

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE :



**CENTRE DU CAMION BEAUDOIN INC.**

5360, rue St-Roch  
Drummondville QC J2B 6V4

Ci-après appelé « l'Employeur »

ET



# UNIFOR

**UNIFOR**

565 Boul. Crémazie Est, bureau 10100  
Montréal, QC, H2M 2W1

Ci-après appelé : Le Syndicat

2024-2027

## Table des matières

ARTICLE 0 BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 1 JURIDICTION .....	4
ARTICLE 2 NON DISCRIMINATION .....	5
ARTICLE 3 DROITS DE GÉRANCE .....	7
ARTICLE 4 ACTIVITÉS SYNDICALES .....	8
ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE .....	9
ARTICLE 6 GRIEFS .....	10
ARTICLE 7 ARBITRAGE .....	12
ARTICLE 8 GRÈVE ET LOCK-OUT .....	13
ARTICLE 9 ANCIENNETÉ .....	14
ARTICLE 10 TAUX DE SALAIRE .....	18
ARTICLE 11 PRIME D'ÉQUIPE .....	19
ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL .....	19
ARTICLE 13 FÊTES STATUTAIRES .....	25
b) CONGÉS MOBILES .....	26
ARTICLE 14 VACANCES .....	28
ARTICLE 15 CONGÉS .....	31
ARTICLE 16 DISCIPLINE .....	35
ARTICLE 17 DIVERS .....	36
ARTICLE 18 SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE .....	40
ARTICLE 19 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE .....	45
ARTICLE 20 FONDS DE SOLIDARITÉ .....	47
ARTICLE 21 APPRENTISSAGE .....	49
ARTICLE 22 DURÉE ET RENOUVELLEMENT .....	51
Annexe « A » Augmentations salariales : .....	53
Annexe « B » NORMES ET CRITÈRES .....	55
Annexe « C » .....	59
ANNEXE « D » SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	60
ANNEXE « E » STAGIAIRES .....	63
ANNEXE « F » ÉTUDIANTS APPRENTIS .....	64
ANNEXE « G » ÉTUDIANTS AUTRES FONCTIONS .....	67
LETTRE D'ENTENTE #1 .....	70
LETTRE D'ENTENTE #3 .....	72
LETTRE D'ENTENTE #4 .....	73

<b>LETTRE D'ENTENTE #5.....</b>	<b>75</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE #6.....</b>	<b>76</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE #8 MODALITÉS D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b> <b>.....</b>	<b>77</b>

## **ARTICLE 0 BUT DE LA CONVENTION**

Le but de cette convention est d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail et de prévoir un mode de règlement des griefs et ainsi faciliter l'opération efficace des affaires de l'Employeur.

## **ARTICLE 1 JURIDICTION**

1.01 Cette convention s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité de négociation définie par le Commissaire du travail, c'est-à-dire:

*« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des préposés à l'entretien du bâtiment, des salariés de bureau, des vendeurs et des personnes exclues selon la Loi ».*

1.02 Par les présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation.

Par les présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation.

1.03 Aucune personne exclue de l'unité de négociation stipulée au paragraphe 1.01 n'effectue du travail régi par la présente convention collective, sauf dans les cas suivants :

- a) la formation,
- b) l'expérimentation,
- c) en cas d'urgence lorsqu'il n'y a pas de salarié disponible.

Le travail professionnel de préparation de camions neufs, de réparation et d'entretien confié par la clientèle à l'Employeur ne peut être donné à contrat à des personnes ou entreprises à l'extérieur de son établissement, si ce fait cause la mise à pied ou empêche le rappel au travail de salariés réguliers de l'Employeur. Il est entendu que ce qui précède ne s'applique pas dans le cas de manque de personnel, de manque d'outillage ou de facilités requises, de travaux faits sous les garanties des véhicules usagés, ou dans le cas de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

Aucun salarié visé par la présente convention ne pourra effectuer du travail régi par la présente convention dans un établissement autre que celui décrit à la présente, sauf pour le compte de l'Employeur.

- 1.04 L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent Code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective. Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel Employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient, par le fait même, parti à toute procédure s'y rapportant, aux lieux de l'Employeur précédent.
- 1.05 Lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouveau département sont établis dans un établissement régi par la présente convention, le Syndicat en est avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des pourparlers sont entamés promptement en vue de décider si cette occupation ou ce département doivent être inclus ou non dans l'unité de négociation. À défaut d'entente, la question est soumise à la Commission des Relations du Travail en vertu du Code du travail du Québec.

## **ARTICLE 2 NON DISCRIMINATION**

- 2.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être tentée ou exercée par l'Employeur ou par le Syndicat contre tout salarié à cause de son allégeance syndicale ou sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical, ou de sa participation aux activités syndicales, ou du fait qu'il est impliqué dans un grief, ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial, de son âge, ou de ses opinions politiques.
- 2.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le droit de tout salarié à travailler dans une atmosphère où l'on respecte la dignité du salarié. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à traiter les salariés de façon respectueuse.
- 2.03 **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL**  
Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

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.

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit une plainte ou un grief à l'Employeur

Une telle plainte ou grief peut aussi être adressé, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés, par le Syndicat.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Sur réception d'une plainte, l'Employeur fait enquête avec diligence.

Si la décision de l'Employeur n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut soumettre la plainte au processus de médiation : les parties procèdent alors à la nomination d'un médiateur qui aura pour mandat d'amener les parties à un règlement.

Si aucun règlement n'intervient entre les parties, l'une ou l'autre des parties peut alors soumettre la plainte à l'arbitrage.

Si l'arbitre juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'Employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au deuxième paragraphe du présent article, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- 1- Ordonner à l'Employeur de réintégrer le salarié;
- 2- Ordonner à l'Employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

- 3- Ordonner à l'Employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
- 4- Ordonner à l'Employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux ;
- 5- Ordonner à l'Employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6- Ordonner à l'Employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7- Ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

L'Employeur ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, sauf si ce dernier y consent.

### **ARTICLE 3 DROITS DE GÉRANCE**

- 3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer, de gérer et de diriger son entreprise et son personnel en autant que tel exercice n'aille pas à l'encontre des dispositions de la présente convention.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les salariés et le Syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le Syndicat peut contester en tout temps le caractère déraisonnable, abusif ou discriminatoire d'un règlement donné : l'arbitre ne pouvant alors qu'annuler tel règlement s'il en venait à la conclusion que ledit règlement est déraisonnable, abusif ou discriminatoire. Si l'arbitre en vient à la conclusion que ledit règlement est appliqué de façon déraisonnable, abusive ou discriminatoire, l'arbitre pourra alors casser la décision de l'Employeur et y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances.

## ARTICLE 4 ACTIVITÉS SYNDICALES

4.01 L'Employeur, par les présentes, reconnaît que le comité syndical de l'entreprise est mandaté pour s'occuper, au nom des salariés, de toute question relevant de la présente convention, de son application ou de son interprétation et également des négociations pour le renouvellement de la présente convention.

Aucune entente entre l'Employeur et un salarié allant à l'encontre des dispositions de la présente convention n'est valide à moins d'accord du Syndicat à cet effet.

4.02 Le comité syndical de l'entreprise est composé de trois salariés nommés par le Syndicat, dont le président et un membre sont assignés à l'équipe de jour, lesdits salariés devant avoir un minimum d'un an de service pour l'Employeur.

Si un quart de travail n'est pas représenté par un de ceux-ci, le Syndicat a droit de nommer un délégué de quart de travail.

4.03 Avec la permission préalable de son directeur de service, laquelle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable, un membre du comité syndical de l'entreprise ou un substitut pourra s'absenter de son travail régulier pour un maximum d'une (1) heure par semaine sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief et le régler, ou pour s'occuper d'affaires syndicales courantes.

4.04 Les représentants nationaux du Syndicat et/ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de l'Employeur, mais ils n'auront pas le droit d'entrer dans lesdits locaux pendant les heures d'ouvrage pour rencontrer les salariés sans une permission spécifique de la direction. Une telle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

4.05 Les avis du Syndicat signés par les personnes mandatées à cet effet par le Syndicat seront affichés par le Syndicat dans l'entreprise à des endroits choisis d'un commun accord, sur des tableaux, à la condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de l'Employeur attitré à ces fins. Une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

4.06 À la demande du Syndicat, par écrit, adressé au Directeur de département au moins dix (10) jours à l'avance, l'Employeur accordera un permis d'absence sans paie ne devant pas dépasser deux (2) semaines, à pas plus d'un (1) salarié à la fois, ou pas plus de deux (2) salariés à la fois en dehors de la période de vacances, soit du 1er octobre au 1er mai pour participer à des réunions et journées d'étude syndicales. Le nombre de telles absences ne dépassera pas vingt-quatre (24) jours-salariés par année de convention.

Toute demande ne respectant pas le délai de dix (10) jours ci- haut mentionné sera considérée en tenant compte du besoin des opérations.

Lorsqu'un salarié est absent du travail, en raison de l'alinéa ci- haut, le jour suivant ou précédant un congé statutaire prévu à l'article 13, il sera réputé avoir rencontré les conditions d'éligibilité prévues audit article.

- 4.07 Les membres du comité syndical d'entreprise, ou en leur absence les substituts, sont autorisés, sans perte de salaire, à quitter leur travail pour participer à des rencontres avec les représentants de l'Employeur afin de discuter des griefs ou des conditions de travail prévues à la présente convention collective y compris les rencontres patronales-syndicales pour le renouvellement de la présente convention ou pour participer à des séances de conciliation.
- 4.08 L'Employeur accorde au président du Syndicat ou à un délégué, une période de quinze (15) minutes, à un moment à être déterminé par l'Employeur mais ne dépassant pas quinze (15) jours de l'embauche, pour rencontrer le salarié qui a débuté sa période de probation afin de lui faire prendre connaissance de la convention collective en vigueur ainsi que tous les bénéfices qui en résultent.
- 4.09 L'Employeur fournit sans frais au syndicat un ordinateur et une imprimante.

#### **LIVRET DE CONVENTION**

- 4.10 L'Employeur doit fournir un exemplaire de cette convention à chaque salarié, ainsi qu'un exemplaire à chaque nouveau salarié et dix (10) exemplaires au Syndicat et ce, dans le mois suivant la signature de la convention collective. Ces exemplaires sont publiés sous forme de brochure, en caractère lisible. Les frais engagés à cet effet seront assumés par l'Employeur.

### **ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 5.01 Tout salarié devra devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer comme condition du maintien de son emploi, pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention doit, à l'expiration de sa période de probation, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pendant la durée de la présente convention.

Le salarié pendant sa période de probation a droit aux clauses de la convention collective, sauf un grief pour contester sa fin d'emploi.

- 5.03 Dès l'embauche du salarié, l'Employeur convient de déduire de la paie de chaque salarié faisant partie de l'unité de négociation les montants des cotisations syndicales et leurs droits d'adhésion au taux fixé par le Syndicat et ses règlements.
- 5.04 Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des montants des cotisations syndicales et du droit d'adhésion qui doivent être retenus sur la paie du salarié.
- 5.05 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque salarié régi par cette convention, une somme totale équivalente à la cotisation syndicale et le droit d'adhésion et à remettre le total de ces déductions par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois, au secrétaire financier d'Unifor Section locale 700. L'Employeur en même temps doit remettre au Syndicat la liste des salariés en y indiquant le taux horaire, l'occupation, la classification, le montant prélevé, le nombre d'heures travaillées dans le mois et le statut du salarié en cas de mise à pied ou de maladie.

## **ARTICLE 6 GRIEFS**

- 6.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective y compris toute mésentente relative à toute sanction ou congédiement disciplinaire constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.
- 6.02 Un grief est présenté et discuté de la manière suivante:

### **Première étape:**

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la date à laquelle le salarié prend connaissance de l'incident causant le grief ou de l'événement donnant naissance au grief, celui-ci est présenté par écrit au supérieur immédiat par le salarié concerné, accompagné ou non de son délégué syndical. Le supérieur immédiat doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Toutefois, et nonobstant ce qui précède, dans les cas de plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, le délai pour déposer un grief est de deux (2) ans depuis la dernière manifestation de cette conduite.

### **Deuxième étape:**

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-haut mentionné, le comité syndical doit, dans les cinq (5) jours ouvrables, réclamer une rencontre avec le directeur général, qui doit avoir lieu dans les sept (7) jours ouvrables. La décision du directeur général doit être transmise par écrit au comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre prévue ci-haut.

- 6.03 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat à l'intérieur des délais mentionnés ci-haut, le grief est alors considéré comme étant déferé à l'arbitrage et l'arbitre doit en être avisé dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables des délais prévus au paragraphe 6.02, à moins que tel délai soit prolongé par entente mutuelle écrite et signée par les parties.
- 6.04 À défaut de produire le grief ou de procéder à l'étape suivante dans les délais prévus ci-haut ou d'aviser l'arbitre à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 6.03, le grief est réputé comme abandonné à moins que tel délai ne soit prolongé par entente mutuelle écrite et signée par les parties.
- 6.05 Tout grief déferé à l'arbitrage suite à l'application des paragraphes 6.02 à 6.04 doit être entendu au mérite et sur le fond et ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 6.06 Toute entente relative au règlement d'un grief sera faite par écrit et signée par un des représentants du comité syndical et l'Employeur.
- 6.07 Lors de l'enquête sur un grief, lorsque la direction interroge un salarié, ce salarié doit être accompagné de son délégué syndical ou d'un membre du comité syndical.
- 6.08 Tout grief écrit impliquant plusieurs salariés ou découlant d'une suspension ou d'un renvoi sera soumis directement à la deuxième étape.
- 6.09 Dans le cas de suspension ou de renvoi d'un salarié, l'Employeur offrira à ce dernier une entrevue d'un maximum de trente (30) minutes avec le président ou un délégué syndical avant d'exiger qu'il quitte l'établissement. Par contre, pour les cas particuliers qui demandent plus de temps, il faut qu'il y ait entente avec le directeur.
- 6.10 Lorsque l'Employeur désire déposer un grief, celui-ci est alors présenté au président du Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables où le grief a pris naissance. La décision du Syndicat doit être transmise à l'Employeur, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'Employeur, à

l'intérieur des délais ci-haut mentionnés, le grief est alors déféré à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant le délai de dix (10) jours dont il est ci-haut fait mention.

