

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

d'une part :

**COMITÉ PARITAIRE DE L'INDUSTRIE  
DE L'AUTOMOBILE DE LA MAURICIE**

ci-après appelé : « L'EMPLOYEUR »

et d'autre part :

**UNIFOR**

ci-après appelé : « LE SYNDICAT »

**2026 - 2028**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	PRÉAMBULE	3
ARTICLE 2	RÉGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 3	DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES	4
ARTICLE 4	OFFICIERS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	4
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ	5
ARTICLE 6	HEURES NORMALES DE TRAVAIL	7
ARTICLE 7	VACANCES ANNUELLES	9
ARTICLE 8	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS	11
ARTICLE 9	SALAIRES	13
ARTICLE 10	GRIEFS ET PROCÉDURES DE RÈGLEMENT	14
ARTICLE 11	CONGÉS SOCIAUX	16
ARTICLE 12	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERMINÉ	18
ARTICLE 13	CONGÉ SANS SOLDE	21
ARTICLE 14	ASSURANCES COLLECTIVES	22
ARTICLE 15	CONGÉS DE MALADIE	22
ARTICLE 16	RÉGIME DE RETRAITE	23
ARTICLE 17	DROITS DE L'EMPLOYEUR	23
ARTICLE 18	AVIS DE CESSATION D'EMPLOI	24
ARTICLE 19	VALIDITÉ DE LA CONVENTION	24
ARTICLE 20	DURÉE DE LA CONVENTION	24
ARTICLE 21	POLITIQUE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT	24
ARTICLE 22	CHANGEMENT D'ORDRE TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE	25
ARTICLE 23	RETRAITE PROGRESSIVE	25
ANNEXE « A »	CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRE	27
ANNEXE « B »	DISPOSITIONS RELATIVES À L'INSPECTION	28
ANNEXE « C »	SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	31
SIGNATURES		32

L'Employeur :

**CPA MAURICIE**  
1190, Bd Thibeau,  
Trois-Rivières (Québec) G8T 7B4

Le Syndicat :

**UNIFOR**  
565, boul. Crémazie Est bureau 10100  
Montréal (Québec) H2M 2W1

## **ARTICLE 1 – PRÉAMBULE**

- 1.01 La présente convention collective est conclue entre les parties ci-haut désignées en vertu des dispositions du Code du travail de la province de Québec, dans le but de promouvoir les relations existantes entre l'Employeur ci-haut désigné et ses salariés.
- 1.02 C'est pourquoi l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 28 mai 1991 selon le Code du travail.
- 1.03 Conjoint : lorsque utilisé dans la présente convention, ce terme signifie : « conjoints » : les personnes
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;
  - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 1.04 Service continu

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permettent de conclure à un non-renouvellement de contrat.

## **ARTICLE 2 – RÉGIME SYNDICAL**

- 2.01 Les parties conviennent d'appliquer, pour la durée de la convention, le régime syndical suivant :
- Tout salarié visé par cette convention et membre du Syndicat lors de la signature des présentes, est tenu comme condition du maintien de son emploi, de devenir et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 2.02 L'Employeur a un droit strict d'embaucher qui il voudra, mais tout nouveau salarié visé par cette convention devra, à sa date d'embauchage, devenir membre du Syndicat comme condition du maintien de son emploi et celui-ci sera tenu de l'accueillir.

Toute personne déjà à l'emploi de l'Employeur, laquelle, en raison d'une permutation, devient salarié régi par cette convention, doit immédiatement devenir membre du Syndicat.

- 2.03 Aux fins d'application des articles 2.01 et 2.02 ci-haut, le Syndicat doit, dans les quinze (15) jours suivant la signature des présentes, communiquer à l'Employeur la liste de ses membres à la date de ladite signature et l'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat, à la fin de chaque mois, la liste des salariés embauchés au cours de ce mois, liste comprenant les noms, adresses et dates d'embauchage.

### **ARTICLE 3 – DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES**

- 3.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié membre du Syndicat le montant spécifié par cette association à titre de cotisation, de droit d'adhésion et de tout autre droit spécial.
- 3.02 L'Employeur doit retenir de plus sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour lequel le Syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'article 3.01.
- 3.03 Les retenues prévues aux articles 3.01 et 3.02 sont faites une fois par semaine et l'Employeur est tenu de remettre mensuellement au Syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé pour chaque salarié et le nom de celui-ci.
- 3.04 L'Employeur doit faire parvenir toutes les cotisations déduites au plus tard le quinze (15) du mois suivant à l'adresse désignée par le Syndicat.
- 3.05 Pour toutes fins de correspondance, l'Employeur utilisera l'adresse de la Section locale 700 de Unifor – Québec, tel que lui communiquera le Syndicat.

Unifor, Section locale 700  
394, rue Dufferin, bureau 203  
Valleyfield, (Québec) J6S 2A8

### **ARTICLE 4 – OFFICIERS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

- 4.01 L'Employeur convient de s'adresser, pour les fins de l'application des présentes, à tout officier ou délégué dont le nom a été communiqué par écrit par le Syndicat, et tout salarié ainsi désigné ne doit subir aucun préjudice par suite et à cause d'un exercice normal de ses fonctions.

De plus, l'Employeur accepte de libérer sans perte de salaire et avantages, l'officier du syndicat durant les rencontres de négociation incluant le jour de la préparation du cahier de demandes syndicales ou de conciliation.

Toutefois, si l'Employeur a à se plaindre de tel salarié, il communique en conséquence avec le Syndicat qui s'efforcera de résoudre le litige dans le plus bref délai possible.

4.02 Tout officier ou délégué, peut s'absenter de son travail pour accomplir une tâche prévue par sa fonction, avec rémunération de la part de l'Employeur et que ce dernier ait été avisé au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

Un (1) seul officier ou délégué à la fois peut ainsi s'absenter, pour des périodes n'excédant pas trente (30) jours ouvrables par année, (dont cinq (5) jours ouvrables consécutifs au maximum), ceci pour l'ensemble de l'entreprise.

Cependant, un délégué, pourvu que son travail n'en souffre pas, peut après avoir obtenu l'autorisation du directeur général ou de son substitut, abandonner temporairement et sans perte de rémunération, son occupation régulière pendant les heures de travail lorsqu'il doit accompagner un salarié pour discuter d'un grief avec l'Employeur.

