

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE
L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE INC.

ET



unifor
section locale 4511



2023 - 2026



INFORMATIONS GÉNÉRALES


UNIFOR QUÉBEC - SECTION LOCALE 4511

565, boul. Crémazie Est
2^e étage, bureau 2950
Montréal (Québec) H2M 2V6

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

Télocopieur : 514 389-2582

Web : www.unifor4511.org

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

Courriel : info@unifor4511.org

POUR TOUTE QUESTION ET/OU INFORMATION CONTACTER :

M. Félix Bélanger : 514 388-7007, poste 2005

M. Gaétan Legault : 514 388-7007, poste 2000

M. Éric Boudreault : 514 388-7007, poste 2002

M. Patrick Caisse : 514 388-7007, poste 2003

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**L'Association des employeurs
de l'industrie de l'automobile inc.**
2540, boulevard Daniel-Johnson 5^e étage
Laval QC H7T 2S3

Ci-après appelée l'« Association »

et



unifor
section locale **4511**

Unifor
565, boulevard Crémazie Est
10^e étage, bureau 10100
Montréal C H2M 2W1

Ci-après appelé le « syndicat »

En vigueur du 16 juillet 2023 au 15 juillet 2026

1. **Action Chevrolet Buick GMC inc.** (AM-1003-0681)
2. **Alix Automobile inc.** (AM-1000-7693)
3. **Arbour Automobiles Itée** (AM-1000-7775)
4. **Automobile ROD-HAM inc.** (AM-2001-2726)
5. **Boisvert Auto** (AM-1002-8238)
6. **P.E. Boisvert auto Itée** (AM-1005-1125)
7. **Champlain Dodge Chrysler Itée** (AM-1000-8743)
8. **Complexe de l'auto Park Avenue inc. – BMW Ste-Julie** (AM-2001-4354)
9. **Complexe de l'auto Park Avenue inc – Park Avenue BMW et Mini Brossard** (AM-1005-2206)
10. **Saint-Eustache Chevrolet Buick GMC Itée** (AM-1005-5742)
11. **Desjardins Ford** (AM-1000-7718)
12. **Encore automobile Itée** (AM-2001-5028)
13. **Entour automobile inc.** (AM-2000-9411)
14. **Excel automobile Montréal Itée** (AM-1004-6425)
15. **Fortier Auto Montréal Itée** (AM-1001-0550)
16. **Garage P. Venne inc.** (AM-1004-7151)
17. **Gravel Chevrolet Buick Cadillac GMC Itée** (AM-1005-4325)
18. **H. Grégoire Nissan Vimont Laval** (AM-1005-4548)

19. **Hamel Chevrolet Buick GMC Itée** (AM-1002-0325)
20. **Infiniti Laval inc.** (AM-2001-0500)
21. **Lallier Automobile (Montréal) inc.** (AM-1000-8682)
22. **Landry Automobile Itée** (AM-1000-7763)
23. **Le Relais Chevrolet Cadillac Buick GMC Itée** (AM-1000-2261)
24. **Les moteurs Décarie inc.** (AM-1001-2230)
25. **Lombardi autos Itée** (AM-1001-0964)
26. **St-Léonard Toyota Itée** (AM-1000-9994)
27. **Automobile Uptown inc.** (AM-2001-5506)
28. **Woodland Verdun Itée** (AM-1000-7409)
29. **Longue Pointe Chrysler Dodge
Jeep Ram Itée** (AM 2001-5513)
30. **9639675 Canada inc. (H. Grégoire
Hyundai Vaudreuil)** (AM 2001-8446)
31. **Rive-Sud N de Brossard inc.** (AM
2001-8764)

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	DÉFINITIONS	Page 7
Article 2	BUT DE LA CONVENTION.....	Page 11
Article 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	Page 12
Article 4	HARCÈLEMENT PSYCHO- LOGIQUE ET DISCRIMINATION .	Page 17
Article 5	DROITS DE LA DIRECTION	Page 18
Article 6	SÉCURITÉ SYNDICALE	Page 19
Article 7	REPRÉSENTATION SYNDICALE	Page 21
Article 8	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	Page 25
Article 9	DISCIPLINE	Page 31
Article 10	ANCIENNETÉ.....	Page 32
Article 11	HEURES DE TRAVAIL.....	Page 46
Article 12	SALAIRES	Page 53
Article 13	PROCÉDURE DE PAIE	Page 56
Article 14	VACANCES	Page 57
Article 15	JOURS FÉRIÉS.....	Page 63
Article 16	CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES.....	Page 67
Article 17	CONGÉS D'ABSENCE SANS SOLDE.....	Page 74
Article 18	SESSIONS DE PERFECTION- NEMENT OU D'INFORMATION ...	Page 76
Article 19	GRÈVE OU LOCK-OUT	Page 81
Article 20	TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR.....	Page 81
Article 21	AFFICHAGE D'AVIS	Page 82

Article 22	OUTILS	Page 83
Article 23	UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	Page 86
Article 24	ASSURANCE COLLECTIVE	Page 87
Article 25	SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL .	Page 89
Article 26	DIVERS.....	Page 97
Article 27	VALIDITÉ DES ARTICLES	Page 99
Article 28	DURÉE DE LA CONVENTION	Page 99
Signatures	Page 100
Annexe « A »	SALAIRES	Page 101
Annexe « B »	ACCREDITATION DE L'EMPLOYEUR.....	Page 102
Annexe « C »	FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ.....	Page 104
Lettre d'entente N° 1	PROLONGATION DE LA SEMAINE RÉGULIÈRE.....	Page 106
Lettre d'entente N° 2	DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES	Page 107
Lettre d'entente N° 3	CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS (CEP)	Page 108
Lettre d'entente N° 5	LAVEURS EMBAUCHÉS AVANT LE 16 JANVIER 1993 ET PRÉPOSÉS À L'ESTHÉTIQUE.....	Page 109

Lettre d'entente N° 6	RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE	Page 110
Lettre d'entente N° 7	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	Page 112
Lettre d'entente N° 8	INSPECTION PRÉ- LIVRAISON	Page 119
Lettre d'intention	RRFS-FTQ	Page 120

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 CHASSEUR DE VÉHICULE AUTOMOBILE

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

1.07 LAVEUR

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

1.08 RECEVEUR ET EXPÉDITEUR

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

1.09 APPRENTI

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

1.10 COMPAGNON

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

1.11 COMMIS AUX PIÈCES

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

1.12 CHAUFFEUR DE CAMION, LIVREUR OU COMMISSIONNAIRE

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

1.13 PRÉPOSÉ À L'ESTHÉTIQUE

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées aux travaux suivants :

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

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

1.15 L'expression « employeur ou membre-employeur » désigne l'entreprise qui fait partie de l'Association et fait exécuter un travail par un salarié.

1.16 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.

1.17 DÉPARTEMENT

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

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

1.18 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.

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

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 L'Association et ses membres-employeurs reconnaissent le syndicat comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.

3.02 Le syndicat reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur et le seul représentant des membres-employeurs qui ont contresigné la présente convention ou qui, au cours de la présente convention, adhèrent par écrit aux termes de celle-ci en contresignant la déclaration annexée aux présentes comme annexe « B ».

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 avertir le syndicat de tout changement ou modification de leur raison sociale.

3.04 **Nouveaux membres patronaux et syndicaux**

Les parties plus haut mentionnées peuvent, en tout temps durant le terme de la convention, accepter des nouveaux membres et ces derniers sont soumis à toutes les clauses de la présente convention aux conditions suivantes :

- A. l'Association patronale doit être dûment mandatée par l'employeur qui y adhère et doit apposer la signature d'un de ses représentant à l'Annexe B, et,**
- B. le syndicat, en y annexant le certificat d'accréditation syndicale obtenu en vertu du Code du travail, peut négocier des clauses dites d'intégration à la convention générale et signe l'Annexe B aux fins de son application pour l'unité nouvellement accréditée chez l'employeur membre de l'Association.**

3.05

- 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.**

3.06 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'Association.

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.

3.07 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.

3.08 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.

3.09 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 et que l'effectif global du département est déjà au travail.

- A.** Toutefois, dans les cas de lavage et d'application d'antirouille, il n'y a pas de sous-contrat, à moins d'entente entre l'employeur et le syndicat.
- B.** Cependant, dans les cas de débosselage et de peinture, l'employeur ne confie pas de sous-contrat à moins que l'une ou l'autre des quatre (4) conditions suivantes ne soit réalisée :
1. que l'effectif global du département est déjà au travail;
 2. qu'il y a à l'intérieur de l'établissement un manque de personnel qualifié pour exécuter le travail;
 3. qu'il y a un manque d'équipement spécialisé;
 4. qu'il y a un manque d'espace dans l'établissement concerné.
- C.** 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 (sauf pour les travaux de lavage et d'antirouille qui sont couverts par le paragraphe A du présent article) et des pièces et accessoires.
- D.** 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.

3.10

- 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.

3.11

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 L'Association, 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 iden-

tité, 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 chaque 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^e) jour du mois suivant le mois où les cotisations ont été prélevées. Les chèques sont libellés au nom et à l'adresse déterminés par le syndicat.
- L'employeur envoie une copie du relevé des cotisations, par courriel à la section locale, en même temps que la remise au syndicat national. En cas de retard, le syndicat communique avec l'Association afin que celle-ci avise l'employeur en défaut. L'Association fait un suivi auprès de la section locale.
- 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'Association et ses membres-employeurs reconnaissent le droit du syndicat de nommer ou autrement de choisir, pour chaque établissement, un délégué d'atelier qui doit, en conformité avec les dispositions de la présente convention, agir au nom des salariés.

Le 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 et l'Association 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 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 les employeurs concernés 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 l'annexe « B » et par la suite lors de tout changement, le syndicat avise l'employeur par écrit, du nom de chaque délégué d'atelier désigné et du suppléant ainsi que du nom des représentants de la section locale 4511 et du représentant national d'Unifor.

- 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 membre-employeur de l'Association à la fois, a droit à un congé d'absence pour affaires syndicales. Pareil congé d'absence n'affecte pas l'ancienneté acquise par le salarié. Le syndicat fait tout effort raisonnable pour limiter le nombre de tels congés d'absence de façon à ne pas affecter le bon fonctionnement de l'entreprise concernée. L'employeur peut libérer un salarié additionnel si les opérations le permettent.

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

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. Le syndicat peut demander l'aide de l'Association.

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 et le directeur du département transmet une copie à l'Association.

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 ou l'Association.

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'Association 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'ate-

lier, 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 nor-

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

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

- D.** 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.

- E.** 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 débuter 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 débuter avec le premier jour de travail de la semaine régulière et ce, suivant l'horaire de travail du salarié visé.

- F.** 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 **prévues au paragraphe A e 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 cent (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 chauffeur 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 dé-

signe 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^{er} avril et le 1^{er} 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 et l'Association.
- 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, du syndicat et de l'Association, 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.

Dans le cas de tout autre employeur qui devient signataire de l'annexe « B » au cours de la présente convention, le taux de salaire établi à l'annexe « A » est applicable à la première journée de paie subséquente à la signature.

12.02

- A. Un salarié du département des réparations qui est requis de travailler sur un moteur de camion diesel, sur un camion à roues jumelées ou sur un camion d'une (1) tonne et plus, reçoit, en plus de sa rémunération régulière, un boni d'un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$) l'heure, et ce, excluant les VUS (véhicules utilitaires sport).
- B. Tout salarié du département des réparations travaillant dans un département de camion lourd et cet établissement s'affichant comme tel, reçoit, en plus du taux affiché à l'annexe « A », un boni d'un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$) l'heure.

12.03

- A. Un préposé au comptoir est classé A1 lorsqu'il a complété deux (2) ans comme préposé au comptoir A dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles, et a réussi l'examen avec succès et rempli les exigences telles que convenues par les deux (2) parties.

L'examen est tenu annuellement entre le 1^{er} février et le 30 avril, sous la surveillance de représentants syndicaux-patronaux.

Le syndicat et l'Association voient à former un comité dont l'objectif est de procéder à l'élaboration et à l'administration de l'examen et de son contenu. Le comité peut s'adjoindre une personne-ressource pour l'aider dans ses travaux.

Les notes de l'examen sont disponibles à la condition que le salarié concerné en fasse la demande. Cependant, en pareil cas, un délai de quinze (15) jours suivant la demande est accordé.

Le salarié qui a réussi l'examen reçoit son nouveau taux de salaire à compter de la date de la tenue de l'examen.

Les demandes d'inscription doivent être parvenues au bureau de l'Association au plus tard le 31 décembre.

- B. Un préposé au comptoir est classé A lorsqu'il a complété deux (2) ans comme préposé au comptoir B dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
- C. Un préposé au comptoir est classé B lorsqu'il a complété deux (2) ans comme préposé au comptoir C dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobiles.
- D. à l'embauche, un salarié est classifié comme préposé au comptoir C **ou selon sa carte de compétence.**

12.04 Les expéditeurs A et les receveurs A sont ceux qui, dans les trois (3) dernières années, ont acquis dans la classification et dans des agences d'un même manufacturier approximativement de même volume ou plus important, deux (2) années d'expérience comme expéditeurs et/ou receveurs. Tous les autres sont des expéditeurs et/ou receveurs B.

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

ARTICLE 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^{er} 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^{er} mai de l'année précédente.
- B. Trois (3) ans d'ancienneté et plus** : trois (3) semaines chômées à raison de six pour cent (6 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente.
- C. Dix (10) ans d'ancienneté et plus** : quatre (4) semaines chômées à raison de huit pour cent (8 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente.

D. Dix-huit (18) ans d'ancienneté et plus : cinq (5) semaines chômées à raison de dix pour cent (10 %) de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année précédente (applicable à compter du 1^{er} mai 2015).

A COMPTER DU 1^{ER} MAI 2026, le paragraphe D. est remplacé par :

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 va-

cances 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 fonction.

À compter du 14 juillet 2026, le premier paragraphe du présent article est remplacé par :

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

Un salarié indécié 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^{er} 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^{er} 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 trois (3) semaines consécutives durant la période du 1^{er} mai au 1^{er} septembre et du 15 octobre au 15 novembre. Une fois que tous les choix de vacances sont faits, un salarié détenant plus de trois (3) semaines de vacances peut ajouter des semaines de vacances durant ces périodes, qu'elles soient consécutives ou non avec celles préalablement choisies, et pourvu que les conditions prévues à l'article 14.04 soient respectées.

Tout salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} septembre et le 15 octobre ou entre le 15 novembre et le 1^{er} mai, peut prendre lesdites vacances consécutives.

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 pé-

riode 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^{er} 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 fêtes des salariés requis par l'employeur, est affiché au plus tard le 15 novembre de chaque année contractuelle. La liste devient officielle au 1^{er} décembre et une copie 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^{er} et 2 janvier ainsi que les 24, 25 et 26 décembre ou depuis moins de quarante-huit (48) heures pour les autres jours fériés prévus à l'article 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^e) 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 appelé, choisi ou assigné comme témoin dans une cause civile (Cour supérieure ou Cour du Québec, y compris la division des Petites créances) ou criminelle où l'employeur et/ou le salarié est impliqué dû à la fonction qu'il occupe chez son employeur, la différence entre la paie de témoin et son salaire réel, et ce, suivant son horaire de travail qu'il aurait autrement gagné, ainsi que toutes les dépenses encourues pour cette cause.

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

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° 7 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° 7 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.

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.

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.

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

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, prime camion lourd) 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 assure 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 pré-**

sentiels 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 efficacement. Le salarié ne peut sortir ses outils de l'établissement de l'employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou le directeur du département dans lequel il travaille.

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 portatif, **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 trois (3) ans.**

- 23.03** **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'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc. La co-détention de la police d'assurance demeure telle que la pratique passée et ce, pour la durée de la convention collective.

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 bénéficiaires 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 six cent soixante-quinze dollars (675 \$) 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 de la convention collective et pour chaque achat, l'employeur rembourse jusqu'à deux cent cinquante dollars (250\$) au salarié.**
- **À compter du 16 juillet 2024, l'employeur rembourse jusqu'à deux cent cinquante dollars (250\$) au salarié.**
- **À compter du compter du 16 juillet 2025, 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 cent 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'em-

ployeur 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, **deux (2) soirs par mois ou au besoin en cas d'urgence**, 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'intermé-**

diaire 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 15 juillet **2026**.
- 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** La convention entre en vigueur à l'égard de chaque membre-employeur de l'Association qui aura adhéré à cette convention en signant l'annexe « B », à compter de la date apparaissant sur ladite annexe « B ».

