est tenu de remettre mensuellement au syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, ainsi que toutes les informations prévues au formulaire ou tout autre moyen fourni par le syndicat. La liste indique également les raisons pour lesquelles une déduction n'a pas été faite. Une copie de cette liste est remise au délégué d'atelier.

**6.04** Concernant la remise mensuelle des cotisations, l'employeur s'engage à la faire parvenir par chèque, ou par virement électronique au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant le mois où les cotisations ont été prélevées. Les chèques sont libellés au nom et à l'adresse déterminés par le syndicat.

L'employeur envoie une copie du relevé des cotisations, par courriel à la section locale, en même temps que la remise au syndicat national.

- 6.05** Les cotisations sont déduites hebdomadairement et dès la première journée de travail de tous les salariés. Il est entendu que les salariés en période d'essai selon l'article 10.11 doivent également payer des cotisations syndicales dès leur première journée de travail.

## **ARTICLE 7 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

### **7.01**

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

Le syndicat peut nommer un délégué de plus lorsque l'employeur instaure un quart de soir.

- B.** Si le délégué d'atelier est absent, un délégué suppléant, nommé par le syndicat, agit et est considéré comme délégué d'atelier, avec les mêmes obligations et les mêmes pouvoirs, pendant la durée de telle période d'absence. Le délégué suppléant n'est pas considéré comme délégué d'atelier aux fins de l'article 10.17, sauf en cas d'absence prolongée et pour laquelle le syndicat a avisé par écrit l'employeur que le suppléant jouit dorénavant, et jusqu'au retour du délégué, des bénéfices d'un tel article.

### **7.02**

- A.** Aucune activité syndicale ne doit avoir lieu durant les heures de travail.
- B.** Dans le cas d'un grief ou de toute plainte pouvant donner lieu à un grief, le délégué d'atelier ou son suppléant peut, sans perte de salaire durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la procédure de griefs prévue à l'article 8, y compris enquêter sur les griefs, après avis au directeur du département et à la condition de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail, et ce, dans un délai de vingt-quatre (24) heures dudit grief ou plainte. L'employeur fournit un espace de bureau adéquat pour les fins de l'enquête afin que celle-ci puisse être menée de manière confidentielle.
- C.** Avec la permission du directeur du département, le délégué d'atelier ou son suppléant peut, durant les heures de travail, loger et recevoir des appels téléphoniques, envoyer ou recevoir des messages-textes et transmettre ou recevoir des courriels ou utiliser tout moyen de communication qu'il juge nécessaire pour toute affaire en relation avec son mandat. Cette demande ne doit pas être refusée de façon déraisonnable.

Le délégué d'atelier ou son suppléant peut, pour des fins syndicales, utiliser le télécopieur de l'employeur, en la présence d'un représentant de l'employeur et selon les pratiques en vigueur chez l'employeur.

- D. L'employeur accepte que le délégué social puisse aider un salarié qui a des problèmes personnels, d'alcool et de toxicomanie, durant les heures de travail, avec la permission de son supérieur immédiat.
- E. 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. Si ce dernier est dans l'impossibilité de quitter son travail, il recommandera à la section locale de contacter un autre délégué social. Une telle absence prévue au présent paragraphe E, sera soumise aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 7.05.

Le syndicat informera l'employeur concerné par le paragraphe E du présent article, du nom du délégué social œuvrant dans leur entreprise.

**7.03** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente 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 suppléant ainsi que du nom des représentants de la section locale 4511 et du représentant national d'Unifor.

**7.04** Le délégué d'atelier est sujet aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'employeur que tous les autres salariés.

Sans préjudice à ses droits de direction, les plaintes de l'employeur relatives à la manière dont le délégué d'atelier exécute ses fonctions syndicales sont adressées, par écrit, à un des représentants de la section locale 4511, qui fait enquête et, aussitôt que possible, prend toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation.

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

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

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

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

**7.08** L'employeur fournit un classeur verrouillé à l'usage exclusif du syndicat.

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS**

### **8.01 DÉFINITION**

- A.** Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relativement à l'application ou à l'interprétation de la convention collective incluant toute contestation de mesures disciplinaires et toutes mesures administratives qui peuvent être prises à l'égard du travail et du comportement des salariés.
  
- B.** Un grief collectif est un grief qui affecte plus d'un (1) salarié, qui, croient avoir été lésés par l'employeur dans l'application de la convention collective et qui concerne un acte de même nature.

### **8.02**

- A.** Les griefs sont réglés selon la procédure suivante :

#### **1. PREMIÈRE ÉTAPE**

Un grief est soumis, par écrit, au directeur du département, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue le salarié ou le syndicat. Au moment du dépôt, le délégué d'atelier transmet une copie au représentant de la section locale 4511.

#### **2. DEUXIÈME ÉTAPE**

Le directeur du département doit rencontrer le délégué d'atelier et le salarié concerné, le cas échéant, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt, afin d'établir les faits et de tenter de trouver une solution au grief.

Le directeur du département donne sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief.

#### **3. TROISIÈME ÉTAPE**

À défaut de règlement à la deuxième étape ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la réponse de l'employeur, le syndicat tente de régler le grief avec l'employeur.

#### **4. QUATRIÈME ÉTAPE - ARBITRAGE**

En tout temps ou dans les dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai de la troisième étape, les parties peuvent porter le grief à l'arbitrage, selon la procédure décrite à l'article 8.03.

**B.** Les griefs logés par l'employeur sont réglés selon la procédure suivante :

##### **1. PREMIÈRE ÉTAPE**

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 qu'en a eue l'employeur.

##### **2. DEUXIÈME ÉTAPE**

Le représentant de la section locale 4511 doit rencontrer le représentant de l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt, afin d'établir les faits et de tenter de trouver une solution au grief.

Le représentant de la section locale 4511 donne sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief.

##### **3. TROISIÈME ÉTAPE**

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

### **8.03**

**A.** La partie qui décide de procéder à l'arbitrage donne un avis écrit à cette fin à l'autre partie dans le délai stipulé à la quatrième 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.

**B.** Le syndicat et l'employeur s'entendent pour se rendre disponibles et choisir un arbitre qui peut entendre la cause dans les six (6) mois de sa nomination pour un cas de congédiement et dans les douze (12) mois de sa nomination pour les autres cas en litige, à moins d'entente entre les parties.

**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'elles le jugent opportun;

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

#### **8.05**

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

**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 reconnues en la matière et respecter les dispositions des articles 100 et suivants du Code du travail relatives à l'arbitrage des griefs.

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

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 ou, s'il y a preuve de parti pris, de discrimination, de favoritisme 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 modifier les dispositions de la présente convention.
- 8.09** Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales. Le délégué et le plaignant à un grief individuel, ou un seul plaignant à un grief collectif, sont remboursés de leur pleine rémunération pour toute journée d'arbitrage, si le grief est accueilli en totalité.

## **ARTICLE 9 DISCIPLINE**

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

Lorsque le salarié, pour des raisons disciplinaires, se voit refuser l'accès aux installations de la compagnie, 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.

- 9.02** Aucune mesure disciplinaire ou administrative ne peut être enregistrée contre un salarié, ni utilisée contre lui, à moins que le salarié en soit avisé par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables travaillés par le salarié visé de la date de l'événement provoquant la plainte ou de la connaissance de l'événement. Copie de l'avis est remise au syndicat et au délégué.
- 9.03** Tout avis disciplinaire est retiré si aucun autre ne lui a été signifié dans les six (6) mois suivant le dernier avis. Tout avis disciplinaire retiré du dossier ne peut être invoqué contre le salarié.
- 9.04** Si un salarié signe un avis disciplinaire ou administratif ou tout document relié à des politiques ou des règles dans l'entreprise, soumis par l'employeur, cette signature constitue seulement un accusé-réception.
- 9.05** Le délégué d'atelier accompagne le ou les salariés à toute rencontre convoquée à des fins disciplinaires. Un salarié peut renoncer à la présence de son délégué, mais le délégué doit être témoin direct de cette renonciation.
- 9.06** En cas de suspension ou congédiement, on doit permettre au salarié concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter immédiatement avec son délégué d'atelier. Dans un cas de congédiement, une mesure disciplinaire écrite doit être remise au salarié avant son départ de l'établissement.
- 9.07** Aucune rétrogradation pour raison disciplinaire n'aura lieu pendant la durée de cette convention collective.

**9.08** Lorsque l'employeur a recours à une suspension pour fin d'enquête qui excède dix (10) jours ouvrables, cette suspension est avec solde et le salarié est payé rétroactivement.

## **ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

**10.01** 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.

**10.02** L'ancienneté générale s'entend de la durée du service continu d'un salarié régulier pour le compte de l'employeur.