4.03 Le Syndicat, ou l'un quelconque de ses officiers désignés à cet effet, peut afficher des avis de convocation ou tout autre avis d'intérêt syndical pour ses membres après approbation de l'Employeur, à l'endroit désigné par celui-ci.

4.04 L'Employeur maintiendra le salaire de tout salarié qui est appelé à s'absenter en vertu de l'article 4.02 comme s'il était au travail.

À la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat une somme d'argent équivalente au nombre d'heures déboursée (salaires et bénéfices) pour chaque salarié.

## **ARTICLE 5 – ANCIENNETÉ**

5.01 a) Tout nouveau salarié est à l'essai pendant les soixante (60) premiers jours travaillés à l'intérieur d'une période de neuf (9) mois de calendrier après quoi, il acquiert son ancienneté rétroactivement à sa dernière date d'embauche et déclaré salarié régulier.

b) Pendant sa période d'essai, le salarié ne peut invoquer les règles d'ancienneté ni le droit à un grief dans le cas de renvoi ou de licenciement.

c) Si deux (2) salariés ou plus ont la même ancienneté, la préférence est déterminée par tirage au sort.

5.02 Pourvu qu'il s'agisse de plus d'une journée ouvrable, l'ancienneté est le facteur dominant dans tous les cas de mise à pied, et de rappel pourvu que les salariés qui ont le plus d'ancienneté possèdent les qualifications et puissent remplir immédiatement les exigences normales de l'occupation.

- 5.03 Tout salarié mis à pied a droit de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté pourvu que ledit salarié possède les qualifications et puisse remplir immédiatement les exigences normales de l'occupation.
- 5.04 a) Dans les cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, dans les cadres de la présente convention, un avis est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables, et les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, signent leur nom sur cet avis durant la période d'affichage. Tout salarié en vacances ou en maladie est présumé avoir signé sur l'affichage. Toute création de nouveau poste faisant partie de l'accréditation syndicale doit faire l'objet de discussions avec le Représentant de la section locale 700 ou d'un représentant d'Unifor afin de tenter de déterminer les critères, le taux horaire et la formation si besoin.
- Toute occupation vacante ou toute nouvelle occupation à être comblée est accordée au candidat le plus ancien possédant les qualifications désirées et rencontrant les exigences normales de l'occupation.
- b) Au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'Employeur annonce le nom du candidat choisi.
- c) Le salarié choisi a droit à une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables pour démontrer qu'il répond aux exigences normales de l'occupation.
- d) L'Employeur conserve néanmoins le droit de refuser la promotion accordée si, à l'intérieur de cette période d'essai, le salarié démontre qu'il ne peut remplir les exigences normales de l'occupation.
- e) Pour le poste vacant ou nouvellement créé, le salarié qui obtient ledit poste obtient le salaire de ce poste au premier échelon.
- 5.05 a) Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur accepte de travailler sur régulière, il est payé selon ce taux.
- b) Dans le cas inverse, le taux de son occupation régulière est maintenu et il n'y a pas de baisse de salaire.
- c) L'Employeur convient que la présente disposition ne doit pas causer de préjudice au salarié capable d'effectuer le travail immédiatement sans entraînement de façon satisfaisante.
- 5.06 Les déplacements en dehors de l'unité de négociation et donc de cette convention, ne sont pas soumis aux dispositions de cette dernière et les salariés ainsi déplacés cessent d'accumuler leur ancienneté, pour pouvoir

l'exercer, en cas de retour dans l'unité à la suite d'une rétrogradation ou d'une mise à pied.

5.07 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour l'un des motifs suivants :

1. s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
2. s'il quitte volontairement son emploi;
3. s'il ne se rapporte pas à son travail durant quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
4. s'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté maximum vingt-quatre (24) mois après le dernier jour où il a travaillé pour l'Employeur;
5. si à la suite d'une mise à pied, il est rappelé par un avis écrit à sa dernière adresse connue et qu'il ne se rapporte pas dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de tel avis;
6. s'il est absent du travail pour maladie ou accident pour une période égale à son ancienneté maximum trente (30) mois;
7. s'il est absent du travail pour maladie professionnelle ou accident de travail pour une période de plus de trente (30) mois.

5.08 **Liste d'ancienneté**

Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque salarié, par sa dernière date d'entrée en service et sa dernière occupation est affichée au plus tard, le trente (30) janvier de chaque année dont une copie est transmise au Syndicat.

Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date et à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure des griefs prévue à la présente convention.

Toute correction pour une erreur sur la liste d'ancienneté n'est possible que pour une erreur datant de moins d'un (1) an.

## **ARTICLE 6 – HEURES NORMALES DE TRAVAIL**

6.01 a) **Salariés de bureau et inspecteurs**

La semaine régulière de travail est de trente-deux heures et demie (32 ½) répartie du lundi au vendredi inclusivement.

La journée régulière de travail est de six heures et demie (6 ½) et répartie entre huit heures trente (8h30) et seize heures (16h00).

Il est possible, après entente avec les parties, de travailler en télétravail deux (2) jours semaine.

b) **Inspecteurs**

La semaine régulière de travail d'un inspecteur est de trente-quatre heures et demie (34 ½) répartie du lundi au vendredi inclusivement, sauf durant l'horaire d'été se retrouvant à l'article 6.04.

La journée régulière de travail est de sept heures (7) et répartie entre huit heure trente (8h30) et seize heures trente (16h30).

Les inspecteurs doivent être au travail, c'est-à-dire à l'endroit visité pour huit heures trente (8h30). Le retour à la fin de la journée de travail (du dernier endroit visité à la ville de la résidence des inspecteurs) est inclus dans la journée régulière de travail, soit sept heures (7).

L'inspecteur a droit à une demi-heure (1/2) payée à taux régulier de sa résidence au premier endroit visité (ex. 8h30 à 9h00) seulement s'il y a plus de cinquante (50) kilomètres de chez lui.

Il est convenu que les inspecteurs doivent se rapporter en tout temps sur demande de l'employeur, mais au minimum une (1) journée par semaine dès huit heures et demie (8h30) à l'établissement du Comité paritaire pour faire rapport du travail de la semaine terminée et préparer le travail de la semaine suivante.