- 28.04** Le syndicat peut donner à l'Association ou l'Association peut donner au syndicat, entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention collective.
- 28.05** Un employeur qui cesse d'être membre de l'Association au cours de la présente convention, y demeure lié jusqu'à la date d'expiration. Un employeur peut aviser l'Association et le syndicat, par écrit, entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, de sa non-appartenance à l'Association et de son intention de négocier une convention séparée avec le syndicat.

ANNEXE « A » SALAIRES

	Actuel	Rétroactif au 16 juil. 2023	16 juil. 2024	16 juil. 2025
		6,0%	5,0%	4,0%
DÉPARTEMENT DES RÉPARATIONS				
COMPAGNON				
1 ^{ère} Classe	40,01 \$	42,41 \$	44,53 \$	46,31 \$
2 ^e Classe	38,30 \$	40,60 \$	42,63 \$	44,34 \$
3 ^e Classe	35,35 \$	37,47 \$	39,34 \$	40,91 \$
APPRENTI				
3 ^e année	28,73 \$	30,45 \$	31,97 \$	33,25 \$
2 ^e année	26,11 \$	27,68 \$	29,06 \$	30,22 \$
1 ^{ère} année	21,02 \$	22,28 \$	23,39 \$	24,33 \$
DÉPARTEMENT DES PIÈCES				
Préposé au comptoir A1	36,34 \$	38,52 \$	40,45 \$	42,07 \$
Préposé au comptoir A	32,74 \$	34,70 \$	36,44 \$	37,90 \$
Préposé au comptoir B	28,72 \$	30,44 \$	31,96 \$	33,24 \$
Préposé au comptoir C	25,92 \$	27,48 \$	28,85 \$	30,00 \$
Expéditeur et receveur A	25,29 \$	26,81 \$	28,15 \$	29,28 \$
Expéditeur et receveur B	23,94 \$	25,38 \$	26,65 \$	27,72 \$
Commis et chauffeur de camions	24,10 \$	25,55 \$	26,83 \$	27,90 \$
DÉPARTEMENT DU SERVICE				
Préposé au service	25,61 \$	27,15 \$	28,51 \$	29,65 \$
Chasseur	24,10 \$	25,55 \$	26,83 \$	27,90 \$
Préposé à l'esthétique	20,05 \$	*24,00 \$	25,20 \$	26,21 \$
Laveur	17,61 \$	*22,00 \$	23,10 \$	24,02 \$

Augmentation salariale de six pour cent (6 %) rétroactif au 16 juillet 2023, sauf pour l'ajustement salarial* rétroactif pour les postes de préposé à l'esthétique et de laveur. Augmentation salariale de cinq pour cent (5%) à compter du 16 juillet 2024 et quatre pour cent (4 %) à compter du 16 juillet 2025.

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

ANNEXE « B »
ACCREDITATION DE L'EMPLOYEUR
Dossier N° : _____

L'employeur soussigné déclare être membre de l'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc.

Il accepte par la présente les dispositions de la convention collective qui doivent s'appliquer dans tous les établissements décrits ci-après, à compter de la date stipulée.

ADRESSE DES ÉTABLISSEMENTS COUVERTS	
DATE À COMPTER DE LAQUELLE LA CONVENTION S'APPLIQUE	Le 16 juillet 2023

**EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes
ont signé à Laval, le _____^e jour du mois de
_____ 2023.**

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. À compter du 16 juillet **2025**, la contribution de l'employeur est de **neuf et demi pour cent (9,5 %)** 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^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites des salariés et de l'employeur, pour et aux noms des salariés.

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

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

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

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

Lorsque les salariés d'un établissement de l'employeur membre de l'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc. désirent adhérer au RRFS-FTQ, l'employeur 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.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Entre : L'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc.
D'une part

Et : Unifor
D'autre part

OBJET : Prolongation de la semaine régulière

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Advenant que l'ensemble du marché des concessionnaires automobile de la région de Montréal ouvre ses ateliers mécaniques le samedi, les parties signataires à la convention collective se rencontrent dans le but de modifier les articles nécessaires afin d'établir un ou des horaires de travail qui incluent le samedi.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

- Entre :** L'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc.
D'une part
- Et :** Unifor
D'autre part
- OBJET :** Décret sur l'industrie des services automobiles

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

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'Association et ses membres s'engagent, avec le syndicat, à former un comité paritaire composé de représentants de l'Association et du syndicat, qui voit à préparer les examens.

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

LETTRE D'ENTENTE N° 3

Entre : L'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc.
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, les employeurs membres de l'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc. conviennent 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 chaque établissement des employeurs membres de l'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc., 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° 5

Entre : L'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc.
D'une part

Et : Unifor
D'autre part

OBJET : Laveurs embauchés avant le 16 janvier 1993 et préposés à l'esthétique

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Les parties conviennent que les salariés embauchés à titre de laveurs, dont le salaire est supérieur à la classification prévue à l'annexe « A », conservent leur salaire et reçoivent les augmentations de salaire qui ont été négociées entre l'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc. et Unifor.

Les parties reconnaissent que les salariés affectés au poste de préposé à l'esthétique dont le salaire est supérieur à la classification de préposé à l'esthétique, conservent leur salaire et reçoivent les augmentations de salaire qui ont été négociées entre l'Association des employeurs de l'industrie de l'« automobile inc. et Unifor.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

Entre : L'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc.
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° 7

- Entre :** L'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc.
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 fonc-

tions 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^e) jour du mois qui suit la perception.

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

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

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° 8

Entre : L'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc.
D'une part

Et : Unifor
D'autre part

OBJET : Inspection pré-livraison

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

À moins d'une entente entre l'employeur et le syndicat, l'employeur assigne un salarié du département des réparations pour effectuer l'inspection pré-livraison des véhicules neufs.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas des inspections effectuées pour des flottes commerciales ou dans le cas d'installation d'accessoires sur un véhicule neuf, l'employeur peut y assigner pour certaines tâches, un préposé au service, en autant que ce dernier n'exécute pas les tâches normalement effectuées par le département des réparations.

En tout temps, l'employeur doit respecter les descriptions de tâches prévues à l'article 1 de la présente convention collective.

LETTRE D'INTENTION

De : L'Association des employeurs
de l'industrie de l'automobile
inc.
D'une part

À l'attention : Unifor
D'autre part

OBJET : RRFS-FTQ

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

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 griefs.

2023

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						

2024

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	29		

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				

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

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		

2026

JANUARY

S	M	T	W	T	F	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

MARCH

S	M	T	W	T	F	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				

MAY

S	M	T	W	T	F	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						

JULY

S	M	T	W	T	F	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	

SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	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			

NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	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					

FEBRUARY

S	M	T	W	T	F	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

APRIL

S	M	T	W	T	F	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		

JUNE

S	M	T	W	T	F	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				

AUGUST

S	M	T	W	T	F	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					

OCTOBER

S	M	T	W	T	F	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

DECEMBER

S	M	T	W	T	F	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		

2025

JANUARY

S	M	T	W	T	F	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	

FEBRUARY

S	M	T	W	T	F	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	

MARCH

S	M	T	W	T	F	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					

APRIL

S	M	T	W	T	F	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			

MAY

S	M	T	W	T	F	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

JUNE

S	M	T	W	T	F	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					

JULY

S	M	T	W	T	F	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		

AUGUST

S	M	T	W	T	F	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						

SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	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				

OCTOBER

S	M	T	W	T	F	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	

NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	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						

DECEMBER

S	M	T	W	T	F	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			

2024

JANUARY

S	M	T	W	T	F	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			

FEBRUARY

S	M	T	W	T	F	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		

MARCH

S	M	T	W	T	F	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						

APRIL

S	M	T	W	T	F	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				

MAY

S	M	T	W	T	F	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	

JUNE

S	M	T	W	T	F	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						

JULY

S	M	T	W	T	F	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			

AUGUST

S	M	T	W	T	F	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						

SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	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					

OCTOBER

S	M	T	W	T	F	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		

NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	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

DECEMBER

S	M	T	W	T	F	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				

2023

JANUARY

S	M	T	W	T	F	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			

FEBRUARY

S	M	T	W	T	F	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			

MARCH

S	M	T	W	T	F	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	

APRIL

S	M	T	W	T	F	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						

MAY

S	M	T	W	T	F	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			

JUNE

S	M	T	W	T	F	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

JULY

S	M	T	W	T	F	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					

AUGUST

S	M	T	W	T	F	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			

SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	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

OCTOBER

S	M	T	W	T	F	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				

NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	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		

DECEMBER

S	M	T	W	T	F	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						

LETTER OF INTENT

From: Automotive Industry Employ-
ers Association Inc.
On one hand

Attention of: Unifor
On the other hand

SUBJECT: RRFS-FTQ

IT IS HEREBY AGREED AS FOLLOWS:

Following the discussions regarding the renewal of the Collective Agreement, the parties discussed the issue of pension plans at length.

Consequently, it is agreed that, following the signing of the Collective Agreement, the Employer will cooperate with the Union to help it implement a campaign promoting the FTQ's member-funded pension plan (RRFS-FTQ) in all its establishments, thereby ensuring a more secure retirement for employees.

This letter is an integral part of the Collective Agreement and any dispute relating to its application shall be subject to the grievance procedure.

LETTER OF UNDERSTANDING No. 8

Between: Automotive Industry Employers Association Inc.
On the one hand

And: Unifor
On the other hand

SUBJECT: Pre-delivery inspection

IT IS HEREBY AGREED AS FOLLOWS:

Unless otherwise agreed between the Employer and the Union, the Employer shall assign an employee in the Repairs Department to conduct the pre-delivery inspection of new vehicles.

Notwithstanding the foregoing, in the case of inspections conducted on commercial fleets or in the case of installation of accessories on a new vehicle, the Employer may assign a serviceman for certain tasks, provided that the latter does not perform tasks normally carried out by the Repairs Department.

The Employer shall at all times respect the job descriptions set out in Article 1 of this Collective Agreement.

DEATH

In the event of the death of the employee, the plan shall terminate on the date of death. All amounts held by the trustee shall be paid to the employee's successors, taking into account any amounts received by the employee during the period of leave.

RETURN TO WORK

Upon termination of his leave, the employee must return to his position with the Employer. However, if the position the employee held prior to his leave of absence is no longer available, the employee may bump an employee in the same department having less seniority, provided he meets the normal requirements of the job. The employee shall have a maximum of thirty (30) working days in which to fulfil the normal requirements of the job in question. In case of a dispute, the burden of proof lies with the Employer.

PENSION PLAN

During the contribution period, the contribution of the employee and the Employer to the savings plan of the Fonds de solidarité du Québec (FTQ) shall be based on one hundred percent (100%) of the employee's salary.

During the period of leave, the Employer will not contribute to the savings plan of the Fonds de solidarité du Québec (FTQ). However, the employee may, if he so desires, make voluntary contributions to the plan.

SUSPENSION OF CONTRIBUTIONS

During the contribution period, the employee may interrupt his contributions and temporarily suspend his participation in the plan by giving written notice to the Employer at least sixty (60) days in advance or within a shorter notice period subject to the Employer's consent. The duration of suspension of the plan shall not be less than two (2) months or more than twelve (12) months.

Contributions shall resume at the end of the period of suspension.

RESIGNATION, DISMISSAL, RETIREMENT AND WITHDRAWAL

In the event of the employee's resignation, dismissal, retirement or withdrawal during the course of the plan, the plan shall terminate on the date of the event in question. All amounts held by the trustee shall be paid out to the employee, taking into account any amounts already received by the employee if he is on leave at the time of the event.

SPECIAL LEAVE

During the contribution period, the leaves provided for under Article 15.01 of the Collective Agreement shall be paid in accordance with the percentage of salary determined under the plan.

GOVERNMENT PLANS AND DEDUCTIONS AT SOURCE

During the plan, the Employer shall make the contributions and deductions at source required under government plans, including Employment Insurance, the Québec Pension Plan, CNESST and the Health Services Fund, based on one hundred percent (100%) of the employee's salary, with the exception of federal and provincial income tax, and subject to legal and fiscal provisions.

The employee shall pay union dues in accordance with the Union's Constitution.

GROUP INSURANCE

During the contribution period, benefits and premiums shall be based on one hundred percent (100%) of the employee's salary.

During the period of leave, the employee can maintain his participation in the group insurance plan in accordance with the insurance contract in force. The employee shall pay the total amount of the premium each month.

OCCUPATIONAL AND NON-OCCUPATIONAL ILLNESSES AND ACCIDENTS

During the contribution period, an employee who is unable to work due to an illness or accident, whether work-related or not, shall have the same rights and obligations as if he were not participating in the plan.

TRUST

The Employer shall remit contributions made by the employee to the plan's trustee no later than the fifteenth (15th) day of the month following the month in which the contribution was made.

The trustee shall invest and administer contributions on behalf of the employee in accordance with the terms and conditions of the plan.

The trustee shall establish and maintain an account on behalf of each employee participating in the plan.

The income earned by the trust on behalf of the employee for a taxation year shall be paid in the year to the employee.

Trustee fees related to the amounts held in trust under the plan shall be payable by the employee.

During the period of leave, the employee shall receive compensation corresponding to the total of the amounts accrued during the contribution period.

ANNUAL VACATION

During the contribution period, annual vacation shall be paid in accordance with the percentage of salary determined under the plan.

During the vacation period, the employee maintains and accumulates continuous service for the purposes of Article 14 of the Collective Agreement.

Subject to the provisions of this plan, the Collective Agreement shall apply to the employee during the plan. The Collective Agreement shall not apply to the employee who is on deferred leave. However, the employee on leave continues to maintain and accumulate seniority.

The employee may terminate his participation in the plan before taking his leave of absence by giving written notice of his intention to the Employer at least sixty (60) days before the end of his participation in the plan or within a shorter notice period subject to the Employer's consent.

ELIGIBILITY

An employee who has completed at least five (5) years of service can apply to participate in the deferred salary leave plan by submitting a written request to the Employer. This request shall specify the date of the beginning of the leave.

An employee who is absent from work for whatever reason may not request a deferred salary leave prior to the date of his return to work.

PLAN

The duration of the plan is five (5) years, with the last year includes the period of leave of absence. The duration of the period of leave is six (6) months or twelve (12) months.

All income earned by the employee during the contribution period is subject to the plan.

depending on whether the duration of leave is six (6) months or one (1) year;

“Fonds de solidarité FTQ”: the savings plan of the Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ);

“contribution”: the difference between the salary the employee would have received had he not participated in the plan and the salary actually received during his contribution period.

GENERAL PROVISIONS

The aim of the deferred salary leave plan is to enable employees to defer a portion of their pay in order to receive a salary during a future leave of absence.

To participate in the plan, employees must submit a written request to the Employer using the form provided for this purpose.

The terms of the plan shall be the subject of a written agreement between the employee and the Employer. Said agreement shall include all provisions of this plan as specified herein. The purpose of this plan is not to provide benefits to the employee upon retirement or to defer taxes. Once such leave has been granted, neither its duration nor its conditions may be modified without the consent of the Employer and the employee concerned.

The period of leave shall commence upon the expiry of the contribution period.

LETTER OF UNDERSTANDING No. 7

Between: Automotive Industry Employers Association Inc.
On the one hand

And: Unifor
On the other hand

SUBJECT: Deferred salary leave plan

IT IS HEREBY AGREED AS FOLLOWS:

DEFINITION

Except where the context indicates a different meaning, the following definitions shall apply:

“trustee”: the financial institution chosen jointly by the Employer and the Union to administer the plan and manage assets;

“period of leave”: the period during which the employee is on leave without pay while continuing to receive a salary based on contributions remitted to the trustee during the contribution period;

“contribution period”: the period during which the employee performs his duties while receiving a percentage of his salary, either ninety percent (90%) or eighty percent (80%),

Should the employee decide to terminate this agreement prematurely after a trial period of three (3) months, the employee will be required to retire.

The employee's reduced work week will span three (3) or four (4) days of the schedule running from Monday to Friday inclusively. The choice of work day(s) shall be subject to agreement between the employee and the Employer.

With regard to the distribution of overtime, the employee will not be considered for overtime occurring on the employee's day(s) off.

The Collective Agreement shall apply in the case of any subjects not specifically covered in this letter of understanding.

As this appendix complies with the *Act respecting the Québec Pension Plan*, if an employee between the age of 60 and the maximum age prescribed by law reaches an agreement with the Employer to reduce his working hours, resulting in a reduction of his remuneration of at least twenty percent (20%), he can receive his retirement pension from the Québec Pension Plan while continuing to work.

LETTER OF UNDERSTANDING No. 6

Between: Automotive Industry Employers Association Inc.
On the one hand

Et : Unifor
On the other hand

SUBJECT: Phased retirement plan

IT IS HEREBY AGREED AS FOLLOWS:

ELIGIBILITY

All full-time employees between the age of 55 and the maximum age prescribed by law are eligible for progressive retirement within the meaning of the regulations governing the Québec Pension Plan.