## **ARTICLE 7 ARBITRAGE**

### **7.01 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

Le Comité de Relations de Travail (CRT) est composé de deux (2) salariés nommés par le Syndicat, dont un provenant du département des pièces, un du département de service ainsi que d'un (1) représentant de l'Employeur. Ce comité sera porté à trois (3) salariés lorsque le nombre de salariés syndiqués atteindra le nombre de cinquante (50) pour une période d'au moins six (6) mois consécutifs.

Ce comité a pour fonction d'étudier tous les problèmes que peuvent soumettre l'Employeur et les salariés. Le comité s'efforcera de trouver des solutions dans l'intérêt commun, entendu toutefois, que les parties restent libres de disposer des recommandations dudit comité ; à cet effet, il définira ses priorités, les moyens s'il y a lieu, les échéanciers ainsi que les moyens de mesurer l'atteinte de ses objectifs.

Le comité se réunira au moins quatre (4) fois par année dont une fois à toutes les saisons.

Lorsque l'un des salariés nommés par le Syndicat doit assister à une réunion de ce comité, en dehors de son horaire normal de travail, celui-ci est alors rémunéré à taux et demi pour les heures qui ne font pas partie de son horaire normal : pour les autres salariés, leur participation est sans perte de salaire.

7.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.

7.03 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties. L'arbitre n'aura pas juridiction pour changer, modifier, altérer de quelque manière que ce soit l'une des clauses quelconques de la présente convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle clause.

7.04 a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

b) Les représentants autorisés du Syndicat, maximum d'un (1), soit le président ou un délégué, en cas d'absence ou d'incapacité d'agir du président, et le plaignant s'il y a lieu, peuvent s'absenter de leur travail pour la durée de l'audition d'un grief devant un arbitre, et ce sans perte de rémunération.

7.05 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenu et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée au taux légal d'intérêts.

En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire lorsque la décision de l'Employeur apparaît comme déraisonnable, abusive ou discriminatoire.

7.06 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, y compris un congédiement ou à l'application des paragraphes 9.12, 9.13 et 9.14, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 8 GRÈVE ET LOCK-OUT**

8.01 Toute grève ou lock-out est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.

Le Syndicat ou toute personne agissant au nom du Syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail

## ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu à l'emploi de l'Employeur dans l'unité de négociation.

9.02 L'ancienneté s'acquiert après une période probatoire accumulée de neuf cent soixante (960) heures effectivement travaillées.

Pendant cette période, le salarié sera considéré à l'essai et ne pourra avoir recours à la procédure de grief en cas de mise à pied ou de congédiement. Après cette période d'essai, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à sa date d'embauche.

Pendant la période probatoire susmentionnée, l'Employeur prévoit un programme d'accueil couvrant une période de cinq (5) jours consécutifs. Pendant cette période, le salarié pourra se familiariser avec l'établissement et les coutumes de l'entreprise tout en exécutant les tâches qui lui seront alors assignées. Le cas échéant, le nouveau salarié pourra être parrainé par un compagnon de travail ou un contremaître selon le cas.

9.03 À la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera soumise au Syndicat, indiquant les noms des salariés, leur classification, leur occupation s'il y a lieu et leur ancienneté. L'Employeur avisera le Syndicat, par écrit, mensuellement, de toute modification à cette liste, s'il y a lieu. Cette liste sera affichée en permanence et renouvelée une fois par trimestre.

9.04 Lorsqu'un salarié est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation pendant une période cumulative maximale de six (6) mois, son ancienneté s'interrompt, mais ne se perd pas. Si cette période maximale est dépassée, son ancienneté est perdue.

9.05 Les parties reconnaissent les départements suivants:

1. Service et mécanique
2. Pièces
3. Carrosserie (s'il devait être créé)
4. Réception-expédition/commissionnaire

L'ancienneté stipulée dans la présente convention est une ancienneté générale déterminée par la date d'embauche et la durée du service continu tel que mentionné à l'article 9.01. Dans tous les cas de nouveaux postes, de postes vacants, de mutation, de rappel, de transfert, l'Employeur s'engage à offrir la tâche aux salariés ayant le plus

d'ancienneté en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche ; la durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables.

Dans tous les cas de nouveaux postes ou de postes vacants, L'Employeur s'engage à offrir le poste aux salariés ayant le plus d'ancienneté générale parmi ceux qui ont soumis leur candidature en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste : la durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables. Les exigences normales doivent être en relation avec le poste à combler.

Avant de procéder à l'affichage d'un poste selon l'alinéa précédent, l'Employeur remet une copie de l'affichage au Président du comité syndical de l'entreprise: lequel peut demander une rencontre avec l'Employeur lorsqu'il est en désaccord avec les exigences indiquées à l'affichage.

Toutefois, dans les cas d'urgence, l'Employeur pourra de toute manière combler le poste pendant la période nécessaire pour l'affichage et la sélection, cette dernière période ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables.

Le salarié en accident de travail ou en maladie, congé autorisé, vacances ou autre congé sera réputé avoir appliqué sur la feuille d'affichage et sera considéré lors du choix de la direction pour remplir le poste. La présente disposition s'applique en autant toutefois que le salarié soit disponible pour rentrer au travail à la date prévue par l'affichage.

Le nom du salarié choisi par la direction pour remplir le poste vacant sera affiché dès que la nomination entre en vigueur. Le Syndicat recevra de la direction le nom de tous les candidats au poste vacant faisant partie de l'unité de négociation.

- a) Un salarié qui obtient un poste, par suite de l'application du présent article, peut, dans les vingt (20) jours ouvrables de son transfert à son nouveau poste, choisir de retourner à son ancienne occupation.
- b) Lorsqu'un salarié refuse une promotion, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

- 9.06 a) Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent de son travail à cause d'un accident ou de maladie ne relevant pas de la Commission de la santé et sécurité du travail, son ancienneté continue de s'accumuler pour une période maximale de douze (12) mois. Toutefois, cette période sera de vingt-quatre (24) mois s'il avait cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

- b) Tout travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle aura le droit de reprendre son travail régulier conformément à la convention collective, dès qu'il pourra produire une attestation médicale le déclarant apte au travail régulier, à moins qu'un rapport médical déclare ce dernier dorénavant inapte à exécuter son travail régulier. La durée de cette absence est considérée au niveau de l'ancienneté comme du temps travaillé.

9.07 Lorsqu'un salarié est mis à pied, son ancienneté s'accumule pour une période équivalente à l'ancienneté à son crédit à la date de sa mise à pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois. Cette période est de trente-six (36) mois s'il a dix (10) ans et plus d'ancienneté.

#### 9.08 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi et qu'il ne révoque pas cette décision dans les quarante-huit (48) heures de son départ ou de l'avis remis à l'Employeur à cet effet;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante ou pour un motif sérieux et que cette mesure n'est pas annulée ni modifiée par écrit par les parties ou par un arbitre;
- c) alors qu'il est mis à pied, s'il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de l'envoi par l'Employeur, à sa dernière adresse connue, d'un avis recommandé ou par messenger avec une preuve de réception le rappelant au travail ;
- d) pour une absence de trois (3) jours ouvrables sans autorisation ou motif valable ;
- e) lorsque sa mise à pied excède la période mentionnée au paragraphe 9.07;
- f) lorsque le salarié ne peut reprendre le travail après les périodes mentionnées à 9.06 et qu'un retour au travail semble alors improbable dans un délai raisonnable et que tout accommodement en vue de son retour au travail entraîne pour l'Employeur des contraintes excessives.

9.10 L'Employeur devra indiquer à la liste d'ancienneté mentionnée au paragraphe 9.03 les noms de tous les salariés sujets à rappel au travail.

- 9.11 a) Dans le cas d'une mise à pied, l'Employeur donnera un avis préalable de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables aux salariés affectés ou à défaut, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au président du

comité de l'entreprise. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de mise à pied causée par un incendie majeur, inondation, fléau de la nature, panne majeure d'équipement, panne d'électricité de plus de trois (3) heures.

- b) Lorsque la mise à pied est prévue pour une durée de six (6) mois et plus, ce préavis est d'une (1) semaine s'il justifie de moins d'un (1) an de service continu auprès de l'Employeur, de deux (2) semaines s'il justifie de un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus ; ou à défaut, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Une copie de cet avis devant être remise en même temps au président du comité de l'entreprise.

9.12 Dans tous les cas de réduction de la main-d'œuvre, les salariés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied dans leur occupation affectée par la réduction. Si la réduction de la main-d'œuvre s'étend davantage, les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans leur occupation affectée par la réduction, dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu à la condition que celui qui reste au travail remplisse les exigences normales du travail à accomplir.

9.13 Lorsqu'un salarié est mis à pied, il a le droit d'accepter la mise à pied et de voir son nom inscrit sur la liste de rappel ou d'exercer ses droits acquis d'ancienneté et de déplacer, à l'intérieur du même département, un salarié ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

9.14 Les salariés en mise à pied dont le nom apparaît sur la liste de rappel seront rappelés d'après ladite liste de rappel dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté. Le salarié ayant le plus d'ancienneté étant rappelé à son ancienne occupation ou pour toute autre occupation comprise dans le même département à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables

## ARTICLE 10 TAUX DE SALAIRE

10.01 Les classifications et salaires correspondants sont énumérés à l'annexe « A », laquelle fait partie des présentes.

10.02 Les salaires sont payés par compte bancaire le jeudi matin de chaque semaine. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie, le jour de paie sera alors le jour ouvrable précédent.

Lorsqu'une erreur se produit dans le chèque de paie d'un salarié et qu'il lui manque au moins quinze dollars (15,00\$), cette erreur sera corrigée en dedans d'une journée ouvrable. Si l'erreur est de moins de quinze dollars (15,00\$), elle sera corrigée la journée de paie suivante.

10.03 Si une nouvelle classification est créée pendant la durée de la présente convention ou si une occupation existante est modifiée au point où elle ne peut être adéquatement couverte par une classification existante, le taux de salaire correspondant doit être établi en accord avec la structure de salaire de l'annexe "A".

Le Syndicat sera avisé dudit taux et, si non satisfait, pourra soumettre le cas à l'arbitrage de la façon prévue à la présente convention collective. La fonction de l'arbitre sera de déterminer le taux de l'occupation en se guidant sur la cédule des salaires existante et sur les principes et méthodes selon lesquels le nouveau taux a été établi.

10.04 Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe « A » pour sa classification.

10.05 a) Lorsqu'à la demande expresse de l'Employeur, un salarié est transféré du quart de soir ou de nuit au quart de jour, ce dernier conserve alors les primes auxquelles il avait droit avant son transfert, et ce, pendant une période maximale de deux (2) semaines consécutives.

Nonobstant ce qui précède, la disposition susmentionnée ne s'applique pas lors des déplacements occasionnés par les vacances lorsque l'Employeur ferme le quart complet de soir et de nuit.

b) Lorsque l'Employeur affecte un salarié au quart de soir, le salarié a alors droit à la prime prévue à 11.01 a) lorsqu'il y est affecté pour un quart complet de travail ou plus.

Malgré ce qui précède, la disposition susmentionnée ne s'applique pas lors des déplacements occasionnés par les vacances lorsque l'Employeur ferme le quart complet de soir et de nuit.

- c) Si un salarié est transféré temporairement dans une occupation moins bien rémunérée à la demande de l'Employeur, sauf dans l'application de la clause d'ancienneté, il conservera son taux régulier de salaire.

10.06 À la fin de la journée, le salarié conserve une copie de sa feuille de temps.

## **ARTICLE 11 PRIME D'ÉQUIPE**

- 11.01 a) Un salarié affecté à une équipe de soir reçoit en plus de son salaire régulier, une prime de dix pour cent (10%) pour chaque heure travaillée. Les salariés qui sont sur la 6<sup>e</sup> équipe du département des pièces reçoivent la prime de l'équipe de soir.
- b) Un salarié affecté à une équipe de nuit reçoit en plus de son salaire régulier, une prime de douze pour cent (12%) pour chaque heure travaillée.
- c) La prime d'équipe définie ci-haut est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du temps supplémentaire telle que définie au paragraphe 12.09.

## **ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL**

12.01 Cette section a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être considérée comme une garantie d'heures de travail hebdomadaires.

12.02 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, à raison de cinq jours consécutifs de huit (8) heures de travail et de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures de travail, du lundi au samedi inclusivement : étant entendu que les horaires énumérés au paragraphe 12.03 ne doivent pas être considérés comme allant à l'encontre du présent article.

12.03 a) L'horaire de travail pour le département de service sera le suivant:

<b>Équipe de jour</b>	Horaire 1	Lundi au vendredi	7h00 à 12h00 12h30 à 15h30
	Horaire 2	Lundi au vendredi	07h45 à 12h00 12h30 à 16h15
<b>Équipe de soir</b>	Horaire 1	Lundi au vendredi	13h00 à 18h00 18h30 à 21h30
	Horaire 2	Lundi au jeudi	14h00 à 18h00 18h30 à 00h30
	Horaire 3	Lundi au jeudi	13h00 à 18h00 18h30 à 22h30
		Vendredi	12h15 à 16h15

Le choix de cet horaire sera fait par volontariat et, à défaut d'un nombre suffisant de salariés selon les besoins, par recrutement externe, ces derniers étant les premiers mis à pied tout en tenant compte de leur ancienneté.

<b>4<sup>e</sup> équipe</b>	Horaire 1	Mardi au vendredi	13h00 à 18h00 18h30 à 21h30
		Samedi	08h00 à 12h00 12h30 à 16h30
<b>5<sup>e</sup> équipe</b>	Horaire 1	Mercredi au vendredi	7h45 à 12h00 12h30 à 18h15
		Samedi	7h00 à 12h00 12h30 à 15h30

Le choix pour les salariés de cet horaire de la 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> équipe sera fait par volontariat, parmi les compagnons, par ordre d'ancienneté parmi eux ou en y affectant un salarié par ordre inverse d'ancienneté parmi ces derniers. S'il n'y a pas de volontaire parmi les compagnons suivant ce qui précède afin de combler ses besoins, l'employeur procède par recrutement externe, ces

derniers étant les premiers mis à pied tout en tenant compte de leur ancienneté.