De plus, le directeur général peut changer la journée de présence d'un inspecteur au bureau après un avis de cinq (5) jours ouvrables à ce dernier.

- 6.02      a) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail, et ce, sans perte de salaire.
- b) Conformément à la pratique actuelle, une alternance aura lieu pendant les pauses pour assurer l'assistance téléphonique et l'accueil de la clientèle.

6.03      Les salariés ont droit à une (1) heure pour le repas, et ce, sans rémunération.

6.04      **Horaire d'été**

- a) Les parties conviennent de mettre en place pour tous les salariés l'horaire d'été suivant, et ce, à compter du dimanche précédent le 1<sup>er</sup> juin

et se terminant le vendredi suivant la fête du Travail. Le bureau sera donc fermé à compter de midi (12h00) les vendredis inclus dans cette période.

Du lundi au jeudi : 8h15 à 16h30

La journée régulière de travail est de sept heures et quart (7 ¼).

Le vendredi : 8h30 à 12h00

La journée régulière de travail est de trois heures et demie (3h ½).

- b) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail, et ce, sans perte de salaire.
- c) Les salariés ont droit du lundi au jeudi, à une (1) heure pour le repas, et ce, sans rémunération.
- d) Pour les semaines incluant les fériés, le férié sera équivalent à un quart de travail de sept heures et quart (7 ¼). Si le férié tombe un vendredi, l'horaire d'été du vendredi est appliqué le jeudi.

## **ARTICLE 7 – VACANCES ANNUELLES**

Grille de Vacances		
De 0 à moins de 12 mois	1 jour par mois (10) jours	4 %
De 1 à moins de 3 ans	2 semaines	4 %
De 3 à moins de 8 ans	3 semaines	6 %
De 8 à moins de 15 ans	4 semaines	8 %
De 15 à moins de 20 ans	5 semaines	10 %
De 20 ans et plus	6 semaines	12 %

- 7.01 Les nouveaux salariés qui n'ont pas effectué une année de service continu au premier (1<sup>er</sup>) mai, ont droit à un (1) jour de vacances par mois de service continu, maximum dix (10) jours ouvrables, payé au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant cette année.
- 7.02 Le salarié qui, au premier (1<sup>er</sup>) mai, justifie d'un an de service continu, reçoit un congé d'une durée minimale de deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 7.03 Le salarié qui, au premier (1<sup>er</sup>) mai, justifie trois (3) ans de service continu, reçoit un congé d'une durée minimale de trois (3) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à six pour cent (6%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 7.04 Le salarié qui, au premier (1<sup>er</sup>) mai, justifie huit (8) ans de service continu, reçoit un congé d'une durée minimale de quatre (4) semaines. L'indemnité

afférente à ce congé est égale à huit pour cent (8%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

- 7.05 Le salarié qui, au premier (1<sup>er</sup>) mai, justifie quinze (15) ans de service continu, reçoit un congé d'une durée minimale de cinq (5) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à dix pour cent (10%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 7.06 Le salarié qui, au premier (1<sup>er</sup>) mai, justifie vingt (20) ans de service continu, reçoit un congé d'une durée minimale de six (6) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à douze pour cent (12%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 7.07 Si un salarié régulier est absent pour cause de maladie, d'accident ou en congé de maternité, de paternité ou en congé parental durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer sa part de vacances, il a droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) fois la moyenne hebdomadaire du salaire qu'il a 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 accumulés.

Les parties conviennent que les dispositions du présent article s'appliquent également lors d'un congé parental au sens de la Loi de l'Assurance Emploi, et ce, pour un maximum de dix (10) semaines.

7.08 **Estimation des jours de vacances**

La période de service à considérer dans l'estimation des jours de vacances commence à la date de service continu du salarié chez l'Employeur.

7.09 **Octroi du congé**

1. Le congé de vacances est octroyé à un salarié jusqu'à concurrence seulement des journées accumulées.
  2. Le congé de vacances est octroyé, par ordre d'ancienneté et selon une liste préparée à cet effet et publiée au plus tard le quinze (15) mai de chaque année. À cet effet, les salariés sont consultés à compter du premier (1<sup>er</sup>) avril précédent.
- 7.10 a) La paie de vacances est calculée sur le salaire brut réalisé durant la période annuelle allant du premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.
- b) Salaire brut aux fins des présentes ne comprend pas les autres rémunérations comme : allocation d'automobile, frais de repas, frais de déplacement, etc.

Le salaire brut du salarié est exclusivement celui que l'on retrouve à l'annexe « A » de la colonne salaire.

7.11 L'Employeur affiche, au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) avril, une liste des salariés avec leur ancienneté et la durée de congé annuel à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Le salarié y inscrit sa préférence, au plus tard le trente (30) avril.

7.12 Le ou vers le quinze (15) mai, l'Employeur affiche l'ordre des départs en vacances. Les vacances sont accordées par l'ancienneté des salariés en considération quant au choix de la période des vacances de chaque salarié.

7.13 Une fois affiché, l'ordre des départs en vacances ne peut être modifié par la suite à moins d'entente écrite entre le salarié, l'Employeur et le Syndicat.

7.14 Cependant, afin d'assurer la continuité des opérations, la période où les vacances sont prises et le nombre de salariés sont déterminés par l'Employeur.

7.15 La période située entre le premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année courante et le trente (30) avril de l'année suivante et considérée comme période pour prendre ses vacances.

7.16 La rémunération des vacances doit être versée au salarié par dépôt avec déduction normale des semaines prises par le salarié avant son départ pour ses vacances.

7.17 Après entente avec l'Employeur, un salarié peut se prévaloir d'une semaine supplémentaire de vacances payée en puisant dans son crédit de vacances de l'année suivante et s'il a accumulé les gains nécessaires.

#### **7.18 Période de fermeture estivale**

L'Employeur fermera les bureaux durant la période estivale pour une période de deux (2) semaines. Cette fermeture correspondra aux semaines de vacances de la construction.

### **ARTICLE 8 – JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS**

8.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés, quel que soit le jour avec lequel ils coïncident :

1. Le Jour de l'An;
2. Le lendemain du Jour de l'An;
3. Le Vendredi Saint;
4. Le Lundi de Pâques;
5. La Fête des Patriotes;

6. La Fête Nationale;
7. La Confédération;
8. La Fête du Travail;
9. L'Action de Grâces;
10. La Veille de Noël;
11. Le Jour de Noël;
12. Le lendemain de Noël;
13. La Veille du Jour de l'An.