Employees wishing to participate in a phased retirement plan must submit a written request to the Employer at least three (3) months in advance. Subject to its ability to meet its organizational needs, the Employer shall accept the employee's request in accordance with the following terms and conditions.

TERMS AND CONDITIONS

The maximum duration of the program is five (5) years commencing on the date of the start of the employee's progressive retirement or until the employee reaches the maximum age prescribed by law.

LETTER OF UNDERSTANDING No. 5

Between: Automotive Industry Employers Association Inc.
On one hand

Et : Unifor
On the other hand

SUBJECT: Washers hired prior to January 16, 1993
and aesthetics clerks

IT IS HEREBY AGREED AS FOLLOWS:

The parties agree that employees hired as washers whose salary is higher than the classification set out in Appendix "A" shall retain their salary and shall receive the wage increases negotiated between the Automotive Industry Employers Association Inc. and Unifor.

The parties recognize that the employees assigned to the position of aesthetics clerk whose salary is higher than the classification of aesthetics clerk shall retain their salary and shall receive the wage increases negotiated between the Automotive Industry Employers Association Inc. and Unifor.

LETTER OF UNDERSTANDING No. 3

Between: Automotive Industry Employers Association Inc.

On one hand

And: Unifor

On the other hand

SUBJECT: Paid Education Leave (PEL)

IT IS HEREBY AGREED AS FOLLOWS:

Upon signature of the Collective Agreement, Employer-members of the Automotive Industry Employers Association Inc. agree to pay, for each year of the Collective Agreement, an amount equal to three cents (\$0.03) per hour per employee for each establishment of the Employer-members of the Automotive Industry Employers Association Inc., into a special Unifor fund for Paid Education Leave (PEL), based on the following calculation:

Number of employees in the establishment as of July 15
 $\times \$0.03/\text{hour} \times 2,080 \text{ hours} = \text{the amount to be paid to the Union.}$

LETTER OF UNDERSTANDING No. 2

Between: **Automotive Industry Employers Association Inc.**
On one hand

And: **Unifor**
On the other hand

SUBJECT: ***Decree respecting the automotive services industry***

IT IS HEREBY AGREED AS FOLLOWS:

Should the *Decree respecting the automotive services industry* be repealed, the Employer shall respect the classifications of the employees in its service.

Within ninety (90) days of such a repeal, the Association and its members shall together with the Union, form a joint committee made up of representatives of the Association and the Union, which shall see to the preparation of the examinations.

The objective of the committee shall be to develop and administer the examination and its contents. The committee may appoint a resource person to help it with this task.

LETTER OF UNDERSTANDING No. 1

Between: Automotive Industry Employers Association Inc.

On the one hand

And: Unifor

On the other hand

SUBJECT: Extension of the regular work week

IT IS HEREBY AGREED AS FOLLOWS:

If all of the automobile dealers of the Montreal region open their mechanical shops on Saturdays, the parties who signed this collective agreement shall meet to amend the articles required to establish one or several work schedules including Saturdays.

the Union shall contact the Association so that it can notify the Employer in default and the Association shall follow up with the Local Union.

The remittance shall be accompanied by a statement supplied by the Fonds indicating each employee's name and social insurance number as well as the amount deducted for each employee. The Employer shall forward a copy of the monthly remittance to the person designated for that purpose at the accredited association.

In accordance with federal and provincial tax laws, employees who so request may have the tax credit applied immediately on their pay.

The Employer agrees that employees are free to join the FTQ's member-funded pension plan (RRFS-FTQ).

Where the employees of an establishment belonging to an Employer-member of the Automotive Industry Employers Association Inc. wish to join the RRFS-FTQ, the Employer must adhere to the "Administration Agreement with the Employer" and a letter of agreement establishing an RRFS-FTQ shall be signed between the parties.

Under no circumstances can the fact that the employees of an establishment decide to join the RRFS-FTQ have the effect of increasing the Employer's contribution as provided in Appendix "C" of the Collective Agreement.

In case of disability leave or following an industrial accident, if the employee agrees to pay his contribution to the RRSP, the Employer shall then pay its contribution as if the employee was at work.

APPENDIX “C” FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

The Employer agrees to cooperate with the Union in order to allow employees to benefit from the savings plan offered by the Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

Any current employee or any employee hired after the signing of this Collective Agreement shall become a member of the Fonds de solidarité FTQ's RRSP upon completion of the probationary period.

As of the signing of this Collective Agreement, the Employer's contribution shall be **nine percent (9%)** and the employee's contribution shall be five and a half percent (5.5%) of the employee's salary. As of July 16, **2025**, the Employer's contribution shall be **nine and a half percent (9.5%)** and the employee's contribution shall be five and a half percent (5.5%) of the employee's salary.

Once total contributions within a given year reach five thousand dollars (\$5,000), the employee may have any excess amounts deposited in a separate, single RRSP to be determined by the Union.

The Employer agrees to comply with the Fond's remittance procedures and shall therefore forward a monthly cheque to the Fund (no later than the 15th day of the month following the deduction) for the deductions made from the employees and the Employer, on behalf of the employees.

The Employer shall email a copy of the statement of RRSP contributions to the Local Union at the same time as the remittance to the Fonds. In the event of a delay,

**APPENDIX “B”
EMPLOYER CERTIFICATION**
File No : _____

The undersigned Employer declares being a member of the Automotive Industry Employers Association Inc.

The undersigned Employer hereby accepts the provisions of the Collective Agreement, which must be applied in all the establishments listed below, starting on the stipulated date.

ADDRESS OF THE ESTABLISHMENTS COVERED	
DATE OF IMPLEMENTATION OF THE AGREEMENT	July 16, 2023

APPENDIX “A” WAGES

	Current	Retroactive to July 16, 2023	July 16, 2024	July 16, 2025
		6.0%	5.0%	4.0%
REPAIRS DEPARTMENT				
JOURNEYMAN				
1st Class	\$40.01	\$42.41	\$44.53	\$46.31
2nd Class	\$38.30	\$40.60	\$42.63	\$44.34
3rd Class	\$35.35	\$37.47	\$39.34	\$40.91
APPRENTICE				
3rd Year	\$28.73	\$30.45	\$31.97	\$33.25
2nd Year	\$26.11	\$27.68	\$29.06	\$30.22
1st Year	\$21.02	\$22.28	\$23.39	\$24.33
PARTS DEPARTMENT				
Counterman A1	\$36.34	\$38.52	\$40.45	\$42.07
Counterman A	\$32.74	\$34.70	\$36.44	\$37.90
Counterman B	\$28.72	\$30.44	\$31.96	\$33.24
Counterman C	\$25.92	\$27.48	\$28.85	\$30.00
Shipper and Receiver A	\$25.29	\$26.81	\$28.15	\$29.28
Shipper and Receiver B	\$23.94	\$25.38	\$26.65	\$27.72
Clerk and Truck Driver	\$24.10	\$25.55	\$26.83	\$27.90
SERVICE DEPARTMENT				
Service attendant	\$25.61	\$27.15	\$28.51	\$29.65
Jockey	\$24.10	\$25.55	\$26.83	\$27.90
Aesthetics Clerk	\$20.05	\$24.00*	\$25.20	\$26.21
Washer	\$17.61	\$22.00*	\$23.10	\$24.02

A wage increase of six percent (6%) retroactive to July 16, 2023, except for the retroactive wage adjustment* for the positions of aesthetics clerk and washer. A wage increase of five percent (5%) as of July 16, 2024 and of four percent (4%) as of July 16, 2025.

The starting rate of clerks and truck drivers in the Parts Department and for the Service Department shall be twenty percent (20%) less than the above-listed rates during their probationary period.

28.05 An Employer that ceases to be a member of the Association during this Agreement shall remain bound by this Agreement until its expiry date. An Employer may notify the Association and the Union in writing, between the ninetieth (90th) day and the sixtieth (60th) day preceding the date of expiry of this Agreement, of the termination of its membership in the Association and of its intent to negotiate a separate agreement with the Union.

ARTICLE 27 VALIDITY OF ARTICLES

- 27.01** Should any article of this Agreement become null and void as a result of the application of the Act, only that article shall be declared invalid and all other provisions of the Agreement shall not be affected and shall continue to have full force and effect.
- 27.02** The letters of understanding and appendices attached to this Agreement shall form an integral part thereof and shall be subject to the grievance procedure.

ARTICLE 28 DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

- 28.01** This Collective Agreement shall come into force on the date it is signed and shall expire on July 15, **2026**.
- 28.02** The parties agree that all provisions of this Collective Agreement shall remain in force until either party exercises its right to strike or declare a lockout.
- 28.03** This Agreement shall enter into force for each Employer-member of the Association that becomes a party to this Agreement by signing Appendix "B", starting on the date shown on the said Appendix "B".
- 28.04** The Union or the Association may give the other party a written notice of intent to negotiate a new Collective Agreement, between the ninetyth (90th) day and the sixtieth (60th) day preceding the expiry of this Agreement.

The Employer authorizes the employee to work on his own vehicle, on that of his spouse or on that of one of his children, **two (2) evenings per month or as needed in case of an emergency** during the establishment's business hours. The parties acknowledge that the employee will not be deemed to be at work during such work and will therefore not be covered by workers' compensation in the event of an accident.

- 26.02** The use of surveillance cameras shall not invade the privacy of employees or serve to evaluate their performance. **In addition, the use of cameras must be strictly limited to the safety of the premises, the vehicles of customers and employees and in case of theft. Cameras shall not be used for the remote surveillance of employees to ensure their management.**
- 26.03** The Employer shall not at any time install any surveillance technology which allows for the facial or biometrical recognition of employees, including monitoring their whereabouts, without having notified the Union at least thirty (30) calendar days before the installation of such technology.
- 26.04** The personal information of employees is securely stored and access to said personal information shall be restrained to the maximum by the Employer. The Employer shall disclose to an employee who personally makes a request or whose union delegate or representative makes the request for him, all types of personal information demanded. The gleaning of such data shall be essential to the Employer's operations.

25.23 The duties of the health and safety representative are as follows:

- A.** Inspect the work premises;
- B.** Identify and report the dangers which may cause industrial injuries in the shop;
- C.** Make recommendations to the Health and Safety Committee;
- D.** Make complaints to the CNESST;
- E.** Receive a copy of accident reports and investigate events which caused or may have caused an accident;
- F.** Assist employees in the exercise of their rights which are provided under laws and regulations;
- G.** Accompany the CNESST inspector during inspection visits;
- H.** Intervene in cases in which employees exercise their right of refusal.

ARTICLE 26 MISCELLANEOUS

26.01 Provided this does not disrupt the Employer's operations, the Employer shall allow an employee whose services are not required the permission to work on his own vehicle, on that of his spouse or on that of one of his children during quiet periods during working hours. The time so spent by the employee shall not be paid.

necessary so that the employees assigned to such work are properly trained to obtain their forklift operator's permit for the use of forklifts when necessary.

HEALTH AND SAFETY REPRESENTATIVE

25.21 One (1) health and safety representative is elected by the employees subject to this collective agreement.

25.22 The health and safety representative is considered to be at work when he exercises his duties. He shall be on union leave every quarter without any loss of salary and the duration of such leave is established on the basis of the number of employees at that establishment, whether or not they are subject to this collective agreement:

- **20 to 50 employees: nine hours and forty-five minutes (9:45) of leave;**
- **51 to 100 employees: nineteen hours and thirty minutes (19:30) of leave;**
- **101 to 200 employees: thirty-two hours and thirty minutes (32:30) of leave;**
- **201 to 300 employees: forty-eight hours and forty-five minutes (48:45) of leave.**

The time required for the health and safety representative to attend meetings of the Health and Safety Committee is not counted for the purposes of the application of this Article.

25.18 PREVENTIVE WITHDRAWAL

A pregnant or a breast feeding employee may as needed, have a preventive withdrawal as provided by Law.

During a preventive withdrawal, an employee has the benefit of the following conditions:

- A. Maintenance of the insurance and retirement plans which apply to her according to the conditions provided in the contracts, subject to the regular payment of required premiums of which the employee supports her share;**
- B. The employee continues to accumulate seniority during the preventive withdrawal;**
- C. The right to apply on a job posting and to obtain it pursuant to this collective agreement, as if she were at work, provided said employee is fit to hold this position within thirty (30) days following the end of the job posting.**

25.19 The Employer shall inspect, maintain and repair lifts a minimum of once a year or as needed, by a specialist. The inspection reports are delivered to the members of the Health and Safety Committee and to the health and safety representative.

25.20 When the handling of batteries of electric vehicles is work covered by the bargaining unit, the Employer shall take the means

- 25.15** In the event that the Employer temporarily assigns an employee to light work in accordance with the *Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, and that during this assignment, the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) refuses the employee's claim, the temporary assignment shall end only at the end of the week following the decision.
- 25.16** The Employer shall pay up to **four hundred dollars (\$400)** taxes included, for an **eyesight examination**, the cost of prescription safety glasses, including anti-glare, scratch protection, **progressive lenses** and thin lenses.
- 25.17** Any road test using special tools, electronic instruments or tools for noise detection shall be made with the presence of an accompanying person, qualified or not, based on the needs of the operation required, in order to avoid infringements of the *Highway Safety Code* and in accordance with the following criteria:
- A.** where explicitly required by the manufacturer;
 - B.** where the employee assigned to the road test must take active measurements with an instrument while driving;
 - C.** where the employee assigned to the road test may, due to the nature of the operation, be distracted or turn his attention away from his driving.

25.12 The Employer shall pay the cost of each purchase of safety shoes, including comfort insoles, when required by an employee governed by the Collective Agreement and having completed his probationary period.

- **As of the signature of the collective agreement and for every purchase, the Employer shall reimburse an employee up to two hundred and fifty dollars (\$250).**
- **As of July 16, 2024, the Employer shall reimburse up to two hundred and fifty dollars (\$250) to an employee.**
- **As of July 16, 2025, the Employer shall reimburse up to two hundred and seventy-five dollars (\$275) to an employee.**

If an employee personally purchases his safety shoes, the reimbursement shall be made within three (3) days of the remittance of the store's official invoice.

25.13 The Employer shall provide gloves to protect workers' hands in accordance with the conditions defined by the Health and Safety Committee.

25.14 An employee injured on the job who must leave work for treatment shall be paid by the Employer for the hours lost on the day of the injury. If further treatment is subsequently required and takes place during working hours, the Employer shall pay the salary lost, up to a maximum of two (2) hours for each absence, if this time is not covered by the Workmen's Compensation Act.

- L. in order to fulfil its mandate, the Committee shall determine the amount of leave to be granted to the Union members of the Health and Safety Committee.
- 25.09** In the event of disagreement within the Health and Safety Committee concerning decisions to be made in accordance with paragraphs A and B of Article 25.08, the employee representatives shall forward their recommendations in writing to the Employer representatives, who shall be required to reply in writing explaining their reasons for disagreement. If the parties are unable to settle the dispute, it may be submitted by either party to the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), whose decision shall be binding.
- 25.10** The Employer shall post the names of the Health and Safety Committee members in as many visible and easily accessible locations in the establishment as are reasonably necessary to ensure that the employees are properly informed.
- 25.11** The Employer may not discharge, suspend or transfer an employee, or impose discriminatory measures, reprisals or any other sanction on an employee by reason of his membership in the Health and Safety Committee. However, the Employer may discharge, suspend or transfer said employee or impose another sanction if the employee has exercised a function in an abusive manner within the Health and Safety Committee.

- E.** to maintain a record of occupational accidents and diseases and the events that could have caused them;
- F.** to forward to the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) any information required by the Commission as well as an annual report of its activities in accordance with the regulations adopted under the Act;
- G.** to receive copies of accident reports and to investigate the events that caused or could have caused an occupational accident or illness and to submit appropriate recommendations to the Employer and to the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- H.** to receive, consider, file and respond to suggestions and complaints related to occupational health and safety submitted by employees, the Union and the Employer;
- I.** to receive and analyze reports of inspections carried out in the establishment;
- J.** to accomplish any other task assigned to the Committee under this Collective Agreement by the Employer, the employees or the Union;
- K.** to post the minutes of the Health and Safety Committee meeting on the bulletin board provided for in Article 21.01, within a reasonable time period following the meeting;

operating rules, it shall apply the rules established by regulation adopted in accordance with the Act.

25.06 Representatives of the employees shall be deemed to be at work when attending meetings and participating in the work of the Health and Safety Committee.

25.07 Employee representatives shall advise their department head when they leave work to participate in the meetings and work of the Health and Safety Committee.