Les horaires de travail de quatre (4) jours sont établis en autant que les conditions suivantes soient respectées :

- 1- De 00h30 à 2h30, de même que le samedi, il n'y aura qu'un chef d'équipe sans qu'il soit nécessaire qu'il y ait la présence d'aviseur et de contremaître.
- 2- Le nombre de techniciens doit être le même à chaque soir lorsque ceux-ci sont en nombre pair.
- 3- Toutes les spécialités et compétences doivent être présentes à chaque soir : étant entendu pour les fins du présent article que les compagnons rencontrent suffisamment les compétences requises.
- 4- L'horaire de quatre (4) jours doit obligatoirement comprendre l'horaire du samedi de 7h00 à 15h30.
- 5- L'horaire du samedi doit être comblé en tout temps et être travaillé par le même salarié (ou son remplaçant) : la rotation ne s'appliquant qu'entre ces mêmes techniciens.
- 6- L'horaire comprenant le samedi est composé de trois (3) jours de dix (10) heures (les mercredis, jeudis et vendredi) et de huit (8) heures les samedis et payé pour quarante (40) heures incluant la prime de chef d'équipe pour le samedi.

Les périodes de repas du midi se prennent en deux (2) groupes selon les disponibilités du local où se prennent les repas et sont de trente (30) minutes sans rémunération.

b) L'horaire de travail pour le département des pièces sera le suivant:

<b>Équipe de jour</b>	Horaire 1	Lundi au vendredi	07h45 à 12h00 12h30 à 16h15
<b>4<sup>e</sup> équipe</b>	Horaire 1	Lundi au vendredi	07h00 à 12h00 12h30 à 15h30
<b>7<sup>e</sup> équipe</b>	Horaire 1	Lundi au jeudi	14h00 à 18h00 18h30 à 00h30

8 <sup>e</sup> équipe	Horaire 1	Lundi au jeudi	13h00 à 17h30 18h00 à 21h30
		Vendredi	07h45 à 12h30 13h00 à 16h15

Advenant l'éventualité que l'employeur ait besoin d'un commis de pièces supplémentaire à temps plein sur l'équipe de soir, celui-ci s'engage à rencontrer le syndicat afin de discuter de la possibilité de mettre en place un horaire de quatre (4) jours.

Les périodes de repas sont de trente (30) minutes sans rémunération.

Le choix de cet horaire sera fait par volontariat et, à défaut d'un nombre suffisant de salariés selon les besoins, l'employeur y affecte les salariés par ordre inverse d'ancienneté. S'il n'y a pas suffisamment de salariés suivant ce qui précède afin de combler ses besoins, l'employeur procède par recrutement externe, ces derniers étant les premiers mis à pied tout en tenant compte de leur ancienneté.

Malgré les dispositions de l'article 12.03, il pourra être convenu, pour accommoder un salarié ou lorsque la présence de certains salariés sera nécessaire, de décaler les horaires réguliers de travail de certains salariés pour un maximum de deux (2) heures. Ce décalage pourra s'appliquer obligatoirement qu'à un maximum de deux (2) salariés du département de service et mécanique et trois (3) salariés du département des pièces. Advenant que l'Employeur évalue un besoin supplémentaire, il l'offre par volontariat aux salariés du département concerné.

Les salariés seront, le cas échéant, invités par affichage à postuler pour décaler leurs heures de travail. Si aucun salarié qualifié ne postule, la direction procédera à affecter les salariés selon les heures décalées en fonction de l'ancienneté.

Pour les salariés du département des pièces travaillant sur l'équipe b), il est entendu par les parties que le département des pièces reste ouvert pour la période de repas et qu'un salarié préposé au département des pièces, choisi par entente mutuelle, assurera le service à la clientèle durant cette période.

- c) Le choix d'équipe se fait par application une fois par année contractuelle, soit au mois de mars de chaque année.

Les occupations sont comblées par ancienneté à l'intérieur de leur département en tenant compte des exigences normales de la tâche à être accomplie. Le salarié intéressé

doit indiquer son choix entre le premier et le quinze du mois de mars, par la suite, l'Employeur doit faire connaître le nom des salariés requis de travailler sur chaque équipe, et ce, dans les cinq (5) jours suivant les délais prévus au présent paragraphe.

Malgré ce qui précède, un salarié peut obtenir un changement d'horaire, en dehors de la période ci-haut mentionnée, lors de circonstances particulières que l'Employeur juge justifiées et qui ne pouvaient être prévisibles lors de l'affichage de mars. Ce changement, s'il est accepté, devra se faire avec un salarié d'un même niveau de compétence, d'une ancienneté inférieure et pour une durée égale aux circonstances énoncées à la demande. Si les circonstances devaient se prolonger après l'affichage de mars suivant, le salarié devra alors procéder selon la procédure ci-haut prévue ou reprendre le quart qu'il détenait antérieurement.

- d) Le salarié de l'équipe de soir qui doit, pour des circonstances particulières que l'Employeur juge justifiées, changer d'horaire pour une courte durée d'une (1) ou deux (2) journées peut en formuler la demande à l'Employeur. Ce changement, s'il est accepté, devra se faire avec un salarié d'un même niveau de compétence et pour une durée égale aux circonstances énoncées à la demande. Si les circonstances devaient se prolonger au-delà de la période initialement prévue, le salarié devra alors s'entendre avec l'Employeur pour que le changement d'horaire puisse ainsi se prolonger.

12.04 Deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune seront allouées aux salariés vers le milieu de chaque période de travail prévue au paragraphe 12.03. Par contre pour le salarié travaillant sur un quart de 10 heures par jour, ce dernier aura trois (3) pauses de dix (10) minutes.

12.05 Ces horaires ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle.

12.06 Le travail supplémentaire est volontaire. Le temps supplémentaire sera offert au salarié qui exécute le travail.

Lorsque le temps supplémentaire est requis pour le samedi, le temps supplémentaire sera réparti d'une façon équitable entre les équipes.

L'Employeur affichera à tous les mois une liste de disponibilité pour ceux qui désirent exécuter le temps supplémentaire. Le temps supplémentaire est alors offert aux salariés qui ont le plus d'ancienneté parmi ceux qui remplissent les exigences normales du travail à accomplir et qui ont indiqué leur disponibilité à cet effet. Ladite liste est affichée de façon permanente. Les salariés absents sont considérés ayant inscrit leur nom sur la liste de disponibilité à moins qu'un salarié refuse d'y apposer son nom après consultation auprès de ce dernier.

12.07 Tout salarié ayant quitté les locaux de l'Employeur après avoir travaillé une journée normale de travail, et qui est rappelé au travail en dehors de son horaire régulier, devra recevoir un minimum de trois (3) heures de paie au taux applicable. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête.

12.08 a) Les salariés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas pour se laver les mains.

b) Les mécaniciens bénéficient d'une période payée de dix (10) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de ranger leurs outils et de se laver, sauf si du travail supplémentaire est effectué par le salarié; dans ce cas, cette dernière période de dix (10) minutes ne s'applique qu'immédiatement avant la période de temps supplémentaire; pour les salariés du département des pièces cette période est de cinq (5) minutes.

12.09 Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit:

- Taux et demi après huit (8) heures ou dix (10) heures consécutives de travail selon un horaire de huit (8) ou de dix (10) heures, de même que tout travail exécuté un jour de congé hebdomadaire pour le salarié alors en congé selon son horaire de travail ;
- taux double le dimanche, les jours fériés et après douze(12) heures consécutives de travail

Après trois (3) heures de temps supplémentaire, l'Employeur paie vingt dollars (20.00\$) pour le repas, (le paiement sera effectué directement sur la paie et sans exigence de reçu ou de facture).

Mais imposable seulement au Provincial dans la mesure où les règles de l'impôt le permettent.

12.10 Les salariés effectuant deux (2) heures de travail supplémentaires bénéficient d'une période de repos de dix (10) minutes.

12.11 Sur demande, lorsqu'un grief concernant la distribution du temps supplémentaire surgit, l'Employeur fera connaître au Syndicat les heures travaillées par les individus concernés.

12.12 Les salariés seront prévenus au moins deux (2) heures à l'avance lorsque du temps supplémentaire devra être accompli consécutivement ou précédemment à leur journée

normale de travail. Lorsque l'Employeur doit rejoindre un salarié pour du travail à effectuer en temps supplémentaire et que ce dernier ne peut être rejoint par téléphone, l'Employeur rejoint le suivant qui remplit les exigences normales du travail à accomplir selon la feuille de disponibilité.

12.13 Un salarié qui se présente au travail à l'heure à laquelle il commence habituellement à travailler, un jour prévu à son horaire de travail régulier, et qui n'est pas prévenu que sa présence au travail n'était pas nécessaire, a droit à au moins quatre (4) heures de travail rémunérées au taux applicable. Cependant, pour bénéficier du présent article, il doit effectuer tout travail disponible qui lui sera alors assigné.

12.14 Lorsqu'un salarié est appelé à changer de quart de travail lors d'un remplacement pour vacances, le choix du salarié est offert par ancienneté et compétence et il est avisé au moins une (1) semaine à l'avance.

#### 12.15 RÉUNIONS EN DEHORS DES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

Le salarié qui est convoqué par l'Employeur à des réunions, en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré à taux et demi. Le temps de ces réunions n'est toutefois pas comptabilisé aux fins de calcul du temps supplémentaire prévu au paragraphe 12.09. Ces réunions doivent se tenir pendant la semaine de travail.

12.16 Un salarié sur un quart de travail auquel l'Employeur demande de remplacer un salarié sur un autre quart de travail peut refuser un tel remplacement s'il ne peut disposer de douze (12) heures entre l'heure à laquelle il termine son travail et l'heure à laquelle débute le remplacement.

Le salarié qui accepte un remplacement ne doit pas subir de perte de salaire à cause de ce fait.

## **ARTICLE 13 FÊTES STATUTAIRES**

- 13.01 a) Les jours suivants sont reconnus comme fêtes chômées et payées au taux de salaire régulier selon le total d'heures normalement travaillées pour ces jours-là:
- Jour de l'An
  - 2 janvier
    - Lundi de Pâques
    - Fête des Patriotes

- Fête nationale
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

Lorsqu'un congé mentionné ci-haut tombe un samedi ou un dimanche, le ou lesdits congés sont reportés à la première journée précédant ou suivant le ou lesdits congés, après entente entre les parties.

Si l'un ou l'autre des jours de fête prévus au présent article tombe pendant un jour de congé hebdomadaire d'un salarié, ledit congé doit alors se prendre la journée ouvrable qui précède ou celle qui suit le congé après entente avec le salarié concerné

## **b) CONGÉS MOBILES**

Les salariés ont droit, en plus des fêtes ci-haut mentionnées, pour chaque année civile, à un maximum de quarante (40) heures de congé mobile à leur choix et peuvent être fractionnés en demi-journées.

Nonobstant ce qui précède, le salarié nouvellement embauché n'a droit à aucun congé mobile. À la fin de sa période de probation, telle que prévue à l'article 9.02, le salarié obtient droit à une (1) journée de congé mobile par année. Un (1) an après sa date d'embauche initiale, il obtient droit à une deuxième journée de congé mobile par année. Lors de chaque anniversaire subséquent de sa date d'embauche, il obtient droit à un (1) jour de congé mobile supplémentaire par année, jusqu'à concurrence du nombre maximal d'heures prévu au paragraphe précédent.

Ces congés mobiles peuvent être chômés ou remplacés par une indemnité compensatoire si inutilisés au 1er janvier ou utilisés à la demande expresse du salarié pour combler une semaine de travail.

Le salarié qui quitte son emploi ou qui est congédié alors qu'il n'a pas épuisé ses congés mobiles ne peut réclamer le paiement de l'indemnité compensatoire.

Les congés mobiles peuvent, sous réserve de l'article 13.05, servir à combler une semaine de travail à la demande du salarié, ou pour une absence préautorisée, mais ne peuvent

toutefois être utilisés pour couvrir une absence la veille ou le lendemain d'un congé férié à moins que cette absence ait été préalablement autorisée. L'Employeur ne comble en aucun cas une absence par un congé mobile à moins que le salarié n'en fasse expressément la demande.

La prise de ces journées mobiles est assujettie au paragraphe b) de l'article 14.08.

Les congés mobiles sont utilisés en journée complète, mais peuvent être fractionnés en demi-journées.

13.02 Toutefois, lorsque par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée, les dispositions de cet article s'appliqueront alors au jour indiqué dans ladite proclamation à moins de disposition différente mentionnée aux clauses transitoires.

13.03 Le paiement du salaire prévu au paragraphe 13.01 sera fait en autant qu'il rencontre l'ensemble des conditions suivantes:

- a) que le salarié ait au moins un (1) mois de service, sauf si autrement prévu par une loi d'ordre public selon les conditions prévues à ladite loi ;
- b) que le salarié soit présent au travail pour la totalité de son quart de travail lors de la dernière journée ouvrable précédant la fête ainsi que lors de la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants :
  - absence préalablement autorisée d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables avec pièce justificative sur demande ;
  - absence pour activités syndicales d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables après autorisation au préalable ;
  - mise à pied dans les dix (10) jours précédant la fête ou la première journée ouvrable suivant la fête.

13.04 Malgré les dispositions contenues au présent article 13.00, un salarié peut accepter de travailler pendant les jours chômés suivants : veille de Noël, lendemain de Noël, veille du Jour de l'An, lendemain du Jour de l'An ou tout autre jour auquel l'un de ces jours sera reporté en vertu des dispositions de l'article 13.01a). Ainsi, lorsqu'un salarié acceptera de travailler un jour de congé ci-devant mentionné, celui-ci aura alors le droit de reporter le ou les jours de congés ainsi travaillés consécutivement aux congés de l'autre jour ci-devant

mentionné de manière à ce qu'il puisse bénéficier de cinq (5) jours de congés chômés consécutifs. De plus, ce dernier recevra son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour toute heure travaillée pendant l'un des jours chômés ci-haut mentionnés.

Malgré ce qui précède, le salarié qui le désire peut reporter les deux (2) jours de congé ci-haut mentionnés à une autre date en autant qu'il en avise l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et que ces jours ne soient pas consécutifs à d'autres congés que ceux ci-haut mentionnés. L'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables et si la demande est refusée, il doit alors en indiquer les raisons.