**10.03** L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la date d'embauche d'un salarié régulier.

### **10.04**

- A.** En cas de cessation définitive d'un département par l'employeur, tout salarié affecté par telle cessation définitive peut déplacer un salarié d'un autre département, à la condition qu'il possède une ancienneté générale plus grande que ce salarié et qu'il puisse, quant à l'habileté, les aptitudes et la qualité du travail, remplir les exigences normales des fonctions de ce salarié.
- B.** Lors de la fermeture définitive de l'établissement, l'employeur doit, avant de procéder à la mise à pied d'un salarié, lui donner un avis écrit d'au moins dix (10) semaines. L'employeur qui ne donne pas l'avis écrit ou qui donne un avis d'une durée moindre doit verser au salarié une indemnité compensatoire équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduelle de l'avis auquel il avait droit.
- C.** Lors de la fermeture définitive de l'établissement, les salariés à l'emploi au moment de la fermeture peuvent s'inscrire sur une liste à cet effet auprès du syndicat, laquelle liste est disponible à l'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc.
- D.** 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, dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale du salarié au moment de telle mise à pied :
- trois (3) mois et plus, mais moins d'une (1) année : une (1) semaine;
  - une (1) année à cinq (5) années : deux (2) semaines;
  - plus de cinq (5) années mais moins de dix (10) années : quatre (4) semaines;
  - dix (10) années et plus : huit (8) semaines.
- E.** Si la durée de la mise à pied est indéterminée au moment où elle survient, l'employeur doit verser une indemnité équivalente à la durée du préavis prévu à l'article 10.04 D. lorsque la durée de ladite mise à pied atteint 6 mois.

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

- Département des réparations;
- Département des pièces et accessoires;
- Département du service.

**10.06**

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

**10.07**

- A.** L'ancienneté départementale est le facteur dominant dans tous les cas de mise à pied et de rappel, pourvu que les salariés du département qui ont le plus d'ancienneté départementale puissent remplir les exigences normales des fonctions du salarié déplacé.
- B.** Lorsque l'employeur procède à une abolition de métier dans le département du service, il doit aviser les salariés concernés au moins dix (10) jours ouvrables précédant la mise en application de cette décision. Une fois en application, les salariés concernés peuvent déplacer un autre salarié d'une autre classification du département du service, pourvu qu'ils possèdent l'ancienneté départementale pour effectuer le déplacement et qu'ils puissent remplir les exigences normales des fonctions du salarié déplacé.

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

- C.** Lorsque l'employeur, en raison d'une baisse des activités, doit procéder à des mises à pied dans un métier du département du service, les salariés concernés peuvent déplacer un salarié d'un autre métier du département du service, pourvu qu'ils possèdent l'ancienneté départementale pour effectuer le déplacement et qu'ils puissent remplir les exigences normales des fonctions du salarié déplacé. Le salarié exerçant ainsi son droit de déplacement reçoit le salaire de son nouveau métier.

Le cas échéant, son nom demeure sur une liste de rappel en vue d'éventuelles ouvertures de poste dans le métier où les mises à pied ont eu lieu. Les rappels au travail sont effectués par ordre d'ancienneté départementale.

- D.** Dans le cas d'une mise à pied, l'employeur doit aviser le salarié ainsi que le délégué d'atelier au moins quarante-huit (48) heures de la fin du dernier jour de travail de la semaine régulière du salarié concerné. Dans le cas où le délégué d'atelier est absent, le salarié seul doit être avisé et le délégué d'atelier est informé par l'employeur à son retour. Une lettre confirmant la mise à pied doit être remise au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

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

À moins d'une circonstance hors du contrôle de l'employeur, tout retour au travail doit débiter avec le premier jour de travail de la semaine régulière et ce, suivant l'horaire de travail du salarié visé.

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

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

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

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

#### **10.09**

- A.** Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation, il doit, dans un premier temps, rappeler les salariés mis à pied et figurant sur la liste de rappel dans le département concerné conformément à l'article 10.07. Ensuite, si les postes ne sont pas comblés ou s'il n'y a personne sur la liste de rappel, il doit afficher, pendant trois (3) jours ouvrables, un avis écrit à cet effet sur les tableaux prévus à l'article 21.01.

L'employeur doit aviser les salariés absents au travail et ce, dès le premier jour de l'affichage, en présence du délégué.

Tout salarié du département concerné qui est intéressé au poste mentionné doit, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin du délai d'affichage, faire une demande écrite et la remettre au directeur du département. Le salarié postulant ayant le plus d'ancienneté départementale est choisi dans la mesure où il peut, dans une période maximale de trente (30) jours ouvrables, remplir les exigences normales des fonctions du poste visé.

Le salarié peut choisir de reprendre le poste qu'il détenait auparavant dans les premiers trente (30) jours travaillés au nouveau poste qui lui est ainsi octroyé. Un salarié ne peut exercer un tel choix plus de deux (2) fois dans une période de douze (12) mois.

- B.** Si aucun salarié du département n'a soumis sa candidature au poste vacant ou nouvellement créé, un deuxième avis écrit à cet effet doit être affiché sur les tableaux prévus à l'article 21.01. Tout salarié qui est intéressé doit, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin du délai d'affichage, faire une demande écrite et la remettre au directeur concerné.

Le salarié postulant ayant le plus d'ancienneté générale, les qualifications et les aptitudes pour effectuer le travail du poste visé, est choisi dans la mesure où il peut, dans une période maximale de trente (30) jours ouvrables, remplir les exigences normales des fonctions du poste visé.

Le salarié peut choisir de reprendre le poste qu'il détenait auparavant dans les premiers trente (30) jours travaillés au nouveau poste qui lui est ainsi octroyé. Un salarié ne peut exercer un tel choix plus de deux (2) fois dans une période de douze (12) mois.

- C.** Si, avant ou durant la période d'essai prévue au paragraphe A et B du présent article, 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.

- D.** Il est convenu que le salarié reçoit le salaire rattaché au nouveau poste de travail.

#### **10.10**

- A.** L'employeur se réserve le droit de requérir à des chefs d'équipe, selon le mode prévu à l'article 10.09 A, moyennant une prime d'un dollar cinquante cents (1,50\$) l'heure.

Les parties reconnaissent que ce poste requière des exigences particulières, qui seront prises en compte lors du processus d'affichage et de sélection.

- B.** Le chef d'équipe est un salarié qui, tout en remplissant une fonction de l'unité d'accréditation, agit comme aide technique au sein de son département. À cet égard le chef d'équipe n'a pas d'autorité disciplinaire et ne peut pas gérer les performances individuelles d'un salarié.

- 10.11** Un salarié est à l'essai pour une période cumulative de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées 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 de griefs, sauf dans les cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers.

Tout congédiement par l'employeur pendant la période d'essai peut avoir lieu sans que l'employeur n'ait à donner de motif. Toutefois, un salarié avec un (1) an d'ancienneté générale qui retourne pour le même employeur avant un (1) an de son départ, est considéré comme salarié régulier dès sa réembauche pour le même employeur.

Une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté du salarié est établie à compter de son entrée au service. Lorsque deux (2) salariés ou plus commencent à travailler le même jour, un tirage au sort est fait en présence du délégué d'atelier pour déterminer le rang d'ancienneté des salariés concernés.

## 10.12

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

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

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

**10.13** Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'un ou l'autre des métiers prévus aux présentes et pourvu qu'il n'en désigne pas plus d'un (1) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la direction 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.

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

**10.14** Il y a perte d'ancienneté et d'emploi 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 pour une période de douze (12) mois, sauf si cette absence est causée directement ou indirectement par un décret gouvernemental;

- D. si suite à une maladie ou une invalidité, il absent de son travail pour une période de trente-six (36) mois, 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;
- E. si, suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), il est absent de son travail pour une période de trente-six (36) mois;
- F. si, rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter après avoir reçu un avis, par lettre recommandée, ou tout autre moyen dont la preuve incombe à l'employeur, sauf par courrier électronique, à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de rappel.

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

- G. 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;
- H. s'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable;
- I. s'il est absent pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser le directeur du département ou, ayant avisé le directeur du département, sans fournir de raisons valables, dont le fardeau de la preuve lui incombe.

**10.15** Deux (2) listes d'ancienneté générale et départementale sont remises au syndicat et au délégué d'atelier, le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année. L'employeur se charge d'afficher telles listes.

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

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

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

**10.18** Un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui est dans l'incapacité de reprendre de façon normale son travail, peut demander d'être considéré de façon prioritaire lors d'un rappel au travail ou pour combler un poste vacant, pourvu qu'il puisse faire le travail selon ses limitations fonctionnelles et sous réserve des dispositions de l'article 10.09. Lorsqu'un tel poste devient disponible au salarié selon les conditions précitées, l'employeur tient compte de la demande du salarié et ce dernier reçoit le salaire rattaché à sa nouvelle fonction.

## ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL

### 11.01

- A.** Pour tous les salariés, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi, selon l'horaire.
- B.** L'employeur peut choisir un maximum de cinq (5) horaires de travail parmi les horaires énumérés ci-dessous :
- de 7 h à 16 h;
  - de 16 h à 1 h;
  - de 8 h à 17 h;
  - de 17 h à 2 h;
  - lundi au jeudi : de 7 h 30 à 17 h;  
vendredi : de 7 h 30 à 14 h 30;
  - horaire de dix (10) heures par jour, quatre (4) jours/semaine.

À partir des horaires choisis, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour prendre trente (30) minutes de dîner afin de réduire la journée de travail ou pour finir plus tôt la dernière journée de son horaire de travail. Le cas échéant, l'horaire ne peut être modifié quotidiennement ou de façon hebdomadaire à moins d'entente entre les parties.

L'employeur qui désire changer d'horaire de travail prévu ci-dessus ne peut y revenir dans un délai de six (6) mois, à moins d'entente entre les parties.

- C.** Toute variation d'horaire prévue au paragraphe B doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'employeur, ses salariés concernés, le syndicat.
- D.** Le choix de l'horaire de travail se fait selon les besoins de l'employeur par tâche, selon l'ancienneté.
- E.** Nonobstant ce qui précède et pour le quart de jour seulement, l'employeur peut adopter, si les salariés acceptent, un horaire estival. Du lundi au jeudi, cet horaire doit débuter entre 7 h et 8 h et se terminer entre 16 h et 17 h et le vendredi, il débute entre 7 h et 8 h et se termine au plus tard à 14 h. Il est loisible aux parties de prévoir une période de repas entre trente (30) minutes et une (1) heure par jour.
- Le choix des heures de travail se fait après entente avec le syndicat. Les débuts et fins d'horaires doivent être fixes, ne sont pas modifiables et s'appliquent, en cas d'acceptation, à tous les salariés du quart de jour.
- F.** Il est loisible à un employeur, avec l'accord des salariés concernés et du syndicat, d'instaurer des quarts de travail de dix (10) heures par jour ouvrable pour permettre à ces salariés d'effectuer leur semaine de travail en quatre (4) jours.

- G.** Pour tous les horaires de travail auxquels la majorité des heures sont après 15 h (quart de soir), une prime d'un dollar (1 \$) l'heure est accordée au salarié travaillant sur cet horaire pour la totalité de ses heures, et pour les horaires auxquels la majorité des heures est après 22 h 30 (quart de nuit), une prime d'un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$) de l'heure est accordée au salarié travaillant sur cet horaire pour la totalité de ses heures.
- H.** Le salarié peut mettre en banque deux (2) heures par semaine, s'il le désire, afin d'accumuler une banque de congés allant jusqu'à quarante (40) heures maximum et renouvelable. Le salarié peut prendre en congé ses heures mises en banque dès qu'il a accumulé quatre (4) heures dans sa banque. Ces congés sont pris après entente avec l'employeur et par bloc minimal d'une (1) heure.

Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures mises en banque doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

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

**11.02** Il n'y a pas plus de cinquante pour cent (50 %) des salariés du département concerné sur les autres quarts de travail que l'employeur veut établir.

**11.03**

- A.** Une période de quinze (15) minutes, aux frais de l'employeur, est accordée aux salariés l'avant-midi et une autre l'après-midi, sur les lieux de travail. L'employeur peut programmer ces périodes de repos.
- B.** Une période maximum de six (6) minutes (0.1) est accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre période de six (6) minutes (0.1) est accordée à la fin de la journée, sujet à la perte de privilège pour le salarié concerné après trois (3) avertissements au délégué d'atelier, s'il y a abus de privilège.

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

Il est entendu et convenu que le paiement prévu au paragraphe ci-haut ne s'applique pas en tout ou en partie, suivant les circonstances applicables, dans les cas fortuits, dans les cas où le salarié concerné se présente au travail en retard par rapport à l'heure programmée par l'employeur et dans les cas où le salarié concerné quitte le travail avant l'heure programmée par l'employeur.

**11.05** 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.

Si l'employeur n'est pas en mesure de fournir une telle assurance, le salarié peut refuser le rappel et dans un tel cas, son défaut de se rapporter ne lui fait perdre ni son ancienneté ni son emploi, au sens

de l'article 10.14 E, mais si le salarié accepte le rappel, alors les dispositions du premier paragraphe du présent article ne reçoivent pas application.

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 fait en présence du délégué d'atelier ou son suppléant.

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

Tout travail accompli le dimanche est rémunéré à raison de temps double (200 %) le taux horaire régulier, ainsi que tout travail accompli après douze (12) heures de temps supplémentaire à temps et demi (150 %) dans une semaine est rémunéré à taux double (200 %) du taux horaire régulier.

#### **11.07 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE PRÉVISIBLE**

- A.** Quand il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, il est offert par volontariat et par ordre d'ancienneté dans le département concerné par le temps supplémentaire.
- B.** Le temps supplémentaire doit être fixé deux (2) heures avant la fin du quart de travail.
- C.** L'employeur peut obliger un salarié à travailler en temps supplémentaire aux conditions suivantes :
  - pas plus du tiers (1/3) des salariés, incluant les volontaires, du département concerné par horaire de travail ne peuvent être obligés de travailler en temps supplémentaire;
  - le choix des salariés se fait par ordre inverse d'ancienneté départementale, le tout conformément à l'article 10.07 A.
- D.** Un minimum d'une (1) heure de travail en temps supplémentaire est payé par l'employeur.
- E.** À sa demande, le salarié peut prendre une période de repas à ses frais, avant le début du temps supplémentaire.
- F.** L'employeur ne peut demander qu'un salarié fasse du temps supplémentaire dans son métier, selon le cas applicable, s'il y a, dans ce métier, une ou plusieurs mises à pied.

#### **11.08 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE NON-PRÉVISIBLE**

Nonobstant les dispositions de l'article 3.09 C, l'employeur peut obliger un salarié à travailler en temps supplémentaire dans les cas de travaux non terminés, selon les conditions suivantes.

- A.** Lorsqu'au moment où le quart de travail prend fin et qu'il y a nécessité de le compléter car un client est en attente, celui-ci doit être effectué par celui qui l'a commencé. Dans ce cas, la durée maximale de travail que l'employeur peut imposer est d'une (1) heure.

- B.** Cet article ne s'applique pas si, de façon prévisible, à la remise des travaux, le temps prévu pour leur exécution dépasse le temps restant à la journée régulière de travail.
- C.** Un salarié peut s'exonérer de l'obligation de faire le travail en temps supplémentaire s'il a des obligations familiales à remplir. Pour en bénéficier, il doit en aviser l'employeur dès que l'on porte à sa connaissance qu'il doit demeurer en temps supplémentaire.

**11.09** L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées et majorées de cinquante pour cent (50 %) ou cent pour cent (100 %) selon le cas.

Le salarié accumule ainsi une banque de congés allant jusqu'à quarante (40) heures maximum et renouvelable. Le salarié peut prendre en congé ses heures mises en banque dès qu'il a accumulé quatre (4) heures dans sa banque. Ces congés sont pris après entente avec l'employeur et par bloc minimal d'une (1) heure.

Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures mises en banque doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

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

## **ARTICLE 12 SALAIRES**

**12.01** L'annexe « A » détermine par département les métiers et/ou classifications applicables aux salariés et les taux de salaire qui sont payables à un salarié, selon le métier et/ou la classification.

Pour tout salarié changeant de métier et/ou de classification, son salaire est majoré rétroactivement à compter de la date inscrite sur sa carte. De la date de la preuve fournie de ce changement, le salarié ne peut exiger plus de quarante-cinq (45) jours de rétroactivité.

**12.02**

- A.** Un préposé au comptoir est classé A1 lorsqu'il a complété dix (10) ans de service pour l'employeur comme préposé au comptoir dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
- B.** Un préposé au comptoir est classé échelon 7 lorsqu'il a complété deux mille (2000) heures comme préposé au comptoir échelon 6 dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
- C.** Un préposé au comptoir est classé échelon 6 lorsqu'il a complété deux mille (2000) heures comme préposé au comptoir échelon 5 dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.

- D. Un préposé au comptoir est classé échelon 5 lorsqu'il a complété deux milles (2000) heures comme préposé au comptoir échelon 4 dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
- E. Un préposé au comptoir est classé échelon 4 lorsqu'il a complété deux milles (2000) heures comme préposé au comptoir échelon 3 dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
- F. Un préposé au comptoir est classé échelon 3 lorsqu'il a complété deux milles (2000) heures comme préposé au comptoir échelon 2 dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
- G. Un préposé au comptoir est classé échelon 2 lorsqu'il a complété deux milles (2000) heures comme préposé au comptoir échelon 1 dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
- H. à l'embauche, un salarié est classifié comme préposé au comptoir échelon 1 ou selon sa carte de compétence.

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

**12.04** Les techniciens qui obtiendront le titre de Grand Maître ou Maître ou technicien qualifié de la guilde des techniciens GM aura droit à un crédit pour l'achat d'outils ou de pièces pour chaque année ou il obtiendra ce titre.