25.08 The Health and Safety Committee shall have the following functions:

- A.** to establish, within the prevention program, training and information programs in the field of occupational health and safety;
- B.** to decide on the means and individual protection equipment which, while complying with the regulations adopted under the Act, are best adapted to the needs of the employees of the establishment;
- C.** to become aware of the other components of the prevention program and make recommendations to the Employer;
- D.** to participate in the identification and evaluation of the hazards related to the work positions and tasks performed by the employees, as well as the identification of contaminants and dangerous substances present at the work stations;

ARTICLE 25 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEE

- 25.01** In order to promote well being, health and safety during working hours, the Employer and its employees shall cooperate to ensure compliance with all rules of conduct and procedures in this area.
- 25.02** The Employer and its employees shall strike a Health and Safety Committee.
- 25.03** The Health and Safety Committee shall be made up of four (4) members: two (2) to be appointed by the Employer and two (2) to be elected by the employees.
- 25.04** Employee representatives and Employer representatives shall only be entitled to one (1) vote per group within the Health and Safety Committee.
- 25.05** The Health and Safety Committee shall meet at least once (1) every three (3) months, subject to the rules adopted in accordance with the Act respecting *Occupational Health and Safety*. Meetings shall be held during regular working hours unless the Health and Safety Committee decides otherwise.

Upon agreement between the parties, the Health and Safety Committee can request assistance from Auto Prévention or any other resource person or organization specialized in health and safety. If the Committee fails to adopt its own

- **BY THE EMPLOYER**

The balance of the premium charged by the insurer for the coverage mentioned in the above.

24.02 Should one or the other signing parties to the group insurance plan ask to change any of the benefits contained in the group insurance plan, these changes shall be made by agreement between the parties and without entailing additional costs.

24.03 The group insurance plan is amended as follows: as of the effective date of the Collective Agreement, the maximum benefit for short-term disability insurance shall be six hundred and seventy-five dollars (\$675) per week.

24.04 **Failing an agreement between the employee concerned and the Employer, when an employee is absent, the Employer shall pay an advance for the employee's share for the first four (4) months.**

When an employee returns to work, a satisfactory agreement for both parties shall be reached for the reimbursement of the employee's share. Failing an agreement, the reimbursement shall be determined so that the complete payment is made within the four (4) months following the end of discussions.

ARTICLE 24 GROUP INSURANCE

24.01 For the duration of the Collective Agreement, the Employer and the employees shall subscribe to and maintain a group insurance plan accepted by Unifor and the Automotive Industry Employers Association Inc. The joint holding of the insurance policy shall remain consistent with the past practice for the term of the Collective Agreement.

The premium charged by the insurer shall be shared by the employee and the Employer as follows.

- **BY THE EMPLOYEE**

An amount equal to forty percent (40%) of the total premium charged by the insurer for basic life insurance, accidental death and dismemberment insurance, short-term disability insurance, long-term disability insurance, medical care, vision care, and the employee's coverage for dental care. If this amount is less than one hundred percent (100%) of the premium charged by the insurer for long-term disability, it shall be increased in order to correspond to one hundred percent (100%) of the premium charged by the insurer for long-term disability; plus one hundred percent (100%) of the additional premium charged by the insurer for dental care coverage for dependents designated by the employee, if applicable; plus one hundred percent (100%) of the premium charged by the insurer for optional life insurance coverage chosen by employees for themselves or their spouse, if applicable.

claim. For the purposes of this paragraph, the Employer shall use the list of tools prepared by the Association for the inventory employees are responsible for completing in order to be adequately insured.

When a claim is submitted to the insurer under the above paragraph, the Employer shall advance an amount equal to one half (1/2) of the value of the claim to the employee concerned, up to a maximum of five thousand dollars (\$5,000). In such cases, the employee shall submit the appropriate receipts and proofs of purchase to the Employer.

ARTICLE 23 UNIFORMS AND WORK CLOTHES

- 23.01** The Employer shall provide any special clothing or uniforms required by it.
- 23.02** The cost of special clothing or uniforms, as well as the cost of washing or laundering said special clothing or uniforms, shall be paid one hundred percent (100%) by the Employer. These items shall be provided in sufficient quantities to ensure that employees always have a supply of clean clothes.

The Employer agrees to provide employees with new work clothes every time it renews a contract with its supplier, **but without exceeding a maximum time limit of three (3) years.**

- 23.03** **The Employer shall supply annually five (5) t-shirts to employees who request such. Employees shall maintain and wash their t-shirts.** If the Employer makes it mandatory for employees to wear its T-shirt, it must be provided in sufficient quantities.

er may replace said battery by an equivalent generic one. The tool itself shall be replaced if no generic battery is available.

- 22.03** The toolbox of an employee shall be replaced or repaired, as applicable, if it is damaged by a representative of the Employer or while being handled by a subcontractor of the Employer or by an employee other than the owner of the toolbox at the request of the Employer. **If it is impossible to repair the toolbox with original replacement parts, it shall be replaced by an identical or equivalent toolbox.**
- 22.04** Under no circumstances shall an employee be required to provide a personal laptop computer, **an intelligent telephone, a tablet or any similar personal electronic device to perform his work.**
- 22.05** **The Employer shall supply intelligent telephones and any similar electronic device required for repairing vehicles.**
- 22.06** **The Employer shall supply within its shop all tools and equipment required for repairing the high tension systems of electric or hybrid vehicles.**
- 22.07** The Employer agrees to insure an employee's tool box which is on the Employer's premises against fire, vandalism or theft of all or part of its contents, up to a maximum of five thousand dollars (\$5,000). Upon submission of written evidence by an employee, the Employer shall insure the tool box for its real value, even if this value is over five thousand dollars (\$5,000). A fifty dollar (\$50) deductible shall apply to each

22.02 The cost of repairing air tools and electrical and electronic tools broken by an employee while working in his trade as well as the cost of replacing a battery for electrical and electronic tools used while working in his trade shall be borne as follows:

- A. first replacement of a battery and first repair or replacement of a tool acquired prior to hiring:** fifty percent (50%) of the cost paid by the Employer and fifty percent (50%) by the employee;
- B. all battery replacements and tool repairs or replacements subsequent to paragraph A or where the tools were acquired after hiring:** one hundred percent (100%) of the cost paid by the Employer;
- C.** should a broken air, electrical or electronic tool need to be replaced, the Employer shall replace the tool with a new, identical tool or one of equal value. All tool replacements shall be paid in full by the Employer;
- D.** the Employer shall pay the cost of calibrating the employee's torque wrenches, if necessary, once (1) during the life of this Collective Agreement.
- E.** during the repair period or while waiting for the replacement of the following pneumatic or electric tools: impacts and ratchets, the Employer shall supply an equivalent tool to the employee.
- F.** In case the original battery of a tool is no longer available on the market, the Employ-

performed at the Employer's shop, or use any information obtained in his employment, regarding his own employer's customers.

ARTICLE 21 POSTING OF NOTICES

- 21.01** The Union may post notices of meetings or other similar notices on locked bulletin boards provided by the Employer and reserved exclusively for the Union, in a place designated by the Employer in its establishment.

These notices shall be signed by the shop steward and only posted once approved by a member of **management**, who shall receive copies of the notices. The Union or its representatives shall not distribute any circulars or documentation during working hours.

ARTICLE 22 TOOLS

- 22.01** The employee shall provide the required tools for the performance of his trade. The Employer shall determine the minimum tools required by the employee to perform his work efficiently and according to standards. The employee shall not be allowed to remove his tool box from the Employer's establishment without submitting beforehand to an inspection by his foreman or the head of the department where he works.

The Union is free to make representations to the Employer at any time concerning the Employer's tools and the tools which the Employer requires the employees to provide.

- 19.03** During the life of this Agreement, as defined in Article 28.01, there shall be no lockout by the Employer.
- 19.04** The Employer agrees that, on the evening of the Union's monthly membership meeting, it shall make every reasonable effort to plan work in such a way as to allow the greatest possible number of employees to attend.

ARTICLE 20 OUTSIDE WORK

- 20.01** An employee shall not perform any work for remuneration, payment or for any other advantage of any type whatsoever, which involves any of the automobile industry trades, whether inside or outside the Employer's establishment on the Employer's customer's vehicle and on the vehicles of the manufacturer which is represented by the Employer without having obtained said Employer's prior written authorization. A true copy of the written authorization must be delivered to the Union, as the case may be.

The above paragraph does not apply to a laid off employee or to an employee who is the subject of disciplinary or non-disciplinary measures which prohibit him from working or to an employee who performs work on the vehicles of his immediate family (spouse, child, spouse's child, father or mother).

In addition, if said employee works for another employer, he is prohibited in all cases from soliciting clients or work likely to be

If the Employer fails to comply with the present article, it may not claim that the employee who applied to attend an upgrading course and who was not selected despite his seniority is not qualified to meet the normal requirements of his trade.

- 18.06** At an employee's request, the Employer shall reimburse the registration fees and the cost of course books for one (1) upgrading course per calendar year for employees who want to improve their skills outside of working hours by taking training courses in-person, which are given by the Automobile Services Parity Committee in the applicable region. Said training shall be in connection with the employee's trade.

ARTICLE 19 STRIKE OR LOCKOUT

- 19.01** During the life of this Agreement, as defined in Article 28.01, there shall be no strike, total or partial work stoppage, nor any kind of work slowdown on the part of the employees or of the Union, and there shall be no picketing of any kind against the Employer.
- 19.02** In the event of infringement of the above article, any employee involved shall be subject to discharge or other disciplinary measures, up to and including loss of seniority. In such a case, the employee concerned shall not be entitled to use the grievance procedure, except to determine whether or not he infringed the provisions of said article.

- B. identify** employees who must take prerequisites for eventual training courses;
- C. plan** for the time necessary to take the prerequisites and the training courses;
- D. prepare** an annual action plan for training;
- E. plan** for contingencies in each manufacturer's specialties so that one or several employees can be considered as back-up if an intervention is necessary.

Within ninety (90) calendar days of the signature of this collective agreement, the training committee shall meet to establish a meeting schedule. This initial meeting is not counted for the application of this Article.

- 18.05** If training or upgrading courses are available, the Employer shall post a written notice to that effect for a period of three (3) working days on the boards provided in Article 21.01, indicating, where possible, the date of each course.

Any employee whose trade is affected by the technical or technological changes defined in Article 18.01 shall enter his name on the sheet posted for that purpose.

When selecting from among the applicants, consideration shall be given to the seniority of the employees concerned and the tasks to which they are normally assigned.

A copy of the posting notice and of the list of applicants, as well as of the list of the employees selected to attend these upgrading courses shall be given to the Union.

If the employee is required to travel outside of normal working hours, he shall be paid in accordance with the Collective Agreement, including the travel time, calculated starting from the Employer's establishment.

If an employee is required to travel outside his area for long distances, agreements shall be reached in advance between the Employer and the Union concerning the reimbursement of expenses and compensation for travel time.

The Employer shall be responsible for reserving and paying for overnight stays as well as for individual transportation tickets.

18.03 Upgrading courses and the prerequisite courses required by the manufacturer shall be attended during working hours without loss of salary (lead hand premium, shift premium, heavy truck premium) normally received by the employee.

18.04 **In order to ensure a qualified workforce at all times as well as the long-term development of employees' skills, the parties shall strike a training committee on which an Employer representative and the shop steward shall sit.**

The training committee shall meet at least once (1) a year and its functions are as follows:

A. prepare an assessment of the level of qualification of the workforce;

Where the distance to be travelled exceeds two hundred (200) kilometres, calculated from the Employer's establishment, the employee shall be offered the option of an overnight stay in a hotel the day before the start of each day of training.

If the employee is required to travel outside of normal working hours, he shall be paid in accordance with the Collective Agreement, including the travel time, calculated starting from the Employer's establishment.

If an employee is required to travel outside his area for long distances, agreements shall be reached in advance between the Employer and the Union concerning the reimbursement of expenses and compensation for travel time. **An employee shall not in any case be required to use his personal credit card.**

The Employer shall reserve and pay overnight hotel stays as well as individual transportation tickets.

D. parking.

Where the distance to be travelled exceeds two hundred (200) kilometres, calculated from the Employer's establishment, the employee shall be offered the option of an overnight stay in a hotel the day before the start of each day of training.

adapt to these changes. The Employer can require any employee to attend upgrading courses related to his trade.

18.02 If an employee is required to travel outside of his workplace to take training or upgrading courses or for any other activities related to his work, upon presentation of the appropriate receipts, the Employer shall reimburse him for expenses such as:

- A. registration fees for the designated activity;
- B. meal expenses, up to the amounts specified below and upon presentation of receipts; it is understood that the Employer will not reimburse any alcohol beverages:
 - **twenty-five dollars (\$25)** for breakfast
 - **thirty-five dollars (\$35)** for lunch
 - **forty-five dollars (\$45)** for supper
- C. travel costs:
 - i. an employee is entitled to the reimbursement of travelling expenses at a rate of **sixty-one cents (\$0.61)** per kilometre, except if the Employer provides the employee with a vehicle (gas included);
 - ii. taxis;
 - iii. car rentals, including insurance;
 - iv. tickets for individual modes of transportation, including air transportation, trains, etc.

- 17.02** A deferred salary leave plan is established, the provisions of which shall be as specified in Letter of Understanding no. 7 of this Collective Agreement.

An employee who has such leave shall not work for an employer associated with the automotive industry.

The duration of the deferred salary leave plan shall be five (5) years, including a contribution period of four (4) years and a period of leave of twelve (12) months.

For each of the years covered by the plan, the employee shall receive eighty percent (80%) of all income he would have earned had he not participated in the plan, except for the percentages provided for in the articles concerning, for government plans, group insurance and the pension plan in Letter of Understanding No. 7 of this Collective Agreement.

Such leave may not be granted to an employee more than once (1) every five (5) years and shall be limited to one (1) employee per bargaining unit having less than twenty (20) employees and to two (2) employees per bargaining unit having twenty (20) employees and more.

ARTICLE 18 UPGRADING AND INFORMATION SESSIONS

- 18.01** In the event of technological improvements or changes, the Employer shall take the necessary steps to ensure that the employees whose jobs are affected by such changes may have access to upgrading courses in their trade in order to

Once such leave has been granted, neither its duration nor its conditions may be modified without the consent of the Employer and the employee concerned.

The Collective Agreement does not apply to employees on leave without pay. However, the employee on leave continues to maintain and accumulate seniority. Moreover, the employee can remain in the group insurance plan by paying the premium for the period of leave in its entirety.

An employee who has such leave must not work for an employer associated with the automotive industry.

Such leave may not be granted to an employee more than once every five (5) years and is limited to one (1) employee per bargaining unit having less than twenty (20) employees and to two (2) employees per bargaining unit having twenty (20) employees and over.

Upon termination of his leave, the employee must return to his position with the Employer. If, however, the trade and/or classification held by the employee at the time of his departure is no longer available, the employee can displace another, less senior employee in the same department, provided that he is able to meet the normal requirements of the position in question. The employee has a maximum period of thirty (30) working days to meet the normal requirements of the trade and/or the position in question. In case of a dispute, the burden of proof lies with the Employer.

employee would have otherwise earned based on his schedule, as well as any other expenses incurred for this case.

If such an employee is temporarily relieved of his witness duties, he shall report to work the next day to carry out his regular duties, unless an agreement to the contrary is reached between the employee and the Employer.

16.08 LEAVE FOR MATRIMONIAL VIOLENCE

An employee who is the victim of matrimonial violence may have a leave of absence pursuant to Law. An employee may choose how the days of absence are to be considered from among the following options:

- **Leave without pay**
- **Vacation**
- **Sick leave**
- **Floating leave**

The Employer must be notified of the absence as soon as possible.

ARTICLE 17 LEAVE WITHOUT PAY

- 17.01** The Employer shall grant leave without pay to a full-time employee with ten (10) years seniority or more for a minimum of six (6) months and a maximum of one (1) year.

To obtain such leave of absence, the employee must submit a written request at least sixty (60) days prior to the anticipated date of departure, except in an emergency, specifying the duration of the leave requested.

- D. the date selected shall be confirmed by a written notice from the department head to the employee concerned within two (2) working days following the request;
- E. payment of the floating holiday shall be calculated on the basis of the regular number of scheduled hours for the employee concerned, at his regular hourly rate.

If the floating holidays are not requested by the employee or if the department head refuses to grant the floating holidays on the dates selected by the employee, these floating holidays shall be paid to the employee between December 1 and December 15 of the calendar year concerned, at the rate provided in paragraph E above, unless during this calendar year, the department head agrees to grant the floating holidays on new dates selected by the employee, and the employee takes the floating holidays on the dates selected by him.