13.05 Malgré toute autre disposition contraire, il ne peut toutefois y avoir plus de trois (3) mécaniciens d'absents maximum et jamais plus de deux (2) par quart de travail lorsqu'un salarié utilise les congés mobiles prévus au paragraphe 13.01.

## **ARTICLE 14 VACANCES**

14.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service au premier mai de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de référence se terminant le 1er mai.

Le salarié ayant un (1) an et plus de service a droit aux vacances selon le tableau ci-dessous. Ce salarié peut également fractionner une (1) de ces semaines en journées, mais dans un tel cas il ne peut céduer de telles journées fractionnées tant que les choix de vacances réguliers prévus à l'article 14.07 ne soient terminés.

<b>Ancienneté au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours</b>	<b>Semaines de vacances</b>	<b>Pourcentage de paie de vacances (calculé sur les revenus bruts durant la période de référence)</b>
1 an mais moins de 3 ans	2 semaines	4%
3 ans mais moins de 9 ans	3 semaines	6%
9 ans mais moins de 17 ans	4 semaines	8%
17 ans mais moins de 23 ans	5 semaines	10%
23 ans et plus	6 semaines	12%

- 14.07 a) L'Employeur affiche un calendrier au plus tard le 1er avril de chaque année afin que les salariés indiquent leur préférence quant au choix de leurs vacances.
- b) Le 15 avril, l'Employeur recueille le calendrier afin de préparer la cédule de vacances.
- c) Le salarié qui n'a pas indiqué sa préférence au 15 avril peut, sur demande écrite à son supérieur immédiat au moins trois (3) semaines à l'avance, prendre ses vacances à une autre période de l'année, sauf durant la période de vacances d'été (soit entre le 15 juin et le 15 septembre), en autant que les principes énoncés à l'article 14.08 soient respectés. L'Employeur doit appliquer la règle du premier arrivé premier servi dans l'attribution des vacances en- dehors de la période estivale, un salarié plus ancien ne peut ainsi déplacer un salarié moins ancien qui aurait fait la demande en premier et à qui une telle autorisation aurait été accordée.
- d) La cédule officielle de prise des vacances sera affichée avant le 1er mai de chaque année.

14.08 L'Employeur préparera des cédules de vacances pour tous les salariés qui se qualifient en tenant compte de la période de vacances désirée par chaque salarié; le salarié ayant le plus d'ancienneté aura la préférence suivant les critères ci-après déterminés.

- a) Tout salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances ou plus ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives, en tout temps, sauf référence au paragraphe 14.08 b).
- b) Tout salarié qui prendra ses vacances entre le 16 septembre et le 14 juin pourra prendre lesdites vacances consécutives, jusqu'à un maximum de trois (3) semaines.

Pour la période comprise entre le 15 juin et le 15 septembre, l'Employeur accordera deux (2) semaines de vacances consécutives à tous les travailleurs qui en font la demande. Toutefois, il ne doit pas y avoir plus de cinquante pour cent (50%) des salariés absents pour vacances en même temps par quart de travail à moins que l'Employeur décide d'en laisser partir un plus grand nombre.

Après avoir accordé les vacances en vertu de ce qui précède, le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances et plus peut demander de prendre trois (3) semaines consécutives si cela n'a pas pour conséquence de nuire au bon service à la clientèle.

Si deux (2) salariés ou plus en font la demande pour la même période, alors que l'Employeur ne peut en laisser partir qu'un seul à la fois, l'ancienneté s'applique en autant que cela n'ait pas pour effet de nuire au bon service à la clientèle.

c) Six (6) mécaniciens, un (1) salarié aux pièces, un (1) salarié du département réception expédition et un (1) commissionnaire entre le 15 décembre et le 15 janvier peuvent s'absenté pour un maximum d'une semaine de vacances. Toutefois, il ne doit pas y avoir plus de vingt- cinq pour cent (25%) des mécaniciens absents à la fois par quart de travail.

14.09 La paie de vacances de tous les salariés continue d'être déposée pendant sa (ou ses) semaine(s) de vacances, à la même journée que sa paie régulière.

Sur demande écrite du salarié au directeur du département, deux (2) semaines avant son départ pour vacances, le salarié peut demander de recevoir sa paie de vacances avant son départ au montant dû pour les vacances que le salarié prend immédiatement.

14.10 Si l'un ou l'autre des jours de fête prévus à l'article 13.01 tombe pendant les vacances d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée additionnelle, la ou lesdites journées devant alors se prendre à la fin de la période de vacances du salarié.

14.11 Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre. Les 4<sup>e</sup> se, et 6<sup>e</sup> semaines de vacances peuvent être remplacées par une indemnité compensatoire après entente écrite avec le salarié.

14.12 Un salarié mis à pied peut, au moment de la mise à pied, décider de ne pas retirer sa paie de vacances pour une période d'au plus six (6) mois, mais se terminant avant la fin de l'année civile alors en cours.

14.13 Le salarié qui quitte ou est congédié de l'emploi de l'Employeur aura droit à 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% (selon les paragraphes 14.01, 14.02, 14.03, 14.04, 14.05 et 14.06) de ses revenus bruts depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

14.14 Tous les salariés admissibles, régis par la présente convention collective, ont droit à des vacances telles que prévues au présent article 14.00.

14.15 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 2, 3,4, 5 ou 6

fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

## **ARTICLE 15 CONGÉS**

### **15.01 Congé de décès**

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. L'employeur peut demander une pièce justificative pour les absences ciblées par le présent article. Les absences couvertes par cet article sont les suivantes :

- En cas de décès du conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère ou de l'enfant de son conjoint, un congé de cinq (5) jours est accordé entre le décès et les cérémonies inclusivement. Si les cérémonies ont lieu un samedi ou un dimanche, un jour supplémentaire payé est ajouté.
- Pour le décès d'un frère ou d'une sœur, le salarié a droit à un congé de deuil de cinq (5) jours, dont trois (3) jours rémunérés. Si la distance à parcourir pour assister aux cérémonies dépasse 400 kilomètres de Drummondville, le congé est prolongé à quatre (4) jours. Une preuve de la distance devra être fournie. De plus, une journée additionnelle non rémunérée est accordée à la demande du salarié.
- En cas de décès du père ou de la mère du conjoint, ou du conjoint(e) d'un des parents du salarié, un congé de deux (2) jours est accordé, sans perte de salaire, entre le décès et les cérémonies inclusivement.
- Pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, de petits-enfants ou des grands-parents, un congé de deuil d'un (1) jour est prévu, sans perte de salaire, couvrant la journée des cérémonies.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance

15.02 Lorsque durant une journée pour laquelle un salarié est normalement cédulé pour travailler et qu'il est appelé à agir comme juré ou témoin, le salarié est rémunéré à son salaire régulier moins l'indemnité de juré ou de témoin sur présentation de preuve de sa présence en Cour ou d'un état d'indemnisation de la Cour approprié mentionné ci-haut. La période d'absence est considérée comme travaillée au sens de la présente convention.

15.03 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 (20e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absences sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

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

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

#### 15.04 congés pour évènements familiaux

a) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées, dont 2 payés, par année pour remplir des obligations reliées à :

- la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. Le salarié doit cependant 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.

b) Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un

membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée 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 (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce membre de la famille ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

- 15.05 1. Le père et la mère ou les parents d'un nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, ainsi que la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.
2. Pour les fins du paragraphe 1, un salarié qui est déjà en congé parental et/ou d'adoption lorsque survient une grève ou une contre-grève (lock-out) est réputé être à l'emploi de l'Employeur durant ce congé.
3. Le congé parental peut débuter au plus tôt :
- 1° dans le cas d'une naissance, la semaine de la naissance du nouveau-né ou, si la naissance est survenue dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée partie à ce projet ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié;
  - 2° dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée conformément à la procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

Il se termine au plus tard 85 semaines après la semaine de la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 85 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une

grossesse pour autrui, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

4. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui s'il lui a été confié, de l'enfant nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère ou de la personne qui a accouché, en raison de leur état de santé.
5. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe 4 s'il a donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.
6. Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus
7. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.
8. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste régulier du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

9. Le salarié qui ne se présente pas au travail à la dernière date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné.
10. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du

paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

11. Lorsque l'Employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.
12. Le présent article n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

## **ARTICLE 16 DISCIPLINE**

- 16.01 Aucune mesure disciplinaire, incluant l'avis écrit, ne peut être prise à l'encontre d'un salarié sans que celui-ci et le Syndicat en soient informés par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'évènement entraînant cette mesure disciplinaire.
- 16.02 Dans le cas où un salarié est convoqué par l'Employeur pour une mesure disciplinaire ou lorsque la direction émet un avis écrit, le salarié doit être accompagné par le délégué syndical. Si un salarié signe un document ayant trait à une mesure disciplinaire ou l'émission d'un avis écrit, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé et a reçu le document.
- 16.03 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raison disciplinaire.
- 16.04 En cas de congédiement ou de suspension, on doit permettre au salarié impliqué d'en discuter immédiatement avec un (1) membre du comité syndical et ce, pour un maximum de trente (30) minutes.
- 16.05 Dans le cas d'arbitrage comportant la contestation de mesures disciplinaires, l'Employeur devra remettre au salarié ou au Syndicat une liste des mesures disciplinaires dont il entend se servir.

- 16.06 Toute réprimande écrite sera rayée du dossier du salarié après une période de six (6) mois.  
Toute suspension sera rayée du dossier du salarié après une période de douze (12) mois.

Toutefois, et conformément à la loi sur les Normes du travail, lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ([chapitre S-2.1](#)), il peut tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence, nonobstant le premier paragraphe.

- 16.07 Les avis disciplinaires, suspensions, congédiements disciplinaires ou administratifs d'un salarié ayant terminé sa probation peuvent faire l'objet d'un grief et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Toute mesure disciplinaire doit être imposée pour cause juste et suffisante.

## **ARTICLE 17 DIVERS**

- 17.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 17.02 Le Syndicat doit fournir à l'Employeur et l'Employeur au Syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 17.03 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé aux adresses suivantes et une copie doit être remise au président du comité syndical ou à son représentant:

**UNIFOR**  
7080 rue Marion, bureau 102  
Trois-Rivières, QC, G9A 6G4

**UNIFOR SECTION LOCALE 700**  
394 rue Dufferin bureau 203  
Salaberry-de-Valleyfield QC J6S 2A8

- 17.04 a) Les mécaniciens, les apprentis mécaniciens et les préposés au service qui ont acquis un (1) an d'ancienneté au 23 juin de chaque année se verront accorder, à cette même date, à chaque année de convention collective, une allocation pour outils de six cent-cinquante dollars (650\$) en autant toutefois que le salarié concerné ait travaillé au moins six (6) mois pendant les douze (12) mois précédant le 23 juin et qu'il soit toujours à l'emploi de Centre du Camion Beaudoin à cette date.
- b) Les clés dynamométriques (*torque wrench*) sont équilibrées chaque année aux frais de l'employeur en autant que ces outils soient utilisés dans le cours normal du travail du salarié : l'employeur se réservant le droit de choisir le fournisseur à moins que la garantie du manufacturier ou du vendeur le stipule autrement.
- c) L'employeur s'engage à payer les frais de réparation des outils à air lorsqu'une telle réparation est causée par la qualité de l'air fournie par l'employeur. Ces outils doivent être enregistrés auprès de l'employeur et celui-ci s'occupe de faire effectuer la réparation. Le coût de la réparation ne doit pas dépasser quatre-vingts pour cent (80%) du prix d'un outil neuf de même modèle.
- d) À la suite de la signature de la présente convention, l'Employeur procède au recensement des batteries utilisées par les salariés pour le travail. L'employeur a la responsabilité de remplacer chacune des batteries au moyen de son choix lorsque nécessaire. Seules les batteries recensées par l'employeur seront remplacées. Le salarié a la responsabilité de présenter chaque nouvel outil au représentant de l'employeur afin de faire identifier les batteries de celui-ci.
- f) Le salarié qui a bénéficié d'un congé parental prévu à la Loi sur les normes du travail pendant les douze (12) mois précédant le 23 juin ne doit pas être pénalisé dans le calcul de l'allocation pour outils.
- g) Le salarié concerné est remboursé sur une paie séparée à la fin de chaque année contractuelle.
- 17.05 L'Employeur s'engage à assurer avec une prime de valeur à neuf pour qualité égale, à ses frais, les outils et/ou coffres de ses mécaniciens et préposés au service contre le feu, le vol avec effraction et/ou dommages suite à un accident qui endommage le coffre.

Pour être admissibles à cette protection, les salariés doivent fournir annuellement une photo des outils et du coffre, prise en présence d'un représentant de l'Employeur et initialée par ces deux mêmes personnes. L'Employeur se charge de mettre à la disposition des salariés un appareil photo.

Lors de son embauche, l'Employeur remet au salarié un ensemble de mèches dont l'entretien et le remplacement sont à la charge de ce dernier.

#### **17.06 Congés d'éducation unifor (CEP)**

L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale mille dollars (1 000,00\$) payables le 30 décembre de chaque année contractuelle.

Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence des salariés dans les divers aspects des fonctions syndicales.

À cet effet, le Syndicat s'engage à ce que ces congés soient d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année de calendrier et par séquences d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les sommes seront versées à une caisse spéciale, en fiducie, établie par le syndicat national UNIFOR et elles seront envoyées à l'adresse suivante:

Programme des congés éducation payés UNIFOR  
115 Gordon Baker road  
North York, ON, M2H 0A8

#### **17.07 Congés de perfectionnement**

Lorsque des cours de perfectionnement sont donnés aux salariés par l'Employeur, l'Employeur accordera les congés pour ces cours de perfectionnement de façon équitable entre les salariés des différentes équipes impliquées.

17.08 Lorsque des cours de perfectionnement sont donnés aux salariés à l'extérieur de Drummondville, les salariés choisissent entre prendre leur véhicule ou le véhicule disponible chez l'Employeur. Si le salarié choisi d'utiliser son véhicule, l'Employeur s'engage à déboursier cinquante-cinq (0,55\$) du kilomètre à partir de la concession.

L'Employeur avance les frais relatifs aux repas à prendre à l'extérieur ainsi que le montant pour le transport, et la réservation de sa chambre d'hôtel sera effectuée avant le départ pour les cours devant être suivis à l'extérieur tel que prévu au paragraphe ci-haut mentionné et au paragraphe 17.09.