Pour Grand Maître Or le crédit sera de (750 \$), pour Grand Maître le crédit sera de cinq cents dollars (500 \$), pour Maître le crédit sera de deux cents dollars (200 \$) et pour technicien qualifié le crédit sera de cinquante dollars (50 \$).

## **ARTICLE 13**

### **PROCÉDURE DE PAIE**

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

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

- le nom de l'employeur;
- les nom et prénom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

- le nombre d'heures normales payées;
- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des bonis, primes, commissions, indemnités, allocations versées;
- le taux horaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié;
- le cumulatif des montants (patronal et travailleur) du Fonds de solidarité FTQ;
- le cumulatif des vacances du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année de référence.
- le cumulatif des montants au RRFs-FTQ si le système de paie le permet;
- le cumulatif de la banque de temps supplémentaire (article 11.09) si le système de paie le permet;
- le cumulatif de la banque de temps régulier (article 11.01 H.) si le système de paie le permet.

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

## **ARTICLE 14 VACANCES**

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

Le salarié qui atteint, en cours d'année de prise de vacances, le nombre d'années d'ancienneté requis lui permettant d'obtenir une (1) semaine supplémentaire de vacances ou les journées supplémentaires, selon l'article 14.03, peut bénéficier de cette semaine ou de ces journées, le cas échéant, et de l'indemnité afférente à compter de la date anniversaire de sa date d'embauche, et ce, sans attendre l'année de prise de vacances suivante. Afin de fixer cette semaine ou ces journées de vacances par anticipation, le salarié peut, à compter de la date anniversaire de sa date d'embauche, en faire la demande conformément à la procédure prévue à l'article 14.04.

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

### **14.03 ÉCHELLE DE VACANCES**

- A. Un (1) an d'ancienneté et plus :** deux (2) semaines chômées à raison de quatre pour cent (4 %) de ses gains accumulés depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente.
- B. Trois (3) ans d'ancienneté et plus :** trois (3) semaines chômées à raison de six pour cent (6 %) de ses gains accumulés depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente.

- C. **Dix (10) ans d'ancienneté et plus** : quatre (4) semaines chômées à raison de huit pour cent (8 %) de ses gains accumulés depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente.
- D. **Dix-sept (17) 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.
- E. **Vingt-six (26) ans d'ancienneté** : 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, plus une (1) journée chômée payée au taux de salaire régulier du salarié.
- F. **Vingt-sept (27) ans d'ancienneté** : 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, plus deux (2) journées chômées payées au taux de salaire régulier du salarié.
- G. **Vingt-huit (28) ans d'ancienneté et plus** : six (6) semaines chômées à raison de douze pour cent (12 %) de ses gains accumulés depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente.

**14.04** À compter de la première semaine de mars et de la première semaine du mois d'août, l'employeur affiche une liste de choix pour les vacances à venir. Les salariés ont quinze (15) jours ouvrables pour effectuer leur choix. L'employeur demande aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leurs vacances et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés à la fois par métier.

Le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> septembre, deux (2) listes de vacances finales sont remises au délégué d'atelier qui les affiche et dans les huit (8) jours, toute erreur doit être signalée et corrigée. Une fois la correction faite, les listes sont officielles.

Un salarié indéci peut choisir une date ultérieure sans pour autant déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté qui a fait son choix de vacances au préalable, après entente avec l'employeur.

Pour les salariés qui désirent prendre leurs vacances entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 septembre, le choix est fait lors de l'affichage du mois de mars. Pour les salariés qui désirent prendre leurs vacances entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril, le choix est fait lors de l'affichage du mois d'août.

Au plus tard le 31 janvier, les salariés doivent choisir leurs périodes de vacances non encore déterminées parmi les périodes disponibles. Nonobstant les paragraphes précédents, l'employeur peut, pourvu qu'il ait respecté le présent article, déterminer les périodes de vacances des salariés qui, au 31 janvier de l'année, n'ont pas fixé leurs vacances. Ces vacances doivent être prises avant le 30 avril.

Il est loisible à un employeur de programmer 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.

**14.05** Les vacances peuvent être prises par période d'une (1) semaine à la fois, mais jamais plus de deux (2) semaines consécutives durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> septembre et du 15 octobre au 15 novembre. Une fois que tous les choix de vacances sont faits, un salarié détenant plus de deux (2) 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 l'article 14.04 soient respectées.

Tout salarié qui prend ses vacances entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 15 octobre ou entre le 15 novembre et le 1<sup>er</sup> mai, peut prendre lesdites vacances consécutives.

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.

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 14.02 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.

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

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

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

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

**14.07** Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque a le droit de réclamer le paiement de ses vacances suivant l'article 14.02 et 14.03, de même que le paiement des congés qui lui sont dus et le solde de la banque d'heures de maladie accumulées.

**14.08** Tout salarié qui se marie légalement, peut prendre consécutivement trois (3) semaines de vacances, s'il y a droit d'après l'article 14.03, dans la période de son choix, sans pour autant que l'article 14.04 soit affecté.

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

## **ARTICLE 15**

### **JOURS FÉRIÉS**

**15.01** Les jours suivants sont des jours de congé payés et chômés :

- le 1<sup>er</sup> janvier;
- le 2 janvier;
- le Vendredi saint;
- la Journée nationale des patriotes;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le 24 décembre;
- le 25 décembre;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

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.

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

**15.03** 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 salariés requis par l'employeur, est affiché au plus tard le 15 novembre de chaque année contractuelle. La liste devient officielle au 1<sup>er</sup> décembre et une copie est remise au délégué d'atelier.

Le choix des congés se fait par ordre d'ancienneté départementale parmi les salariés programmés sur les horaires de personnel réduit. Les salariés affectés par l'horaire du personnel réduit ne peuvent faire l'objet d'une mise à pied durant cette période.

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.

Durant la période des fêtes ci-haut mentionnée, l'article 11.07 F de la convention ne s'applique pas.

**15.04** Pour avoir droit à un jour férié prévu à l'article 15.01 le salarié doit avoir travaillé ou avoir été en absence autorisée par le directeur du département, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié ou le premier jour ouvrable suivant le jour férié.

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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- B. le salarié a été mis à pied depuis moins de vingt (20) jours précédant ou suivant les 31 décembre, 1<sup>er</sup> 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 15.01.

**15.05** Lorsque le salarié est requis de travailler un jour de congé, le travail est offert par ordre d'ancienneté et le salarié avec le moins d'ancienneté capable de faire le travail ne peut refuser. Les heures travaillées un jour de congé férié sont rémunérées à raison de deux (2) fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé férié, et ce, à l'exception de l'entente prévue conformément à l'article 15.03.

**15.06** Les congés ayant lieu un jour non ouvrable sont payés sujets aux dispositions suivantes : le paiement est calculé sur la base du nombre d'heures programmées pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.

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.

Lorsque le congé survient un vendredi où un horaire réduit est en vigueur, les parties peuvent s'entendre pour appliquer l'horaire réduit du vendredi au jour ouvrable précédent.

Si un congé survient durant une période de vacances, ce congé est observé le jour ouvrable précédant ou suivant la période de vacances après entente entre le salarié et l'employeur.

**15.07** Si un des congés stipulés à l'article 15.01 survient durant la période de la maladie d'un salarié, l'employeur paie au salarié, à son retour au travail, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit et quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire brut quotidien régulier. L'indemnité qu'il reçoit sera basée sur le nombre de jours ouvrables par semaine du salarié concerné.

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

## **ARTICLE 16**

### **CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES**

**16.01** Un salarié a le droit de s'absenter du travail lors d'un deuil. Lors de ces absences, tout salarié régulier bénéficie de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée. Il est entendu que ces journées peuvent aussi être déplacées à une date ultérieure pour des

circonstances liées au processus funéraire et ce, après entente avec l'employeur. Les absences couvertes par cet article sont les suivantes :

- A. décès du conjoint, d'un de ses enfants ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables;
- B. décès d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours ouvrables;
- C. décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère ou d'un petit-enfant : deux (2) jours ouvrables;

Dans le cas des décès prévus aux paragraphes A, B et C, le salarié requis de se déplacer en dehors du Canada peut obtenir un congé additionnel sans solde d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables. De plus, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle sans solde lorsque les funérailles sont à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile.

**16.02** 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 (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

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.

**16.03** Un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations liées 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 d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

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.