- 16.06** If an employee is summoned to the jury selection process or is selected for jury duty by the Court, the Employer shall pay the difference between the rate paid by the Court and the employee's own salary.
- 16.07** In the case of an employee who is selected or summoned to serve as a witness in a civil case (Superior Court or Court of Québec, including Small Claims Court) or a criminal case in which the Employer and/or the employee is involved by virtue of his position with the Employer, the Employer shall pay the employee the difference between witness pay and the actual wage the

If an employee terminates his employment contract, the Employer shall pay him for the balance of the accumulated number of **hours** of sick leave to which the employee was entitled according to the above paragraph, minus the number of **hours** used. If the employee has used more than the number of **hours** to which he was entitled, the Employer shall reimburse itself from the amount owed to the employee.

If the employee's departure is the result of the closing of an establishment or a department, the Employer shall pay the employee for any unused **hours** in his bank.

- 16.05** The Employer agrees to grant each employee who is a regular employee at the beginning of a calendar year, **twenty-four (24) hours** of floating holidays per calendar year, to be taken by the employee during the said calendar year and in compliance with the following conditions:
- A.** the employee shall give his department head a written notice at least one (1) week before the date on which he intends to take his floating holiday;
 - B.** the date selected for this floating holiday shall not disrupt the normal operations of the establishment;
 - C.** if the Employer refuses the employee's request, the Employer and the employee shall agree on another date within a period of fifteen (15) days, and no more than two (2) employees per department may request to take a floating holiday at the same time;

cumulated **hours** of sick leave not used during that year, on a separate cheque from their regular pay cheque.

Said payment is reduced by one-twelfth (rounded off to the second decimal) of the bank specified at Article 16.04 A, for each month during which the employee did not work for at least five (5) working days in the aggregate, except for sick leave and industrial accident.

An employee who is on layoff at the time of the payment of the balance of the bank of sick leave may request that the Employer postpone the payment to when he returns to work or when the employment contract is terminated, as the case may be.

However, if an employee uses his **sick leave** after having been paid one hundred and twenty-five percent (125%) for unused **sick leave**, the **increase of twenty-five percent (25%) of his sick leave bank for the following year applied to the missed hours already paid shall be deducted.**

- F. When an employee leaves, the Employer shall calculate in proportion to the year in progress, the number of **hours** of sick leave accumulated on the basis of **one-twelfth (rounded off to the second decimal) of the bank specified at Article 16.04 A per month of continuous service up to a maximum of fifty (50) accumulated hours**, that is, any month in which the employee worked at least five (5) working days since January 1st up until he leaves.

The first two days taken annually are paid with the adjustments required in case of splitting. An employee is entitled to the two paid days as soon as he completes three months of continuous service, even if he was on leave before.

16.04

- A. For all regular employees having one (1) year or more of seniority at January 1 of each year, the Employer shall create a bank of **fifty (50) hours** of sick leave for each employee.
- B. Employees who have not yet acquired one (1) year of seniority at the beginning of the year shall progressively accumulate hours of sick **leave at a rate of one-twelfth (rounded off to the second decimal) of the bank specified at Article 16.04 A per month of continuous service, that is**, any month during which the employee worked at least for five (5) working days, **up to a maximum of fifty (50) accumulated hours.**
- C. The hours of sick leave mentioned in paragraphs A and B are paid at the rate of one hundred percent (100%) of the regular salary, **when used.**
- D. **Sick leave may be split into hours following an agreement with the Employer.**
- E. Between December 1st and 15th of each year, the Employer shall pay employees one hundred and twenty-five percent (125%) of their regular salary for any ac-

- 16.02** An employee may be absent from work for five (5) days at the time of the birth or adoption of a child or when an interruption of pregnancy occurs starting from the twentieth (20th) week. The first two (2) days of absence are paid.

This leave may be divided into days if the employee requests it. It cannot be taken after the expiry of the fifteen (15) days following the child's arrival at the father or mother's home or, where applicable, after the interruption of pregnancy.

The employee must notify the Employer of his absence as soon as possible.

- 16.03** **An employee may take 10 days of leave per year in order to fulfil obligations related to the care, health or education of his child or his spouse's child, or due to the health of his spouse, or that of a relative or a person for whom the employee is a caregiver, as certified by a health or social services professional who is subject to the *Professional Code*.**

Such leave may be taken in one (1) day increments. A day may also be split if the employer agrees.

If warranted by the circumstances, namely considering the duration of the leave, the Employer may request that an employee deliver to said Employer a document certifying the reasons for such leave.

The employee must notify the Employer of his absence as soon as possible and must take all reasonable steps available to him to limit the taking and duration of such leave.

However, this provision shall not have the effect on conferring on the employee a benefit in excess of what he would have earned had he remained on the job.

ARTICLE 16 PAID LEAVE FOR OTHER REASONS

16.01 An employee shall be entitled to take time off work in the event of bereavement. In all such cases, a regular employee shall be paid his full salary for the regular hours on the regular working day concerned. On agreement with the Employer, this time off may also be taken at a later date for circumstances related to the funeral process. The time off covered by this section applies in the following cases:

- A.** death of his/her spouse, one of his/her children or of one of his/her spouse's children, of his/her father or of his/her mother: five (5) working days;
- B.** death of a brother or a sister: three (3) working days;
- C.** death of a father-in-law, mother-in-law, brother-in-law or a sister-in-law, grandfather, grandmother or grandchild: two (2) working days.

In the case of deaths provided for in paragraphs A, B and C, an employee required to travel outside Canada shall be entitled to an additional leave without pay of a maximum of five (5) working days. Moreover, an employee shall be entitled to one (1) additional day of leave without pay when the funeral takes place more than two hundred (200) kilometres from his home.

lar rate of pay in addition to the holiday pay, with the exception of the agreement provided for in Article 15.03.

- 15.06** Holidays that do not fall on a working day shall be paid subject to the **following** provisions: payment shall be calculated on the basis of the scheduled number of hours for the employee's regular working day at his regular hourly rate.

When a holiday falls on a Saturday, the holiday shall be observed on the preceding Friday or the first preceding working day. When a holiday falls on a Sunday, the holiday shall be observed on the following Monday or on the first following working day.

When the holiday falls on a Friday on which a reduced schedule is in force, the parties may agree to apply said reduced Friday schedule to the preceding working day.

When a holiday falls during a vacation period, this holiday shall be observed on the working day preceding or following the vacation period, after agreement between the employee and the Employer.

- 15.07** If one of the paid holidays set out in Article 15.01 falls during an employee's leave of absence due to illness, the Employer shall pay the employee, upon his return to work, the difference between the allowance received and ninety percent (90%) of his regular daily gross salary. The allowance received by the employee shall be based on that employee's weekly number of working days.

During the holiday period mentioned above, Article 11.07 F of the Collective Agreement shall not apply.

- 15.04** To be eligible for any of the paid public holidays provided in Article 15.01, the employee must have worked or been on leave authorized by the department manager on the last business day immediately preceding the public holiday or the first business day following the public holiday.

However, an employee is presumed not to have been absent from work on the first scheduled working day preceding and following a paid holiday if:

- A.** the employee's absence is authorized by law or by the Employer, or if he is absent for just cause and if he did not receive any benefits from the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) for the holiday in question;
- B.** the employee was laid off since less than twenty (20) days preceding or following December 31, January 1 and 2 and December 24, 25 and 26 or since less than forty-eight (48) hours for other days off specified at Article 15.01.

- 15.05** If the employee is required to work on a holiday, the work shall be assigned by order of seniority, and the employee with the least seniority who is capable of performing the work shall not have the right to refuse. Hours worked on a holiday shall be paid at double (2) the employee's regu-

The number of paid holidays granted by the Employer shall be limited to twelve (12) and if the Employer is required to grant a paid holiday on another day, by order in council or proclamation by a government at any level, it may substitute such holiday for any one of the paid holidays mentioned above.

15.02 When observance of any of the paid holidays mentioned above is set on a date proclaimed by the provincial or federal government, this paid holiday shall be observed on the date thereby set.

15.03 In order to ensure continued service to its customers, the Employer may operate its establishment with a skeleton staff during the holiday season.

The holiday schedule for the employees required by the Employer shall be posted no later than November 15th of each year for the life of the contract. The list shall become official on December 1st and a copy shall be forwarded to the shop steward.

The choice of holidays shall be made by order of departmental seniority among the employees scheduled to work on the skeleton staff. Employees affected by the skeleton staff schedule may not be laid off during this period.

Holidays shall be distributed following agreement with the employees concerned. An employee who agrees to work on December 24th and/or December 31st shall be paid at his straight-time rate.

14.07 An employee leaving his employment for any reason shall be entitled to claim his vacation pay pursuant to Articles 14.02 and 14.03, as well as payment for days off and the balance of the bank of hours of accumulated sick leave.

14.08 Any employee who gets legally married may take three (3) consecutive weeks of vacation, if he is so entitled under Article 14.03, in the period of his choice, and this shall not affect Article 14.04.

However, advance notice of four (4) months shall be given to the department head.

ARTICLE 15 PAID HOLIDAYS

15.01 The following shall be paid public holidays:

- January 1;
- January 2;
- Good Friday;
- Journée nationale des patriotes;
- Saint-Jean-Baptiste;
- Canada Day;
- Labour Day;
- Thanksgiving;
- December 24;
- December 25;
- December 26;
- December 31.

In the case of an employee who is absent due to sickness, an accident, maternity **or paternity** leave in the reference year, where this absence results in a reduction of his annual vacation allowance, he shall be entitled to an allowance equal to two (2), three (3), four (4), five (5) or six (6) times, as the case may be, the average weekly salary earned by the employee over the course of the period worked. Employees covered by Article 14.02 of the Collective Agreement whose annual vacation period is less than two (2) weeks shall be entitled to this amount in proportion to the number of vacation days accumulated.

14.06 Employees shall receive their vacation pay, equivalent to the number of weeks or hours taken before leaving on vacation, in a single payment on the second-to-last workday prior to the start of their vacation, along with their regular pay.

If the employee so wishes, he may receive his vacation pay during the normally established pay sequence. He shall notify the Employer to this effect during the compilation of the vacation list.

The Employer shall use the applicable tax provisions in order to standardize tax deductions upon payment of the employee's vacation pay.

An employee or a steward may obtain information from Accounting on details regarding vacation pay and the tax deductions applied. In the event of an error, it shall be corrected within the same day.

graphs, the Employer may, provided it has complied with this article, determine the vacation period of employees who have not yet selected their vacation period by January 31 of the current year. This vacation must be taken before April 30.

An Employer may schedule the vacations of its employees for the same period. The maximum period during which the Employer may fully shut down its operations shall be for two (2) weeks during the months of July and August.

14.05 Vacations may be taken in one (1) week installments, but never more than three (3) consecutive weeks during the period of May 1st to September 1st and October 15th to November 15th. Once all the employees have selected their vacation periods, an employee having more than three (3) weeks of vacation can add vacation weeks during these periods, which may be taken either consecutively or non-consecutively with their previously chosen weeks, provided that the conditions in Article 14.04 are met.

An employee taking his vacation between September 1st and October 15th or between November 15th and May 1st may take said vacation consecutively.

An employee who sustains an illness or accident before his selected vacation period, thereby jeopardizing the taking of his vacation, shall be entitled to select a vacation period at a later date, by agreement with his department head and provided this newly selected vacation period does not affect the selections already made by the other employees.

Starting on July 14, 2026, the first paragraph of this Article is replaced by the following:

Starting in the first week of March and in the first week of August, the Employer shall post a list of the vacation choices coming up. Employees shall have fifteen (15) working days to make their selection. The employer shall ask employees to select their vacation period by order of seniority and not more than one-third (1/3) of the employees performing the same work may select the same vacation period.

On April 1 and on September 1, two (2) final vacation lists shall be given to the shop steward who shall post these lists, and within the next eight (8) days, any mistake shall be reported and corrected. These lists shall be official once these corrections have been made.

An employee who is undecided can choose a later date as long as this does not displace an employee with less seniority who has already made his vacation choice and subject to agreement with the Employer.

Employees wishing to take their vacation between May 1st and September 30th must choose their dates during the vacation posting in the month of March. Employees wishing to take their vacation between October 1st and April 30th must choose their dates during the vacation posting in the month of August.

Employees must choose any vacation periods that have not yet been determined from among the available periods at the latest by January 31st. Notwithstanding the preceding para-

- D. Seventeen (17) years of seniority and more: five (5) weeks of vacation at the rate of ten percent (10%) of the employee's accumulated earnings since May 1st of the previous year.**
- E. Twenty-six (26) years seniority or more: five (5) weeks of vacation at the rate of ten percent (10%) of the employee's accumulated earnings since May 1st of the previous year, plus one (1) day off at the employee's regular rate of pay.**
- F. Twenty-seven (27) years seniority or more: five (5) weeks of vacation at the rate of ten percent (10%) of the employee's accumulated earnings since May 1st of the previous year, plus two (2) days off at the employee's regular rate of pay.**
- G. Twenty-eight (28) years seniority or more: six (6) weeks of vacation at a rate of twelve percent (12%) of the employee's accumulated earnings since May 1st of the previous year.**

14.04 Starting in the first week of March and in the first week of August, the Employer shall post a list of the vacation choices coming up. Employees shall have fifteen (15) working days to make their selection. The Employer shall ask employees to select their vacation period by order of seniority, and no more than one third (1/3) of the employees performing the same job shall be able to claim the same period of vacation.

14.02 Regular employees with less than one (1) year of seniority shall be entitled to one (1) day of vacation for each complete month of service, but the vacation period shall not exceed ten (10) working days and the employee shall receive four percent (4%) of his accumulated earnings as of April 30 of the current year.

14.03 VACATION ENTITLEMENT

- A. One (1) year seniority or more:** two (2) weeks of vacation at the rate of four percent (4%) of the employee's accumulated earnings since May 1st of the previous year.
- B. Three (3) years seniority or more:** three (3) weeks of vacation at the rate of six percent (6%) of the employee's accumulated earnings since May 1st of the previous year.
- C. Ten (10) years seniority or more:** four (4) weeks of vacation at the rate of eight percent (8%) of the employee's accumulated earnings since May 1st of the previous year.
- D. Eighteen (18) years seniority or more:** five (5) weeks of vacation at the rate of ten percent (10%) of the employee's accumulated earnings since May 1st of the previous year (applicable on or after May 1, 2015).

FROM MAY 1, 2026, paragraph D is replaced by the following:

- cumulative total of vacation from May 1st to April 30th of the reference year.
 - **total amounts paid to the RRFS-FTQ if the pay system can show this;**
 - **the total of the overtime bank (Article 11.09) if the pay system can show this**
 - **the total of the regular time bank (Article 11.01 H) if the pay system can show this.**
- 13.03** The Employer shall indicate the amount of union dues deducted from the employee's pay for the year on the Statement 1 and T-4 slips.

ARTICLE 14 VACATIONS

- 14.01** Vacations shall be based on the general seniority of an employee as at April 30 of the year during which the vacation is to be taken.

An employee who, in the course of a vacation year, attains the requisite number of years of seniority entitling him to one (1) additional week of vacation or the additional vacation days in accordance with Article 14.03 may take said week or said days, as the case may be, and the related compensation starting on the anniversary of his hiring date, without waiting for the next vacation year. In order to determine said vacation week or vacation days in advance, the employee may, as of the anniversary of his hiring date, submit a request to that effect in accordance with the procedure set out in Article 14.04.

ARTICLE 13 PAY PROCEDURES

- 13.01** An employee's salary shall be paid once per week and, except for circumstances beyond control, no later than noon on the day preceding the last working day of the week, covering the week ending the preceding Friday.
- 13.02** The employee shall receive the following details in writing with his pay:
- name of the Employer;
 - name and surname of the employee;
 - identification of the employee's position;
 - date of payment and work period corresponding to the wages paid;
 - number of regular hours paid;
 - number of overtime hours paid or replaced by leave with the applicable increase;
 - nature and amount of bonuses, premiums, commissions, indemnities and benefits paid;
 - hourly rate;
 - gross salary;
 - nature and amount of deductions;
 - net salary paid to the employee;
 - cumulative total of the amounts (Employer and employee) contributed to the Fonds de solidarité FTQ;

in agencies of the same manufacturer with approximately the same volume or larger. All other shippers or receivers shall be classified B.

- 12.05** An apprentice in one of the automobile industry trades shall work in his trade. If there is a shortage of work in his trade, he may perform other work for a maximum period of thirty (30) days per year. The shop steward, the employee concerned and the Employer shall mutually agree to any extension of the thirty (30) days mentioned above.

The Union and the Association shall set up a committee whose purpose will be to develop and administer the examination and its contents. The committee may appoint a resource person to help it with this task.

The results of the examination shall be available provided they are requested by the employee concerned. However, in such cases, a delay of fifteen (15) days following the request shall be allowed.

An employee who has successfully passed an examination shall receive his new salary rate from the date the examination was held.