17.09 L'Employeur paie pour envoyer à l'extérieur:

Déjeuner:	18\$
Dîner:	25\$
Souper:	30\$

Ces montants sont remboursés par l'employeur avec les reçus,

Note: les indemnités de repas ne couvrent pas les consommations d'alcool.

L'Employeur assumera les dépenses raisonnables lorsque des salariés sont appelés à aller travailler avec l'unité mobile. Une prime de trois dollars (3,00\$) de l'heure sera payé en plus du taux régulier de salaire du salarié. La prime totale ne sera jamais inférieure à huit dollars (8,00\$) par appel, par jour, par adresse lorsque ce texte s'applique.

À tous les six (6) mois, l'Employeur affiche une feuille sur laquelle les salariés, désireux d'aller sur la route pour du service de dépannage, y apposent leur nom.

Lorsqu'un problème d'ordre général sera identifié lors de l'appel d'un client, l'Employeur utilisera la liste ci-haut mentionnée avant d'assigner un autre salarié selon le problème identifié, le temps approximatif requis pour le dépannage, l'horaire du salarié et l'heure de la fin de son quart de travail, et l'échéance du travail en cours à l'atelier.

Lorsqu'un problème d'ordre plus spécialisé sera identifié, l'Employeur affectera le salarié de son choix sans aucune obligation de sa part concernant la liste précédemment mentionnée.

#### 17.10 Congés sans solde

L'Employeur peut accorder un congé sans paie à tout salarié qui en fera la demande s'il juge cette demande justifiée.

Ces autorisations d'absences ne doivent pas nuire au bon service à la clientèle.

Pendant son congé, le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

Le Syndicat est informé de tout congé sans solde accordé et de sa durée.

Le salarié qui désire mettre fin prématurément à son congé doit en aviser l'Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

17.11 Les salariés du département des pièces peuvent porter les bermudas. Toutefois, ceux-ci sont aux frais du salarié parmi les modèles acceptés par l'Employeur.

17.12 Le salarié appelé à effectuer des essais routiers (road test) ou à utiliser un véhicule appartenant à l'Employeur ou à un client doit aviser l'Employeur sans délai de la révocation ou de la suspension de son permis de conduire.

L'Employeur s'engage à accommoder le salarié de façon raisonnable en autant qu'un tel accommodement n'ait pas pour effet d'entraîner de contraintes excessives ou de coût supplémentaires pour l'employeur.

Advenant l'impossibilité d'accommodement, le salarié sera alors mis à pied pour une période maximale de douze (12) mois à moins que son permis redevienne valide avant la fin de ladite période de douze (12) mois. À la fin de la période ci-devant mentionnée, l'employeur mettra fin à l'emploi du salarié dont le permis sera alors suspendu.

## **ARTICLE 18**

### **SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

18.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés.

Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé.

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent maintenir un comité paritaire de santé et de sécurité dont les fonctions sont décrites à l'annexe « D ».

b) Le nombre de représentants des travailleurs, désignés par le Syndicat, est déterminé selon le nombre de travailleuses et de travailleurs dans l'établissement :

- de 20 à 50 travailleurs : 2 représentants
- de 51 à 100 travailleurs : 3 représentants
- de 101 à 500 travailleurs : 4 représentants
- de 501 à 1000 travailleurs : 5 représentants
- 1001 et plus : 6 représentants

L'Employeur désignera un nombre égal de membres afin de le représenter.

Les parties comprennent que le terme établissement désigne le lieu de travail couvert par l'accréditation syndicale et que l'Employeur ne peut mettre en place un comité multi-établissement.

- c) Le Syndicat désigne un de ses représentants au comité de santé et sécurité afin d'agir à titre de représentant en santé et en sécurité. Les fonctions de ce représentant sont décrites à l'annexe « D ».
- d) Ce comité se réunit une fois par mois. Toutefois, les parties peuvent, d'un commun accord, annuler une rencontre si aucune des parties n'a de points à mettre à l'ordre du jour, le tout sous réserve qu'il n'y aura jamais moins d'une (1) rencontre par période de trois (3) mois.
- e) Les représentants du Syndicat seront rémunérés, lorsqu'ils doivent assister à une réunion de ce comité, en dehors de leur horaire normal de travail, à taux et demi pour les heures qui ne font pas partie de leur horaire normal : pour les autres salariés, leur participation est sans perte de salaire. Toutefois, ces heures ne sont pas admissibles à la banque de temps.

18.02 L'Employeur fournira gratuitement des gants de travail aux salariés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

18.03 a) L'Employeur fournira gratuitement à tous les mécaniciens, soudeurs, des salopettes (5 échanges par semaine), et il assumera le coût de leur nettoyage et remplacement. Dans les deux (2) mois de la signature de la nouvelle convention, l'employeur fournira six (6) T-shirts ou chandail à manches longues, ainsi que six (6) t-shirts ou chandail à manches longues pour les années suivantes.

b) L'Employeur fournit à chaque deux (2) ans, à partir de 2021 aux commis des pièces cinq (5) chemises et six (6) chandails lesquels doivent être portés en tout temps aux heures de travail.

18.04 L'Employeur fournira gratuitement des lunettes de sécurité à tous les salariés et le port de celles-ci sera obligatoire pour tout déplacement dans l'atelier et ce, en tout temps.

Pour les salariés qui doivent porter des lunettes de sécurité ajustées à leur vue, ceux-ci se rendent chez l'optométriste désigné par l'Employeur à moins que celui-ci ait un motif raisonnable d'aller chez son optométriste: dans ce cas, l'Employeur rembourse une fois par deux (2) ans, sur preuve de paiement, l'équivalent de ce qu'il aurait payé chez son optométriste. Une liste de prix à cet effet est remise aux membres du comité syndical ainsi que toute modification.

18.05 a) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident au travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé à l'hôpital ou chez le docteur, l'Employeur assume le transport.

b) Lorsqu'un salarié est absent du travail pour raison de maladie ou d'accident, ou suite à un accident de travail, l'Employeur lui fera une avance de salaire, chaque semaine, jusqu'à concurrence de six (6) semaines, d'un montant équivalant aux bénéfiques indemnités en cas de maladie auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance collective ou par la CNESST, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Pour bénéficier du présent paragraphe, le salarié devra signer en faveur de l'Employeur une cession de créance pour les montants ainsi avancés et devra de plus autoriser, par écrit, l'Employeur à déduire de ses salaires futurs les montants d'argent ainsi payés par l'Employeur au cas où la compagnie d'assurance ou la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne paierait pas les prestations avancées pour quelque raison que ce soit.

18.06 a) L'Employeur fournira gratuitement, aux salariés qui en ont besoin, tout équipement protecteur auditif, vêtement de sécurité, exigés et choisis par le comité de santé-sécurité ou par les lois et règlements gouvernementaux.

L'Employeur pourra faire des règlements pour contrôler les échanges desdits équipements protecteurs.

b) L'Employeur effectuera un dépôt direct à chaque salarié, une (1) fois l'an, entre le 1er avril et le 31 mars, sur présentation d'une facture libellée au nom du Centre du Camion Beaudoin, pour l'achat d'un maximum d'une (1) paire de chaussures de sécurité, et ce pour un montant maximum de trois cent dollars (300\$) incluant semelles, taxes en sus. L'achat des chaussures de sécurité est effectué chez le fournisseur choisi par le salarié.

Le salarié à l'essai a droit au plein montant dès qu'il a terminé sa période de probation. Par la suite, il a droit, 12 mois plus tard et une (1) fois par année au montant total pour l'achat d'une nouvelle paire de chaussures.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé parental prévu à la Loi sur les normes du travail pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril ne doit pas être pénalisé dans le calcul de l'allocation pour les chaussures de sécurité.

18.07 L'Employeur fournira aux salariés qui doivent travailler dehors, trois (3) manteaux d'hiver et trois (3) imperméables pour le département du service et un manteau d'hiver pour le département des pièces ainsi qu'un imperméable, et il assumera le coût de leur nettoyage, leur réparation ou leur remplacement. L'Employeur fournira également un imperméable et des bottes de caoutchouc pour laver les camions.

L'aide au service a droit à un (1) manteau, un (1) imperméable, une (1) paire de bottes adaptés à son travail, et ce, pour chaque personne attitrée à ce poste.

18.08 Aucun travailleur n'est passible de sanction disciplinaire ni de perte de salaire suite à son refus d'effectuer tout travail ou d'utiliser tout équipement qui met en danger sa santé et sa sécurité ou son intégrité physique ou celle des autres conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et à ses amendements.

18.09 Si un salarié devient incapable de remplir les exigences normales de sa tâche par suite d'une incapacité physique résultant de maladie ou accident, celui-ci a la préférence d'emploi selon son ancienneté générale aux conditions suivantes:

- a) le salarié doit attester médicalement de son incapacité permanente ;
  - b) que le salarié fournisse le rendement normal et habituel du poste qu'il a supplanté ;
  - c) que la supplantation n'entraîne aucune contrainte excessive pour l'Employeur.
- Tout travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle aura le droit de reprendre son travail régulier conformément à la convention collective, dès qu'il peut produire une attestation médicale le déclarant apte au travail régulier et la durée de cette absence est considérée comme du temps travaillé

18.10 assignation temporaire (cnesst)

- a) L'Employeur peut assigner temporairement un travail au salarié victime d'une lésion professionnelle en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son occupation.
- b) L'Employeur peut assigner temporairement un salarié à d'autres tâches à la condition que le médecin traitant qui a charge du salarié confirme que le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail ; ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité du salarié au sens prévu par la loi compte tenu de sa lésion et ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

De plus, si le salarié n'est pas d'accord avec son médecin traitant, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et sécurité au travail; dans ce cas, le salarié n'est pas tenu d'accomplir le travail que lui assigne l'Employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

- c) Toute demande d'assignation temporaire est faite en utilisant le formulaire d'assignation temporaire de la CNESST et doit comprendre une description du travail pour lequel cette assignation temporaire est demandée. Dans le but de décrire plus en détails le travail, une annexe peut être jointe au formulaire.
- d) L'assignation temporaire d'un salarié se fait sur son horaire régulier ou de jour pour le salarié dont l'horaire régulier est de soir ou de nuit à moins que ce dernier accepte un horaire différent proposé par l'Employeur.

Un salarié dont l'horaire régulier est de soir ou de nuit peut refuser une assignation de jour s'il démontre à l'Employeur que des circonstances incontrôlables l'empêchent d'accepter une telle assignation.

Malgré ce qui précède, il ne peut y avoir de déplacement d'un autre salarié à cause d'une assignation temporaire à moins qu'un salarié accepte un tel déplacement.

- e) L'Employeur verse au salarié qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'occupation que ce salarié occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.
- f) Le salarié, qui est en assignation temporaire au moment où surviennent ses vacances, peut choisir de les reporter à une date ultérieure ; laquelle devra avoir été préalablement convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.

18.11 L'Employeur met à la disposition des salariés du désinfectant afin que ceux-ci puissent désinfecter les camions dont l'état de salubrité ainsi que les circonstances l'exigent.

Toutefois, lorsqu'un camion ne peut être désinfecté adéquatement et que le salarié considère qu'il y aurait lieu de procéder au nettoyage avant de procéder à la réparation, celui-ci en fait alors état à son supérieur immédiat en lui indiquant les raisons pour lesquelles le camion devrait être nettoyé.

#### 18.12 examen médicaux

Lorsqu'un examen médical est requis par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliquent:

- a) Si le salarié subit un examen médical pendant ses heures de travail, il est compensé pour ses heures de travail perdues ;
- b) L'expertise doit se faire pendant l'horaire de travail du salarié ou être payer à 150% aller et retour.

18.13 L'Employeur fait inspecter, entretenir et réparer les ponts élévateurs et équipements de lavages de véhicules un minimum d'une (1) fois par année ou au besoin, par un spécialiste. Les rapports d'inspection sont remis aux membres du comité de santé et sécurité ainsi qu'au représentant en santé et sécurité.

## **ARTICLE 19**

### **RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

19.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance collective actuel. Aucun changement ne peut être apporté aux bénéficiaires à moins d'entente écrite entre les parties. Les primes sont payées à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et cinquante pour cent (50%) par le salarié avec minimisation de l'impact fiscal pour les salariés.

Pendant l'absence d'un salarié, l'Employeur maintiens en vigueur le régime d'assurance collective et paie la part du salarié. À son retour, le salarié rembourse l'Employeur après entente. S'il n'y a pas d'entente, le salarié remboursera l'Employeur à raison de vingt dollars (20,00\$) par semaine.

L'employeur consent à rencontrer annuellement deux membres du comité syndical pour discuter de toute question relative au régime d'assurance collective.

L'employeur convient de maintenir les avantages suivants:

- 1- Assurance-vie Salariés : Montant égal à 100% de la rémunération annuelle, jusqu'à concurrence de 200 000\$. Ce montant diminue de 50% à 65 ans.
- 2- Rente d'invalidité de courte durée: Montant égal à soixante-quinze pour cent (75%) de la rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence de mille deux cents (1200.00\$) dollars.

Période d'indemnisation maximale : 17 semaines.

- 3- Rente d'invalidité de longue durée: Montant égal à 66.67% de la première tranche de 3000\$ de la rémunération mensuelle, plus 45% de l'excédent, jusqu'à concurrence du moindre d'entre 10 000\$ et 80% de la rémunération nette avant l'invalidité. Période d'attente : 17 semaines.
- 4- La carte de médicament différée est fournie.
- 5- Garantie Soins médicaux supplémentaires

Les frais couverts ne dépasseront pas les frais courants

#### Franchises

- A) Frais de médicaments sur ordonnance engagés au Canada Franchise individuelle: 25.00\$ par année civile Franchise familiale: 25.00\$ par année civile.  
Tous les autres frais couverts : aucune
- B) Règlement proportionnel  
Frais d'hospitalisation, frais de soins d'urgence engagés hors de la province de ou du pays de résidence et frais couverts par l' Assistance aux voyageurs : 100%  
  
Tous les autres frais couverts : 80%

19.02 L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat les documents suivants:

- Contrat d'assurance collective.
- Résultats d'utilisation du programme au cours de la dernière année et/ou des années précédentes (primes payées/prestations). Profil des réclamations payées par types de soins en assurance soins médicaux et hospitaliers.
- Historique de la tarification des trois (3) dernières années.
- Copie de l'analyse des soumissions et du cahier des charges s'il y a lieu.