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

## 16.04

- A. Pour tous les salariés réguliers ayant un (1) an d'ancienneté et plus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, l'employeur crée une banque de cinquante (50) heures de maladie pour chacun des salariés.
- B. Pour tous les salariés qui n'ont pas acquis une (1) année d'ancienneté au début de l'année, ils accumulent progressivement des heures de maladie à raison d'un douzième (arrondi à la deuxième décimale) de la banque de l'article 16.04 A. par mois de service continu, c'est-à-dire tout mois où le salarié a travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables, jusqu'à concurrence de cinquante (50) heures accumulées.
- C. Les heures de maladie mentionnées aux paragraphes A et B sont payés à cent pour cent (100 %) du salaire régulier, lorsqu'elles sont utilisées.
- D. Les congés de maladie peuvent être fractionnée en heures, après entente avec l'employeur.
- E. Entre le 1<sup>er</sup> et le 15 décembre de chaque année, l'employeur paie au salarié, à cent vingt-cinq pour cent (125 %) de son salaire régulier, les congés accumulés mais non utilisés dans l'année, sur un chèque séparé de la paie régulière.

Ce paiement est réduit d'un douzième (arrondi à la deuxième décimale) de la banque de l'article 16.04 A., pour chaque mois pendant lequel le salarié n'a pas travaillé au cumulatif, au moins cinq (5) jours ouvrables, sauf pour les absences pour maladie et accident du travail.

Un salarié qui est en mise à pied au moment du paiement du solde de la banque de congés de maladie peut demander à l'employeur de reporter le paiement à son retour au travail ou au moment de la rupture du lien d'emploi, le cas échéant.

Toutefois, un salarié qui utilise ses congés de maladie après avoir été rémunéré à cent vingt-cinq pour cent (125 %) pour les congés non utilisés verra sa banque de congés de maladie de l'année suivante amputée de la majoration de vingt-cinq (25%) appliquée sur les heures manquées déjà payées.

- F. Au départ du salarié, l'employeur calcule au prorata de l'année en cours, le nombre d'heures de maladie accumulés à raison d'un douzième (arrondi à la deuxième décimale) de la banque de l'article 16.04 A. par mois de service continu, jusqu'à concurrence de cinquante (50) heures accumulées, c'est-à-dire tout mois où le salarié a travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables depuis le 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au moment de son départ.

Si le salarié quitte son emploi, l'employeur paie au salarié, le solde d'heures accumulées auxquelles le salarié avait droit selon le paragraphe ci-haut, moins le nombre d'heures utilisées. Si le salarié a utilisé plus d'heures 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 d'heures à sa banque.

**16.05** L'employeur convient d'accorder à chaque salarié régulier au début d'une année de calendrier, vingt-quatre (24) heures de congé mobile par année de calendrier, à être pris par le salarié à l'intérieur de ladite année de calendrier et aux conditions suivantes :

- A.** le salarié donne au directeur du département un préavis écrit d'au moins une (1) semaine de la date où il veut prendre son congé mobile;
- B.** la date choisie pour ce congé mobile ne nuit 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 le congé en même temps;
- D.** la date choisie est confirmée par un avis écrit du directeur du département au salarié concerné dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande;
- E.** le paiement du congé mobile est calculé sur la base du nombre d'heures régulières programmées pour le salarié concerné à son taux horaire régulier.

Si les congés mobiles ne sont pas demandés par le salarié ou si le directeur du département refuse d'accorder les congés mobiles aux dates choisies par le salarié, ces congés mobiles sont payés au salarié entre le 1<sup>er</sup> et le 15 décembre de l'année de calendrier concernée, au taux prévu au paragraphe E du présent article à moins qu'à l'intérieur de cette année de calendrier, le directeur du département n'accepte d'accorder les congés mobiles à de nouvelles dates choisies par le salarié et que ce salarié ne prenne ces congés mobiles aux dates qu'il a choisies.

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

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

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

## **16.08 CONGÉ POUR VIOLENCE CONJUGALE**

Une personne salariée victime de violence conjugale peut s'absenter du travail conformément à la Loi. La personne salariée peut choisir comment sont traitées les journées d'absences parmi les options suivantes :

- Sans solde
- Vacances
- Congés maladie

- Congés mobiles

L'employeur doit être avisé de l'absence le plus tôt possible.

## **ARTICLE 17**

### **CONGÉS D'ABSENCE SANS SOLDE**

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

Pour obtenir un tel congé, le salarié doit en faire la demande par écrit, au moins soixante (60) jours, à moins d'urgence, avant la date prévue de son départ en y précisant la durée du congé demandé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et du salarié concerné.

La convention collective ne s'applique pas au salarié en congé sans solde. Cependant, le salarié conserve et accumule son ancienneté. De plus, le salarié peut conserver le plan d'assurance collective en vigueur en payant la totalité de la prime pour la période du congé.

Le salarié qui bénéficie d'un tel congé ne doit pas travailler pour un employeur relié à l'industrie de l'automobile.

Tel congé ne peut pas être accordé à un salarié plus d'une fois aux cinq (5) ans et est limité à un (1) salarié par unité d'accréditation comprenant moins de vingt (20) salariés et à deux (2) salariés par unité d'accréditation ayant vingt (20) salariés et plus.

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

**17.02** 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.

Le salarié qui bénéficie d'un tel congé ne doit pas travailler pour un employeur relié à l'industrie de l'automobile.

La durée du régime de congé à traitement différé est de cinq (5) ans qui inclut une période de contribution de quatre (4) ans et une période de congé de douze (12) mois.

Pendant chacune des années visées par le régime, le salarié reçoit quatre-vingt pour cent (80 %) de tout salaire gagné qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime à l'exception des pourcentages

prévus aux sections concernant, pour les régimes gouvernementaux, l'assurance collective et le régime de retraite à la lettre d'entente N° 4 de la présente convention collective.

Tel congé ne peut pas être accordé à un salarié plus d'une (1) fois aux cinq (5) ans et est limité à un (1) salarié par unité d'accréditation comprenant moins de vingt (20) salariés et à deux (2) salariés par unité d'accréditation ayant vingt (20) salariés et plus.

## **ARTICLE 18**

### **SESSIONS DE PERFECTIONNEMENT OU D'INFORMATION**

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

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

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

- A.** les frais d'inscription pour l'activité désignée;
- B.** les frais de repas sont remboursés jusqu'au montant déterminé ici-bas, sur présentation de factures; il est entendu que l'employeur ne rembourse aucun alcool :
  - vingt-cinq (25 \$) pour le déjeuner
  - trente-cinq dollars (35 \$) pour le dîner
  - quarante-cinq dollars (45 \$) pour le souper
- C.** les frais de déplacement :
  - i.** le salarié a droit au remboursement de ses frais de kilométrage, à raison de soixante et un cent (0,61 \$) du kilomètre, sauf si l'employeur fournit un véhicule au salarié (essence fournie);
  - ii.** les frais de taxi;
  - iii.** la location de voiture, incluant les assurances;
  - iv.** les billets pour les transports particuliers, tels que l'avion, le train ou autres.

Pour une formation au centre de formation de pointe claire, le salarié sera payé 3 heures à son taux horaire régulier pour l'aller/ retour. Pour une formation au centre de formation de Pointe-Claire durant 2 jours consécutif et plus, Il peut aussi choisir d'être hébergé à proximité.

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

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

Si un salarié est requis de se rendre à l'extérieur pour de longues distances, des ententes doivent être prises au préalable entre l'employeur et le syndicat concernant le remboursement des dépenses et le paiement du temps de déplacement. En aucun cas le salarié n'est tenu d'utiliser sa carte de crédit personnelle.

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

**D.** le stationnement.

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

**18.04** Afin de s'assurer une main-d'œuvre qualifiée en tout temps et de développer les compétences des salariés à long terme, les parties forment un comité de formation composé d'un représentant de l'employeur et du délégué syndical.

Le comité de formation se réunit au moins une (1) fois par année et les fonctions du comité sont:

- A.** dresser un bilan du niveau de qualification de la main-d'œuvre;
- B.** cibler les salariés devant suivre les prérequis pour d'éventuelles formations;
- C.** prévoir le temps nécessaire pour suivre les prérequis et les formations;
- D.** dresser un plan d'action annuel en matière de formation;
- E.** prévoir et assurer une contingence dans les spécialités de chaque manufacturier de sorte qu'un ou plusieurs salariés peuvent être considérés en relève pour intervenir.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils de la signature de la présente convention, le comité de formation se réunit afin d'établir le calendrier des rencontres. Cette rencontre n'est pas comptabilisée aux fins d'application du présent article.

**18.05** Lorsque des formations ou des cours de perfectionnement sont disponibles, l'employeur affiche pendant trois (3) jours ouvrables un avis écrit à cet effet en indiquant, si possible, la date retenue pour chaque formation sur les tableaux prévus à l'article 21.01.

Tout salarié du métier concerné qui est visé par les changements techniques ou technologiques en vertu de l'article 18.01 doit, inscrire son nom sur la feuille affichée.

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

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

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

**18.06** Sur demande du salarié, l'employeur rembourse les frais d'inscriptions et les manuels d'un (1) cours de perfectionnement par année calendrier pour les salariés désirant se perfectionner en suivant, hors des heures de travail, les formations offertes en présentielles par le Comité Paritaire de l'industrie des services automobiles de la région applicable. Lesdites formations doivent être en lien avec le métier du salarié.