Exam applications must be received at the office of the Association no later than December 31.

- B. A counterman shall be classified A after completion of two (2) years as a counterman B assigned to the sale or distribution of automobile parts and accessories.
- C. A counterman shall be classified B after completion of two (2) years as a counterman C assigned to the sale or distribution of automobile parts and accessories.
- D. **When hired**, an employee shall be classified as counterman C **or on the basis of his competency card.**

12.04 Shippers classified A and receivers classified A are those who, in the last three (3) years, have acquired two (2) years of experience as shippers and/or receivers in the classification and

ployee shall not be entitled to claim more than **forty-five (45)** days of retroactive pay from the date the proof of change of trade and/or classification was supplied.

For any other Employer signing Appendix "B" during the life of this Agreement, the salary rate established in Appendix "A" shall be applicable on the first pay day following such signature.

12.02

- A. An employee of the Repairs Department required to work on a diesel truck engine, on a dual wheel truck or on a truck of one (1) ton or more, with the exception of SUV's (sport utility vehicles), shall receive, in addition to his regular rate of pay, a bonus of one dollar and twenty-five cents (\$1.25) per hour.
- B. An employee of the Repairs Department working in a heavy truck department where the establishment advertises itself as a heavy truck centre, shall receive, in addition to the rate listed in Appendix "A", a bonus of one dollar and twenty-five cents (\$1.25) per hour.

12.03

- A. A counterman shall be classified A 1 upon completion of two (2) years as a counterman A in sales or distribution of automobile parts and accessories and upon successfully passing the examination and meeting the requirements agreed upon by both parties.

Examinations shall take place annually between February 1, and April 30, under the supervision of Union and management representatives.

11.09 An Employer shall grant to an employee who requests it, the possibility of replacing the payment of overtime by paid time off of a duration equivalent to the overtime worked plus fifty percent (50%) or one hundred percent (100%) as the case may be.

An employee accordingly accumulates a bank of days off up to a maximum of forty (40) renewable hours. An employee may take time off on the basis of his banked hours once he has accumulated four (4) hours in his bank. This time off is taken following an agreement with the Employer and for a minimum of one (1) hour at a time.

However, if the employment contract is resiliated before the employee manages to take time off, the hours banked shall be paid at the same time as the last payment of salary.

The employee may request to be paid for his banked hours at any time, and the Employer shall pay the employee for said hours within fifteen (15) calendar days of his request.

ARTICLE 12 WAGES

12.01 Appendix "A" establishes, by department, the trades and/or classifications applicable to employees and the salary rates to be paid to an employee according to his trade and/or classification.

The salary of any employee changing trade and/or classification shall be increased **retroactively** from the date shown on his card. The em-

- D. A minimum of one (1) hour of overtime must be paid by the Employer.
- E. At his request, the employee may take a meal break, at his expense, before the start of the overtime.
- F. The Employer may not ask an employee to work overtime within his trade, as applicable, if there are one or more employees on layoff within that trade.

11.08 UNPLANNED OVERTIME

Notwithstanding the provisions of Article 3.09 C, the Employer can require an employee to work overtime in the case of unfinished work, in accordance with the following conditions.

- A. If, when the work shift ends and there is unfinished work that must be completed because a customer is waiting, this work must be completed by the employee who started it. In this case, the maximum duration of work that can be imposed by the Employer is one (1) hour.
- B. This article shall not apply if it is foreseeable, when the work is given, that its estimated completion time exceeds the amount of time remaining in the normal work day.
- C. An employee may be exempted from the obligation to perform the overtime if he has family obligations. To benefit from this exoneration, he shall notify the Employer as soon as he is advised that he is required to stay to perform overtime work.

11.06 For all employees covered by this Agreement, overtime shall be paid at one and one half time (150%) the regular hourly rate when these employees exceed their regular hours for a normal working day.

All work performed on a Sunday shall be paid at twice (200%) the regular hourly rate. Moreover, any work performed after **twelve (12)** hours of overtime at one and one-half (150%) the regular hourly rate in a week shall be paid at twice (200%) the regular hourly rate.

11.07 PLANED OVERTIME

- A.** When overtime is required, it shall be offered on a voluntary basis and by order of seniority within the department where the overtime is required.
- B.** Overtime work shall be fixed two (2) hours before the end of a shift.
- C.** The Employer can require an employee to work overtime under the following conditions:
 - no more than one-third (1/3) of the employees in the department concerned by the work schedule (including employees who volunteer for overtime) can be required to work overtime;
 - the choice of employees shall be made in reverse order of departmental seniority in accordance with Article 10.07 A.

subject to loss of this privilege when abused by an employee, after three (3) warnings to the shop steward.

- 11.04** An employee required to report for work during a working day shall receive the equivalent of the scheduled hours for his trade and/or classification in the said working day, provided he is present and available and accepts to perform any work that may be required of him.

The payment provided in the above paragraph shall not apply in whole or in part, according to the applicable circumstances, to fortuitous cases, to cases where the employee concerned reports for duty later than the time scheduled by the Employer, and to cases where the employee concerned leaves work before the time scheduled by the Employer.

- 11.05** An Employer recalling an employee to work after a layoff shall guarantee this employee a work period of forty (40) hours.

If the Employer is unable to provide this guarantee, the employee may refuse the recall and, in such a case, his failure to report for duty will not result in the loss of his seniority or his employment, as provided for in Article 10.14 E. However, if the employee accepts the recall, the provisions of the first paragraph of this section shall not apply.

A laid-off employee who wishes to return to work for a period of less than forty (40) hours must give the Employer his telephone number in order that he may be reached rapidly. Any verbal recall shall be made in the presence of the shop steward or his substitute.

- H. Employees who so wish can bank two (2) hours per week in order to accumulate hours in a time bank, up to a maximum of forty (40) hours **and renewable**. An employee may take time off once he has accumulated four (4) hours in his bank. **Said time off is taken following an agreement with the Employer and for a minimum of one (1) hour at a time.**

However, when the employment contract is terminated before the employee could take time off, the banked hours shall be paid at the same time as the employee's last payment of salary.

An employee may request the payment of his banked hours at any time and the employer shall pay him said hours within fifteen (15) calendar days following said request.

- 11.02** No more than fifty percent (50%) of employees in the department concerned shall be placed on other work shifts the Employer may wish to establish.

11.03

- A. A rest period of **fifteen (15) minutes** shall be allowed to employees in the morning and again in the afternoon, at the Employer's expense, at the work site. The Employer may schedule these rest periods.
- B. A maximum period of six (6) minutes (0.1) shall be allowed to employees to wash up at noon, and another six (6) minute period (0.1) shall be allowed at the end of the day,

- E.** Notwithstanding the foregoing, and for the day shift only, the Employer can adopt a summer schedule, subject to the agreement of employees. From Monday to Thursday, this schedule shall start between 7:00 and 8:00 a.m. and end between 4:00 and 5:00 p.m., and on Friday, the schedule shall start between 7:00 and 8:00 a.m. and end no later than 2:00 p.m. The parties may make provision for a meal period of between thirty (30) minutes and one (1) hour per day.

The choice of hours of work shall be made following agreement with the Union. Shift start and end times shall be fixed and unchangeable and, once accepted, they shall apply to all employees on the day shift.

- F.** An Employer may, with the consent of the employees concerned, the Union and the Association, establish ten (10) hour shifts per working day, in order to allow these employees to complete their work week in four (4) days.
- G.** In the case of all work schedules where the majority of hours fall after 3:00 p.m. (evening shift), a premium of one dollar (\$1) per hour shall be paid for all hours worked by the employee on that shift. In the case of work schedules where the majority of hours fall after 10:30 p.m. (night shift), a premium of one dollar and twenty-five cents (\$1.25) per hour shall be paid for all hours worked by the employee on that shift.

- 4:00 p.m. to 1:00 a.m.;
- 8:00 a.m. to 5:00 p.m.;
- 5:00 p.m. to 2:00 a.m.;
- **Monday to Thursday:**
7:30 a.m. to 5:00 p.m. ;

Friday:

7:30 a.m. to 2:30 p.m.;

- schedule of ten (10) hours per day,
four (4) days per week.

Based on the schedules chosen, the Employer and the employee can reach an agreement to take a thirty (30) minute lunch in order to reduce his work day or to finish earlier on the last day of his work schedule. Where applicable, the work schedule shall not be modified on a daily or weekly basis unless the parties agree otherwise.

If the Employer wishes to change the work schedule provided above, it may not revert to the previous schedule for a period of six (6) months, unless an agreement is reached between the parties.

- C. Any change within a work schedule provided for in paragraph B above must be agreed upon in writing by the Employer, the employees concerned, the Union and the Association.
- D. The choice of work schedule shall be made in accordance with the Employer's needs, by job, based on seniority.

If the posting of the seniority list takes place during an employee's annual vacation, said employee shall have five (5) calendar days upon his return to work in which to contest his seniority date or standing.

10.17 Notwithstanding the aforesaid provisions, in the event of a layoff or dismissal, the duly elected shop steward shall be deemed to have the most seniority.

10.18 An employee who is unable to return to his normal duties following an occupational accident or illness can request to receive priority consideration in the event of a recall or in filling a vacancy, provided that he is able to perform the work in accordance with his functional limitations and subject to the provisions of Article 10.09. Where such a position becomes available to the employee in accordance with the above conditions, the Employer shall take this request into consideration and the employee shall receive the salary associated with his new position.

ARTICLE 11 HOURS OF WORK

11.01

A. The regular work week for all employees shall be forty (40) hours, distributed from Monday to Friday, in accordance with the work schedule.

B. The Employer may choose a maximum of five (5) work schedules from those listed below:

- 7:00 a.m. to 4:00 p.m.;

the burden of proof lying with the Employer, with the exception of e-mail, to his last known address.

Seniority shall be forfeited in the following cases:

- G.** when a leave of absence or vacations are extended without authorization, except when a reasonable explanation is provided and verified, showing that the extension was due to circumstances beyond the employee's control;
- H.** when an employee is often absent from his work for part of the day without authorization or without a reasonable motive;
- I.** when an employee is absent during three (3) consecutive working days without notifying his department head or, having advised the department head, without providing valid reasons; in such cases, the burden of proof is on the employee.

10.15 Two (2) seniority lists (one general and one departmental) shall be given to the Union and the shop steward on April 1, and September 1, each year. The Employer shall be required to post these lists.

10.16 Any challenges concerning a seniority date or ranking shall be made in writing within ten (10) calendar days following the posting of seniority lists. The Employer shall have ten (10) calendar days to correct the errors and these lists shall prevail at all times.

However, if the person so designated remains in the same position for more than three (3) months, this person shall then be subject to this Agreement.

10.14 Seniority shall be forfeited and employment terminated in the following cases:

- A. if an employee voluntarily quits his employment;
- B. an employee is discharged for just cause;
- C. If he is absent from his employment for a period of twelve (12) months, except if such absence is directly or indirectly the result of a government decree;
- D. if, following an occupational accident or a disability, he is absent from his employment for a period of thirty-six (36) months, the employee shall supply a medical certificate on demand and no other such demand may be made at periods of less than three (3) months;**
- E. if, following an occupational accident or a disability acknowledged by the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), he is absent from his employment for a period of thirty-six (36) months;
- F. if an employee recalled to work following a layoff fails to report for duty within five (5) days after receiving a notice of recall by registered mail or by any other means, with

- B.** The parties agree that the holding of a valid driver's license is a condition of continued employment for the trades of washer, jockey, driver and **aesthetics clerk**.

Employees hired in the trade of journeyman or apprentice shall also hold a valid driver's licence. If the driver's licence of an employee in one of these trades is suspended or revoked, the Employer shall not impose any disciplinary or administrative measures. Where applicable, the Employer and the Union shall meet to determine the arrangements necessary to accommodate and keep this employee at work. It is agreed that the other employees shall cooperate with the measures implemented.

If an employee's driver's licence is revoked or suspended, he must notify the Employer immediately.

- 10.13** Notwithstanding any other provision to the contrary in this Agreement, and provided no employee is displaced or laid off to create an opening, it is the Employer's prerogative to designate, from time to time in any of the trades provided herein, any member of **management** or any relative of members of executive management for the purpose of giving this person special training, experience or for other future services to the Employer or elsewhere, provided the Employer does not designate more than one (1) person at the same time for the same type of operations; the person so designated shall not be subject to the rights and obligations provided for in this Agreement.

- B.** A lead hand is an employee who, while performing a duty in the bargaining unit, acts as a technical assistant within his department. The lead hand shall have no disciplinary authority and cannot manage the individual performance of employees.

10.11 An employee shall be on probation for a cumulative period of four hundred and eighty (480) hours worked from the date of hiring. During the probationary period, an employee shall not be entitled to the seniority rules or grievance procedure, except in cases where denial of monetary benefits is alleged.

The Employer may dismiss any employee during his probationary period without having to give reasons. However, an employee with one (1) year of general seniority returning to work with the same Employer before one (1) year of his separation shall be considered a regular employee immediately upon his rehiring by the same Employer.

Once the probationary period has been completed, the employee's seniority shall be established from his date of entry into service. When two (2) employees or more start working on the same day, a draw shall be held in the presence of the shop steward to determine the seniority ranking of the employees concerned.

10.12

- A.** Holding a competency card shall not be considered as definitively settling the matter of an employee's qualifications with regard to the application of seniority provisions.

The applicant with the highest general seniority and the necessary qualifications and skills for the position shall be selected provided he is able to meet the normal requirements of the duties of the position within a maximum period of thirty (30) working days.

The employee may choose to return to his original position within the first **thirty (30)** days of having begun to work in his new position. An employee may not exercise this option more than two (2) times within a period of twelve (12) months.

- C. **If before or during the probationary period specified in paragraphs A to B of this Article, the selected applicant is disqualified, he shall return to his previous position.** In matters of disqualification, the burden of proof shall rest with the Employer.
- D. The employee shall receive the salary corresponding to his new position.

10.10

- A. The Employer reserves the right to appoint lead hands, pursuant to Article 10.09 A, a premium of **one dollar and fifty cents (\$1.50)** per hour shall be paid.

The parties acknowledge that special requirements are needed for this position and this will be taken into consideration during the posting and selection process.

post a written notice of the vacant or newly created position for three (3) working days, on the bulletin boards provided for in Article 20.01.

The Employer shall notify employees who are absent from work of the vacant or newly created position on the first day of the posting, in the presence of the shop steward.

Any employee of the department concerned who is interested in said position must, within two (2) working days from the end of the posting period, submit a written request to the department head. The applicant with the highest departmental seniority shall be selected provided he is able to meet the normal requirements of the duties of the position within a maximum period of thirty (30) working days.

The employee may choose to return to his original position within the first **thirty (30)** days of having begun to work in his new position. An employee may not exercise this option more than two (2) times within a period of twelve (12) months.

- B.** If no employee in the department applies for the vacant or newly created position, a second written notice must be posted on the boards provided for in Article 21.01. Any employee who is interested in said position must, within two (2) working days of the end of the posting period, submit a written request to the department head concerned.

(1) week in advance, as well as his shop steward, if the shop steward is present; the employee may submit to the Employer, during the working day following said notice, a request for a probationary period of no more than five (5) working days for the purpose of establishing his qualifications for another trade in accordance with his departmental seniority.

- 10.08** An employee who performs any work in a function outside the bargaining unit that is not governed by the provisions of this Collective Agreement shall maintain his seniority rights for one cumulative probation period of ninety (90) calendar days.

However, after this probationary period, the employee shall forfeit his seniority rights and shall not be entitled to fill any position in the bargaining unit on a regular basis.

This period can be modified beforehand by a written agreement between the two (2) parties to replace an employee who is absent for a period determined prior to said replacement and clearly defined in said agreement.

10.09

- A.** When the Employer decides to fill a vacant position or a newly created position within the bargaining unit, it must first recall laid-off employees whose names are on the recall list, in the department concerned, as per Article 10.07. If, after doing so, the positions are not filled, or if there are no names on the recall list, the Employer shall

exercises his displacement right shall receive the salary of his new trade.

Where applicable, the employee's name shall remain on a recall list in anticipation of possible future job openings in the trade where the layoffs were made. Recalls shall be made in order of departmental seniority.

- E. In the case of a layoff, the Employer shall notify the employee as well as the shop steward **at least forty-eight (48) hours before the end of the last day of work in the regular work week of the employee in question.** If the shop steward is absent, only the employee shall be notified and the shop steward shall be notified by the Employer upon his return. **A letter confirming the layoff shall be delivered to the employee within the five (5) following business days.**

Except in circumstances beyond the Employer's control, all layoffs shall start on the last working day of the regular work week, in accordance with the schedule of the employee concerned.

Except in circumstances beyond the Employer's control, any return to work shall begin with the first workday of a regular week according to the work schedule of the employee concerned.