19.03 La participation de l'Employeur est redistribuée de façon à minimiser l'impact fiscal pour les salariés tout en respectant les statuts d'imposition des régimes d'assurance salaire.

19.04 Lorsqu'un salarié se qualifie aux fins de recevoir les prestations prévues à l'assurance-salaire courte durée, et ce, pour au moins une (1) journée complète de prestations, celui-ci a alors droit de recevoir, de l'Employeur, une indemnité égale à ce qu'il recevra conformément au plan d'assurance en vigueur pour les jours que représente le délai de carence indiqué au plan d'assurance collective. La présente disposition n'est toutefois applicable qu'une (1) seule fois par année de convention.

## **ARTICLE 20**

### **FONDS DE SOLIDARITÉ**

20.01 Tout salarié présentement à l'emploi de l'Employeur ou embauché après la signature de la présente convention collective doit, comme condition d'emploi, adhérer au REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) lorsqu'il a complété sa période de probation conformément à l'article 9.02.

La contribution minimale obligatoire au REER du Fonds de solidarité est de deux pour cent (2%) du salaire brut du salarié. Un salarié peut en tout temps modifier à la hausse le pourcentage de sa contribution.

L'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié le montant indiqué par le salarié. Cette déduction sera effectuée pour la durée indiquée ou jusqu'à avis contraire.

La contribution de l'Employeur sera égale à celle du salarié, jusqu'à concurrence de :

Pour le salarié de ;	Contribution maximale de l'Employeur
1 an à 7 ans d'ancienneté	2.8% du salaire de base brut
8 ans à 14 ans d'ancienneté	3% du salaire de base brut
15 ans à 22 ans d'ancienneté	3.2% du salaire de base brut
23 et plus d'ancienneté	3.4% du salaire de base brut

Le paiement de la contribution se fera de la façon suivante pour chaque année contractuelle :

- 50% du montant avant la fin de mai
- 50% du montant avant la fin de novembre.

L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, à tous les mois, au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement, les sommes mentionnées ci-haut.

Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom du salarié, son numéro d'assurance sociale et le montant prélevé.

Malgré ce qui précède, pour bénéficier de la contribution de l'employeur, le salarié doit justifier d'au moins un (1) an de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

20.02 L'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui a signé le formulaire de souscription du Fonds de Solidarité le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds de Solidarité et à l'Employeur. L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de

Solidarité à tous les mois, au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le prélèvement, les sommes déduites ainsi que les sommes dues en vertu des dispositions du présent article.

Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, le montant prélevé et le montant versé en vertu du présent article pour chacun des salariés.

L'Employeur s'engage à fournir au Fonds de Solidarité, lors de la première contribution versée en vertu du présent article au nom d'un salarié, un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de ce salarié.

20.03 Lorsqu'un salarié complète sa période de probation, au moment choisit par l'Employeur mais sans dépasser les cinq (5) jours ouvrables suivants, le représentant local (RL) du Fonds de Solidarité peut rencontrer le salarié pendant une période de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, pour lui expliquer le fonctionnement du REER du Fonds et pour lui faire remplir les formulaires d'adhésion.

## **ARTICLE 21 APPRENTISSAGE**

21.01 1) La durée de l'apprentissage est de quatre (4) ans.

Le chef du département dans lequel travaille le salarié procède à l'évaluation de la performance de chaque salarié à chaque année selon le début de son apprentissage sur la base des normes et critères établis et communiqués.

Le chef du département procède au classement ou au reclassement du salarié, selon le cas, en fonction des résultats de l'évaluation de la performance annuelle.

Le Syndicat se réserve la possibilité de contester cette évaluation.

Pour les fins de l'application du présent paragraphe, l'Employeur s'engage à former tous les salariés faisant partie de l'occupation de mécanicien dans les spécialités suivantes: diesel, différentiel, transmission, électricité.

Le fait qu'un salarié n'ait pas eu cette formation ne devra pas le désavantager dans l'application des dispositions de l'article 9.00 de la présente convention, à moins que le salarié refuse la formation dans les spécialités mentionnées ci-haut.

2) **Affichage de postes**

Lorsqu'il y a de nouvelles tâches de créées par l'arrivée sur le marché de nouveaux équipements à être installés sur un camion et que l'Employeur entend confier ces nouvelles tâches à un salarié compris dans l'unité de négociation, celui-ci procède alors par affichage, pendant cinq (5) jours ouvrables et le Syndicat en est informé par écrit. L'affichage doit indiquer l'occupation dans laquelle les tâches se situent ainsi que les

exigences réelles nécessaires à l'exécution de ces nouvelles tâches ainsi qu'à la formation qui permettra l'exécution de celles-ci.

Les salariés intéressés doivent dans ce délai de cinq (5) jours ouvrables compléter le formulaire de candidature et le déposer auprès de l'Employeur. Ce formulaire est composé de deux (2) copies supplémentaires destinées au Comité syndical et au salarié candidat.

Le salarié est choisi dans les dix (10) jours ouvrables de la fin de l'affichage, parmi ceux qui ont posé leur candidature, en tenant compte de l'ancienneté du candidat dans la mesure où celui-ci rencontre alors les exigences réelles nécessaires à l'exécution de ces nouvelles tâches ainsi qu'à la formation qui permettra l'exécution de celles-ci.

Le nom du salarié choisi est affiché par avis à l'intention des salariés et copie de cet avis est remise au comité syndical au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination. Si l'Employeur ne respecte pas les critères mentionnés au paragraphe précédent, les salariés dont la candidature est refusée seront avisés par l'Employeur des motifs du refus.

Malgré ce qui précède, l'apprenti 4 devient compagnon D, après un (1) an et le compagnon D devient compagnon C après un (1) an. Pour le préposé au service 1, il devient apprenti première année après un (1) an.

Pour les classes B et A, le salarié qui désire obtenir un changement de classe en informe l'Employeur, par écrit.

### 3) FORMATION

- a) Le salarié qui désire s'inscrire à des cours locaux de perfectionnement, incluant des cours d'anglais de niveau secondaire et collégial, offert par une institution publique d'enseignement, en dehors de ses heures de travail, en avise l'Employeur et les frais d'inscription à ces cours lui sont remboursés en autant qu'ils aient été approuvés au préalable par l'Employeur.
- b) Lorsque des cours de perfectionnement sont offerts par les manufacturiers, l'Employeur affiche une liste afin que les salariés désireux d'y assister y inscrivent leur nom. Lorsque deux (2) salariés ou plus possèdent les pré-requis à ces cours, l'ancienneté s'applique.

Malgré ce qui précède, si l'Employeur passe outre aux dispositions du paragraphe précédent, celui-ci ne pourra alors soulever qu'un salarié n'est pas qualifié pour satisfaire aux exigences normales des tâches auxquelles il est normalement assigné si le salarié concerné n'a pas été retenu sur un cours de perfectionnement spécifique relié à ces mêmes exigences.

- c) L'Employeur encouragera et défraiera les coûts, y compris le salaire perdu, de tout cours par correspondance ou cours de formation donné par une institution reconnue ayant trait aux pièces ou à la mécanique. Ces cours seront portés au dossier du salarié et pourront être pris en considération lors de promotion.

Si le cours est dispensé pendant la fin de semaine, l'Employeur paiera au salarié le taux horaire normal du salarié pour les heures qu'aura duré ce cours.

Lorsque des cours de formation autodidacte autres que les mises à jour mensuelles sont requis pour le cheminement du mécanicien : celui-ci aura droit à une compensation équivalente à cent pour cent (100%) de son taux horaire régulier pour le temps estimé par le distributeur à effectuer la formation avec l'obtention du certificat.

Les mises à jour et les formations données par les différents fournisseurs sont compensées comme des cours de formation autodidacte selon le temps estimé par cette dernière à la condition que le salarié réussisse la mise à jour.

Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer à l'extérieur pour suivre des cours, les salariés choisissent entre prendre leur véhicule ou le véhicule disponible chez l'Employeur. Si le salarié choisi d'utiliser son véhicule, l'Employeur s'engage à déboursier cinquante-cinq (0,55\$) du kilomètre à partir de la concession.

## **ARTICLE 22**

### **DURÉE ET RENOUVELLEMENT**

22.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2024 et restera en vigueur jusqu'au 30 novembre 2027

22.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire négocier une nouvelle convention.

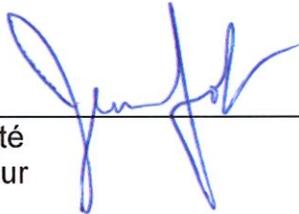
22.03 La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations pour le renouvellement d'une nouvelle convention collective et ce, jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

**EN FOI DE QUOI**, chacune des parties aux présentes a signé cette convention collective de travail, par l'entremise de ses représentants dûment autorisées, ce 17 janvier 2024 à Drummondville.

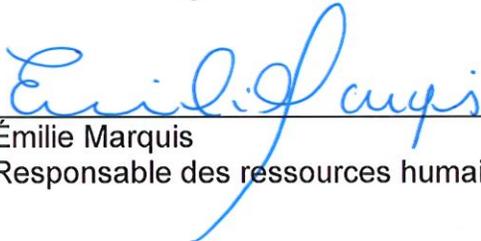
**POUR L'EMPLOYEUR**



Jean-François Taillon  
Directeur de service

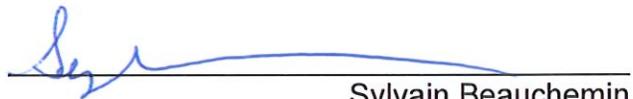


Jean Côté  
Contrôleur



Émilie Marquis  
Responsable des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT**



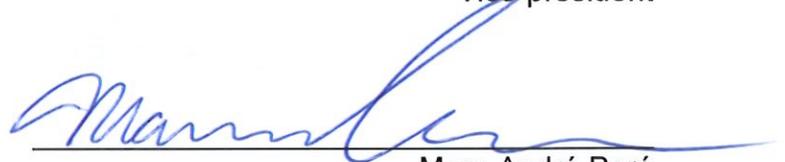
Sylvain Beauchemin  
Président d'unité



Romain Chevalier  
Vice-président



Carl Béliveau  
Vice-président



Marc-André Paré  
Représentant national - Unifor

**Annexe « A »**  
Augmentations salariales :

**1<sup>er</sup> décembre 2024 : 10%**

**1<sup>er</sup> décembre 2025 : 3%**

**30 novembre 2026 : 3%**

	Référence	1 <sup>er</sup> décembre 2024	1 <sup>er</sup> décembre 2025	30 novembre 2026
<b>Service</b>				
Préposé au service	<b>24.90</b>	<b>27,39 \$</b>	<b>28,21 \$</b>	<b>29,06 \$</b>
Apprenti 1	<b>26.19</b>	<b>28,81 \$</b>	<b>29,67 \$</b>	<b>30,56 \$</b>
Apprenti 2	<b>27.51</b>	<b>30,26 \$</b>	<b>31,17 \$</b>	<b>32,10 \$</b>
Apprenti 3	<b>28.99</b>	<b>31,89 \$</b>	<b>32,85 \$</b>	<b>33,83 \$</b>
Apprenti 4	<b>32.41</b>	<b>35,65 \$</b>	<b>36,72 \$</b>	<b>37,82 \$</b>
Compagnon D	<b>33.32</b>	<b>36,65 \$</b>	<b>37,75 \$</b>	<b>38,88 \$</b>
Compagnon C	<b>33.89</b>	<b>37,28 \$</b>	<b>38,40 \$</b>	<b>39,55 \$</b>
Compagnon B	<b>34.35</b>	<b>37,79 \$</b>	<b>38,92 \$</b>	<b>40,09 \$</b>
Compagnon A	<b>34.83</b>	<b>38,31 \$</b>	<b>39,46 \$</b>	<b>40,65 \$</b>
Aide de service	<b>24.41</b>	<b>26,85 \$</b>	<b>27,66 \$</b>	<b>28,49 \$</b>
<b>Pièces</b>				
Apprenti 1	<b>23.89</b>	<b>26,28 \$</b>	<b>27,07 \$</b>	<b>27,88 \$</b>
Apprenti 2	<b>25.07</b>	<b>27,58 \$</b>	<b>28,40 \$</b>	<b>29,26 \$</b>
Apprenti 3	<b>26.25</b>	<b>28,88 \$</b>	<b>29,74 \$</b>	<b>30,63 \$</b>
Apprenti 4	<b>27.61</b>	<b>30,37 \$</b>	<b>31,28 \$</b>	<b>32,22 \$</b>

Pièces C	<b>30.71</b>	<b>33,78 \$</b>	<b>34,79 \$</b>	<b>35,84 \$</b>
Pièces B	<b>31.44</b>	<b>34,58 \$</b>	<b>35,62 \$</b>	<b>36,69 \$</b>
Pièces A	<b>32.05</b>	<b>35,26 \$</b>	<b>36,31 \$</b>	<b>37,40 \$</b>
<b>Commissionnaire</b>				
Embauche	<b>23.41</b>	<b>25,75 \$</b>	<b>26,52 \$</b>	<b>27,32 \$</b>
1 an d'ancienneté	<b>24.41</b>	<b>26,85 \$</b>	<b>27,66 \$</b>	<b>28,49 \$</b>
<b>Réception- expédition</b>				
Embauche	<b>23.41</b>	<b>25,75 \$</b>	<b>26,52 \$</b>	<b>27,32 \$</b>
1 an d'ancienneté	<b>24.41</b>	<b>26,85 \$</b>	<b>27,66 \$</b>	<b>28,49 \$</b>
<b>Étudiant en mécanique</b>	<b>24,90 \$</b>	<b>24,90 \$</b>	<b>25,65 \$</b>	<b>26,42 \$</b>
<b>Étudiant autres fonctions - soutien</b>	<b>18,50 \$</b>	<b>18,50 \$</b>	<b>19,06 \$</b>	<b>19,63 \$</b>

Prime de fermeture de 00h30 à la fermeture 5.00\$ par jour de travail.