De plus, l'Employeur accorde quatre (4) jours supplémentaires de congés chômés et payés à être pris durant la période des fêtes afin que les salariés puissent avoir deux (2) semaines complètes en congés payés.

De plus, chaque salarié bénéficie d'une (1) journée flottante payée, pouvant être prise à chaque année avec préavis de cinq (5) jours à l'Employeur. Les salariés qui ne l'auront pas prise, ne se la feront pas payer à la fin de l'année, celle-ci n'étant pas monnayable.

8.02 À l'occasion de ces jours fériés, un salarié doit être rémunéré à son taux régulier pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées si ce jour n'avait pas été férié, pourvu :

1. qu'il ait complété sa période de probation tel que définie à l'article 5.01 a) de la présente convention collective;
2. qu'il effectue sa journée normale de travail le jour ouvrable précédent ou suivant le jour férié à moins qu'il soit en congé d'absence avec permission ou qu'il soit absent pour cause de force majeure.

Dans le cas d'absence pour maladie ou accident, celle-ci ne doit pas avoir commencé plus de sept (7) jours avant le jour férié.

3. Tout salarié mis à pied dans les cinq (5) jours précédant un jour férié est rémunéré pour ledit jour.

8.03 Lorsqu'un jour férié survient un samedi ou un dimanche, ce jour férié est reporté, dans le cas du samedi, au premier jour ouvrable qui le précède.

Dans le cas du dimanche, ce jour férié est reporté au premier jour ouvrable qui le suit.

Le jour ouvrable auquel le jour férié est ainsi reporté est considéré à tous égards comme étant le jour férié chômé et payé.

8.04 Malgré ce qui précède, les parties pourront se rencontrer pour déterminer des dates d'observances pour les jours fériés prévus à l'article 8.01.

8.05 Si un jour chômé et payé survient au cours des vacances annuelles payées d'un salarié, ce dernier a droit, à son choix, de reporter ce jour chômé et payé

immédiatement après son congé annuel payé ou à toute autre date convenue entre lui et l'Employeur.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, les jours fériés, chômés et payés durant la période de Noel et du Jour de l'An sont exclus.

- 8.06 Lorsque la célébration de l'un ou de l'autre des jours fériés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le jour férié est observé à la date ainsi fixée.

## **ARTICLE 9 – SALAIRES**

**9.01 Rémunération de base**

Le travail exécuté au cours des heures normales prévues ci-haut à l'article 6 est rémunéré selon les taux minimaux mentionnés dans l'annexe « A » ci-jointe.

**9.02 Surtemps**

- a) Le travail effectué en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 6 et rémunéré au taux d'une fois et demie le taux régulier.
- b) Le temps supplémentaire est volontaire et réparti équitablement entre les salariés qui exécutent normalement ce travail.
- c) Le paiement de temps supplémentaire pourra être versé au choix du salarié, soit sur son salaire ou par l'équivalent des heures supplémentaires en une banque de temps jusqu'à concurrence de soixante-cinq (65) heures dans une année civile après entente avec l'Employeur.
- d) Le travail exécuté le samedi est rémunéré à taux et demi ( $x1 \frac{1}{2}$ ) et le dimanche est rémunéré à taux double ( $x2$ ).

**9.03 Garantie**

- a) La mention d'un nombre quelconque d'heures normales de travail ne constitue pas une garantie de travail. Cependant, tout salarié doit être rémunéré selon les dispositions de cette convention pour toutes les heures où il est présent et disponible durant sa journée normale de travail.

Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de faire des mises à pied, pourvu que le salarié concerné en ait été avisé avant de quitter son travail la journée précédente.

- b) Tout salarié requis de se rapporter au début d'une journée normale de travail est assuré d'une paie minimum équivalente à telle période normale quotidienne prévue pour ce jour.
- c) Tout salarié requis de se présenter au travail au cours d'une journée normale et assuré de recevoir le paiement de salaire pour un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier.

9.04 **Paie**

- a) La paie se fait hebdomadairement, par chèque, ou par dépôt au compte du salarié, au plus tard, le jeudi suivant chaque semaine complète de travail.

Si ce jour coïncide avec un jour férié, alors la paie a lieu le jour précédent, si c'est raisonnablement possible.

- b) Tout salarié reçoit avec sa paie un talon ou bulletin pour son usage, l'informant de ce qui suit :
  1. le nom de l'Employeur;
  2. les nom et prénom du salarié;
  3. l'identification de l'emploi du salarié;
  4. la date du paiement et la période de travail correspondant au paiement;
  5. le nombre d'heures payées au taux normal;
  6. le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec majoration applicable;
  7. la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
  8. le taux de salaire;
  9. le montant de salaire brut;
  10. la nature et le montant des déductions opérées;
  11. le montant du salaire net versé au salarié.

9.05 **Accident de travail, maladie professionnelle**

Tout salarié qui est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la loi et qui, de ce fait, s'absente le même jour pour recevoir des traitements ou pour consulter un médecin, ne subit aucune perte de salaire et est payé pour une journée complète

**ARTICLE 10 – GRIEFS ET PROCÉDURES DE RÈGLEMENT**

- 10.01 Sans constituer une procédure d'application de mesures disciplinaires, l'Employeur convient de :