- F. In cases where departmental seniority is not followed, by applying paragraphs A, B, C or D, any employee affected by a layoff of one (1) week or more shall be notified one

- B.** For the purpose of this Article and as regards the Parts and Accessories Department, employees belonging to either one of the shipper and receiver B or the clerk and truck driver classifications, as specified in Appendix "A", shall not be considered as being capable of meeting the normal requirements of the duties of an employee belonging to either one of the counterman A1 or counterman A classifications.
- C.** If the Employer decides to eliminate a trade in the Service Department, it shall notify the affected employees at least ten (10) working days prior to the implementation of this decision. Once the decision has been implemented, the affected employees may displace an employee of another classification in the Service Department, provided they have the necessary departmental seniority and are able to meet the normal job requirements of the displaced employee's position.

In the event of the elimination of a trade, an employee shall maintain his salary even if he is displaced to another trade with a lower salary.

- D.** If the Employer is forced to make layoffs in one of the trades in the Service Department due to a reduction in activity, the affected employees may displace an employee in another trade in the Service Department, provided they have the necessary departmental seniority and are able to meet the normal job requirements of the displaced employee's position. An employee who

they are generally recognized as being the most efficient or to which they are normally assigned; however, employees shall not be authorized to refuse any work assignment within the bargaining unit, except for a major reason. Inasmuch as possible, work shall be distributed fairly.

- B.** If, at the Employer's request, an employee is transferred to a different trade temporarily, he shall continue to receive the salary he was earning before his transfer. However, if the trade to which he is transferred has a higher salary, he shall receive the salary corresponding to this new trade. The duration of a temporary transfer shall never exceed twenty (20) working days, unless otherwise agreed by the parties.
- C.** The Employer may not transfer an employee to another department if there are employees on layoff in that department. However, this provision shall not prevent the Employer from having duties belonging to the trade of an employee on layoff performed by an employee from another department if these duties also belong to the latter's trade.

10.07

- A.** Departmental seniority shall be the dominant factor in all cases of layoff and recall, provided the employees of the department having the most departmental seniority are able to meet the normal requirements of the duties of the displaced employee.

D. In layoffs of six (6) months duration or more, the laid-off employee shall receive a written notice, with copy to the shop steward. The duration of this notice shall be determined by the general seniority of the employee at the time of the layoff:

- three months (3) and more, but less than one (1) year: one (1) week;
- one (1) year to five (5) years: two (2) weeks;
- more than five (5) years but less than ten (10) years: four (4) weeks;
- ten (10) years or more: eight (8) weeks.

E. If the duration of the layoff is not known at the time of such layoff, **the employer shall pay an indemnity equivalent to the length of the prior notice under Article 10.04 D when the duration of said layoff attains 6 months.**

10.05 Departmental seniority means the duration of uninterrupted service of a regular employee with his Employer in one of the following departments:

- Repairs Department;
- Parts and Accessories Department;
- Service Department.

10.06

A. The Employer shall, inasmuch as possible, have its employees perform duties in which

10.02 General seniority means the duration of continuous service of a regular employee with the Employer.

10.03 General seniority shall accumulate from the date of hiring of a regular employee.

10.04

- A.** When a department is definitely closed by the Employer, any employee affected by this definitive closure may displace an employee in another department, provided he has more general seniority than this employee and has the ability, skills and quality of work to meet the normal job requirements of this employee's position.
- B.** In the event of the definitive closure of the establishment, before laying off an employee, the Employer shall give him written notice of at least ten (10) weeks. If the Employer does not give the employee written notice or gives it within a period of insufficient length, the Employer shall pay the employee a compensatory indemnity equal to the wages the employee would normally have earned for a period equal to the period or remaining period of notice to which he was entitled.
- C.** In the event of the definitive closure of the establishment, the employees employed at the time of the closing may place their name on a list with the Union to this effect, which list shall be available to the Automotive Industry Employers Association Inc.

ployer, his signature shall constitute only an acknowledgement of receipt.

- 9.05** The shop steward shall accompany employees to all meetings to which they are summoned for disciplinary purposes. An employee can waive the right to be accompanied by his steward, but the steward must witness this waiver in person.
- 9.06** In the event of a suspension or dismissal, the employee must be given the opportunity to immediately discuss the matter with his shop steward before leaving the premises. In the case of dismissal, a written disciplinary measure shall be given to the employee before he leaves the premises.
- 9.07** No demotion for disciplinary reasons shall take place during the term of this Collective Agreement.
- 9.08** **When the employer applies a suspension for the purposes of an investigation which exceeds ten (10) business days, said suspension is remunerated and the employee is paid retroactively.**

ARTICLE 10 SENIORITY

- 10.01** The term “continuous service” means the uninterrupted period during which an employee is bound to the Employer by a work contract, and this even if performance of the work was interrupted, without resiliation of the contract.

a collective grievance, shall receive their full remuneration for each day of arbitration if the grievance is allowed in its entirety.

ARTICLE 9 DISCIPLINE

- 9.01** The employee, either alone or accompanied by a shop steward, shall have access, by appointment, to his disciplinary file and/or his personnel file during hours of work, without loss of salary. The employee shall give the Employer advance notice of ten (10) days.

If the employee is refused access to the company's premises for disciplinary reasons, he may authorize, in writing, a shop steward to consult his disciplinary file. This consultation shall take place within five (5) working days of the request.

- 9.02** No disciplinary or administrative measure shall be applied or used against an employee unless the employee has been notified in writing within fifteen (15) working days worked by the employee in question from the date of the incident giving rise to the complaint or of knowledge of the event. A copy of this notice shall be given to the Union and the steward.
- 9.03** A disciplinary notice shall be removed if it is not followed by another disciplinary notice within the next six (6) calendar months. A removed disciplinary notice cannot be invoked against an employee.
- 9.04** If an employee signs a disciplinary or administrative notice or any other document related to policies or regulations submitted by the Em-

gnized in such matters, and abide by the provisions of Articles 100 and following of the *Labour Code* concerning the arbitration of grievances.

In all cases, the arbitrator may uphold the decision rendered, modify or renew the decision, or, as the case may be, order the Employer to repay the amounts of money lost by the employee following the disciplinary measures applied (with deduction of all salary or benefits received by the employee during the disciplinary measures applied), provided there is proof of bias, discrimination, favouritism, or arbitrary action, or that the penalty assessed was totally out of proportion with the offence.

In matters of discipline or administrative dismissal, the burden of proof rests with the Employer.

When an administrative dismissal is submitted to arbitration, the arbitrator may uphold or cancel the dismissal if there is proof of bias, discrimination, favouritism or arbitrary action.

- 8.07** The arbitrator shall render his award within six (6) months of his nomination, unless the parties agree in writing, before expiry of this period, to extend it by a specific number of days.
- 8.08** The arbitrator's decision shall be final and binding on the parties. However, it cannot alter in any way the provisions of this Collective Agreement.
- 8.09** The expenses and fees of the arbitrator shall be borne equally by the parties. The shop steward and the grievor in the case of an individual grievance, or a single grievor in the case of

- plan the procedure to be followed and the evidence to be adduced at the hearing;
- examine the possibility for the parties to admit certain facts or to give evidence thereof by a sworn statement;
- examine any other question that could facilitate or expedite the hearing;
- define the points to be debated during the hearing;
- ensure the exchange of documentary evidence between the parties where this is deemed appropriate.

The pre-arbitration meeting can also allow the parties to reach an agreement, in which case the matter will be resolved.

8.05

- A. All time limits mentioned above are mandatory, otherwise the right being claimed shall be forfeited. Only the authorized representatives designated by **management** and the Union may agree in writing to time limit extensions.
- B. All agreements pertaining to a grievance settlement shall be made in writing and signed by the representatives designated by **management** and the Union.

8.06

When hearing and deciding on a grievance submitted to him, the arbitrator shall comply with all principles of natural justice, follow the rules of procedure and of evidence generally reco-

mit the grievance to arbitration, in accordance with the procedure described in Article 8.03.

8.03

- A.** The party that decides to proceed with arbitration shall notify the other party to that effect, in writing, within the time limit specified at Step Four. The parties will then have ten (10) working days to agree on the choice of an arbitrator. If an agreement cannot be reached within this period, the parties shall have fifteen (15) additional calendar days to ask the Minister of Labour to appoint an arbitrator. The parties agree to take all necessary measures to expedite the designation of an arbitrator and the setting of a hearing date for a grievance appealing a dismissal.
- B.** The Union and the Employer agree to make themselves available and to choose an arbitrator who can hear the case within six (6) months of his appointment in the case of a dismissal and within twelve (12) months of his appointment in the case of other disputes, unless otherwise agreed by the parties.

8.04

The Union and the Employer may hold a pre-arbitration meeting in order to discuss and attempt to resolve the issue in dispute. The aim of this meeting is to:

- evaluate the opportunity to clarify and define the claims of the parties as well as the relief or remedy sought;

4. STEP FOUR - ARBITRATION

In all cases, or within ten (10) working days of the expiry of the time limit in Step Three, the parties may take the grievance to arbitration, pursuant to the procedure described in Article 8.03.

- B.** Grievances filed by the Employer shall be settled using the following procedure:

1. STEP ONE

The grievance shall be submitted in writing to the representative of Local 4511 within fifteen (15) working days of the event giving rise to the grievance, or of knowledge of such event by the Employer.

2. STEP TWO

The representative of Local 4511 shall meet with the Association's representative within ten (10) working days following the filing of the grievance in order to establish the facts and attempt to reach a settlement.

The representative of Local 4511 shall give his reply within fifteen (15) working days following reception of the grievance.

3. STEP THREE

Absent a settlement within ten (10) working days of the reception of the Union's reply, the Employer may sub-

8.02

- A. Grievances shall be settled in accordance with the following procedure:

1. STEP ONE

Grievances shall be submitted, in writing, to the department head, within fifteen (15) working days of the event giving rise to the grievance, or of knowledge of such event by the employee or the Union. Upon filing of the grievance, the shop steward shall forward a copy to the representative of Local 4511 and the department head shall forward a copy to the Association.

2. STEP TWO

The department head shall meet with the shop steward and the employee concerned, as applicable, within ten (10) working days following the filing of the grievance in order to establish the facts and attempt to reach a settlement.

The department head shall give his reply within fifteen (15) working days following reception of the grievance.

3. STEP THREE

Absent a settlement at Step Two or within twenty (20) working days of the Employer's reply, the Union shall attempt to resolve the grievance with the Employer or the Association.

of absence shall continue to accumulate seniority during his absence. Such leave of absence shall be granted upon submission of a five (5) day written notice to the Employer.

- 7.07** To maintain good relations between the Employer, its representatives and the employees, it is recommended that meetings be held between the interested parties in the event of a disagreement. However, the Employer reserves the right to limit the number of such visits by asking to be informed of such visits and their purpose by the Union. The Union may seek the assistance of the Association.
- 7.08** **The employer shall provide a locked filing cabinet for the exclusive use of the Union.**

ARTICLE 8 GRIEVANCE PROCEDURE

8.01 **DEFINITION**

- A.** A grievance means any dispute or misunderstanding concerning the application or the interpretation of the Collective Agreement, including any challenge to disciplinary measures and any administrative measures that may be taken with respect to the work and conduct of employees.
- B.** A collective grievance is a grievance affecting more than one (1) employee who believe that they have suffered a prejudice on the part of the Employer in the application of the Collective Agreement and that concerns a similar act.

manner in which a shop steward performs his union duties shall be sent in writing to one of the representatives of Local 4511, who shall investigate and, as soon as possible, take the necessary action to correct the situation.

- 7.05** Upon prior notice of five (5) days, which shall be subsequently confirmed in writing, only one (1) member of the Union per Employer-member of the Association at a time, shall be entitled to a leave of absence for Union business. Such leave of absence shall not affect the seniority acquired by the employee. The Union shall make every reasonable effort to limit the number of such leaves of absence in order not to affect the smooth operation of the business concerned. The Employer may grant such leave of absence to an additional employee if operations permit.

The Employer shall pay the salary of any employee required to be absent from work in compliance with this Article, as if he had been at work. At the end of each month, the Employer shall claim from the Union the reimbursement of the amounts paid to the employee who has been absent, including benefits, i.e., fifteen percent (15%) plus vacation, as well as the Employer's contribution to the RRFS and the Fonds de solidarité FTQ.

- 7.06** The Employer shall grant leave without pay for a period not exceeding three (3) years, to an employee requesting such a leave of absence to work full time for the Union. This privilege shall not be granted to more than one (1) employee per bargaining unit during the life of this Agreement. The employee benefitting from such leave

- D. The Employer agrees that the social representative can provide assistance during working hours to an employee who has an alcohol or drug problem, with the permission of his immediate supervisor.
- E. In case of an emergency, the social representative may be called upon by his Local Section to leave work immediately and without notice to attend to individual cases. If the social representative is unable to leave work, he shall recommend that the Local Section contact another social representative. An absence such as that provided for in this paragraph E shall be subject to the provisions of the second paragraph of Article 7.05.

The Union shall provide the Employers concerned by paragraph E of this Article with the name of the social representative working in their company.

7.03 Within thirty (30) days of the signing of Appendix "B" and subsequently at any change thereof, the Union shall advise the Employer in writing of the name of each designated shop steward and substitute steward, as well as of the name of the representatives of Local 4511 and of the Unifor national representative.

7.04 The shop steward shall be subject to the same rules of discipline and to the same obligations towards the Employer as all other employees.

Without prejudice to its management rights, all the Employer's complaints concerning the

7.02

- A. No union business shall be conducted during working hours.
- B. In the case of a grievance or of any complaint that may give rise to a grievance, only the shop steward or his substitute shall be entitled, without loss of salary during working hours, to perform his duties under the grievance procedure set out in Article 8, including investigating grievances, after notification of the department head, and provided that this does not harm the immediate performance of his work, within a period of twenty-four (24) hours of said grievance or complaint. **The employer shall provide adequate office space for the purposes of the investigation so it may be confidentially conducted.**
- C. With the permission of the department head, the shop steward or his substitute will be able during work hours to make and receive telephone calls, **send or receive text messages or send or receive emails or use any means of communication which he considers to be necessary** for any business relating to his mandate. Said **permission** shall not be unreasonably refused.

The shop steward or his substitute may use the Employer's fax machine, for union purposes, in the presence of a representative of the Employer and in accordance with the practices established by the Employer.

contact the Association to notify the Employer in default. The Association shall follow up with the Local Section.

- 6.05** Dues shall be deducted on a weekly basis **from the first day of work of all employees. Probationary employees pursuant to Article 10.11 shall also pay union dues from their first day of work.**

ARTICLE 7 UNION REPRESENTATION

7.01

- A.** The Association and its Employer-members recognize the right of the Union to appoint or otherwise select, for each establishment, a shop steward who, in compliance with the provisions of this Agreement, shall act on behalf of the employees.

The Union may appoint an additional shop steward if the Employer introduces an evening shift.

- B.** If the shop steward is absent, a substitute steward, appointed by the Union, shall act as and be considered shop steward, with the same obligations and powers, for the duration of the absence of the shop steward. The substitute steward shall not be considered to be a shop steward for the purposes of Article 10.17, except in case of an extended absence and for which the Union notifies in writing the Employer and the Association that the substitute shop steward has the benefit of said Article until the return of the shop steward.

ARTICLE 6 UNION SECURITY

- 6.01** No current employee shall be required to belong to the Union. However, as a condition of continued employment, all employees hired after the signing of the Collective Agreement shall become members of the Union within thirty (30) days of their hiring.
- 6.02** The Employer shall deduct from the salary of all employees who are members of the bargaining unit, for the duration of this Agreement, the amount specified by the Union as union dues.
- 6.03** The Employer shall remit monthly to the Union the amounts so deducted, together with a statement indicating the amount deducted from each employee, the name of the employee, as well as all other information appearing on the form or any other means provided by the Union. This list shall also indicate the reasons for which a deduction was not made from the salary of an employee. Copy of this list shall be given to the shop steward.
- 6.04** With regard to the monthly remittance of union dues, the Employer agrees to forward a cheque **or make an electronic payment** not later than the fifteenth (15th) day of the month immediately following the month in which the dues were deducted. Cheques shall be made payable to the name and address designated by the Union.

The Employer sends a copy of the statement of union dues, by email to the Local Section, at the same time as the remittance to the National Union. In the event of a delay, the Union shall

- B.** to hire, dismiss, direct, transfer, promote, demote, lay off and suspend employees or impose any disciplinary measure for just and sufficient cause;
- C.** to establish, revise and amend regulations governing employees. These regulations must not come into conflict with the provisions of this Collective Agreement. The employees and the Union or the shop steward must be informed of these regulations in writing. The Union may challenge the reasonableness of a regulation at any time or in cases where a regulation is used to discipline an employee;
- D.** to direct the work of employees, set the schedules and hours, organize operations, determine the number of shops and their location, the work to be assigned to each employee, the number of employees required, the work and production methods to be used, remuneration methods, the distribution of work teams, the extension, limitation, increase, reduction or abandonment of one or all operations and any other matter related to the activities of the Employer.