## Annexe « B » NORMES ET CRITÈRES

### COMPAGNON-MÉCANICIEN

**Classe A :** L'employé de la classe A doit détenir toutes les formations International et Isuzu.

Doit avoir une expérience générale à titre de mécanicien de camion, être capable de diagnostiquer de façon complète et de réparer tout genre de défaut ou panne de camion, d'autobus ou de remorque et d'accessoires connexes.

Doit être capable d'estimer adéquatement les exigences en matière de main-d'oeuvre et de matériaux pour exécuter lesdites réparations.

Doit être familiarisé avec tous les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate d'outils.

Doit maintenir un haut niveau de qualité dans son travail et n'exiger aucune surveillance, avec un minimum de reprises et un rendement continu pour satisfaire aux normes de production établies par les manufacturiers.

Doit être capable de donner des instructions professionnelles à d'autres mécaniciens.

Travaux typiques: mécanique générale sur tous types de véhicules lourds de manufacturiers différents.

Être capable de diagnostiquer un trouble sur un moteur électronique et être capable de comprendre le livre et l'ordinateur du moteur.

Doit être capable d'effectuer les travaux dans un temps raisonnable en référence au temps alloué par le manufacturier dans le livre de garantie.

### COMPAGNON-MÉCANICIEN

**Classe B :** Doit détenir et maintenir les formations certifiées International.

Doit avoir une expérience générale à titre de mécanicien de camion, être capable de diagnostiquer et réparer presque tout genre de défaut ou panne de camion, d'autobus, ou de remorque et d'accessoires connexes.

Doit être capable d'estimer les exigences en matière de main-d'œuvre et de matériaux pour exécuter lesdites réparations.

Doit être familiarisé avec les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate d'outils manuels.

Doit maintenir un bon niveau de qualité dans son travail et n'exiger aucune surveillance et un rendement continu pour satisfaire aux normes de production établies par les manufacturiers.

Travaux typiques : mécanique générale sur tous types de véhicules lourds de manufacturiers différents:

Doit être capable d'effectuer les travaux dans un temps raisonnable en référence au temps alloué par le manufacturier dans le livre de garantie.

## **COMPAGNON-MÉCANICIEN**

**Classe C :** Doit être capable de diagnostiquer de façon générale et réparer au moins trois (3) groupes importants des composantes d'un camion.

Doit être capable d'estimer les exigences en matière de main-d'oeuvre et de matériaux pour exécuter lesdites réparations.

Doit être familiarisé avec les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate d'outils manuels.

Doit maintenir un bon niveau de qualité dans son travail et exiger très peu de surveillance et un rendement continu pour satisfaire aux normes de production établies par les manufacturiers.

Travaux typiques: mécanique générale sur tous types de véhicules lourds de manufacturiers différents.

## COMPAGNON-MÉCANICIEN

**Classe D :** Doit être capable d'estimer les exigences en matière de main-d'œuvre et de matériaux pour exécuter lesdites réparations dans sa spécialité.

Doit être familiarisé avec les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate d'outils manuels.

Doit maintenir un bon niveau de qualité de travail et n'exiger que peu de surveillance.

Doit être capable d'effectuer les travaux dans un temps raisonnable en référence au temps alloué par les manufacturiers dans le livre de garantie.

Travaux typiques: mécanique générale sur tous types de véhicules lourds de manufacturiers différents.

## RÉTROGRADATIONS ET PROMOTIONS

Un salarié ne peut en aucun cas être rétrogradé de classe. Lorsque l'Employeur refuse de promouvoir le salarié dans une classe supérieure, l'Employeur a le fardeau de preuve de démontrer que le salarié ne rencontre pas les conditions pour l'obtenir.

## RÉCEPTION-EXPÉDITION

Travaux typiques : recevoir les pièces qui arrivent de l'extérieur par transport, recevoir les pièces qui arrivent des clients, placer les pièces en inventaire aux bons endroits, préparer les commandes pour les clients, transformer les SOR des commandes en factures pour les clients selon les pièces reçues, préparer le retour de marchandises et faire le nécessaire pour les expédier aux bons endroits, préparer les retours des «old core» et faire le nécessaire pour les expédier aux bons endroits, préparer les retours des pièces garanties et faire le nécessaire pour les expédier aux bons endroits.

## COMISSIONNAIRE

Tâches d'un commissionnaire :

- Livrer les pièces qui ont été facturées aux différents clients;
- Aider la RÉCEPTION-EXPÉDITION dans toutes les tâches que cela comporte

## AIDE AU SERVICE

Le salarié doit détenir un permis de classe 1.

Il doit également :

- Reconduire les clients
- Déplacement de leur véhicule
- Essai routier
- Entrer les véhicules dans le garage
- Entretien extérieur du véhicule (dénouement, nettoyage)
- Survolter les camions
- Commissions pour le service

**Annexe « C »**

<b>DÉPARTEMENT</b>			
Service	Pièces	Carrosserie	Réception-expédition Commissionnaire
<b>OCCUPATION</b>			
Mécanicien	<u>Commis</u> Commissionnaire Réception-expédition		
<b>CLASSIFICATION</b>			
Compagnon A B C D  Apprenti service 4 3 2 1	Pièces A B C  Apprenti pièces 4 3 2 1		
Préposé service  Aide au service	Commissionnaire Réception-expédition		

## ANNEXE « D » SANTÉ ET SÉCURITÉ

### 1. Le comité paritaire de santé et sécurité a pour fonctions :

- a. De choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement.
- b. De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.
- c. D'établir les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.
- d. De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
- e. De transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert.
- f. 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 du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission.
- g. De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
- h. De recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement.
- i. De prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur.
- j. De recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, l'agence et la Commission.
- k. Toutes autres fonctions qui lui sont prévu par les lois ou leurs règlements.

2. Le représentant en santé et en sécurité a pour fonctions ;

- a. De siéger d'office au comité de santé sécurité paritaire.
- b. De faire l'inspection des lieux de travail.
- c. De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident.
- d. D'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.
- e. De faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité et à l'employeur.
- f. D'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi sur la santé sécurité au travail (LSST) et par la loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (LATMP) et leurs règlements.
- g. D'accompagner l'inspecteur de la commission à l'occasion des visites d'inspection.
- h. D'intervenir dans les cas où un travailleur exerce son droit de refus.
- i. De porter plainte à la Commission.
- j. Toute autre fonction qui lui est prévue par les lois ou leurs règlements.

2.1 Le représentant en santé et en sécurité dispose de deux (2) heures de libération par semaine, sans perte de salaire, à un moment convenu avec l'Employeur, pour l'accomplissement de ses fonctions. Toutefois, et nonobstant ce qui précède, le temps consacré aux fonctions suivantes est en surplus de ces deux (2) heures et le représentant en santé et en sécurité sera alors libéré le temps nécessaire pour les accomplir :

- Siéger au comité de santé et de sécurité

- Accompagner l'inspecteur de la commission à l'occasion des visites d'inspection
- Intervenir dans les cas où un travailleur exerce son droit de refus.

## ANNEXE « E » STAGIAIRES

1. Définition : un stagiaire est un étudiant qui est embauché uniquement dans le cadre d'un stage d'étude en milieu de travail, et exclusivement pour la durée de ce stage tel que déterminé par le programme d'études.
2. Un stagiaire est une personnes non-syndiquée et n'ayant pas droit à la convention collective.
3. Les parties conviennent que le stagiaire est soumis aux conditions suivantes lorsque son stage s'effectue à un poste couvert par l'unité d'accréditation :
  - a. Le stagiaire doit être jumelé et accompagné par un salarié couvert par l'unité d'accréditation en tout temps.
  - b. En aucun temps la présence du stagiaire ne doit réduire la charge de travail des salariés. Le stagiaire et le salarié qui l'accompagne ne peuvent effectuer des tâches en même temps. Par exemple, lorsque le stagiaire effectue une tâche, et que ladite tâche nécessite deux personnes, un autre salarié couvert par l'unité d'accréditation doit être demandé, le premier salarié ayant comme seule fonction de superviser le stagiaire.
4. Un stagiaire ne peut être à la fois un étudiant au sens de la convention collective. Lorsqu'un étudiant effectue à la fois un stage, la lettre d'entente sur les étudiants s'applique en priorité.

## **ANNEXE « F » ÉTUDIANTS APPRENTIS**

### **1. DÉFINITION**

- 1.1 Toute personne inscrite à temps plein dans une institution scolaire dans le programme « DEP en mécanique de véhicules lourds » et embauché à temps partiel afin de travailler parallèlement dans leur domaine d'étude.

### **2. STATUT SYNDICAL**

- 2.1 Les étudiants apprentis sont couverts par l'unité d'accréditation, payent des cotisations syndicales et sont couverts par l'entièreté de la convention collective sauf si explicitement précisé autrement dans la présente lettre d'entente ou dans la convention collective.
- 2.2 La présence d'un ou plusieurs étudiants apprentis ne doit en aucun cas entraîner de coupure ou de réduction de poste régulier, ou empêcher l'ouverture d'un poste régulier additionnel.

### **3. ANCIENNETÉ**

- 3.1 L'étudiant apprenti n'accumule pas d'ancienneté sauf pour départager différents étudiants apprentis en cas de mise à pied.
- 3.2. L'étudiant apprenti est soumis à la période de probation prévue à l'article 9.02 de la convention collective.
- 3.3. Lorsqu'un étudiant apprenti termine son DEP ou met fin à ses études, il est présumé avoir démissionné de ses fonctions chez l'Employeur, sauf si ce dernier l'embauche en tant que salarié régulier dans un délai maximal de deux (2) semaines suivant la fin des études. Dans un tel cas, le Syndicat est avisé par écrit.
- 3.4 Lorsque l'Employeur embauche un étudiant apprenti comme salarié régulier, l'ancienneté du salarié sera créditée d'un nombre de semaines établie en fonction du nombre d'heures totales qu'il a travaillées lors de la période pendant laquelle il était étudiant apprenti, à raison de quarante (40) heures équivalent à une (1) semaine d'ancienneté, et cinquante-deux (52) semaines équivalent à une (1) année.

- 3.5 En cas de mise à pied, les étudiants apprentis doivent être mis-à-pied avant que l'Employeur ne puisse mettre à pied des salariés réguliers. De plus, aucun étudiant apprenti ne peut être rappelé ou embauché avant que tous les salariés réguliers aient été rappelés au travail.

#### 4. SALAIRE ET AVANTAGES

- 4.1 Les étudiants apprentis seront rémunérés aux taux prévus à l'annexe A de la convention collective.
- 4.2 L'étudiant apprenti qui travaille seulement lors des vacances scolaires (estival et/ou fêtes de Noël, etc.) n'a pas droit aux congés suivants :
- a. Congés mobiles
  - b. Congés de deuil
- 4.3 L'étudiant apprenti qui travaille aussi en dehors des périodes de vacances scolaires a droit aux avantages suivants modulés au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire de travail tel que défini au point 10 de la présente :
- a. Congés mobiles
  - b. Congés de deuil
- 4.4 Pour les vacances annuelles, l'étudiant apprenti qui travaille seulement lors des vacances scolaires (estival et/ou fêtes de Noël, etc.) reçoit son indemnité de vacances à chaque paye. Les autres étudiants apprentis ont droit à un congé annuel en vertu de la Loi sur les normes du travail.
- 4.5 Les étudiants apprentis n'ont pas droit à la participation de l'Employeur au régime de retraite (art. 20 de la convention). Ils sont éligibles à l'assurance collective uniquement s'ils ont un horaire de vingt (20) heures par semaine. (art 19 de la convention).

#### 5. HORAIRE DE TRAVAIL

- 5.1 Les horaires de travail des étudiants apprentis seront établis en fonction des besoins de l'entreprise et des exigences de leur programme de formation, sans empiéter sur les horaires habituels des salariés réguliers. Tel horaire doit être approuvé par le Syndicat.
- 5.2 Un étudiant apprenti ne peut travailler plus de vingt (20) heures par semaine, sauf lorsqu'il comble en tout ou en partie l'absence d'un salarié régulier (incluant des

vacances). Toutefois, dans un tel cas, tous les salariés réguliers disponibles et qualifiés doivent d'abord s'être vus offrir le remplacement en temps supplémentaire.

## 6. TÂCHES

- 6.1 Les étudiants apprentis seront affectés à des tâches spécifiques en lien avec leur programme de formation afin de développer leurs compétences professionnelles sous la supervision d'un employé qualifié. Ces tâches incluent, entre autres :
- a. Participer aux réparations et entretiens des camions en respectant les directives des employés réguliers.
  - b. Observer et assister dans l'accomplissement des tâches de diagnostic mécanique.
  - c. Effectuer des tâches de maintenance de base sous supervision.
  - d. Participer aux tâches administratives ou d'organisation nécessaires pour la bonne marche du service.

## ANNEXE « G » ÉTUDIANTS AUTRES FONCTIONS

### 1. DÉFINITION

- 1.1 Toute personne inscrite à temps plein dans une institution scolaire et embauché à temps partiel dans une fonction autre qu'au département du service.

### 2. STATUT SYNDICAL

- 2.1 Les étudiants autres fonctions sont couverts par l'unité d'accréditation, payent des cotisations syndicales et sont couverts par l'entièreté de la convention collective sauf si explicitement précisé autrement dans la présente lettre d'entente ou dans la convention collective.
- 2.2 La présence d'un ou plusieurs étudiants autres fonctions ne doit en aucun cas entraîner de coupure ou de réduction de poste régulier, ou empêcher l'ouverture d'un poste régulier additionnel.

### 3. ANCIENNETÉ

- 3.1 L'étudiant autres fonctions n'accumule pas d'ancienneté sauf pour départager différents étudiants en cas de mise à pied.
- 3.2 L'étudiant autres fonctions est soumis à la période de probation prévue à l'article 9.02 de la convention collective.
- 3.3 Lorsqu'un étudiant autres fonctions termine ses études ou met fin à ses études, il est présumé avoir démissionné de ses fonctions chez l'Employeur, sauf si ce dernier l'embauche en tant que salarié régulier dans un délai maximal de deux (2) semaines suivant la fin des études. Dans un tel cas, le Syndicat est avisé par écrit.
- 3.4 Lorsque l'Employeur embauche un étudiant autres fonctions comme salarié régulier, l'ancienneté du salarié sera créditée d'un nombre de semaines établie en fonction du nombre d'heures totales qu'il a travaillées lors de la période pendant laquelle il était étudiant, à raison de quarante (40) heures équivaut à une (1) semaine d'ancienneté, et cinquante-deux (52) semaines équivalent à une (1) année.