## **ARTICLE 19 GRÈVE OU LOCK-OUT**

**19.01** Au cours de la durée de la présente convention, telle que définie à l'article 28.01, 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.

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

**19.03** Au cours de la durée de la présente convention, tel que définie à l'article 28.01, il n'y aura aucun lock-out de la part de l'employeur.

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

## **ARTICLE 20 TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR**

**20.01** Il est interdit à un salarié d'exécuter un travail quelconque contre rémunération, rétribution ou toute autre avantage de quelque nature que ce soit, qui relève de l'un ou l'autre des métiers de l'industrie automobile à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur sur le véhicule d'un client de l'employeur et sur les véhicules du fabricant que représente l'Employeur sans avoir obtenu son autorisation écrite au préalable. Une copie conforme de l'autorisation écrite, s'il y a lieu, doit être remise au Syndicat.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas au salarié en mise pied ou qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou non disciplinaire lui interdisant de travailler ni au salarié qui effectue du travail sur les véhicules de sa famille immédiate (conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère).

De plus, il ne peut en aucun cas, s'il travaille pour un autre employeur, solliciter de la clientèle ou du travail susceptible d'être accompli chez l'employeur ou utiliser une quelconque information obtenue dans le cadre de son emploi, concernant les clients de son propre employeur.

## **ARTICLE 21**

### **AFFICHAGE D'AVIS**

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

Tels avis doivent être signés par le délégué d'atelier et ne sont affichés qu'après avoir été approuvés par un membre de la direction à qui on laisse copie des avis. Le syndicat ou ses représentants ne font aucune distribution de circulaire ou documentation diverse durant les heures de travail.

## **ARTICLE 22**

### **OUTILS**

**22.01** 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 l'efficacité. 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.

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.

**22.02** Le coût de la réparation des outils à air, électriques ou électroniques brisés par un salarié dans l'exercice de son métier, ainsi que le remplacement d'une batterie pour un outil électrique ou électronique utilisée dans l'exercice de son métier, est assumé de la façon suivante :

- A.** lors du premier remplacement d'une batterie et lors de la première réparation ou du changement d'un outil acquis avant son embauche : cinquante pour cent (50 %) du coût par l'employeur et cinquante pour cent du coût par le salarié;
- B.** dans tous les cas de remplacement de batterie et de réparation ou remplacement d'outil ultérieur au paragraphe A ou acquis après son embauche : cent pour cent (100 %) du coût par l'employeur;

- C. 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;
- D. une (1) fois pendant la durée de la convention collective, l'employeur assume, si nécessaire, les coûts d'une calibration des clés dynamométriques du salarié.
- E. Durant la période de réparation ou d'attente pour le remplacement des outils pneumatiques ou électriques suivants : clés à chocs et cliquets, l'employeur fournit un outil équivalent au salarié.
- F. Dans l'éventualité où la batterie d'origine d'un outil n'est plus sur le marché, l'employeur peut alors remplacer ladite batterie par une pièce générique équivalente. Si aucune batterie générique n'est disponible, l'outil sera remplacé.

**22.03** Le coffre d'un travailleur est remplacé ou réparé, le cas échéant, s'il est endommagé par un représentant de l'employeur, ou lors d'une manipulation par un sous-traitant de l'employeur, ou par un salarié autre que le propriétaire du coffre, à la demande de l'employeur. S'il s'avère impossible de réparer le coffre avec des pièces de remplacement d'origine, le coffre devra être remplacé par un coffre identique ou équivalent.

**22.04** En aucune circonstance, un salarié n'est requis de fournir un ordinateur portable, un téléphone intelligent, une tablette ou tout appareil électronique personnel du même genre pour accomplir son travail.

**22.05** L'employeur fournit les téléphones intelligents et tout appareil électronique du même genre requis pour la réparation des véhicules.

**22.06** L'employeur fournit dans l'établissement tous les outils et équipements nécessaires pour la réparation des systèmes haute tension d'un véhicule électrique ou hybride.

**22.07** L'employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils qui se trouve dans les lieux de l'établissement jusqu'à un maximum de cinq mille dollars (5 000 \$) contre le feu, le vandalisme ou le vol par effraction de la totalité ou d'une partie du contenu du coffre. Sur preuve écrite fournie par le salarié, l'employeur assure ledit coffre pour sa valeur réelle, même si celle-ci est supérieure à cinq mille dollars (5 000 \$). Une franchise (déductible) de cinquante dollars (50 \$) s'applique pour chaque réclamation. Aux fins d'application de ce paragraphe, l'employeur utilise la liste d'outils préparée par l'Association pour la prise d'inventaire que les salariés ont la responsabilité de remplir afin d'être adéquatement assurés.

Lors d'une réclamation à l'assureur en vertu du paragraphe précédent, l'employeur avance au salarié concerné un montant équivalant à la moitié de la valeur de sa réclamation, jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$). Dans un tel cas, le salarié doit fournir à l'employeur les reçus et preuves d'achats pertinents.

## **ARTICLE 23**

### **UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL**

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

**23.02** Le coût des costumes ou uniformes spéciaux, de même que le coût du nettoyage ou du blanchissage, doivent être payables à cent pour cent (100 %) par l'employeur. Les costumes ou uniformes spéciaux sont fournis en quantité suffisante afin de s'assurer que les salariés aient toujours des vêtements propres.

L'employeur s'engage à fournir des vêtements de travail neufs aux salariés à tous les renouvellements de contrat avec son fournisseur, mais sans dépasser un délai maximal de cinq (5) ans.

**23.03** Les costumes et uniformes ; dix (10) chemises et (10) dix pantalons sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur pour les techniciens. Ces costumes et uniformes ne deviennent pas la propriété des salariés à qui ils sont fournis.

Cinq (5) chandails et une allocation de deux cents dollars (200\$) pour achat de pantalons (minimum 3 paires) seront fournis pour les commis aux pièces chaque année.

**23.04** L'employeur fournit annuellement cinq (5) t-shirts aux salariés qui en font la demande, les salariés sont responsables de l'entretien et du nettoyage des t-shirts. Si l'employeur oblige le port de son T-shirt, il doit en fournir en quantité suffisante.

## **ARTICLE 24**

### **ASSURANCE COLLECTIVE**

**24.01** L'employeur et les salariés adhèrent et maintiennent pour la durée de la présente convention collective le régime d'assurance collective accepté par le syndicat Unifor et l'Employeur.

La prime exigée par l'assureur est payée par le salarié et par l'employeur comme suit.

- **PAR LE SALARIÉ**

Un montant égal à quarante pour cent (40 %) de la prime totale exigée par l'assureur pour l'assurance-vie de base, l'assurance décès ou mutilation par accident, l'invalidité de courte durée, l'invalidité de longue durée, les soins médicaux, les soins visuels et la protection du salarié pour les soins dentaires. Si ce montant est inférieur à cent pour cent (100 %) de la prime exigée par l'assureur pour l'invalidité de longue durée, il sera augmenté pour correspondre à cent pour cent (100 %) de la prime exigée par l'assureur pour l'invalidité de longue durée; plus cent pour cent (100 %) de la prime additionnelle exigée par l'assureur en soins dentaires pour la protection des personnes à charge choisie par le salarié, s'il y a lieu;

plus cent pour cent (100 %) de la prime exigée par l'assureur pour la protection d'assurance-vie facultative choisie par le salarié pour lui-même ou son conjoint, s'il y a lieu.

- **PAR L'EMPLOYEUR**

Le solde de la prime exigée par l'assureur pour les protections précitées.

**24.02** Si l'une ou l'autre des parties signataires du régime d'assurance collective demande à réaménager certains bénéfices contenus dans le régime d'assurance collective, ce réaménagement peut se faire par entente entre les parties et sans occasionner de coûts supplémentaires.

**24.03** Le régime d'assurance collective est modifié comme suit : à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la prestation maximale d'assurance salaire de courte durée passe à neuf cent cinquante dollars (950\$) par semaine.

**24.04** À défaut d'entente entre le salarié concerné et l'employeur, lors de l'absence du salarié, il est convenu que l'employeur avance la part de celui-ci pour les quatre (4) premiers mois.

Au retour du salarié, une entente satisfaisante pour les deux parties doit être établie pour le remboursement de la part du salarié. À défaut d'entente, le remboursement sera établi pour que le paiement complet soit effectué à l'intérieur de quatre (4) mois suivant la fin des discussions.

## **ARTICLE 25 SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

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

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

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

**25.04** 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 de santé-sécurité.

**25.05** Le comité de santé-sécurité se réunit au moins une (1) fois par trois (3) mois, sous réserve des règlements adoptés conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité de santé-sécurité.

Après entente entre les parties, le comité de santé-sécurité demande l'aide d'Auto-Prévention pour la santé ou toute autre personne ressource ou organisme spécialisé. À défaut par le comité de santé-sécurité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement adopté conformément à la Loi.