- a) En autant qu'il y ait un représentant du salarié qui soit disponible immédiatement, avant d'imposer une mesure disciplinaire de congédiement ou de suspension de trois (3) jours ouvrables et plus, il permettra à ce représentant et au salarié concerné de faire valoir leur point de vue sur les événements donnant lieu à la mesure disciplinaire.
  - b) Fournir un avis écrit au salarié concerné et au Syndicat lorsqu'il aura discipliné un salarié par suspension ou congédiement.
  - c) Suite au congédiement d'un salarié régulier, l'Employeur devra informer le délégué désigné selon l'article 4.01 de la convention du motif de ce congédiement.
- 10.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage. Les parties auront aussi la possibilité, à tout moment, dans ce processus, de faire appel au processus de médiateur.
- 10.03 Aucune offense d'un salarié datant de plus de huit (8) mois ne peut être invoquée par la suite contre ce salarié, si, pendant cette période, il n'a commis aucune autre offense de même nature.
- 10.04 Advenant tout différend au sujet de plainte quant à l'interprétation ou l'application de la présente convention, il ne doit pas y avoir d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible selon la procédure suivante.
- 10.05 Le salarié concerné ou le délégué syndical en son nom ou le Syndicat, devront soumettre par écrit tout grief à l'Employeur ou son représentant dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la connaissance des faits par le salarié.  
Aucun grief ne peut être fait après trente (30) jours suivant la survenance de ce fait; l'Employeur ou son représentant doit rendre sa décision en la communiquant au plaignant dans les dix (10) jours de calendrier de la réception du grief.
- 10.06 À défaut de solution ou de réponse à la première étape ci-haut prévue, celui-ci est soumis, par écrit, par le Syndicat à l'Employeur, au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de quinze (15) jours prévus à l'alinéa précédent.  
L'Employeur doit rendre sa décision en la communiquant par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau.
- 10.07 Toute demande d'arbitrage doit être faite au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réponse de l'Employeur ou du délai pour y répondre.

Les parties ont alors dix (10) jours ouvrables suivant la demande formulée à cet effet et reçue par l'autre (demande d'arbitrage) pour désigner conjointement un arbitre de grief.

- 10.08 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ou à l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévus à l'alinéa précédent, appel doit être fait au ministère du Travail en la manière prévue au Code du travail du Québec, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 10.09 Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a autorité pour décider du maintien ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée, ou encore la réintégration du salarié concerné et ainsi du montant de compensation s'il y a lieu.
- 10.10 L'arbitre n'a pas autorité pour ajouter, soustraire ou modifier la présente convention et il doit s'en tenir strictement à ses termes.
- 10.11 Dans le cas de grief pour mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 11 – CONGÉS SOCIAUX**

- 11.01 À l'occasion des événements suivants, tout salarié régulier peut s'absenter de son travail sans diminution de son salaire régulier, mais seulement pour les jours coïncidant avec les jours où il aurait normalement travaillé :
1. Décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables à compter du décès ou des funérailles;
  2. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère (de sang), d'une demi-sœur (de sang), d'un beau-père (père du conjoint), d'une belle-mère (mère du conjoint), d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, grands-parents : trois (3) jours ouvrables à compter du décès ou des funérailles; Un employé peut prendre des jours de plus à ses frais après entente avec l'employeur.
  3. Décès survenu pendant les vacances du salarié

Si le décès d'un proche mentionné aux paragraphes 1 et 2 de la clause 11.01 survient pendant les vacances d'un salarié, les journées de vacances correspondantes sont réputées des congés de deuil. Ces journées de vacances peuvent, après entente avec l'Employeur, être déplacées immédiatement à la suite de ces vacances ou à un autre moment convenu entre les parties.

Pour le décès d'un proche mentionné aux paragraphes 1 et 2 de la clauses 11.01, un (1) jour additionnel est accordé si les funérailles ont lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de résidence du salarié.

4. Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours 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 semaine de grossesse.

Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

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

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

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

5. Mariage : le jour de son mariage ou de son union civile ainsi que le jour suivant.
6. Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours sans rémunération lors de la naissance de ses petits-enfants.

11.02 Pour recevoir ces bénéfices, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet par l'Employeur, et sur demande, produire toute preuve attestant de l'événement survenu.

11.03 **Absence pour fonction de candidat juré ou de juré**

- a) L'Employeur paie à tout salarié appelé, choisi ou assigné comme candidat juré ou comme témoin, la différence entre la paie de candidat juré ou juré et sa rémunération régulière.
- b) Tel salarié relevé temporairement de ses fonctions de candidat juré ou de juré, doit se rapporter au travail pendant ses heures régulières de travail pour accomplir son travail régulier, à moins d'entente entre le salarié concerné et l'Employeur.
- c) Pour avoir droit à la différence entre la paie de candidat juré ou de juré et sa rémunération régulière, le salarié doit fournir à l'Employeur sa copie de subpoena ou l'équivalent dûment taxé par le greffier ou le président du tribunal et le document attestant le nombre d'heures passées devant le tribunal.

Il est entendu qu'aucun temps supplémentaire n'est inclus dans le calcul de la rémunération régulière.

11.04 Lorsqu'un salarié s'est porté candidat à une élection municipale, provinciale ou fédérale, et qu'il est élu, il a droit à un congé sans solde pour une durée maximale équivalente à la durée de la présente convention collective ou de son mandat. Un tel salarié conserve son ancienneté pendant la durée de ce congé et continue à en accumuler pour un maximum de vingt-quatre (24) mois. Lorsque le salarié désire reprendre son travail, il doit en aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. De plus, lors de son retour au travail, un tel salarié retourne au poste qu'il avait. Toutefois, l'assurance collective ainsi que le régime de retraite (REER), sont interrompues durant le congé.

**11.05 Congés pour cause de violence familiale et sur la protection contre les mesures disciplinaires**

L'Employeur reconnaît que les salariés font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers peuvent avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail. C'est pourquoi l'Employeur et le Syndicat acceptent, sur confirmation d'un professionnel reconnu (ex : médecin, avocat, autre professionnel reconnu), qu'un salarié se trouvant dans une situation violente ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle le salarié se trouve.

**11.06 Obligations à l'égard de sa famille**

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de 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 fractionnées si l'Employeur consent.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

**ARTICLE 12 – CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ**

12.01 La salariée a droit de s'absenter de son travail pour un maximum de vingt (20) heures sans perte de salaire pour les visites chez son médecin.

12.02 **Admissibilité**

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour l'Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début de congé et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédent l'avis de l'article 12.09.

De façon générale, les salariés ont droit au congé de maternité, de paternité ou parental prévu par la Loi sur les normes du travail et le RQAP.

Pour les fins du présent article, une salariée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.