- 3.5 En cas de mise à pied, les étudiants autres fonctions doivent être mis-à-pied avant que l'Employeur ne puisse mettre à pied des salariés réguliers. De plus, aucun étudiant autres fonctions ne peut être rappelé ou embauché avant que tous les salariés réguliers aient été rappelés au travail.

#### 4. SALAIRE ET AVANTAGES

- 4.1 Les étudiants autres fonctions seront rémunérés aux taux prévus à l'annexe A de la convention collective selon ce qui suit :
- a. Lorsque l'étudiant autres fonctions est affecté à travailler à un poste précis (exemple : réception/expédition), il est rémunéré au taux prévu pour ce poste.
  - b. Lorsque l'étudiant autres fonctions est affecté à des fonctions de soutien, il sera rémunéré au taux prévu pour l'étudiant autres fonctions – soutien. Ils pourront ainsi être chargés de tâches de soutien telles que :
    - i. Le nettoyage et l'entretien des aires de travail.
    - ii. L'organisation et le rangement des pièces et des outils
    - iii. Sous réserve de l'article 10 de la présente, toutes autres tâches de soutien définies par l'Employeur visant à aider les salariés réguliers à accomplir efficacement leur travail.
- 4.2 Les étudiants autres fonctions n'ont pas droit à la participation de l'Employeur au régime de retraite (art. 20 de la convention). Ils sont éligibles à l'assurance collective uniquement s'ils ont un horaire de vingt (20) heures par semaine. (art.19 de la convention).
- 4.3 L'étudiant autres fonctions qui travaille seulement lors des vacances scolaires (estival et/ou fêtes de Noël, etc.) n'a pas droit aux congés suivants :
- a. Congés mobiles
  - b. Congés de deuil
- 4.4 L'étudiant autres fonctions qui travaille aussi en dehors des périodes de vacances scolaires a droit aux avantages suivants modulés au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire de travail tel que défini au point 10 de la présente :
- a. Congés mobiles
  - b. Congés de deuil

4.5 Pour les vacances annuelles, l'étudiant autres fonctions qui travaille seulement lors des vacances scolaires (estival et/ou fêtes de Noël, etc.) reçoit son indemnité de vacances à chaque paye. Les autres étudiants autres fonctions ont droit à un congé annuel en vertu de la Loi sur les normes du travail.

## 5. HORAIRE DE TRAVAIL

5.1 Les horaires de travail des étudiants autres fonctions seront établis en fonction des besoins de l'entreprise et de leur horaire d'étude, sans empiéter sur les horaires habituels des salariés réguliers. Tel horaire doit être approuvé par le Syndicat.

5.2 Un étudiant autres fonctions ne peut travailler plus de vingt (20) heures par semaine, sauf lorsqu'il comble en tout ou en partie l'absence d'un salarié régulier (incluant des vacances). Toutefois, dans un tel cas, tous les salariés réguliers disponibles et qualifiés doivent d'abord s'être vus offrir le remplacement en temps supplémentaire.

## 6. TÂCHES

6.2 L'étudiant autres fonctions ne peut accomplir de tâches de nature mécanique (inspection de véhicule, réparations), qui, de façon générale, relèvent du département de service.

## LETTRE D'ENTENTE #1

### 1. Programme d'alcoolisme et de toxicomanie

L'employeur et le syndicat collaborent afin d'aider un salarié aux prises avec toute forme de dépendance nécessitant un traitement approprié. Les modalités de cette aide doivent être négociées entre l'employeur et le salarié concerné qui en fait part au syndicat ou au délégué social à moins qu'une clause de l'assurance collective en prévoie les modalités, lesquelles s'appliqueront alors.

Aux fins de la présente, l'employeur reconnaît l'existence d'un délégué social pouvant représenter les salariés dans leurs démarches d'intervention auprès de l'employeur ou d'orientation à des services professionnels externes. Ce délégué social pourra suspendre son travail afin d'assister un salarié, pendant les heures de travail, à un moment à être déterminé par l'employeur. L'employeur accepte d'assumer le salaire du délégué social pour un total de trois (3) jours de formation pour la durée de la convention collective.

### 2. Commis aux pièces

Lorsque quatre (4) mécaniciens ou plus travaillent sur un quart, l'Employeur y affecte alors un commis aux pièces.

### 3. Tâche de chef d'équipe

Il est entendu entre les parties que le chef d'équipe a la responsabilité combinée de répartir le travail d'un groupe de salariés et d'accomplir le travail de son occupation. Les tâches du chef d'équipe sont ce qui suit:

1. répartir le travail à être accompli par le groupe et leur donner les instructions concernant le travail à effectuer ;
2. déterminer sur place la procédure de travail dans le cas de reprise de travail ;
3. réquisitionner les outils, le matériel et les services nécessaires ;
4. inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe.

Telles tâches ne comprennent pas les activités telles que celles qui sont nécessaires pour:

- a) embaucher, promouvoir, démettre, suspendre ou congédier des membres du groupe;
- b) représenter l'Employeur dans le cas de griefs des salariés ;
- c) déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines de travail suivant lequel les membres du groupe travailleront ;
- d) s'acquitter de d'autres fonctions du surveillant général ou de fonctions réservées à l'Employeur.

Les critères de sélection et le choix des salariés nommés comme chefs d'équipe seront exclusifs à l'Employeur.

Le nombre de salariés nommés comme chefs d'équipe ne doit en aucun temps être supérieur au nombre de superviseurs.

Le chef d'équipe reçoit une prime, de même que celui qui est appelé à le remplacer pour une journée et plus. La prime de chef d'équipe est de 1.50\$ de l'heure.

#### **4. Parent**

Il est entendu entre les parties que la définition de « parent » en lien avec l'article 15.04 se réfère à la définition suivante :

On entend par «parent» l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles:

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;

2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;

4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE #3

### Objet : retraite progressive

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'Employeur permettra à trois (3) salariés de bénéficier d'une retraite progressive à partir de 55 ans et quinze (15) années de service, et ce, conformément aux dispositions applicables en vertu de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite. Il est cependant entendu entre les parties que la ou les journées pendant laquelle ce salarié pourra bénéficier d'une réduction de son temps de travail sera (seront) déterminée(s) par l'Employeur et ce, à son entière discrétion. Le salarié devra présenter une demande écrite à cet effet auprès de la personne responsable des ressources humaines. L'Employeur transmet une copie au Syndicat.

Lorsque le maximum de salariés est atteint, l'Employeur conserve les demandes additionnelles et les honore dans l'ordre de leur réception lorsqu'une place se libère, sous réserve que le salarié visé rencontrait déjà les critères d'éligibilité au moment de la demande. Lorsqu'un salarié en attente se fait offrir la pré-retraite et qu'il refuse, sa demande est considérée annulée et le cas échéant il devra en soumettre une nouvelle.

Le salarié en retraite progressive a droit aux mêmes congés fériés que les autres salariés. Cependant, lorsqu'un congé survient le jour où ce salarié est en congé hebdomadaire, ledit congé est repris le jour qui précède ou qui le suit après entente avec l'Employeur.

Le salarié participant continue de bénéficier de l'assurance collective, mais calculée en fonction du nombre d'heures régulières travaillées dans le cadre de sa retraite progressive, sous réserve de l'approbation de l'assureur ;

Le salarié participant a droit à ses vacances tel que stipulé à la convention collective, le tout étant basé sur le pourcentage applicable de ses gains.

Tous les bénéfices, à l'exception des bourses de sécurité prévu à l'article 18.06 b), seront calculés au prorata des heures travaillées selon une pondération annuelle. Ce pourcentage sera ajusté en cas de changement de l'horaire prévu à la convention.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE #4

### Objet : Banque de temps

Un salarié ayant complété sa probation peut mettre en banque ses heures travaillées en temps supplémentaire jusqu'à un maximum de quarante (40) heures dans une même année (année de convention) : le maximum étant le résultat de la majoration effectuée selon ce qui suit

L'accumulation des heures se fait de la façon suivante :

a)

- 1) une (1) heure travaillée à temps et demi accumule une heure et demie (1 1/2) en banque;
- 2) une (1) heure travaillée à temps double accumule deux (2) heures en banque;
- 3) tout temps travaillé en temps supplémentaire de moins d'une (1) heure est automatiquement payée.
- 4) toute heure payée à taux majoré, mais non travaillée, n'est pas admissible à la banque de temps : ainsi, à titre d'exemple, les heures consacrées à des réunions sont des heures non travaillées.

b) Le salarié qui désire accumuler du temps en banque doit :

- 1) en informer l'Employeur par écrit;
- 2) accumuler prioritairement dans sa banque tout temps travaillé en temps supplémentaire jusqu' à ce qu' il ait atteint le maximum autorisé des heures calculées selon le paragraphe a) ci-haut;
- 3) aviser l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, lorsqu'il désire encaisser le temps supplémentaire accumulé en banque : tout temps travaillé en temps supplémentaire étant automatiquement payé par la suite sans possibilité d'accumulation en banque jusqu'au 1<sup>er</sup> mai suivant.

c) La reprise du temps se fait de la façon suivante :

- 1) la reprise en temps se fait par bloc d'une demi-journée (1/2) complète ou d'une (1) journée;
- 2) le salarié doit aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de son intention de reprendre le temps accumulé en banque sous réserve toutefois du paragraphe qui suit;
- 3) la reprise en temps est subordonnée aux dispositions de l'article 14.08;
- 4) les vacances ont priorité sur la reprise du temps;
- 5) lorsque deux (2) salariés ou plus désirent reprendre en même temps leur temps accumulé, l'ordre de priorité sera celle du premier arrivé;
- 6) le temps inutilisé au 1<sup>er</sup> mai est payé à la première paie suivant cette date;
- 7) il ne peut y avoir de reprise de temps, que ce soit selon le paragraphe 2 ou 3, entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 août, pendant la semaine de relâche ainsi qu'entre le 15 décembre et le 15 janvier;
- 8) le temps inutilisé au 30 avril d'une année ne peut être reporté à l'année suivante.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE #5

### **Objet : Assurance collective**

Les parties s'entendent à l'effet que si l'Employeur profite d'une réduction de prime consentie par la Commission d'assurance-emploi, selon les dispositions de la loi sur l'assurance-emploi, par le biais de son plan de prestations pour incapacité prévu à son assurance collective, la proportion de 5/12 de la réduction sera remise aux salariés selon la manière à être entendue avec le syndicat.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE #6

MAP  
J

**Objet : Accommodation concernant l'horaire de travail de LUC GAZAÏLLE et ou son remplaçant pour l'unité mobile de nuit.**

La présente entente concerne l'horaire de travail de LUC GAZAÏLLE, technicien du Service, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 30 novembre 2024. LUC GAZAÏLLE fait présentement partie de la 3<sup>e</sup> équipe du Service, soit le quart de travail de 13h00 à 18h00 et 18h30 à 21h30.

Nous acceptons, d'un commun accord, que son horaire soit modifié afin d'y ajouter les heures où il se rendra disponible pour répondre à la clientèle avec l'unité mobile entre 00h30 et 6h30 du lundi au samedi matin, sur appel.

Dès qu'il sortira de chez lui, il sera payé un minimum de 2 heures en temps supplémentaire et ce, à chacune des sorties.

Les appels de service qu'il fera seront pour des dépannages et non pas pour des réparations. Ce sera à LUC GAZAÏLLE de juger s'il effectue ou non un travail.

LUC GAZAÏLLE devra aussi se servir de son jugement pour décider de rentrer ou non sur son horaire régulier en décidant s'il a assez d'heures de sommeil pour travailler de façon sécuritaire pour lui et pour les autres.

Il devra aviser son supérieur le plus rapidement possible s'il est dans l'impossibilité de rentrer à 13h00, sur son horaire habituel.

Si l'une ou l'autre des parties (l'employeur, le syndicat, LUC GAZAÏLLE ne désire plus faire partie de cet accommodement, elle en avisera les autres 5 jours à l'avance et l'horaire habituel de LUC GAZAÏLLE redeviendra automatiquement en vigueur.

Cette entente ne concerne que l'employé susmentionné : le syndicat reconnaissant par ailleurs qu'il ne s'agit, dans les circonstances et en aucune manière, d'un précédent et il s'engage à ne l'alléguer en aucun temps ou à en revendiquer une application ultérieure.

Le salarié qui répond aux appels de service reçoit dix (10.00\$) dollars par jours.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE #8 MODALITÉS D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ATTENDU QUE Les parties désirent prévoir certaines modalités particulières d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective 2024-2027.

ATTENDU QUE Les parties ont convenu que certaines modifications à la convention collective n'entrent pas en vigueur immédiatement lors de la signature.

### IL EST CONVENU QUE

1. Les augmentations de salaire prévues à l'annexe A en date du 1<sup>er</sup> décembre 2024 ont un effet rétroactif à cette même date sur toutes les heures travaillées entre le 1<sup>er</sup> décembre 2024 inclusivement et la date réelle d'ajustement des taux horaires sur la paye des salariés suite à la signature de la convention collective. L'Employeur verse le montant correspondant à cette rétroactivité aux salariés dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.
2. Les modifications aux vacances annuelles prévues à l'article 14.01 de la convention collective entrent en vigueur à l'occasion du début de la prochaine période de référence, c'est-à-dire en date du 1<sup>er</sup> mai 2025. Les parties comprennent ainsi qu'aucune rétroactivité n'est applicable sur les vacances 2024, que ce soit par rapport au nombre de semaines de vacances ou au pourcentage de paie de vacances.
3. Toutes autres modifications à la convention entrent en vigueur en date de sa signature.
4. Concernant l'implantation à l'annexe A d'une échelle salariale selon l'ancienneté pour les postes de Commissionnaires et de Réception/expédition, et considérant qu'au moins un (1) salarié déjà à l'embauche au moment de la signature de la convention collective possède moins d'une (1) année d'ancienneté, il est convenu que tout salarié occupant déjà un de ces postes au moment de la signature sera exceptionnellement maintenu au plein salaire de la grille comme s'il détenait déjà plus d'un (1) an d'ancienneté.
5. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.