5.02 In the exercise of its rights, each Employer shall comply with the provisions of this Agreement, unless otherwise specified herein, and subject to the rights of the employee involved to submit a grievance in the manner and for the reasons provided for in this Agreement.

One incident of serious misbehaviour may also be psychological harassment if it is harmful and is continuously detrimental to the employee.

- 4.03** For the purposes of the application of this collective agreement, neither management nor the Union nor their respective representatives shall be deemed to threaten, use constraints or discriminate against an employee due to his race, colour, nationality, social condition, language, gender, identity, gender identity, pregnancy, sexual orientation, civil status, religious beliefs or lack of them, his political opinions, handicap, family relationships, family situation or the exercise of a right under this collective agreement or law.

ARTICLE 5 MANAGEMENT RIGHTS

- 5.01** The Union recognizes that it is the exclusive right of each Employer to manage and operate its establishment and its equipment and to conduct its business at its discretion, subject to the sole restrictions imposed by the law or this Agreement. The Employer retains all rights and privileges which are not specifically relinquished under or restricted by this Agreement, including but without restricting the generality of the foregoing, the following rights and powers:
- A.** to maintain order, discipline and productivity;

management may carry out certain duties covered by the accreditation unit during a period of lay-offs, but only on a short-term and occasional basis, not in a continuous manner on a shift.

C. Persons who are not covered by the accreditation unit may complete a job that has already been started if the employee concerned does not wish to complete it or in order to fulfil the immediate requirements of a customer after working hours.

3.11 An Employer cannot use the services of the staff of an employment agency to fill a position or to have a task performed which is usually performed by an employee in the bargaining unit.

ARTICLE 4 PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AND DISCRIMINATION

4.01 The Association, the Union, the employer and the employees shall collaborate to ensure the maintenance of a work location that is free of discrimination, psychological and sexual harassment.

4.02 For the application of this collective agreement, “psychological harassment” means vexatious conduct by either repeated behaviour, verbal harassment, or actions which are hostile or unwanted, which affect the dignity or the physical or psychological integrity of an employee and which entail a harmful work environment for said employee. To be more specific, psychological harassment includes such conduct when said or done or which is sexual in nature.

2. there is a lack of qualified personnel within the establishment to perform the work;
 3. there is a lack of specialized equipment;
 4. there is a lack of space in the establishment in question.
- C. The Employer shall maximize the use of its spaces within the establishment before subcontracting work in the Repairs, Service (with the exception of washing and anti-rust operations, which are covered by paragraph A above) and Parts and Accessories departments.
- D. The Employer may not award subcontracts solely on the grounds of the retirement, resignation or termination of employment of an employee in the department concerned.

3.10

- A. Employees and/or management staff not covered by the Collective Agreement may not perform work that is usually performed by employees covered by the accreditation unit if this results in the layoff of an employee or prevents the recall of a laid-off employee. **Such work may only be performed occasionally, briefly, periodically and in a non-continuous manner.**
- B. In the Parts and Accessories Department, as long as the preceding paragraph is respected, an employee and/or member of

sification in accordance with the provisions of Articles 8.07 to 8.09.

- 3.07** It is the Employer's prerogative to define the location or locations which it wishes to submit to this Collective Agreement by giving its assent. In such cases, the other places of business of the Employer that are not mentioned in Appendix "B" shall be excluded from this Agreement.
- 3.08** The Employer agrees that, for the purpose of administration of this Collective Agreement and for the administrative purposes of the Union, a representative of Local 4511 or a Unifor national representative shall have the right to meet the employees on company property after proper authorization is received from the department head. **Such consent** shall not be unreasonably refused.
- 3.09** In the interest of profitability of operations, the Union recognizes that the Employer may award subcontracts, provided that these subcontracts do not result in layoffs and that all the department's employees are already working.
- A.** However, there shall be no subcontracting of washing and rustproofing operations unless the Employer and the Union agree otherwise.
- B.** However, in the case of body work and painting, the Employer shall not award subcontracts unless any one of the following four (4) conditions is met:
1. all the employees in the department are already working;

3.05

- A.** The salary rate of any new trade and/or classification resulting from the introduction of new technology and coming under the bargaining unit, shall be negotiated between the Union and the Employer on the basis of the pay scale and salary rates listed in Appendix "A".
- B.** When offering courses expected to lead to the creation of a new trade or a new classification resulting from new technology and coming under the bargaining unit, the Employer shall post a written notice to this effect during three (3) working days on the boards provided for in Article 21.01. Any employee of the department interested in attending these courses must, within the two (2) working days following the end of the posting period, submit a written application to the department head who signed the written notice. Selection of applicants shall take into account departmental seniority and their regularly assigned duties.

3.06

Salary rates for the trades and/or classifications other than those appearing in Appendix "A" shall be negotiated between the Union and the Association.

If an agreement is not reached within thirty (30) days of the creation by the Employer of a new trade and/or classification, either party may refer the dispute to arbitration in accordance with the procedure provided for in Article 8.03. The grievance shall provide a brief description of the dispute and the arbitrator shall determine the salary applicable to the new trade and/or clas-

Agreement or who, while this Agreement is in force, agree to its terms and conditions by signing the declaration appended hereto as Appendix "B".

3.03

- A.** This Agreement shall apply to the employees of the Employers bound by this Agreement as defined in their bargaining certificate.
- B.** The Employers covered by this Agreement shall notify the Union of any change in their corporate name.

3.04 New Employer and Union Members

The parties referred to above may at any time during the term of the collective agreement, accept new members, which are subject to all of the clauses of this collective agreement on the following conditions:

- A.** The Employer's Association shall be duly mandated by the new employer member and one of its representatives shall sign Appendix B, and,
- B.** By appending the union bargaining certificate issued under the *Labour Code*, the Union may negotiate clauses to be inserted in the Master Collective Agreement and shall sign Appendix B to have it apply to the newly certified bargaining unit at the Employer, which is a member of the Association.

- Parts and Accessories Department
- Service Department

1.18 TRADE

As used in this Agreement, the term “trade” refers to all of the position titles in each of the departments provided for in Appendix “A”. It is established that the journeyman and apprentice positions in the Mechanical Repairs Department belong to the same trade.

- 1.19** The term “classification” as used in this Agreement refers to the steps and/or qualification levels of the trades provided for in Appendix “A.”

ARTICLE 2 PURPOSES OF THE AGREEMENT

- 2.01** The purposes of this Agreement are to promote harmonious work relations between the Employer and the employees to ensure, on the one hand, greater efficiency at work and protection of property and, on the other hand, to establish work conditions fair to all parties, to be observed by them.

ARTICLE 3 RECOGNITION AND JURISDICTION

- 3.01** The Association and its Employer-members recognize the Union as the sole bargaining agent and representative of the employees covered by this Agreement.
- 3.02** The Union recognizes the Association as the sole bargaining agent and representative of the Employer-members who have signed this

- B. all of the different inside and outside vehicle cleaning tasks aimed at enhancing its appearance and restoring its original shine;
- C. paint touch-ups with a brush only, excluding all other methods of application;
- D. polishing, except in cases where:
 - the vehicle was just painted;
 - the polishing follows a repair job, in which case it must be performed by either a bodyman or a painter.

1.14 The term “Union” as used in this Agreement shall be understood to mean the designated representatives of Local 4511 and the Unifor national representative.

1.15 **The expression “employer or member-employer” means the business which is a member of the Association and who has an employee perform work.**

1.16 The expression “elimination of a trade” shall be taken to mean any abandonment, withdrawal or elimination by the Employer of a trade provided for by this Collective Agreement for a period of at least one (1) year.

1.17 **DEPARTMENT**

As used in this Agreement, the term “department” refers to the following three (3) departments:

- Repairs Department

sary or useful to keep a vehicle in good working order, and who has been qualified by the parity committee for one or more of the following trades related to the automobile industry: bodyman, electrician, general mechanic, painter, upholsterer, tune-up specialist, radiator repair specialist, gas welder, arc welding, trim man, alignment and suspension specialist, automatic transmission mechanic.

1.11 PARTS CLERK

Employee whose duties are related mainly to distributing or selling vehicle parts, accessories or tires where such parts, accessories or tires are distributed or sold to garages, service stations, parts shops, new or used car dealers and to any establishment whose activities are governed by the Decree or where such parts, accessories or tires are used by those establishments when performing work governed by the *Decree*.

1.12 TRUCK DRIVER, DELIVERY MAN OR MESSENGER

Employee working in an establishment where work governed by the *Decree* is performed, whose duties are related mainly to delivering vehicle parts, accessories or tires.

1.13 AESTHETICS CLERK

An employee whose duties are related mainly to the following tasks:

A. all washer tasks;

windshield wipers, headlights, filters, tires, mufflers, and installing or boosting batteries on a vehicle;

- B. transporting customers, only if he performs other tasks subject to the *Automobile Services Industry Decree*.

1.06 JOCKEY

Employee whose duties are mainly related to driving, moving or parking motor vehicles. He is also responsible for transporting customers.

1.07 WASHER

Employee whose duties are related mainly to performing one or another of the following tasks: washing, cleaning, wiping or waxing vehicles or their parts, by hand or with machines.

1.08 SHIPPER AND RECEIVER

Employee whose duties are mainly related to receiving, storing, classifying, shipping or packing motor vehicle parts, accessories or tires.

1.09 APPRENTICE

Employee who learns one of the trades for which the parity committee issues a qualification certificate.

1.10 JOURNEYMAN

Employee whose duties are related mainly to maintenance, tests, inspections, repairs, alterations or other work of the same type, neces-

ARTICLE 1 DEFINITIONS

- 1.01** The term “work days” used in this Agreement means the regular work days scheduled by the Employer for the various employee groups covered by this Agreement.
- 1.02** The term “regular employee” used in this Agreement means an employee who has completed his/her probationary period as defined in Article 10.11.
- 1.03** Use of the masculine gender in this Agreement also applies to the feminine gender and vice-versa, as applicable.
- 1.04** The term “spouse” used in this Agreement shall include the following persons:
- A.** persons who are married and living together;
 - B.** persons living common-law who are the mother and father of the same child;
 - C.** persons of the opposite or same sex who have been living common-law for at least one (1) year.
- 1.05** **SERVICEMAN**
- Employee whose duties are mainly related to one or another of the following tasks:
- A.** lubricating, changing oil, applying anti-rust, balancing wheels, installing, repairing, installing or dismantling shock absorbers,

Letter of understanding No. 5	WASHERS HIRED PRIOR TO JANUARY 16, 1993 AND AESTHETICS CLERKSPage 107
Letter of understanding No. 6	PHASED RETIREMENT PLAN.....Page 108
Letter of understanding No. 7	DEFERRED SALARY LEAVE PLAN.....Page 110
Letter of understanding No. 8	PRE-DELIVERY INSPECTION .Page 117
Letter of intent	RRFS-FTQPage 118

Article 22	TOOLS	Page 82
Article 23	UNIFORMS AND WORK CLOTHES	Page 85
Article 24	GROUP INSURANCE.....	Page 86
Article 25	OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY	Page 88
Article 26	MISCELLANEOUS	Page 96
Article 27	VALIDITY OF ARTICLES	Page 98
Article 28	DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	Page 98
Signatures	Page 99
Appendix “A”	WAGES	Page 100
Appendix “B”	EMPLOYER CERTIFICATION	Page 101
Appendix “C”	FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ.....	Page 102
Letter of understanding No. 1	EXTENSION OF THE REGULAR WORK WEEK	Page 104
Letter of understanding No. 2	<i>DECREE RESPECTING THE AUTOMOTIVE SERVICES INDUSTRY.....</i>	Page 105
Letter of understanding No. 3	PAID EDUCATION LEAVE (PEL)..	Page 106

TABLE OF CONTENTS

Article 1	DEFINITIONS	Page 8
Article 2	PURPOSES OF THE AGREEMENT	Page 12
Article 3	RECOGNITION AND JURISDICTION.....	Page 12
Article 4	PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AND DISCRIMINATION	Page 17
Article 5	MANAGEMENT RIGHTS.....	Page 18
Article 6	UNION SECURITY	Page 20
Article 7	UNION REPRESENTATION.....	Page 21
Article 8	GRIEVANCE PROCEDURE	Page 25
Article 9	DISCIPLINE	Page 31
Article 10	SENIORITY.....	Page 32
Article 11	HOURS OF WORK.....	Page 45
Article 12	WAGES.....	Page 52
Article 13	PAY PROCEDURES	Page 56
Article 14	VACATIONS.....	Page 57
Article 15	HOLIDAYS	Page 63
Article 16	PAID LEAVE FOR OTHER REASONS	Page 67
Article 17	LEAVE WITHOUT PAY	Page 73
Article 18	UPGRADING OR INFORMATION SESSIONS.....	Page 75
Article 19	STRIKE OR LOCKOUT	Page 80
Article 20	OUTSIDE WORK.....	Page 81
Article 21	POSTING OF NOTICES.....	Page 82

19. **Hamel Chevrolet Buick GMC Itée** (AM-1002-0325)
20. **Infiniti Laval inc.** (AM-2001-0500)
21. **Lallier Automobile (Montréal) inc.** (AM-1000-8682)
22. **Landry Automobile Itée** (AM-1000-7763)
23. **Le Relais Chevrolet Cadillac Buick GMC Itée** (AM-1000-2261)
24. **Les moteurs Décarie inc.** (AM-1001-2230)
25. **Lombardi autos Itée** (AM-1001-0964)
26. **St-Léonard Toyota Itée** (AM-1000-9994)
27. **Automobile Uptown inc.** (AM-2001-5506)
28. **Woodland Verdun Itée** (AM-1000-7409)
29. **Longue Pointe Chrysler Dodge Jeep Ram Itée** (AM 2001-5513)
30. **9639675 Canada inc. (H. Grégoire Hyundai Vaudreuil)** (AM 2001-8446)
31. **Rive-Sud N de Brossard inc.** (AM 2001-8764)

1. **Action Chevrolet Buick GMC inc.** (AM-1003-0681)
2. **Alix Automobile inc.** (AM-1000-7693)
3. **Arbour Automobiles Itée** (AM-1000-7775)
4. **Automobile ROD-HAM inc.** (AM-2001-2726)
5. **Boisvert Auto** (AM-1002-8238)
6. **P.E. Boisvert auto Itée** (AM-1005-1125)
7. **Champlain Dodge Chrysler Itée** (AM-1000-8743)
8. **Complexe de l'auto Park Avenue inc. – BMW Ste-Julie** (AM-2001-4354)
9. **Complexe de l'auto Park Avenue inc – Park Avenue BMW et Mini Brossard** (AM-1005-2206)
10. **Saint-Eustache Chevrolet Buick GMC Itée** (AM-1005-5742)
11. **Desjardins Ford** (AM-1000-7718)
12. **Encore automobile Itée** (AM-2001-5028)
13. **Entour automobile inc.** (AM-2000-9411)
14. **Excel automobile Montréal Itée** (AM-1004-6425)
15. **Fortier Auto Montréal Itée** (AM-1001-0550)
16. **Garage P. Venne inc.** (AM-1004-7151)
17. **Gravel Chevrolet Buick Cadillac GMC Itée** (AM-1005-4325)
18. **H. Grégoire Nissan Vimont Laval** (AM-1005-4548)

COLLECTIVE AGREEMENT

Between

**Automotive Industry
Employers Association Inc.**
2540 Daniel-Johnson Boulevard, 5th Floor
Laval QC H7T 2S3

Hereinafter referred to as the “Association”

And



unifor
section **locale4511**

Unifor
565 Crémazie Boulevard East
10th Floor, Suite 10100
Montréal, QC H2M 2W1

Hereinafter referred to as the “Union”

Effective from July 16, 2023 to July 15, 2026

GENERAL INFORMATION


UNIFOR QUÉBEC - SECTION LOCALE 4511

565, boul. Crémazie Est
2^e étage, bureau 2950
Montréal (Québec) H2M 2V6

Phone : 514 388-7007 / **Toll Free :** 1 800 361-0483

Fax : 514 389-2582

Web : www.unifor4511.org

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

Email : info@unifor4511.org

FOR ANY QUESTION AND/OR INFORMATION CONTACT :

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

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

THE AUTOMOTIVE INDUSTRY EMPLOYERS
ASSOCIATION INC.

AND



unifor
section **locale4511**



2023 - 2026