12.03 **Durée**

Sous réserve des dispositions des articles 12.06 et 12.07, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder dix-huit (18) semaines sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

12.04 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

12.05 À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours ouvrables, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

12.06 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

- 12.07 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédent la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement avec attestation médicale.
- 12.08 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
- 12.09 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.  
Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date de l'accouchement.
- 12.10 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 12.11 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 12.12 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 12.09 et 12.10 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 12.13 Dans le cas et selon les limites prévues aux articles 12.03, 12.04, 12.06, 12.07 et 12.08, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 12.09 et 12.10, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.  
Sous réserve de l'article 12.04, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée est présumée avoir démissionné.
- 12.14 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 12.15 À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

- 12.16 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail en doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
- 12.17 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et priviléges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition de son poste si elle avait alors été au travail.
- 12.18 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait normalement au réembauchage.
- 12.19 Les présentes dispositions ne doivent pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 12.20 Les parties conviennent que tout salarié a droit au congé parental tel que défini selon la Loi de l'Assurance-Emploi, et ce, en autant que le ou la salariée y soit admissible.
- De plus, l'Employeur convient que tout salarié qui bénéficie d'un congé parental a le droit de se prévaloir des dispositions des articles 12.16, 12.17, 12.18 et 12.19.
- 12.21 Toutes les demandes d'obtention d'un certificat médical requis entre les articles 12.03 et 12.14 sont à la charge de l'Employeur.

## **ARTICLE 13 – CONGÉ SANS SOLDE**

- 13.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié pour des raisons personnelles.
- Le salarié doit préalablement faire sa demande par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence.
- L'avis du salarié doit contenir la durée du congé sans solde.
- 13.02 L'Employeur convient alors d'aviser ledit salarié dans les dix (10) jours ouvrables de la décision prise ainsi que les motifs du refus ou de l'acceptation.
- 13.03
- a) Sous réserve de ce qui suit, tout salarié bénéficiant d'un congé sans solde accumule son ancienneté sans perte de ses droits.
  - b) À condition qu'il revienne dans les délais autorisés par l'Employeur au moment de son départ, le salarié aura le droit lors de son retour au travail, de retourner à l'occupation qu'il détenait avant son départ ou si, son

occupation n'existe plus, il exerce alors ses droits d'ancienneté selon les dispositions de l'article 5.03 de la présente convention collective.

- c) À la même condition, c'est-à-dire, que le salarié en congé sans solde revienne dans les délais autorisés par l'Employeur au moment de son départ, tous les salariés qui ont transféré d'occupation à cause du congé sans solde de ce salarié retourneront à leur occupation antérieure ou, si leur occupation n'existe plus, ils exercent alors leurs droits d'ancienneté selon les dispositions de l'article 5.03 de la présente convention collective.
- d) Le salarié qui ne retourne pas au travail à la date prévue de retour après son congé est présumé avoir abandonné volontairement son emploi.
- e) L'Employeur convient de transmettre copie de tout congé sans solde accordé à un salarié au Syndicat, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

13.04 Les parties conviennent que « sans solde signifie » :

- 1) Aucune rémunération de quelque nature que ce soit;
- 2) Aucune contribution de l'Employeur au régime de retraite, à l'assurance groupe, allocation d'automobile, allocation de repas ou autres.

## **ARTICLE 14 – ASSURANCES COLLECTIVES**

14.01 Le régime d'assurances collectives (santé, salaire et vie) présentement en vigueur, le demeure et le coût réel de la prime hebdomadaire est assumé à part entière par l'Employeur pour le salarié régulier. En cas de grève ou de lockout, l'Employeur va permettre à Unifor de maintenir la couverture d'assurance (voir formulaire d'Unifor).

## **ARTICLE 15 – CONGÉS DE MALADIE**

15.01 a) à compter du premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année, tout salarié régulier a droit à dix (10) jours de congé de maladie qui ne sont pas cumulatifs et peuvent être utilisés de façon consécutive ou non.

Le salarié peut également utiliser ces congés en jours complets ou par fraction de journée.

- b) L'Employeur ne peut exiger de billet médical pour les trois (3) premières absences de trois (3) jours ouvrables ou moins.

- 15.02      a) un salarié régulier absent pour cause de maladie, accident, accident de travail, maladie professionnelle, congé de maternité ou mise à pied au cours d'une année a droit à un (1) congé de maladie par cinquante-deux (52) jours où il est présent au travail, et ce, pour un maximum de huit (8) jours de congé de maladie.
- b) Lors de la dernière semaine du mois de décembre, l'Employeur rembourse aux salariés les jours de maladie dus et non utilisés, et ce, avant le premier (1<sup>er</sup>) janvier de l'année suivante.
- c) L'Employeur a droit à un remboursement de congés de maladie lorsqu'un salarié a utilisé plus de jours de maladie auxquels il avait droit selon les dispositions du paragraphe a) ci-dessus.

## **ARTICLE 16 – RÉGIME DE RETRAITE**

- 16.01     Les parties conviennent de maintenir le régime de retraite avec contribution de cinq pour cent (5%) du salaire hebdomadaire, la part du salarié régulier et une contribution de l'Employeur à six pour cent (6%) du salaire hebdomadaire du salarié.
- 16.02     La part de l'Employeur (six pour cent (6%) du salaire brut) ne comprend pas les autres rémunérations comme : allocation d'automobile, frais de repas, frais de déplacement, etc.
- « Le salaire brut du salarié » est exclusivement celui que l'on retrouve à l'annexe « A » à la colonne « salaire ».

## **ARTICLE 17 – DROITS DE L'EMPLOYEUR**

- 17.01    Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.
- 17.02    L'Employeur convient de ne pas confier à d'autre employé, non couvert par le certificat d'accréditation, le travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation si cela a pour effet de causer ou prolonger la mise à pied d'un salarié régulier.
- 17.03    L'Employeur convient de ne pas accorder à sous-contrat le travail normalement fait par le salarié, sauf s'il ne possède pas l'équipement pour effectuer le travail ou si cela a pour effet de causer ou prolonger la mise à pied d'un salarié qualifié pour effectuer le travail.

## **ARTICLE 18 – AVIS DE CESSATION D’EMPLOI**

- 18.01 L’Employeur convient de verser à tout salarié permanent huit (8) semaines de salaire au taux régulier en cas de fermeture définitive du Comité Paritaire de l’Industrie de l’Automobile de la Mauricie.