- 25.06** Les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité de santé-sécurité.
- 25.07** 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 de santé-sécurité.
- 25.08** Les fonctions du comité de santé-sécurité sont :
- A.** d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail;
  - B.** de choisir les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements adoptés conformément à la Loi, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés de l'établissement;
  - C.** de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
  - D.** de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
  - E.** de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
  - F.** de transmettre à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements adoptés en vertu de la Loi;
  - G.** de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
  - H.** de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du syndicat et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
  - I.** de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
  - J.** d'accomplir toute autre tâche que l'employeur, les salariés ou le syndicat lui confient en vertu de la présente convention collective;

- K. le comité de santé-sécurité doit afficher, dans un délai raisonnable suivant la réunion du comité de santé-sécurité, le compte-rendu de la réunion sur le tableau prévu à l'article 21.01;
- L. afin de réaliser son mandat, le comité de santé-sécurité détermine le temps de libération à être accordé aux membres syndicaux du comité de santé-sécurité.

**25.09** En cas de désaccord au sein du comité de santé-sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes A et B de l'article 25.08, 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. Si le litige persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dont la décision est exécutoire.

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

**25.11** 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 de santé-sécurité. 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 santé-sécurité de façon abusive.

**25.12** L'employeur défraie à chaque achat, au besoin, le coût des chaussures de sécurité, incluant les semelles de confort du salarié couvert par la convention collective qui a terminé sa période de probation.

- À compter de la signature, l'employeur rembourse jusqu'à deux cent soixante-quinze dollars (275\$) au salarié

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.

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

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

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

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

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

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

#### **25.18 RETRAIT PRÉVENTIF**

Une personne salariée enceinte ou qui allaite peut, au besoin, bénéficier d'un retrait préventif, conformément à la Loi.

Durant un retrait préventif, la personne salariée bénéficie des conditions suivantes :

- A. Maintien des régimes d'assurance et de retraite qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans les contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont la personne salariée assume sa part;
- B. La personne salariée cumule son ancienneté durant le retrait préventif;
- C. Droit de postuler sur un affichage de poste et de l'obtenir selon les dispositions de la présente convention collective, et ce, comme si elle était au travail, à condition d'être en mesure d'occuper le poste dans les trente (30) jours suivants la fin de l'affichage de poste.

**25.19** L'employeur fait inspecter, entretenir et réparer les ponts élévateurs un minimum d'une (1) fois année ou au besoin, par un spécialiste. Les rapports d'inspection est remis aux membres du comités de santé et sécurité ainsi qu'au représentant en santé et sécurité.

**25.20** Lorsque la manutention des batteries des véhicules électriques est un travail couvert par l'unité d'accréditation. À cette fin, l'employeur prend les moyens nécessaires pour que les salariés affectés à ces tâches soient adéquatement formés pour l'obtention de leur permis de cariste pour l'utilisation d'un chariot élévateur, lorsque nécessaire.

## REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

**25.21** Un (1) représentant en santé et sécurité est élu par parmi les salariés assujettis à la présente convention collective.

**25.22** Le représentant en santé et sécurité est considéré au travail lorsqu'il exerce ses fonctions. Il est libéré sans perte de salaire à chaque trimestre et la durée de ladite libération est établi en fonction du nombre de salariés de l'établissement, qu'ils soient assujettis à la présente convention collective ou non :

- 20 à 50 salariés : neuf heures quarante-cinq minutes (9h45) de libération;
- 51 à 100 salariés : dix-neuf heures trente minutes (19h30) de libération;
- 101 à 200 salariés : trente-deux heures trente minutes (32h30) de libération;
- 201 à 300 salariés : quarante-huit heures quarante-cinq minutes (48h45) de libération.

Il est entendu que le temps requis pour la participation du représentant en santé et sécurité aux rencontres du comité de santé et sécurité n'est pas comptabilisé pour les fins de l'application du présent article.

**25.23** Les fonctions du représentant en santé et sécurité sont :

- A. Faire l'inspection des lieux de travail;
- B. Recenser et signaler les risques pouvant provoquer des lésions professionnelles dans l'établissement;
- C. Faire des recommandations au comité de santé et de sécurité;
- D. Porter plainte à la CNESST;
- E. Recevoir copie des déclarations d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- F. Assister les salariés dans l'exercice de leurs droits reconnus par les lois et les règlements;
- G. Accompagner l'inspecteur de la CNESST à l'occasion des visites d'inspection;
- H. Intervenir dans les cas où les salariés exercent leur droit de refus.

## ARTICLE 26 DIVERS

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

L'employeur autorise, le salarié à travailler sur son propre véhicule, celui de sa conjointe ou de l'un de ses enfants, à tous les mercredis soir ou au besoin en cas d'urgence avec l'accord de l'employeur, pendant les heures d'ouverture de l'établissement. Il est convenu que le salarié ne sera pas réputé être au travail pendant ces travaux et ne sera donc pas couvert par le régime d'indemnisation en cas d'accident au travail.

- 26.02** L'utilisation de caméras de surveillance, ne doit pas porter atteinte à la vie privée des salariés ni servir à l'évaluation de la performance de ceux-ci. De plus, l'utilisation des caméras doit servir uniquement à la sécurité des lieux, des véhicules, des clients et des salariés et en cas de vol. Les caméras ne peuvent être utilisées comme méthode de télésurveillance des salariés afin d'assurer la gestion de ceux-ci.
- 26.03** Il est entendu que l'employeur n'installera en aucun temps toute technologie de surveillance permettant la reconnaissance faciale ou biométrique des salariés, et le suivi des mouvements de ceux-ci, sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours civils avant l'installation.
- 26.04** Les données personnelles des salariés sont entreposées d'une manière sécurisée et l'accès aux dites données doit être restreint au maximum par l'employeur. Sur demande, l'employeur divulgue au salarié qui en fait la demande personnellement ou par l'intermédiaire de son délégué ou représentant syndical tous les types de données personnelles qu'il exige. Il est entendu que la collecte de ces données doit être essentielle au fonctionnement de l'entreprise.

## **ARTICLE 27**

### **VALIDITÉ DES ARTICLES**

- 27.01** Advenant la nullité d'un article de la présente convention par suite de l'application de la Loi, seul cet article est déclaré invalide, sans pour cela affecter les autres dispositions de la convention qui demeurent en vigueur.
- 27.02** 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 28**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

- 28.01** La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 29 septembre 2029.
- 28.02** Les parties conviennent que toutes les dispositions de ladite convention collective demeurent en vigueur jusqu'au recours par l'une ou l'autre des parties au droit de grève ou au droit de lock-out.
- 28.03** 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>) jour précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention collective.

**EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Drummondville, le \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2025.**

**Garage Montplaisir Ltée**

**Unifor**

---

Dominic Lacroix  
**Directeur aux opérations fixes**

---

Stéphane Mathieu  
**Président de l'unité**

---

## ANNEXE « A »

### SALAIRES

	30 Septembre 2025	30 Septembre 2026	30 Septembre 2027	30 Septembre 2028
		5,0%	4,0%	3,0%
<b>DÉPARTEMENT DES RÉPARATIONS</b>				
<b>COMPAGNON</b>				
A	44,53 \$	46,76 \$	48,63 \$	50,09 \$
B	42,63 \$	44,76 \$	46,55 \$	47,95 \$
C	39,34 \$	41,31 \$	42,96 \$	44,25 \$
<b>APPRENTI</b>				
4 <sup>e</sup> année	31,97 \$	33,57 \$	34,91 \$	35,96 \$
3 <sup>e</sup> année	30,88 \$	32,42 \$	33,72 \$	34,73 \$
2 <sup>e</sup> année	28,61 \$	30,04 \$	31,24 \$	32,18 \$
1 <sup>ère</sup> année	25,87 \$	27,16 \$	28,25 \$	29,10 \$
<b>DÉPARTEMENT DES PIÈCES</b>				
Préposé au comptoir A1	37,34 \$	39,21 \$	40,78 \$	42,00 \$
Préposé au comptoir échelon 7	35,59 \$	37,37 \$	38,86 \$	40,03 \$
Préposé au comptoir échelon 6	33,04 \$	34,69 \$	36,08 \$	37,16 \$
Préposé au comptoir échelon 5	31,71 \$	33,30 \$	34,63 \$	35,67 \$
Préposé au comptoir échelon 4	30,45 \$	31,97 \$	33,25 \$	34,25 \$
Préposé au comptoir échelon 3	29,22 \$	30,68 \$	31,91 \$	32,87 \$
Préposé au comptoir échelon 2	28,05 \$	29,45 \$	30,63 \$	31,55 \$
Préposé au comptoir échelon 1	26,93 \$	28,28 \$	29,41 \$	30,29 \$
<b>DÉPARTEMENT DU SERVICE</b>				
Préposé au service échelon 5	25,87 \$	27,16 \$	28,25 \$	29,10 \$
Préposé au service échelon 4	24,29 \$	25,50 \$	26,52 \$	27,32 \$
Préposé au service échelon 3	23,16 \$	24,32 \$	25,29 \$	26,05 \$
Préposé au service échelon 2	22,63 \$	23,76 \$	24,71 \$	25,45 \$
Préposé au service échelon 1	21,82 \$	22,91 \$	23,83 \$	24,54 \$
Chasseur	24,00 \$	25,20 \$	26,21 \$	27,00 \$
Préposé à l'esthétique	24,00 \$	25,20 \$	26,21 \$	27,00 \$
Laveur	22,44 \$	23,56 \$	24,50 \$	25,24 \$

Un salarié compagnon C qui exécute prioritairement des travaux de moteur, transmission et diagnostic, recevra (1\$) un dollar de l'heure de plus que son taux de salaire.