## **ARTICLE 19 – VALIDITÉ DE LA CONVENTION**

- 19.01 Rien dans cette convention ne dit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l’Employeur, des salariés et du Syndicat, en regard de la loi.
- 19.02 Si une disposition de la présente convention est ou devenait nulle par une loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

## **ARTICLE 20 – DURÉE DE LA CONVENTION**

- 20.01 La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et se termine le 31 décembre 2028 inclusivement.
- 20.02 Nonobstant l’article 20.01, la présente convention collective continue d’avoir ses effets jusqu’à l’exercice du droit de grève ou de lock-out conformément au Code du travail du Québec.
- 20.03 Les annexes « A », « B » et « C » font partie de la convention collective.

## **ARTICLE 21 – POLITIQUE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT**

- 21.01 Le Syndicat et l’Employeur s’engagent à ce qu’il n’y ait aucune forme de discrimination à l’égard de qui que ce soit, en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l’utilisation d’un moyen pour palier à ce handicap, ou encore, en raison de ses activités syndicales. Le Syndicat et l’Employeur s’engagent à combattre toute forme de harcèlement sexuel incluant les avances non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles et de tout autre forme de harcèlement. L’employeur est tenu d’afficher sa politique sur la discrimination et le harcèlement, à un endroit visible par tous.
- 21.02 Au besoin, mais au moins deux fois par année, l’Employeur et le Syndicat auront un CRT (comité de relation de travail) pour discuter des points en litige. Cette rencontre se fera sur les heures de bureau et sera rémunérée.

## **ARTICLE 22 – CHANGEMENT D'ORDRE TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE**

- 22.01      a) Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique, l'Employeur doit aviser le Syndicat en autant que possible au moins trente (30) jours à l'avance afin de discuter des possibilités pour permettre au salarié affecté de s'adapter aux changements techniques ou technologiques.
- b) Aux fins de la présente convention collective, on entend par changements techniques ou technologiques toute modification substantielle apportée à l'organisation du travail par l'introduction de nouvelles machineries ou équipements qui affectent l'exécution du travail.
- c) Aucun salarié ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion de changements techniques ou technologiques.
- d) Pour les fins du présent article et dans la mesure du possible, l'Employeur assume à ses frais, le recyclage nécessaire d'un salarié à condition que tel recyclage puisse se faire sur les lieux du travail à l'intérieur d'un délai raisonnable d'approximativement deux (2) mois et sans affecter déraisonnablement l'efficacité du travail à être accompli.

## **ARTICLE 23 – RETRAITE PROGRESSIVE**

- 23.01      a) Le salarié qui a atteint l'âge de soixante (60) ans à soixante-cinq (65) ans, et qui a accumulé cinq (5) années d'ancienneté auprès de l'Employeur peut, s'il le désire présenter une demande de retraite progressive. Cette retraite progressive est d'une durée maximale de douze (12) mois et à la fin de ladite période, le salarié doit quitter pour une retraite définitive.
- b) Le salarié qui désire prendre sa retraite progressive soumet sa demande par écrit à l'Employeur entre le soixantième (60<sup>e</sup>) et le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour avant la date de sa retraite progressive. Le salarié qui a fait la demande en premier a priorité. Si plusieurs demandes sont déposées en même temps, l'ancienneté détermine l'ordre de priorité.
- c) L'Employeur donne sa réponse par écrit dans les trente (30) jours suivants.
- d) À moins d'une entente spéciale avec l'Employeur, la semaine réduite ne peut l'être moins de trois (3) jours/semaines.
- e) L'Employeur peut limiter à deux (2) le nombre de salariés qui bénéficient en même temps d'une semaine réduite de travail par le biais d'une retraite progressive.

- f) Le salarié qui décide de prendre une retraite complète avant la date prévue à sa demande initiale doit en aviser l'Employeur par écrit au moins huit (8) semaines à l'avance.
- g) Le salarié conserve tous les avantages sociaux prévus à la convention collective, mais ceux-ci sont rémunérés au prorata des heures effectivement travaillées, y compris l'assurance salaire qui est ajustée selon le revenu hebdomadaire dudit salarié.
- h) Lorsqu'un jour de congé férié survient durant une journée prévue de retraite progressive, le salarié a le choix, soit de reporter le congé férié à une autre date, soit de se le faire payer, selon les heures prévues à la convention collective. Le salarié qui décide de reporter son congé férié, le fait après entente avec l'Employeur.

**ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRE**

BUREAU	Ajustement salarial	Salaires au 01-01-2026 3 %	Salaires au 01-01-2027 2.75 %	Salaires au 01-01-2028 2.75 %
Adjointe administrative *		35.75\$	36.73\$	37.74\$
Agent à la qualification et au contentieux		34.07\$	35.01\$	35.97\$
Agent administratif / projets, facturation	1\$	28.74\$	29.53\$	30.34\$
Agent de bureau (après 3 mois)	1\$	28.74\$	29.53\$	30.34\$
Agent de bureau (à l'embauche)	1\$	23.36\$	24.00\$	24.66\$
Salarié à temps partiel	1\$	22.78\$	23.41\$	24.05\$
<b>INSPECTION</b>				
Inspecteur vérificateur ou Inspectrice vérificatrice (après un an)		38.21\$	39.26\$	40.34\$
Inspecteur vérificateur ou inspectrice vérificatrice (à l'embauche)		34.47\$	35.42\$	36.39\$

\*Exigence DEC en comptabilité ou DEP en comptabilité avec 3 à 5 ans d'expérience pertinente en comptabilité d'exercice.

## **ANNEXE « B »      DISPOSITIONS RELATIVES À L'INSPECTION**

### **ARTICLE A    FRAIS DE VOYAGE**

Lorsque pour des raisons majeures, un salarié doit coucher à l'extérieur de sa ville de résidence, et après en avoir eu la permission de l'Employeur ou de son représentant, l'Employeur rembourse sur présentation de pièces justificatives (cartes de crédit ou autres reçus) les dépenses autorisées et réellement encourues dans l'exercice de ses fonctions.

### **ARTICLE B    ALLOCATION AUTOMOBILE**

L'Employeur verse au salarié requis par lui d'utiliser sa voiture personnelle pour fins de travail, une allocation mensuelle de six cent cinquante dollars (650 \$) pour l'année 2026, cette allocation sera bonifiée à six cent soixante et quinze dollars (675\$) pour l'année 2027, et à sept cent dollars (700\$) pour l'année 2028.