Le taux d'embauche pour les commis du département des pièces ainsi que le département de service peuvent être de vingt pour cent (20 %) de moins des taux énumérés plus haut pour la période d'essai.

## **ANNEXE « C »**

### **FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ**

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

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

À compter de la signature de la présente convention collective, la contribution de l'employeur est de neuf pour cent (9 %) et celle du salarié est de cinq et demi pour cent (5,5 %) du salaire du salarié.

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

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

L'employeur envoie une copie du relevé de cotisation au régime d'épargne retraite par courriel à la section locale en même temps que la remise au Fonds.

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

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

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

Lorsque les salariés de l'employeur désirent adhérer au RRFS-FTQ, l'employeur doit adhérer à la « Convention d'administration avec l'employeur » et une lettre d'entente établissant la mise en place d'un RRFS-FTQ est signée entre les parties.

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

Lors d'une absence pour invalidité ou suite à une lésion professionnelle, si salarié accepte de verser sa contribution au RÉER, l'employeur doit alors verser de sa contribution comme si le salarié était au travail.

## LETTRÉ D'ENTENTE N° 1

**Entre :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**Et :** Unifor  
D'autre part

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

IL EST CONVENU CE QUI SUIÉ :

Advenant l'abrogation du Décret sur l'industrie des services automobiles, l'employeur s'engage à respecter la qualification des salariés à son emploi.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de ladite abrogation, l'employeur s'engage, avec le syndicat, à former un comité paritaire composé de représentants de l'Association et du syndicat, qui voit à préparer les examens.

L'objectif du comité est de procéder à l'élaboration et à l'administration de l'examen et de son contenu. Le comité peut s'adjoindre une personne-ressource pour l'aider dans ses travaux.

## LETTRE D'ENTENTE N° 2

**Entre :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**Et :** Unifor  
D'autre part

**OBJET :** Congés-éducation payés (CEP)

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

À compter de la signature de la convention collective, l'employeur convient de verser à une caisse spéciale d'Unifor, pour les congés-éducation payés (CEP), à chaque année de la convention collective, une somme équivalente à trois cents (0,03 \$) l'heure par salarié de l'employeur, sur la base du calcul suivant :

Nombre de salariés de l'établissement au 15 juillet x 0,03 \$/heure x 2 080 heures = la somme à être versée au syndicat.

## LETTRE D'ENTENTE N° 3

**Entre :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**Et :** Unifor  
D'autre part

**OBJET :** Régime de retraite progressive

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

### ADMISSIBILITÉ

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

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

### CONDITIONS

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

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

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

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

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

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

## LETTRE D'ENTENTE N° 4

**Entre :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**Et :** Unifor  
D'autre part

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

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

### DÉFINITION

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

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

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

## **ADMISSIBILITÉ**

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

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

## **PROGRAMME**

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

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

## **FIDUCIE**

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

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

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

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

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

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

### **VACANCES ANNUELLES**

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

Pendant la période de congé, le salarié conserve et accumule du service continu aux fins de l'article 14 de la convention collective.

### **CONGÉS SPÉCIAUX**

Pendant la période de contribution, les congés prévus à l'article 15.01 de la convention collective sont rémunérés selon le pourcentage de salaire déterminé en fonction du programme.

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

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

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

### **ASSURANCE COLLECTIVE**

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

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

### **MALADIE ET ACCIDENT RELIÉS OU NON AU TRAVAIL**

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

## **RÉGIME DE RETRAITE**

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

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

## **INTERRUPTION DE LA CONTRIBUTION**

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

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

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

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

## **DÉCÈS**

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

## **RETOUR AU TRAVAIL**

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

## LETTRE D'ENTENTE N° 5

**Entre :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**Et :** Unifor  
D'autre part

**OBJET :** Reconnaissance qualifications des comités paritaire véhicule lourd

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Les parties conviennent de la reconnaissance des cartes de classifications et qualifications de compagnon et apprenti mécanicien de véhicules routiers lourds, au même titre qu'un compagnon ou apprenti mécanicien en véhicule automobile. L'annexe A de la présente convention s'appliquera aux salariés compagnon et apprenti mécanicien de véhicules routiers lourds.

Les salariés concernés devront, à l'embauche obtenir une carte du comité paritaire en mécanique automobiles.

## LETTRE D'ENTENTE N° 6

**Entre :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**Et :** Unifor  
D'autre part

**OBJET :** Reconnaissance qualification hors décret

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Les parties conviennent de la reconnaissance d'une carte de compagnon C pour un salarié embauché et provenant d'une région non-assujettie à un décret des services automobile et ayant un minimum de huit mille (8000) heures d'expérience dans le métier des véhicules lourd advenant que son salaire soit supérieur à celui d'un apprenti en mécanique automobile 4<sup>ième</sup> année. Le salarié aura alors 6 mois pour être inscrit à participer à l'examen du comité paritaire pour atteindre compagnon C. Advenant un échec, il recevra le salaire d'un apprenti 4<sup>ieme</sup> année jusqu'à l'obtention d'une carte supérieure.

## LETTRE D'ENTENTE N° 7

**Entre :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**Et :** Unifor  
D'autre part

**OBJET :** [REDACTED]

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Les parties conviennent de la reconnaissance au sein de l'unité d'accréditation de Monsieur [REDACTED], mécanicien automobile malgré le fait qu'il est payé par un autre employeur. Le nom et l'ancienneté de M. [REDACTED] se retrouveront sur la liste d'ancienneté générale et départementale de Garage Montplaisir Ltée tel que prévu à l'article 10.15 et il sera donc assujetti à la présente convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE 8

**Entre :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**Et :** Unifor  
D'autre part

**OBJET :** Salariés de 15 ans a 17 ans d'ancienneté

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

A compté de la signature et nonobstant l'article 14,03, les parties conviennent des acquis des salariés. Les salariés ayant entre 15 années et 17 années d'ancienneté conserveront leur pourcentage de paye de vacances à raison de neuf pour cent (9%) des gains accumulés depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente.

## LETTRE D'ENTENTE 9

**Entre :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**Et :** Unifor  
D'autre part

**OBJET :** [REDACTED]

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Nonobstant l'annexe A de la présente convention collective, les parties conviennent des acquis de Monsieur [REDACTED] a l'effet qu'il conservera la prime d'électromécanicien d'un (1\$) dollar l'heure en plus de son taux de salaire.

## LETTRÉ D'INTENTION

**De :** Garage Montplaisir Ltée  
D'une part

**À l'attention :** Unifor  
D'autre part

**OBJET :** RRFS-FTQ

IL EST CONVENU CE QUI SUIIT :

Suite aux discussions entourant le renouvellement de la convention collective, les parties ont longuement discuté de la question des régimes de retraite.

Ainsi, il est convenu que suivant la signature de la convention collective, l'employeur collabore avec le syndicat afin que ce dernier mette en place une campagne de promotion du régime de retraite à financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ) dans tous ses établissements, assurant ainsi une meilleure sécurité à la retraite pour les salariés.

Cette lettre fait partie intégrante de la convention collective et toute mésentente reliée à son application est assujettie à la procédure de grief.



**unIFOR**

section**locale4511**

# 2025

## JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

## FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

## MARS

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

## MAI

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## JUIN

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

## JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

## OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

## NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

## DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

# 2026

## JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

## MARS

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

## MAI

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## JUIN

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

## JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

## AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

## DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

# 2027

## JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## MARS

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## MAI

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
				4		
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

## FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

## AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

## JUIN

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

## AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
				4		
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

# 2028

## JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## MARS

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

## MAI

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

## NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

## AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

## JUIN

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

## AOÛT

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
31						

# 2029

## JANVIER

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## FÉVRIER

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

## MARS

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## AVRIL

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

## MAI

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## JUIN

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

## JUILLET

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## AOÛT

D	L	M	M	J	V	S	
				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

## SEPTEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

## OCTOBRE

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## NOVEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	


## DÉCEMBRE

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					





**LE4511**

 UNIFOR