Cette allocation est versée en même temps que la dernière paie du mois pour lequel elle est due.

L'Employeur remboursera la totalité de la carte CAA PLUS à chaque année.

L'allocation mensuelle pour voiture personnelle pour fins de travail n'est pas diminuée durant la prise des vacances annuelles.

Le salarié continue d'avoir l'usage de son véhicule automobile et reçoit l'allocation mensuelle lorsqu'il est absent pour maladie ou accident durant une période d'une durée égale ou inférieure à trois (3) mois.

Lorsqu'il est absent pour accident en effectuant un travail commandé par l'Employeur, il reçoit ladite allocation pendant une période d'une durée égale ou inférieure à six (6) mois.

### **ARTICLE C    ALLOCATION DE REPAS**

Pour avoir droit à une allocation de repas, le salarié doit avoir été en service commandé et à l'extérieur de la Ville de Trois-Rivières dans l'avant-midi.

Le salarié a droit alors à une allocation de vingt-trois dollars (23\$) pour frais de repas du dîner, par jour, pour l'année 2026. Cette allocation

passera à vingt-quatre dollars (24\$) pour l'année 2027 et à vingt-cinq dollars (25\$) pour l'année 2028.

## **ARTICLE D FRAIS D'ESSENCE**

La consommation de gazoline de la résidence au travail (établissement) est défrayée par l'Employeur à l'exception des journées de travail au bureau (habituellement le vendredi ou autres journées); le salarié qui demeure à plus de vingt-cinq (25) kilomètres du bureau du C.P.A. Mauricie devra prendre entente avec l'Employeur.

L'essence est remboursée par l'Employeur pour un maximum de trente (30) kilomètres (l'aller et le retour) de l'établissement visité à l'endroit où le salarié prend son repas.

Le salarié fournissant son automobile reçoit un remboursement d'essence mensuelle (en même temps que la dernière paie du mois pour lequel il est dû) sur présentation d'une facture ou autres semblables indiquant la date, la quantité de litres et le prix.

Si la consommation d'essence est inférieure à sept (7) kilomètres au litre (annuellement), le salarié doit rembourser la différence à l'Employeur, et ce, durant la période du premier (1<sup>er</sup>) au trente et un (31) janvier de chaque année.

Une copie du kilométrage est remise mensuellement par l'Employeur au salarié.

## **ARTICLE E ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE**

Le salarié autorisé à utiliser sa voiture personnelle pour fins de travail, doit fournir la preuve qu'il possède et maintient en vigueur une police d'assurance responsabilité civile d'un montant de deux millions de dollars (2 000 000 \$).

L'Employeur paie aux inspecteurs ce que coûte annuellement l'assurance affaire pour les inspecteurs.

Une copie de l'assurance automobile et de ses renouvellements ainsi qu'une confirmation écrite de la différence de prime applicable sur la responsabilité civile sont exigées.

## **ARTICLE F DÉDUCTIBLE SUR ACCIDENT**

Lors d'un accident au cours de son travail pour l'Employeur, un montant maximum de deux cent cinquante dollars (250 \$) par année pourra être défrayé par l'Employeur, cela comprend un parebrise endommagé.

## **ARTICLE G PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE**

L'inspecteur ou l'inspectrice qui perd son permis de conduire est mis(e) à pied pour la durée de la perte de son permis sauf s'il ou si elle fait conduire son véhicule par une autre personne, et ce, à ses frais. Sauf si le salarié se fait poser un antidémarreur éthylométrique (SAAQ) dans son véhicule à ses frais.

## **ARTICLE H TÉLÉPHONE CELLULAIRE**

À compter du premier (1<sup>er</sup>) janvier 2005, l'Employeur fournit gratuitement à chaque inspecteur, un téléphone cellulaire devant être utilisé dans le cadre de leurs fonctions et selon les modalités et politiques de l'Employeur.

## **ANNEXE « C »      SALARIÉS À TEMPS PARTIEL**

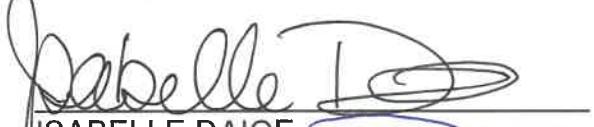
Les parties conviennent que l'Employeur peut embaucher des salariés à temps partiel à caractère cyclique ou non, pour accomplir un travail spécifique, ou embaucher pour parer à un surcroît de travail ou à un événement imprévu, ou pour remplacer un salarié temporairement absent pour maladie, accident, vacances, etc.

Les dispositions suivantes s'appliquent alors aux salariés à temps partiels :

1. L'Employeur convient d'établir une liste de salariés à temps partiel. Le rang des salariés à temps partiel est fixé en considération du nombre de jours effectivement travaillés par chaque salarié. Copie de ladite liste est transmise au Syndicat à la fin de janvier de chaque année.
2. Le salarié à temps partiel doit avoir effectué un minimum de cinquante (50) jours de travail au cours d'une année (premier – 1<sup>er</sup> – janvier au trente et un – 31 – décembre) pour maintenir son nom sur la liste prévue au paragraphe précédent.
3. L'Employeur convient d'effectuer le rappel de salariés à temps partiel selon la liste prévue au paragraphe 1, et ce, pourvu que le salarié ainsi rappelé remplisse immédiatement les exigences normales de l'occupation.
4. L'Employeur convient de considérer les salariés à temps partiel lors d'une occupation vacante ou nouvelle, et ce, à la suite de l'application des dispositions de l'article 5.04.
5. Le salarié à temps partiel qui obtient une occupation au sens de l'article 5.04 est considéré salarié régulier et son ancienneté est alors rétroactive au nombre de jours effectivement travaillés depuis son entrée en service chez l'Employeur.
6. Un salarié à temps partiel qui cumule soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de neuf (9) mois a droit à tous les avantages de l'article 8.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment autorisés des parties aux présentes ont signé à Trois-Rivières, ce 14<sup>e</sup> jour de novembre 2025.

**POUR LE COMITÉ PARITAIRE DE  
L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE DE  
LA MAURICIE**

  
ISABELLE DAIGE  
  
DENYS DIAMOND

LUC TREMPE

**POUR UNIFOR**

  
MARC RENAUD  
  
MÉLANIE TROTTIER